

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO E PROCESSO CIVIL**

Nicole Schultz Della Giustina

**ZERO HOUR CONTRACTS E CONTRATO INTERMITENTE: PRECARIÉDADE OU
OPORTUNIDADE NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E INGLÊS**

**Porto Alegre
2019**

NICOLE SCHULTZ DELLA GIUSTINA

ZERO HOUR CONTRACTS E CONTRATO INTERMITENTE: PRECARIEDADE OU OPORTUNIDADE NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E INGLÊS

Monografia de conclusão de curso apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof. Dra. Lisiane Feiten Wingert Ody

Porto Alegre
2019

NICOLE SCHULTZ DELLA GIUSTINA

ZERO HOUR CONTRACTS E CONTRATO INTERMITENTE: PRECARIEDADE OU OPORTUNIDADE NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO E INGLÊS

Monografia de conclusão de curso apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof. Dra. Lisiane Feiten Wingert Ody

Aprovado em 12 de dezembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Lisiane Feiten Wingert Ody

Profa. Dra. Kelly Lissandra Bruch

Prof. Rodrigo Ustárroz Cantali

RESUMO

Em face do contexto de grandes mudanças na realidade laboral no Brasil e no mundo, novas formas de trabalho tornam-se necessárias e se difundem no mercado. O Direito do Trabalho no Brasil busca se adaptar a estas mudanças, razão pela qual a Lei 13.467/2017 introduziu a modalidade contratual intermitente, que formaliza um labor até então estava fora do amparo legal. Contudo, o faz por meio de escolhas legislativas questionadas por juristas e operadores do direito. Assim, entender os aspectos positivos e negativos deste contrato, sob os olhos do Direito Comparado e de experiências já vivenciadas em outros países, mostra-se fundamental para compreender se o contrato intermitente representa a precarização laboral ou se, por outro lado, traz oportunidades para o futuro do mercado de trabalho. Nesse contexto, o presente trabalho de conclusão de curso tem por objetivo expor as características do *zero hour contract*, inserido no âmbito juslaboral inglês, identificando os aspectos positivos e negativos dessa modalidade contratual, que já é difundida e estudada no país. Ainda, tem-se a finalidade de comparar o instituto jurídico inglês com o contrato intermitente brasileiro. Para a análise dos dados, o método a ser utilizado é o comparativo contextualizado, associado ao de pesquisa bibliográfica e estatística. A relevância do estudo está no fato de que o *zero hour contract* foi uma das principais bases para a criação do contrato intermitente, exibindo semelhanças marcantes com esse instituto jurídico brasileiro, inserido com a Reforma Trabalhista de 2017. Ao fim, a pesquisa cumpre o objetivo de promover uma melhor compreensão das dificuldades, claramente existentes, mas também das possíveis soluções que, se implementadas, tornarão o contrato intermitente brasileiro uma oportunidade para o mercado de trabalho, inclusive para aqueles que hoje são os maiores prejudicados: os trabalhadores.

Palavras-chave: *zero hour contract*; contrato intermitente, estudo comparado; reforma trabalhista.

ABSTRACT

In light of the big changes happening in the reality of labor in Brazil and in the world, new ways of working become necessary and widespread in the market. The Employment Law in Brazil seeks to adapt to these changes, and this is the reason why the Lei 13.467/2017 has introduced the “contrato intermitente”, which formalizes a labor that up until that point was outside the law. However, it did it by making questionable choices, according to law operators and scholars. So, understanding the positive and negatives aspects of this contract, on the eyes of the comparative law and experiences already lives in other countries is essential to comprehend if the “contrato intermitente” represents labor insecurity or if, on the other hand, it brings opportunity for the future of the labor market. In this context, this course conclusion work aims to show the characteristics of the *zero hour contract*, inserted in the context of English employment law, identifying the positive and negative aspects of this kind of employment contract. More specifically, the objective is to compare this legal institute with the Brazilian “contrato intermitente”. To analyze the subject, the methods used were the functional, factual and context comparison, associated with bibliography and statistical research. The importance of the study is on the fact that the *zero hour contract* was one of the main influences of the “contrato intermitente”, and it exhibits important similarities with this Brazilian legal institute, placed here by the 2017 Labor Reform. At the end, this research reaches its objective of allowing a better understanding of the difficulties, definitely existent, and also the possible solutions that, if implemented, can make the Brazilian “contrato intermitente” an opportunity to the labor market, including for those who today are the most harmed: the workers.

Keywords: *zero hour contract*; contrato intermitente; comparative study; labor reform.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1- ZHC por grupo industrial no Reino Unido de 2017 a 2019.....	35
Gráfico 2 - ZHC e média de remuneração por grupo de função nos anos de 2017 e 2019	36
Gráfico 3 – Porcentagem de incidência de ZHC no mercado de trabalho do Reino Unido de 200 a 2019	42
Gráfico 4 – Incidência de ZHC no mercado de trabalho x média remuneratória anual por região do Reino Unido.....	43
Gráfico 5 – Porcentagem de trabalhadores em ZHC no Reino Unido por faixa etária	49
Gráfico 6 - Variação do número de horas de trabalho por trimestre em relação ao 2017 Q1 dos grupos industriais.....	51
Gráfico 7 - Aumento das formas de contratação em ZHC, Agency e Tempo Integral	52
Gráfico 8 – Porcentagem de contratos intermitentes por grupo de ocupações no Brasil em 2018	64
Gráfico 9 – Porcentagem de trabalhadores em ZHC no Brasil por faixa etária	66

LISTA DE ABREVIATURAS

ACAS	Advisory, Conciliation and Arbitration Service
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CIPD	Chartered Institute of Personnel and Development
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ERA	Employment Rights Act
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LFS	Labor Force Survey
MP	Medida Provisória
NHS	National Health Service
ONS	Office of National Statistics
SUS	Sistema Universal de Saúde
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT3	Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região
TRT4	Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região
TRT2	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UE	União Europeia
WTD	Working Time Directive
ZHC	Zero hour contract

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 ZERO-HOUR CONTRACTS E O DIREITO INGLÊS	23
1.1 O SÍMBOLO DA PRECARIZAÇÃO	23
1.1.1 A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS	23
1.1.2 AS EXTERNALIDADES NEGATIVAS	31
1.1.3 OS PREJUDICADOS	34
1.1.4 AS CRÍTICAS DOS TRABALHADORES	38
1.1.5 A REALIDADE QUE AGRAVA	41
1.2 A OPORTUNIDADE DO FUTURO	47
1.2.1 O MAL NÃO CONSUMADO	48
1.2.2 OS BENEFÍCIOS AVISTADOS	52
1.2.3 AS IDEIAS QUE SOLUCIONAM	56
2 CONTRATO INTERMITENTE E O DIREITO BRASILEIRO	62
2.1 PRECARIIDADES AUMENTADAS	62
2.1.1 OS ASPECTOS NEGATIVOS E DIFICULDADES IMPORTADAS	62
2.1.3 OS PROBLEMAS NACIONAIS	68
2.2 ESPERANÇAS COMPARTILHADAS	73
2.2.1 OS ASPECTOS POSITIVOS E SOLUÇÕES EM PRÁTICA	73
2.2.3 AS IDEIAS BRASILEIRAS	76
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	85
REFERÊNCIAS	88
GLOSSÁRIO	96

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho está frequentemente entre as pautas políticas e nas rodas de conversas cotidianas. Enquanto outros ramos do Direito são discutidos quase que exclusivamente por juristas ou atingem apenas certos grupos, todos, em algum momento, entrarão em contato com o tema trabalho. A dependência que temos de nossas relações de trabalho influencia nossas visões sobre as questões juslaborais, e, muitas vezes, indica posições políticas em discussões acirradas sobre o que deve ou não ser feito em determinada situação.

Para além disso, o trabalho é um campo que parece ter acompanhado a história, sendo o embate entre os atores envolvidos – trabalhadores, empregadores e Estado – contínuo, ainda que variável em conteúdo. Em 2017, no Brasil, experienciamos um desses momentos de debates acalorados – ou sua falta, de acordo com alguns -, motivada pela entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, veiculada como Reforma Trabalhista.

Dentre as diversas mudanças provocadas pela alteração legislativa mencionada, algumas ganharam especial destaque diante das polêmicas e incertezas que apresentam em si. Uma dessas mudanças, em especial, trouxe questionamentos sobre a sua constitucionalidade – hoje matéria da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6154, em trâmite no STF – por representar, segundo os argumentos em que se embasou a propositura da ADI, a inserção do trabalhador em um regime precário de labor, no qual os direitos são flexibilizados e o valor social do trabalho é seriamente comprometido. Trata-se da modalidade contratual intermitente, disposta nos artigos 443, §3º e 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

A partir da definição legal, o contrato intermitente pode ser entendido como um modo de labor no qual o empregador convoca o empregado, com pelo menos três dias corridos de antecedência, para que esteja à sua disposição por um tempo específico. Este tempo será definido em horas, dias ou meses, sendo facultado ao empregado aceitar ou não a convocação, sem possibilidade de perda da característica de subordinação, essencial ao vínculo empregatício. Ainda, a remuneração será paga a cada período de prestação de serviços, já acrescida dos adicionais legais, repouso semanal remunerado, das férias e décimo terceiro proporcionais, além de ser obrigatório o recolhimento previdenciário e o depósito de FGTS relativo aos valores pagos dentro de um mês ao trabalhador.

O contrato intermitente é, em certa medida, novidade no país, ao menos em sua forma regularizada e regulamentada. A justificativa mais veiculada para a inserção dessa modalidade

contratual está alicerçada nas modificações que presenciamos na sociedade e na forma como ela se comporta, consome, se organiza e, também, trabalha.

De fato, a chamada “*gig economy*”, entendida como a nova realidade de tecnologia a aplicativos que nós mesmos desenvolvemos e aperfeiçoamos está trazendo cada vez mais o hábito das demandas imediatas e extremamente variáveis. E o trabalho não poderia deixar de acompanhar.

UBER, RAPPI, IFOOD são apenas exemplos de novos “empregadores”, que promovem a renda de muitas pessoas que antes laboravam em locais tradicionais e que hoje retiram seu sustento desses aplicativos, trabalhando para empresas que se denominam “empresas de tecnologia”¹.

Assim, as normas que, por tanto tempo, buscaram proteger trabalhadores e harmonizar uma relação sempre tensa, hoje devem se adaptar ao novo pulsar do mercado de trabalho. Mas resta a dúvida sob quais diretrizes se deve dar esta adaptação: se sob as novas, mais flexíveis, dinâmicas e inseguras, ou sob as mais tradicionais, permanentes, estáveis, e que, em um primeiro momento, parecem não combinar com esse novo cenário laboral.

Diante de todas essas dúvidas e novos questionamentos, interessa começar com a pergunta que parece mais essencial: o contrato intermitente representa, neste novo cenário, a precarização do trabalho, ou, pelo contrário, traz oportunidades para o futuro do mercado laboral? O presente trabalho visa explorar esse questionamento por meio de análise comparativa.

Considerando a ainda recente introdução do contrato intermitente no cenário brasileiro, mostra-se profícua a compreensão dessa nova legislação sob a ótica de um país que já experimenta modalidade contratual análoga há décadas, e que discute ativamente sobre suas vantagens e desvantagens no mercado de trabalho e na sociedade. Esse país é o Reino Unido, que tem em seu *zero-hour contract* uma pauta viva e à qual é conferida grande destaque, inclusive por parte do governo.

O *zero hour contract* (ZHC) recebeu definição legal no direito inglês apenas em 2015², podendo ser entendido como um contrato de trabalho ou emprego no qual a execução do serviço depende da sua oferta por parte do empregador, não havendo qualquer garantia de que haverá tal oferta.

¹ U.S. DISTRICT COURT, NORTHERN DISTRICT OF CALIFORNIA. O’Connor v. Uber Technologies, 2015. Employment Law: cases and materials, Durham, Carolina do Norte, 6ed. P.28-39, 2017.

² Employment Rights Act, 27A(1).

Contudo, a utilização dessa modalidade contratual no Reino Unido remonta ao início do século XXI,³ sendo que, nesta época, ao mesmo passo em que se notava um aumento na taxa de empregos ofertados, tornava-se clara também a modificação nas características desses novos postos de trabalho. Reduzia-se a média salarial e aumentavam os empregos considerados subsidiários (com *subsidiary status*), como aqueles em que trabalhadores laboram em apenas um período do ano, permanecendo nos demais, desempregados.⁴

As noções de flexibilidade no trabalho são ainda mais antigas na Inglaterra, sendo sempre acompanhadas por apontamentos que questionam a sua ampliação em prejuízo da proteção legal aos trabalhadores. Em 1995, já havia estudos preocupados com as mudanças no mercado laboral, chamando-as de “*contractualization of employment*”⁵. Esse termo se referia ao aumento de formas alternativas de trabalho, que passaram a ser regulados por contratos com cláusulas variáveis conforme as partes e suas necessidades, contrastando com os tradicionais contratos de termos padronizados. Era o caso do *part-time*, *temporary* ou *contract work*. E havia quem dissesse, desde aquela época, serem essas mudanças um passo em direção à precarização da relação de emprego.⁶

Assim, percebe-se que, há muito tempo, existem outras formas de trabalho que geram insegurança, porém não atraem tanta atenção quanto o ZHC atrai atualmente no Reino Unido. Uma possível causa para isso tende a ser, justamente, o novo mercado, que acaba por conferir maior espaço para o ZHC, que tem apresentado crescimento considerável nos últimos tempos⁷.

Além disso, a escolha pelo Reino Unido não se dá unicamente pela presença marcada de um contrato nos moldes do contrato intermitente brasileiro. O Direito Inglês guarda semelhanças inesperadas com o Direito Brasileiro, que permitem zonas de comparação importantes, ao mesmo passo em que as diferenças encontradas conferem maior significado ao método comparativo-contextualizado⁸, propiciando mais possibilidades de abordagem do instituto jurídico que se

³ BRINKLEY, Ian. Flexibility or insecurity? Exploring the rise in *zero hour contracts*. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.23.

⁴ UNNI, Jeemol; G., Raveendran. Growth of employment (1993-94 to 2004-05): illusion of inclusiveness?. *Economic and Political Weekly*, [S.I], v. 42, n. 3, p. 196-199, jan. 2017, p.196

⁵ ALLEN, John; HENRY, Nick. Ulrich Beck's risk society at work: labour and employment in the contract service industries. *Transactions of the Institute of British Geographers*, [S.I], v. 22, n. 2, p. 180-196, 1997, p. 180

⁶ *Ibidem*, p. 181

⁷ BRINKLEY, Ian. Flexibility or insecurity? Exploring the rise in *zero hour contracts*. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.7.

⁸ ZWEIGERT, Konrad; KÖTZ, Hein. *Introdução ao direito comparado*. 3ed. Oxford: Oxford University Press, 1998, p.32-47.

pretende analisar e contribuindo para uma das utilidades do direito comparado: a promoção do conhecimento acerca do direito nacional e das oportunidades para seu aperfeiçoamento⁹.

Para melhor adentrar às análises comparativas, faz-se necessário expor alguns conceitos básicos sobre o Direito Inglês, a fim de que a pesquisa esteja alicerçada na compreensão das distinções marcantes entre ambos os ordenamentos jurídicos estudados e comparados.

De plano, a diferença mais patente é o sistema do direito inglês enquanto *common law*, que se contrapõe ao *civil law* no Brasil. As famílias jurídicas se diferem fundamentalmente pela principal norma utilizada para solucionar questões jurídicas: enquanto o Direito brasileiro se baseia, geralmente, na lei (em sentido amplo), o ordenamento jurídico inglês encontra suas bases em precedentes, ou *case law*.¹⁰

Assim, ao contrário de um Direito criado majoritariamente pelo legislativo, que é naturalmente distanciado de fatos, o direito da *common law* é muito ligado às tradições do passado¹¹ e às circunstâncias de casos julgados anteriormente¹².

Importa destacar que o que subsiste das origens históricas da *common law* não é tanto o costume em si, nem mesmo o selecionado e editado ao longo dos séculos, mas sim a *ratio decidendi*. Essa é entendida como o argumento central de uma decisão, tomada a partir de um

⁹ DAVID, René. Os grandes sistemas do direito contemporâneo. 4ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 6-7.

¹⁰ SMITH, Kenneth; KEENAN, Denis. English law. 7ed. Londres: Pitman Publishing, 1982.

¹¹ ODY, Lisiane Feiten Wingert. Direito comparado. 2018/2. 17p. Notas de aula

¹² No que tange à *common law* inglesa, especificamente, é possível explicar a sua origem a partir da superação do sistema feudal. A passagem de um Direito local para o Direito comum foi iniciada no século XI com William I, que, após vencer os saxões e conquistar a Inglaterra, tomou medidas para assegurar a manutenção de seu poder, reduzindo feudos, entregando terras a seus seguidores e, principalmente, criando a Curia Regis, espécie de órgão julgador com o objetivo de que todas as questões graves e importantes do reino fossem submetidas ao rei. Tornava-se, assim, William I, autoridade jurídica, retirando esse poder dos senhores locais (ELLIOT, Catherine; QUINN, Frances. English legal system. 17ed. New York: Pearson Education Limited, 2016, p.10)

Já em meados do século XII, Henry II, na busca por uma expansão na atuação da Curia Regis, instituiu o General Eyre. Até então, a Curia Regis, na prática, alcançava apenas algumas pessoas, geralmente aquelas com status mais elevado na sociedade feudal. O sistema do General Eyre, por sua vez, propiciava que oficiais do rei viajassem o reino e se fizessem presentes no julgamento de certos crimes, além de certas questões ligadas à manutenção da propriedade. Trouxe, em outras palavras, um meio pelo qual todos, independentemente do local, poderiam fazer certos pedidos a uma justiça única (SMITH, Kenneth; KEENAN, Denis. English law. 7ed. Londres: Pitman Publishing, 1982, p.1).

A prática das viagens constantes propiciada pela General Eyre e, posteriormente, pela King's Court, que a substituiu, acabou por fornecer aos juízes que viajavam, ouviam e viam os mais diferentes costumes e práticas jurídicas, um conhecimento largo sobre diferentes soluções para um mesmo problema. A análise comparativa foi corolário lógico, de modo que aos poucos foram selecionadas as melhores práticas e costumes, as quais, antes restritas a uma localidade, passaram a ser aplicadas pela King's Court nas demais, iniciando uma verdadeira unificação do direito (SMITH, Kenneth; KEENAN, Denis. English law. 7ed. Londres: Pitman Publishing, 1982, p.2).

Esses juízes foram os verdadeiros criadores da *common law* inglesa, que não está tão baseada nos costumes propriamente ditos como se pode imaginar, mas sim na interpretação e escolha de alguns desses pelos que aplicavam o direito em todo o reino (SMITH, Kenneth; KEENAN, Denis. English law. 7ed. Londres: Pitman Publishing, 1982, p.2).

exame detalhado das circunstâncias fáticas de um caso e como estas levaram a um determinado julgamento. Os precedentes, cuja essência é a *ratio decidendi*, tornaram-se vinculativos e, a partir de então, informam as decisões subsequentes que, daquele conjunto de fatos e circunstâncias, não se diferem significativamente¹³.

Os Tribunais, ao julgarem um caso, não proferem decisões baseadas em regras abstratas ou gerais no sentido que conhecemos agir nossas Cortes, em especial as Superiores¹⁴. Isso porque a própria ideia de conceito está fora da *common law*, que está preocupada principalmente com o fato e com suas circunstâncias específicas. É voltada à ação, não à ideia de conceitos gerais, generalidades.¹⁵

Desse modo, a *common law* provê atenção mais específica a cada demanda, muitas vezes fugindo de generalizações que poderiam lesar direitos. Nota-se ser atrativa tal abordagem ao Direito do Trabalho, eis que este trata de uma relação entre partes manifestamente desiguais, em relações com condições variáveis. A título exemplificativo, a aplicação de uma jornada de trabalho de 8h contínuas pode não ser a norma mais saudável a todos os tipos de trabalho, sendo que no Brasil já constam possibilidades de variações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como os turnos ininterruptos de 6h, ou os regimes de alternância com folgas prolongadas, como o 12hx36h. Observa-se que, por pertencer a uma tradição de *civil law*, o Brasil promove mudanças a uma regra geral estabelecida de forma mais gradual e morosa. Atendo-se ao caso concreto e suas particularidades, sem a gerência de uma norma geral abstrata, a adaptação poderia ser mais rápida.

Portanto, não parece ser coincidência que o Direito do Trabalho brasileiro conta com atuação significativa de seus Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho por meio da edição de Súmulas, que não raramente substituem a lei como fundamento jurídico de certas causas até que essa última seja modificada para acompanhar a realidade. É o caso, por exemplo, do regime de trabalho de 12hx36h, já mencionado, que vigora autorizado por uma Súmula do TST desde 2012¹⁶, tendo sido incorporado pela legislação apenas com a Reforma Trabalhista.

¹³ DAVID, René. Os grandes sistemas do direito contemporâneo. 4ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 408-409; ODY, Lisiane Feiten Wingert. Direito comparado. 2018/2. 17p. Notas de aula

¹⁴ ELLIOT, Catherine; QUINN, Frances. English legal system. 17ed. New York: Pearson Education Limited, 2016, p.12

¹⁵ DAVID, René. O direito inglês. 5ed. São Paulo: Martins Fontes, 1997, p. 3

¹⁶ Súmula nº 444, do Tribunal Superior do Trabalho

Por outro turno, uma das principais desvantagens atribuídas ao sistema da *common law* em relação à *civil law* está justamente na carência que a primeira tem no pensamento planejado, a longo prazo, acerca das possíveis implicações de uma decisão para o panorama inteiro da sociedade¹⁷. Como se volta unicamente para o caso a ser julgado, as generalizações e abstrações úteis também são perdidas e se tornam mais raras. Nesta mesma esteira, as condutas são pautadas em máximas não sistematizadas e cujas distinções exacerbadas podem tornar difícil a previsão sobre o resultado de um processo¹⁸.

Também podemos ver dificuldades dessa característica aplicadas ao Direito do Trabalho. Algumas questões trazidas ao conhecimento do juízo poderão formar precedentes sem que haja uma incursão profunda nos efeitos práticos de sua aplicação a toda sociedade, apresentando ainda mais consequências quando se fala em trabalho, experiência vivenciada pela maioria. Ao mesmo tempo, determinadas condutas podem ser praticadas por empregadores sob a escusa de que não há limitação clara ou, mesmo que haja, que essa é distinguível ou não será efetivada pela dificuldade de acesso ao Judiciário - protagonista na compreensão da *common law* -, algo mais vivenciado no Reino Unido.

Algumas dificuldades da *common law* são corrigidas pela *equity*, que traz noções éticas ao direito comum inglês, buscando afastar eventuais injustiças causadas pelo formalismo natural aos operadores do direito¹⁹ e pelo distanciamento do que seria a solução mais correta em casos nos quais a *common law* sozinha não poderia conferir justiça²⁰.

Outro remédio para os problemas da *case law*, que se mostra mais relevante ao presente trabalho, é a lei²¹. Como é esperado, a sistematização de leis não é a regra no Reino Unido e foi por muito tempo repudiada²². William Blackstone foi um dos pioneiros do direito anglo-saxão e inglês ao sistematizar, de certa forma, o Direito que vigorava na Inglaterra do século XVIII. Realizou tal tarefa por meio dos *Commentaries*, aos quais forneceu sua visão mais particular sobre certos aspectos do Direito. Seu objetivo era popularizar o conhecimento acerca do estudo

¹⁷ ELLIOT, Catherine; QUINN, Frances. English legal system. 17ed. New York: Pearson Education Limited, 2016, p.35

¹⁸ Ibidem, p.35

¹⁹ SMITH, Kenneth; KEENAN, Denis. English law. 7ed. Londres: Pitman Publishing, 1982, p.7

²⁰ DAVID, René. Os grandes sistemas do direito contemporâneo. 4ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002, p. 388

²¹ SMITH, Kenneth; KEENAN, Denis. English law. 7ed. Londres: Pitman Publishing, 1982, p.12

²² BLACKSTONE, William. Commentaries on the laws of England – Volume 1: of the rights of persons. Chicago: University of Chicago Press, 1979, p. 19

do tema e alcançar a todas as classes sociais uma educação sobre o tema, acreditando ser essa uma necessidade para a manutenção da liberdade do povo inglês.²³

Para Blackstone, as leis meramente declaram a *common law* ou corrigem pequenos defeitos ou problemas que essa pode apresentar, e o fazem somente quando o parlamento entende ser necessário para evitar algum problema ou confusão jurídica.²⁴ Ainda assim, embora tenha sido esparsa inicialmente, a legislação no Reino Unido foi se desenvolvendo, chegando às mãos do parlamento e atingindo status de extrema relevância no mundo jurídico inglês.

Desde os *Commentaries* de Blackstone, é entendimento claro do ordenamento jurídico britânico que onde a *common law* e o *statute* conflitam, o *statute* vence.²⁵ Assim, em que pese não seja a fonte primária, os *statutes*, quando existentes, são hierarquicamente superiores à *case law*, podendo inclusive modificá-la, revogá-la ou torná-la inútil.²⁶

Portanto, entende-se que a importância dada à legislação na *common law*, quando essa se faz presente, não apresenta tantas diferenças materiais em relação ao tratamento a ela conferido pela *civil law*, modificando-se majoritariamente apenas o seu significado, que passa de uma assistência de fonte secundária para a principal fonte do Direito na família romano-germânica. De fato, se observados os conteúdos legislativos do Reino Unido é possível perceber que, sozinhos, não formam um ordenamento jurídico, não podendo ser dito o mesmo em relação à *case law*²⁷, sua fonte primária.

É possível ressaltar, ainda, a presença no Reino Unido das regulamentações e diretivas da União Europeia²⁸, que tiveram certa relevância no que tange às regulações sobre a relação de trabalho. O ponto tem recebido especial destaque em razão do Brexit, que trará impactos para o mercado de trabalho, tanto em questões práticas, como também jurídicas, no sentido de extinguir parcialmente a malha de proteção às relações de trabalho.

Por todo o exposto, a imagem proveniente de um consenso acerca da liberdade, flexibilidade e mínima intervenção do Estado, características tão representativas do Reino Unido, precisa receber novos contornos, ou seja, é necessário que haja uma conciliação e equilíbrio útil

²³ BLACKSTONE, William. *Commentaries on the laws of England – Volume 1: of the rights of persons*. Chicago: University of Chicago Press, 1979, p. 6

²⁴ *Ibidem*, p. 86

²⁵ *Ibidem*, p. 89

²⁶ SMITH, Kenneth; KEENAN, Denis. *English law*. 7ed. Londres: Pitman Publishing, 1982, p.8

²⁷ *Ibidem*, p.8-9

²⁸ ELLIOT, Catherine; QUINN, Frances. *English legal system*. 17ed. New York: Pearson Education Limited, 2016, p.105

entre as pretensões de proteção ao trabalho com a flexibilidade necessária para que o mercado inglês se mantenha competitivo na atual economia global. Tais traços de tutela às relações laborais existem e são perceptíveis no ordenamento jurídico britânico. Contudo, a rede de proteção jurídica criada pela lei, emanada do parlamento, no *Labor e Employment Law* inglês desafia o senso comum e tradições do Estado inglês.

De modo geral, quase todas as proteções chamadas de tutelares pela CLT são garantidas no direito inglês, como, por exemplo, o salário mínimo previsto em lei, mais especificamente no *National Minimum Wage Act, de 1998*. Inclusive, segundo dados recentes da *European Observatory of Worklife*, em abril de 2019 o Reino Unido garantia o quarto maior salário mínimo da União Europeia, perdendo apenas para Luxemburgo, França e Irlanda. Ainda assim, em comparação com esses países, foi o que apresentou o maior aumento nominal e real na verba de 2018 para 2019.²⁹

Quanto à identificação profissional, o importante a relatar é a clareza das disposições contratuais entre as partes, bem como as alterações delas, o que impede certas fraudes e prejuízos ao trabalhador. Nesse sentido, o *Employment Rights Act (ERA)* de 1996 determina a obrigação de entrega ao trabalhador, em até dois meses do início do contrato, um "*statement of employment particulars*", onde deverá constar os nomes das partes, a data de início do trabalho, a remuneração e seu modo de cálculo, a periodicidade do pagamento, especificações quanto à jornada de trabalho, o nome do cargo que ocupará, o tempo de vigência, caso não seja indeterminado, normas coletivas que serão aplicáveis, dentre outras especificações. As mudanças nestas condições devem ser fornecidas por escrito ao trabalhador dentro de 8 semanas³⁰.

A CLT, por sua vez, traz a determinação de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS do empregado "a data de admissão, a remuneração e as condições especiais"³¹ do emprego, informações estas que são atualizadas à medida que modificadas. Contudo, diferentemente do direito inglês, o prazo para tais anotações é de 5 dias³².

Um dos pontos mais tangentes com as questões do *ZHC* também é tratado por meio de *statutes* no Reino Unido: a jornada de trabalho. Nesse sentido, é conhecido que o Brasil impõe

²⁹ AUMAYR-PINTAR, Christine; RASCHE, Matthias; VACAS, Carlos. Minimum wages in 2019: annual review. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019, 58f., p. 4

³⁰ ERA, 1 e 4.

³¹ Art. 29 da CLT.

³² Até setembro deste ano era de 48h, o que restou modificado pela Lei, 13.874/19, anteriormente conhecida como MP da Liberdade Econômica.

limites máximos semanais, de 44 horas, e diários, de 8 horas, com a possibilidade de 2 horas extras por dia³³. Por sua vez, o *Working Time Regulations Act*, de 1996, limita apenas a jornada semanal, que deve ser de até 48 horas³⁴, incluindo as horas extras. Assim, percebe-se que a jornada semanal inglesa possui um limite total inferior comparada à jornada brasileira, já que se somadas a jornada regular e as horas extras permitidas, o trabalho no Brasil poderia chegar a 56 horas na semana. Por este ângulo, pode ser dito que há maior proteção pelo Direito inglês do que pelo brasileiro.

Destaca-se que estas disposições foram introduzidas no cenário britânico em 1993, por meio da *Working Time Directive* (WTD), da União Europeia, cujo argumento normativo era de que a regulação do tempo de trabalho era um símbolo do progresso³⁵. Contudo, para angariar o apoio britânico, foi adicionada uma opção à WTD, adotada no Reino Unido³⁶: é possível haver acordo individual com o trabalhador para que essa limitação não se aplique ao seu contrato,³⁷ seja indefinidamente, seja por um certo período. Essa alternativa implica o dever do empregador de registrar as horas trabalhadas pelo empregado – cujo limite passa a ser de 78 horas³⁸ - e garante, ao menos formalmente, a opção de o trabalhador unilateralmente revogar a exceção contratual³⁹. A opção não existe no contexto brasileiro, que permite apenas alguns acordos de compensação de jornada.⁴⁰

Cumprе referir, contudo, que a maior parte da população britânica trabalha em média entre 35 a 40 horas na semana, conforme dados do *European Working Conditions Survey* de 2015⁴¹. No mesmo ano, o Instituto Brasileiro de Geografia e estatística (IBGE) divulgou seus próprios dados sobre o Brasil, indicando que a maior parte da população brasileira trabalha entre

³³ Art.58 e 59 da CLT

³⁴ WTD, 4(1)

³⁵ COPELAND, Paul. The negotiation of the services directive. In: EU enlargement, the clash of capitalisms and the European social dimension. Manchester: Manchester University Press, 2014, P.122

³⁶ Ibidem, p. 121

³⁷ WTD, 5(1)

³⁸ COPELAND, Paul. The negotiation of the services directive. In: EU enlargement, the clash of capitalisms and the European social dimension. Manchester: Manchester University Press, 2014, P. 125

³⁹ WTD, 5(2)e(4)

⁴⁰ Art. 59, 59-A e 59-B da CLT

⁴¹ EUROPEAN Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2016.

40 a 44 horas por semana⁴². Portanto, apesar das limitações e opções conferidas ou não pela legislação, a média indica realidades bem distintas.

Quanto aos intervalos, a legislação inglesa se assemelha, em geral, à brasileira, garantindo 11 horas de descanso entre jornadas e 24 horas de descanso semanal, ainda que sem qualquer menção ao dia em que deva ser gozada.⁴³ O intervalo dentro do dia de trabalho é o que mais se diferencia, já que a lei inglesa garante um mínimo de apenas 20 minutos para jornadas acima de 6 horas⁴⁴, tempo que no Brasil é de 1 hora⁴⁵.

O trabalho noturno também recebe atenção do direito inglês, mas apenas para limitá-lo a 8 horas diárias⁴⁶. No Brasil, a limitação é de 7h (considerando o horário noturno reduzido).⁴⁷

Também há previsão do direito a férias, chamada de *annual paid leave*. Assim, o trabalhador inglês cujo contrato vigorou por mais de 13 semanas tem direito a 5,6 semanas de férias por ano, pagas da mesma forma como seria pago o período de trabalho, sem acréscimos. O período pode ser fracionado sem limitação, sendo a iniciativa de escolha das datas do empregado, podendo ser indicados, pelo empregador, dias não elegíveis. Ainda, não podem ser "vendidas" as férias.⁴⁸ No Brasil, o direito às férias de 30 dias, integral, só é adquirido após 12 meses, podendo ser fracionado em até três vezes⁴⁹ e é concedido por iniciativa do empregador. Além disso, sua remuneração é acrescida de 1/3 em relação ao salário⁵⁰, sendo facultada a venda de até 1/3 das férias.

Por fim, ainda cabe tratar sobre a medicina e segurança no trabalho, o último dos direitos tutelares do trabalhador. Sobre o tema, também se identifica um *statute* específico, o *Health and Safety at Work Act*, de 1974. Contudo, suas disposições são consideravelmente menos detalhadas do que os dispositivos encontrados na CLT brasileira⁵¹. Ainda assim, prevê a obrigação do

⁴² IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2014-2015

⁴³ WTD, 10 e 11

⁴⁴ WTD, 12(3)

⁴⁵ Art. 71 da CLT

⁴⁶ WTD, 6

⁴⁷ Art. 73 da CLT

⁴⁸ WTD, 13, 15 e 16

⁴⁹ Algumas regras devem ser respeitadas para o fracionamento, como por exemplo o tempo mínimo de quatorze dias em um dos períodos, e de cinco nos outros dois.

⁵⁰ Art. 130, 134, CF

⁵¹ Art. 154 a 223, CLT

empregador de garantir treinamento, segurança, ambiente de trabalho saudável, tudo "*so far as is reasonably practicable*"⁵², o que deixa margem para discussão e interpretação.

As garantias quanto ao tema no direito brasileiro são mais específicas, trazendo a CLT dispositivos sobre iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, além de adicionais pelo trabalho insalubre e periculoso. Normas esparsas ainda dispõem sobre o acidente de trabalho e a doença ocupacional, matérias constantemente tratadas em ações trabalhistas. Destaca-se que acidentes de trabalho também podem dar origem a ações contra os empregadores negligentes no Reino Unido, isto desde a década de 1960⁵³, sendo que frequentemente são procedentes⁵⁴.

Para além dos direitos considerados por nós tutelares, importa ao presente trabalho fazer mais uma comparação concernente à organização do Direito sobre o labor nesses dois países. Essa diz respeito à categorização dos diferentes trabalhadores. Assim como no direito brasileiro a CLT define claramente quem deve ser enquadrado como empregador e, principalmente, como empregado⁵⁵, o ERA tentou fazer o mesmo. Contudo, não obteve tanto sucesso, pois as palavras utilizadas para a definição legal de "*employee*" em muito se assemelham a utilizada na definição de "*worker*"⁵⁶.

As implicações sobre o tema estão no fato de que os "*employees*" detêm mais direitos e garantias que os "*workers*", como, por exemplo, o direito a "*minimum notice*" – análogo ao aviso prévio ao término do contrato –, proteção contra demissão imotivada e recebimento de valores na sua hipótese, conhecido como *redundancy pay*⁵⁷. Estas distinções são especialmente relevantes aos enquadrados em *ZHCs*, como se verá ao longo do trabalho. Ainda, no Reino Unido, os trabalhadores da *gig economy* se enquadram hoje como "*workers*"⁵⁸.

Além dos direitos materiais, os métodos de garantia de efetividade desses direitos também podem surpreender o leigo. O sistema judiciário do Reino Unido diverge muito do brasileiro. A estrutura de tribunais na Inglaterra é complexa, com muitas *Courts* que podem ser comparadas, em suas funções, aos Tribunais e Juizados brasileiros. Contudo, há um outro tipo de instituição

⁵² Health and Safety at Work Act, 2

⁵³ SMITH, Kenneth; KEENAN, Denis. English law. 7ed. Londres: Pitman Publishing, 1969, p. 210

⁵⁴ PRITCHARD, John; GARLICK, Helen. The new penguin guide to the law. 3ed. Londres: PEnguin Books, 1993, p. 402

⁵⁵ Art. 2º e 3º, CLT.

⁵⁶ ERA, 230 (a) e (c).

⁵⁷ EMPLOYMENT status. GOV.UK. Disponível em: <<https://www.gov.uk/employment-status/print>> Acesso em 20 set. 2019

⁵⁸ BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. Industrial Law Journal, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, mar. 2018, p. 62.

inglesa, sem paralelo no Brasil, e que ganha especial importância quando se fala em *Employment Law*. Estas instituições são os *Tribunals*, que exercem funções “quase judiciárias”, com menos formalidades, custos consideravelmente mais baixos, maior celeridade nos julgamentos e que muitas vezes dispensam representação.⁵⁹

Dentre esses *Tribunals*, encontra-se uma espécie dedicada às questões trabalhistas, o *Employment Tribunal*⁶⁰. Esse é formado por advogados com mais de 7 anos de experiência na matéria, indicados pelo *Lord Chancellor*, além de dois outros membros indicados pelo presidente do Tribunal. Esses dois membros, contudo, não são do judiciário, mas têm conhecimentos específicos sobre a matéria, havendo a preocupação de se buscar um com tendências pró-empregado e outro com tendências pró-empregador.⁶¹

O procedimento das *claims* no *Employment Tribunal* é simplificado, de modo que o pedido pode ser feito pelo preenchimento de formulário padrão ou por simples redação de carta, enviada ao *Tribunal*, na qual devem estar expostas as causas do pedido. A carta será enviada à parte contrária, que deverá participar dos procedimentos a partir desse momento. A decisão final, que pode ser alcançada em apenas um dia, é recebida em cópia por cada uma das partes, e o seu cumprimento pode ser exigido nas cortes comuns do Judiciário. Ainda, há um tribunal de apelação específico, o *Employment Appeal Tribunal*. No entanto, esse último lida apenas com questões jurídicas, e não aprecia fatos. O caso poderá chegar também ao *Court of Appeals*, divisão cível, ou até na *Supreme Court*, a antiga *House of Lords*, estas últimas já dentro do sistema judicial principal.⁶²

O *Employment Tribunal* sempre foi uma alternativa extremamente viável e atrativa aos empregados que desejavam demandar contra seus empregadores. Enquanto os custos de acesso às Cortes do judiciário e as formalidades mantidas – cuja pompa e indumentária tradicional é frequentemente ilustrada no cinema – afastam muitos desse mundo⁶³, a simplicidade e baixo custo dos *Employment Tribunals*, que até 2013 não cobravam qualquer taxa para ingresso da

⁵⁹ DAVID, René. O direito inglês. 5ed. São Paulo: Martins Fontes, 1997, p. 31; ELLIOT, Catherine; QUINN, Frances. English legal system. 17ed. New York: Pearson Education Limited, 2016, p. 585

⁶⁰ ELLIOT, Catherine; QUINN, Frances. English legal system. 17ed. New York: Pearson Education Limited, 2016, p. 583

⁶¹ SMITH, Kenneth; KEENAN, Denis. English law. 7ed. Londres: Pitman Publishing, 1982, p.73-74

⁶² Ibidem, p.73-75

⁶³ ELLIOT, Catherine; QUINN, Frances. English legal system. 17ed. New York: Pearson Education Limited, 2016, p.351

demanda e prescindiam de representação profissional,⁶⁴ atraíam os trabalhadores para a instituição, que julgou cerca de 39 mil demandas em 2013.⁶⁵

No *Employment Tribunal* também é disponibilizado auxílio jurídico, ainda que limitado a consultas e auxílios na redação e apresentação do caso. Ainda, sempre foi comum a *contingent fee* nestas instituições.⁶⁶ Já a *Legal Aid* para as Cortes do sistema judiciário é extremamente restrita. A Inglaterra já foi um dos países da Europa que mais investiu nesse tipo de programa de isenção de custas. Contudo, desde a crise de 2008, os gastos vêm sendo reduzidos, e muitas áreas perderam a cobertura que antes tinham, como era o caso do *Employment Law*⁶⁷. Hoje, existem organizações sem fins lucrativos que propiciam esses serviços gratuitos ou a baixo custo, como o *Citizens Advice* e *Advice Now*.

Ainda, mudanças vem ocorrendo desde uma reforma no sistema dos *Employment Tribunals* originada em 2007, que retirou um pouco da flexibilidade das instituições e instituiu certas regras procedimentais, elevando seus custos.⁶⁸ A recessão também está impactando os *Employment Tribunals*, nos quais em 2013 foram instituídas taxas, provocando uma queda de mais da metade do número de demandas de um ano para o outro.⁶⁹

Desse modo, revelam-se as bases jurídicas e os principais institutos – ao menos, para os fins do presente estudo – do Direito no Reino Unido, com especial destaque para a parte que se dedica ao estudo das relações de trabalho. Tem-se um país de *common law* que confere maior relevância à análise caso a caso e que, nem por isso, deixa de promulgar leis que devem ser obrigatoriamente observadas pelas *Courts* e *Tribunals*. E é nesse contexto que se dá a análise dos *ZHCs*.

A flexibilização do trabalho é um movimento que vem sendo promovido há décadas⁷⁰ na Inglaterra, e conta com a colaboração dos mais diversos agentes atuantes no ramo: *Trade Union*, organizações patronais, governo. A busca é pela maior geração de empregos, vantagens competitivas e até mesmo um equilíbrio entre a vida e trabalho⁷¹. Defende-se o entendimento de

⁶⁴ COOPER, Ian. *The individual and the law*. London: Butterworths, 1979, P. 82

⁶⁵ ELLIOT, Catherine; QUINN, Frances. *English legal system*. 17ed. New York: Pearson Education Limited, 2016, p.583

⁶⁶ *Ibidem*, p. 367

⁶⁷ *Ibidem*, p.354

⁶⁸ *Ibidem*, p.585

⁶⁹ *Ibidem*, p.583

⁷⁰ BRINKLEY, Ian. *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hour contracts*. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f., p.24.

⁷¹ *Ibidem*. p.11.

que o trabalhador deve ser livre para decidir o quanto quer trabalhar, quantas horas deseja cumprir e, conseqüentemente, quanto poderá receber.⁷²

Neste contexto, agravado pela crise econômica atual, os medos naturais que surgem dão destaque aos *ZHCs*, tornando-os alvo de exacerbadas críticas e protestos, com movimentos pugnando pela garantia de um mínimo de horas mensais, para além do salário mínimo⁷³. Por outro lado, alguns o veem como a razão para a diminuição do desemprego, ignorando a característica cada vez mais insegura dessas novas vagas⁷⁴.

Em que pese, até então, a tradição brasileira não tenha sido a da flexibilidade, o cenário em que foi introduzido o contrato intermitente no Brasil guarda certas semelhanças com a situação britânica, principalmente no que concerne à crise econômica e política. Não surpreende, portanto, que a reação ao instituto tenha sido similar. O mercado de trabalho é como um campo de batalha para os dois interesses pertinentes, sendo o contrato intermitente uma ferramenta a mais para o lado do empregador⁷⁵, ao menos em um primeiro momento.

Contudo, o fenômeno ainda é recente e dele se conhece muito pouco. Os efeitos, se positivos ou negativos, as vontades do trabalhador, as motivações do empregador e os impactos gerados no trabalho ainda são desconhecidos, não apenas no Brasil, mas também no Reino Unido⁷⁶.

O presente trabalho busca, portanto, elucidar justamente estas questões, dentro das possibilidades fáticas e acadêmicas, para ao fim conhecer melhor os problemas e as oportunidades que chegarão ao mercado de trabalho brasileiro em razão do contrato intermitente.

Para a realização da pesquisa, a metodologia utilizada foi a comparativa⁷⁷ e de contextualização, associada à pesquisa bibliográfica e à análise de dados divulgados por instituições governamentais ou similares. Foram perquiridas, ainda, as legislações basilares que

⁷² COPELAND, Paul. The negotiation of the services directive. In: EU enlargement, the clash of capitalisms and the European social dimension. Manchester: Manchester University Press, 2014, P. 159

⁷³ BRINKLEY, Ian. Flexibility or insecurity? Exploring the rise in *zero hour contracts*. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f., p.26.

⁷⁴ Ibidem. p.5.

⁷⁵ MARICA, Mihaela-Emilia. On call (zero-hour) contractual arregements: a new form of employment. Elements of compared law. Juridical Tribune, Bucarest, v. 9, n. 1, p.70-78, mar. 2019, p. 73.

⁷⁶ BRINKLEY, Ian. Flexibility or insecurity? Exploring the rise in *zero hour contracts*. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.6.

⁷⁷ ZWEIGERT, Konrad; KÖTZ, Hein. Introdução ao direito comparado. 3ed. Oxford: Oxford University Press, 1998, p. 32-47.

regem as relações de trabalho nos dois países, bem como eventuais decisões paradigmáticas que explicitam a realidade do *ZHC* e do contrato intermitente.

Na primeira parte, portanto, é abordado especificamente o *ZHC* no contexto do Direito Inglês, sob dois enfoques: a precarização de direitos trazida pelo *ZHC* e as oportunidades que ele pode trazer consigo. Já na segunda parte do trabalho, é finalmente abordado o contrato intermitente no cenário brasileiro e suas semelhanças e diferenças com o instituto análogo inglês, igualmente sob dois pontos de vista: os problemas que se pode esperar, e as soluções que se pode aproveitar. Ao final, pretende-se responder ou ao menos esclarecer qual posição parece a mais adequada em face da inserção do contrato intermitente em nosso ordenamento jurídico.

Realiza-se, dessa forma, um estudo sistemático dos problemas identificados na modalidade contratual, assim como das soluções e oportunidades que ela apresenta, de modo a apresentar um panorama geral do instituto, que será então aplicado à realidade brasileira, de forma atenta às suas particularidades, a fim de conhecer as possibilidades dessa modalidade contratual, bem como os perigos que poderão ser enfrentados ao longo da interiorização do contrato intermitente no mercado de trabalho brasileiro.

1 ZERO-HOUR CONTRACTS E O DIREITO INGLÊS

Nessa primeira parte, a exposição é voltada ao contexto laboral inglês, especificamente no que toca a sua relação com o *ZHC*. Primeiramente, o enfoque dado foi nos problemas encontrados na modalidade contratual que a fazem ser, para alguns, o símbolo da precarização no trabalho. Em seguida, são trazidos aspectos positivos percebidos no Reino Unido em relação ao *ZHC*, bem como as soluções lá estudadas em face das dificuldades vivenciadas, as quais, se aplicadas, permitiriam ver o contrato como uma oportunidade no futuro.

1.1 O SÍMBOLO DA PRECARIZAÇÃO

O *ZHC* ganhou espaço no cenário laboral do Reino Unido nos últimos anos, associado especialmente a um contexto de redução dos empregos formais, crise econômica e política, e supressão ou óbices a alguns direitos dos trabalhadores. A imagem que se forma dos *ZHCs*, portanto, é rapidamente associada a estas características.

Estas preocupações encontram, em grande parte, embasamento na realidade laboral propiciada pelo contrato em si. Muitos direitos são flexibilizados, provocando consequências na sociedade britânica e, em especial, em certos grupos de trabalhadores, mais prejudicados pelas condições impostas neste novo cenário laboral. Ainda, certos aspectos do próprio Reino Unido, sua organização, cultura e Direito, trazem problemas que acabam por agravar a delicada situação em que estão os trabalhadores submetidos aos *ZHCs*.

Esses pontos são agora abordados, a fim de compreender, para além do senso comum, a razão de o *ZHC* ser tratado por muitos como o símbolo da contemporaneidade flexível, fugaz e precária.

1.1.1 A FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS

O *ZHC* tem como sua principal marca a flexibilidade. E, como consequência desta, carrega consigo o problema que permeia todas ou quase todas as críticas a ele direcionadas: a insegurança. No Reino Unido, é possível perceber o alcance desse fator nos mais diversos aspectos jurídicos e sociais, a começar pela própria definição de *ZHC*, insegura por si só.

De forma simplificada e para fins de compreensão do trabalho, é possível encontrar um certo consenso quanto à noção de que o contrato intermitente contempla aqueles cujo trabalho não tem horas garantidas, ou tem poucas horas, sendo que o empregador não está obrigado a fornecer (mais) trabalho ao funcionário. Quando há oferta, a antecedência com que essa deve ser feita é matéria de contrato individual ou negociação coletiva, e a possibilidade de recusa pelo trabalhador pode ou não ser limitada pelos mesmos meios.⁷⁸

Neste passo, a (i) falta de horas mínimas garantidas, (ii) a ausência de obrigação por parte do empregador de fornecer horas, (iii) as reais possibilidades de recusa por parte do empregado quando ofertado labor e (iv) a falta de previsibilidade quanto a estas ofertas são temas tratados neste capítulo. Algumas inseguranças geradas em razão da superficialidade do conceito de *ZHC* também são abordadas, a começar pela ausência de certas determinações jurídicas sobre o tema.

De fato, a primeira definição legal do *ZHC* foi elaborada apenas em 2015, em uma emenda na *Employment Rights Act*, de 1996. E, mesmo após a inserção legislativa, existem variações conceituais que são percebidas na doutrina, em decisões judiciais ou mesmo em pesquisas realizadas entre a população. O *ZHC*, por exemplo, pode ser entendido como um contrato de trabalho que abarca tanto aqueles sem nenhuma hora garantida, quanto os que têm poucas horas fixas e a maioria flexível⁷⁹. Também pode excluir esses últimos, designando um novo termo específico para eles, *small-hours contract*⁸⁰.

Existem também os trabalhadores que laboram da mesma forma que um *zero hour*, isso é, sem horas garantidas e a depender da oferta da empresa, mas que são organizados em bancos de profissionais. Para alguns⁸¹, esses são exemplos de *zero hour*, enquanto para outros⁸², a modalidade sequer é mencionada em casos que versam sobre o tema.

Não auxilia a compreensão do instituto o fato de que a definição legal no ERA tenha sido inserida tão somente com o objetivo de possibilitar a compreensão daquela seção específica da

⁷⁸ BRINKLEY, Ian. Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hour contracts. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.6-7; BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, mar. 2018, p. 64-65; MARICA, Mihaela-Emilia. On call (zero-hour) contractual arrangements: a new form of employment. *Elements of compared law. Juridical Tribune*, Bucareste, v. 9, n. 1, p.70-78, mar. 2019, p.72

⁷⁹ Zero Hour Contract Bill, 1.

⁸⁰ PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. A matter of time: the rise of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.6

⁸¹ HAGEN, David Von. Zero hours contracts for NHS staff explained. *BBC News, Money Talk*, 19 de setembro de 2012.

⁸² ENGLAND AND WALES COURT OF APPEAL CIVIL DIVISION. *Clark v. Oxfordshire Health Authority*, EWCA Civ 3035, 18 de dezembro de 1997.

legislação, voltada à vedação de cláusulas de exclusividade na modalidade contratual sob comento, e não efetivamente regulamentar o instituto. Ainda, a definição traz apenas dois elementos: (i) a condicionalidade do trabalho à oferta pelo empregador e (ii) a ausência de garantia dessa oferta⁸³, o que virtualmente pode ser aplicado a muitas situações laborais.

Na seção seguinte da legislação, o Parlamento abre ainda mais a gama de possibilidades de enquadramento no *ZHC*, ao inserir o termo “*zero hour arrangements*”⁸⁴ como outra “modalidade” a ser atingida por aquela legislação, a qual não exige o modo contratual.

A falta de clareza quanto à definição do contrato é consequência também da ausência de lei específica sobre o assunto, que garanta direitos até então não assegurados e que solucione problemas vivenciados no *ZHC*. Essa ausência não é comum no ordenamento jurídico britânico. O *ZHC* é um contrato relativamente novo, mas que deriva de outras formas mais antigas e estáveis de trabalho que também podem ser considerados atípicos, como o *term-fixed*, *temporary* e *part-time contracts*. A estes, contudo, são conferidas garantias modeladas para suas características⁸⁵, ao menos algumas, enquanto os modelos contratuais considerados “muito atípicos”, como o *zero hour*, ainda não têm as mesmas proteções, contribuindo para sua tendência à precarização⁸⁶.

Ressalta-se que o *ZHC* já teve uma *Bill* específica para sua regulamentação em trâmite na *House of Commons*, no parlamento inglês. A *Zero Hour Contract Bill* teve sua segunda leitura realizada em 24 de novembro de 2014, não tendo tido seguimento desde então. As propostas ali

⁸³ “Exclusivity terms unenforceable in zero hours contracts: (1) In this section “zero hours contract” means a contract of employment or other worker's contract under which—(a) the undertaking to do or perform work or services is an undertaking to do so conditionally on the employer making work or services available to the worker, and (b) there is no certainty that any such work or services will be made available to the worker. (2) For this purpose, an employer makes work or services available to a worker if the employer requests or requires the worker to do the work or perform the services.” (Employment Rights Act, 1996, 27A (1) e (2)).

⁸⁴ “Power to make further provision in relation to zero hours workers (...) (2) In this section, “zero hours workers” means— (a) employees or other workers who work under zero hours contracts; (b) individuals who work under non-contractual zero hours arrangements; (c) individuals who work under worker's contracts of a kind specified by the regulations. (...) (4) In this section “non-contractual zero hours arrangement” means an arrangement other than a worker's contract under which— (a) an employer and an individual agree terms on which the individual will do any work where the employer makes it available to the individual and the individual agrees to do it, but (b) the employer is not required to make any work available to the individual, nor the individual required to accept it, and in this section “employer”, in relation to a non-contractual zero hours arrangement, is to be read accordingly.” (Employment Rights Act, 1996, 27B (2) e (4)).

⁸⁵ Part-time Workers Regulations, 2000; Fixed-term Employees Regulations, 2002; Agency Workers Regulations, 2010.

⁸⁶ MARICA, Mihaela-Emilia. On call (zero-hour) contractual arrangements: a new form of employment. Elements of compared law. *Juridical Tribune*, Bucareste, v. 9, n. 1, p.70-78, mar. 2019, p.71-72.

discutidas giravam em torno da limitação no uso do *zero hour*, da garantia de uma possibilidade de emprego após certo tempo de serviço na empresa e de alguns direitos de preferência dos empregados mais antigos em relação aos mais novos quando da oferta de trabalho. Mas um dos pontos tratado na *Zero Hour Contract Bill* era, para além da definição mais clara do que seja o próprio ZHC, o status do trabalhador sob seu regime.

De fato, o contrato tem tantas particularidades que o enquadramento do trabalhador como “*employee*” ou “*worker*” também é tarefa difícil. A relevância na diferenciação está nas garantias que são conferidas a cada grupo. *Workers* têm direito ao salário mínimo e à proteção desse salário contra deduções indevidas, estão sujeitos às limitações semanais de jornada, devem ter intervalos e férias, não podem ser discriminados nem sofrer retaliação por eventual prática de *whistleblowing* e devem ser tratados de forma igual aos empregados que trabalham em tempo integral. Por outro lado, os *employees* tem todos esses direitos e mais alguns, como o direito contra a despedida injusta (*unfair dismissal*), *sick pay* (auxílio em caso de doença), *redundancy pay* (espécie de indenização pela demissão), *notice* (análogo ao aviso prévio antes do término da contratação), licença remunerada na maternidade, paternidade ou adoção, dentre outras garantias⁸⁷.

A dúvida no tema se inicia no modo como se deve identificar um *employee*. O ponto é tratado no ERA, 230(1), que define um “*employee*” como aquele que tem um *contract of employment*. Esse, por sua vez, é definido como um *contract of services*, que se distingue de um *contract for services*, sendo esse último um contrato mais próximo da noção do trabalhador contratado para uma tarefa específica, o *self-employed*.

Por seu turno, a noção de *contract of services* deriva da relação entre *master* e *servant*, já vivenciada na época de Blackstone, e que diz respeito à situação na qual uma pessoa é empregada por outra para realizar um trabalho em seu favor, sob seu controle, mantendo-se com o “*master*” prerrogativas como a de nomear, dispensar e determinar um modo de pagamento⁸⁸.

Contudo, mais uma vez, a definição legal não se mostra suficientemente clara. Os elementos de um *contract of services* não estão contidos em lei, e foram definidos em *dicta* da decisão em *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd v Minister of Pensions and National*

⁸⁷ ALAKESON, Vidhya; D’ARCY, Conor. Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014, p. 12; COOPER, Ian. The individual and the law. London: Butterworths, 1979, p. 10

⁸⁸ SMITH, Kenneth; KEENAN, Denis. English law. 3ed. Londres: Pitman Publishing, 1969, p. 173-174

*Insurance*⁸⁹, emitido pela *High Court, Queen's Bench Division*, em 1967. No julgado, Mackenna J. afirma que para que exista um *contract of services*, deve haver (i) um acordo para a execução de um trabalho, feito pelo contratado pessoalmente, sob o acordo de uma remuneração; (ii) que esse trabalho a ser realizado seja feito sob o controle do empregador, o qual poderá decidir “*the way in which it shall be done, the means to be employed in doing it, the time when and the place where it shall be done*”⁹⁰, e, ainda, (iii) que o contrato não contenha outras provisões incompatíveis com um *contract of services*⁹¹.

A definição oferecida em *Ready Mixed Concrete* vem sendo utilizada até os dias atuais na análise do status de um trabalhador, mas tem apresentado especial dificuldade na lida de casos envolvendo os ZHCs. Isso porque, nessa modalidade contratual, não haveria – ao menos não como tradicionalmente encontrado - a mutualidade⁹² no contrato de trabalho, pelo que não se tem diretiva clara seguida pelos tribunais ingleses a fim de que possa ser satisfatoriamente previsível a decisão sobre essa nova modalidade contratual.

Em *ABC News Intercontinental Inc v Gizbert*, por exemplo, foi reconhecido o status de *employee* a um jornalista que era chamado quando havia trabalho para ser realizado (característica dos contratos *zero hour*), tendo o *Employment Appeal Tribunal* fundamentado sua decisão no fato de que o trabalhador tinha restrições sobre trabalhar para competidores, ocupando uma posição relevante no empreendimento e tendo seu trabalho controlado pela empresa em certo grau⁹³. Contudo, não é feito um pronunciamento geral sobre o enquadramento de um trabalhador em condições similares, sendo todos os fundamentos lançados extremamente específicos ao caso

⁸⁹ *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd. V. Minister of Pensions and National Insurance*, EWHC QB 3, 08 de dezembro de 1967, p.6-7

⁹⁰ *Ibidem*, p.6

⁹¹ Ao explicar esse último elemento, Mackenna J indica alguns exemplos para elucidar a questão: um contrato para a construção seria contrário ao *contract of services*, já que é voltado à construção de algo específico, e não de prestação de serviços em geral; um contrato para que uma pessoa carregue algo, sob suas próprias custas, para outro, não é um contrato de emprego, mas sim um contrato de transporte; porém, se o trabalhador entra com algumas ferramentas do trabalho, isso sozinho não é suficiente para descaracterizar a relação de emprego, ainda que esteja ligado com a essência do trabalho, dependendo do caso concreto; ainda, o fato de incluir provisões diferentes do trabalho, como a venda de um imóvel do empregador para o empregado em razão do serviço não afastam a característica de emprego, e devem ser analisadas como cláusulas distintas (*Ibidem*, p.6).

⁹² No direito inglês, *mutuality* é um componente importante do instituto contratual, sendo um dos elementos de verificação da existência de um contrato. A colocação de obrigações de ambos os lados (*mutuality*), porém, é mais dificilmente verificada em contratos em que, por definição, não existe obrigação na oferta de trabalho, nem na aceitação deste quando ofertado, como é o caso dos *zero hour contracts*.

⁹³ *ABC News Intercontinental Inc. v. Gizbert*. UKEAT 0160, 21 de agosto de 2006, p.5

concreto, algo característico da *common law*, e que muitas vezes causa estranheza ao jurista brasileiro⁹⁴.

Em outro caso, *Pulse Health Care v. Carewatch Care Services Ltd.*, o *Employment Appeal Tribunal* decidiu diretamente o status de trabalhadores que haviam assinado expressamente um contrato intitulado *zero hour contract arrangements*. Eram enfermeiros que laboravam na casa de um paciente específico, que demandava atenção e cuidado especial, e cujo time de enfermeiros não poderia mudar com frequência. O *Tribunal* decidiu que estes trabalhadores eram *employees* em função da promessa de oferta constante de trabalho feita, no caso, pelo empregador, e da regularidade com que laboravam certo número de horas na semana, bem como da mutualidade presente na necessidade do empregador de contar com aqueles empregados especificamente. Em que pese tenha sido uma vitória específica para *ZHC*, essa dependência entre as partes não é algo naturalmente presente nos contratos de *zero hour*.

Com efeito, já houve decisão em sentido contrário, em caso famoso no campo dos *ZHCs*, embora a modalidade não seja mencionada no julgado - *Clark v Oxfordshire Health Authority*, julgado em 1997 pela *Court of Appeals, Civil Division*. Neste caso uma enfermeira que laborava essencialmente no que hoje é conhecido como uma forma de *ZHC*, não foi reconhecida como *employee* justamente pela ausência de mutualidade entre aquele que oferecia trabalho e ela, que aceitava, já que não havia obrigação neste sentido⁹⁵. Decisões similares a essa se seguiram⁹⁶.

Assim, resta evidente a razão pela qual grande parte dos *ZHC* tem status de *worker*⁹⁷, sendo que poucos conquistam os direitos reservados aos *employees*. E, aqueles que conquistam o status formalmente, muitas vezes não recebem os direitos decorrentes, sendo tratados de forma diferenciada, como indicam relatos de trabalhadores em *ZHC*⁹⁸. Com efeito, a maioria dos empregadores não parecem conhecer os direitos conferidos à modalidade contratual, ainda que

⁹⁴ Cornwall County Council v. Prater, EWCA Civ 102, 24 de fevereiro de 2006.

⁹⁵ Clark v. Oxfordshire Health Authority, EWCA Civ 3035, 18 de dezembro de 1997, p. 10

⁹⁶ Heatherwood and Wexham Park Hospitals NHS Trust v. Kulubowila & Ors. UKEAT 0633, 29 de março de 2007; Express and Echo Publications Ltd v. Tanton, EWCA Civ 949, 11 de março de 1999.

⁹⁷ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014, p. 12; COOPER, Ian. The individual and the law. London: Butterworths, 1979, p. 12.

⁹⁸ PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. A matter of time: the rise of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.14

confirmam status de *employee* aos seus funcionários⁹⁹. A razão para a dúvida é a de que algumas garantias conferidas aos *employees* só são adquiridas com certo tempo de prestação contínua de labor, algo de mais difícil identificação em ZHC.

O direito de pleitear compensação em caso de *unfair dismissal*, por exemplo, só é adquirido após a prestação laboral considerada contínua por dois anos¹⁰⁰. Ainda, o cálculo do tempo de serviço e da remuneração base do empregado para o pagamento de verbas diversas também se mostra complicada quando o padrão de trabalho é tão variável¹⁰¹. Outro exemplo é a tributação, que é diferenciada – e mais benéfica, com deduções autorizadas - para aqueles que trabalham mais do que 16h por semana. Nestes casos, não apenas a dificuldade no cálculo das horas, mas também a própria variação dessas pode dificultar aqueles que laboram em ZHC de cumprir ou demonstrar o cumprimento desses requisitos para obter as vantagens tributárias¹⁰².

Aliás, a variação nas horas trabalhadas é outro elemento que marca a modalidade contratual. Um dos elementos consensuais ao ZHC é a ausência de garantia de horas, seja total, seja mínima, o que provoca incerteza ao trabalhador do quanto e quando será chamado ao labor. Isso torna extremamente difícil o planejamento de gastos domésticos e agendamento de compromissos familiares¹⁰³.

Movimentos que buscam uma garantia mínima de horas de trabalho prevista em lei, como uma proteção análoga ao salário mínimo¹⁰⁴, já foram percebidas no Reino Unido. E a situação é nova, visto que a utilização de contratos sem um mínimo de horas garantido não é notável em momentos anteriores. Nos *Commentaries* de Blackstone, por exemplo, existem relatos de

⁹⁹ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014, p. 12; COOPER, Ian. The individual and the law. London: Butterworths, 1979, p. 12

¹⁰⁰ Se considerado um empregado, os períodos em que não houve trabalho em uma semana por não ofertado, por exemplo, serão computados para o requisito de continuidade no serviço, até o limite de 26 semanas (tema tratado pelo Court of Appeals em *Cornwall County Council v. Prater*, p. 4, bem como no ERA, 212(3)(a) e. 108(1)).

¹⁰¹ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014, p. 12; COOPER, Ian. The individual and the law. London: Butterworths, 1979, P. 85

¹⁰² Isso ocorre desde abril de 2012 (PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. A matter of time: the rise of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.19).

¹⁰³ BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, mar. 2018, p. 64; ¹⁰³ MARICA, Mihaela-Emilia. On call (zero-hour) contractual arrangements: a new form of employment. *Elements of compared law. Juridical Tribune*, Bucareste, v. 9, n. 1, p.70-78, mar. 2019, p.74-75; PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. A matter of time: the rise of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.17

¹⁰⁴ ELLIOT, Larry. A zero-hours contract is not 'flexibility' but exploitation – and it's rising. *The Guardian*, 09 de março de 2019

serviços domésticos onde havia garantia de que, durante o tempo em que permanecesse vigente o contrato, “*the servant shall serve, and the master maintain him, throughout all the revolution of the respective seasons, as well when there is work to be done, as when there is not*”¹⁰⁵. Uma garantia do século XVIII que parece agora ser relativizada.

Como consequência, o trabalho em ZHC depende inteiramente da convocação por parte do empregador, o que afeta em demasia as relações interpessoais e o comportamento do trabalhador no local de trabalho. Enquanto que para o empregado regular um mero desentendimento com o supervisor pode não resultar em demissão, já que os gastos com a dispensa do empregado seriam consideráveis, para um trabalhador em ZHC o custo de evitar chamá-lo é inexistente, não havendo empecilhos ou prejuízos à empresa que reduz as suas horas. Dessa forma, o trabalhador em ZHC tende a ter a voz e poder enfraquecidos¹⁰⁶.

Como se vê, a insegurança está presente em muitos elementos do ZHC. Outro nome dado a essa insegurança é flexibilidade, sua principal propaganda. De fato, à primeira vista a garantia de flexibilidade existe para ambos os lados. Ocorre que, a depender da situação do trabalhador, especialmente quando dependente da renda dele advinda, a flexibilidade promovida pode não representar vantagem na prática.

Acaba que o empregador escolhe as horas que lhe são mais convenientes e o empregado, embora tenha formalmente o direito de recusar o trabalho, não detém liberdade de fazê-lo, seja pela dependência de renda, seja pela dependência de horas futuras, as quais, por sua vez, estão ligadas em certa medida à predileção do empregador pelo trabalhador¹⁰⁷. E, ainda que exista garantia de recusa por parte do empregado e, mesmo que essa recusa possa ser efetivamente usufruída por ele, seja por renda garantida, seja por liberdade conferida pelo empregador sem retaliações, não poderá laborar quando se sentir apto para tanto a menos que haja a oferta prévia do empregador. Portanto, a menos que as ofertas sejam constantes, de modo a transferir o poder de escolha ao trabalhador, esse poder tende a não estar nesse polo da relação de trabalho, permanecendo com o empregador.

¹⁰⁵ BLACKSTONE, William. Commentaries on the laws of England – Volume 1: of the rights of persons. Chicago: University of Chicago Press, 1979, p. 413

¹⁰⁶ PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. A matter of time: the rise of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.18

¹⁰⁷ O'BRIAN, Mark; KYPRIANOU, Paul. Working Life. In: Just managing? What it means for the families of austerity Britain. Cambridge: Open Book Publishers, 2017, p.60

Deve-se traçar, portanto, distinção entre trabalho flexível e flexibilidade no trabalho. Enquanto esse último se destina a um interesse tanto do empregador e, talvez mais ainda, do empregado, o trabalho flexível diz respeito a atividades que interessam ao empregador controlar, como é o caso dos ZHC¹⁰⁸.

A vulnerabilidade do trabalhador ainda foi acentuada no Reino Unido em função de cláusulas de exclusividade que começaram a ser inseridas nos contratos de *zero hour*¹⁰⁹. Evidentemente, dada a vontade do empregador de ter o funcionário disponível quando chamado, bem como por razões de segredo profissional e inseguranças concorrenciais, a garantia de exclusividade do trabalhador para uma única empresa, que o chama quando se faz necessário, seria algo desejável.

Contudo, essa prática se mostra, mais do que em outras modalidades contratuais, uma intensa redução da autonomia do trabalhador. As referidas cláusulas vão de encontro à essência do ZHC, de conferir flexibilidade para empregadores e trabalhadores¹¹⁰. Assim, em 2015 foi emendada a ERA para que fizesse constar a proibição das cláusulas de exclusividade em ZHC, que são consideradas disposições abusivas, com poucas exceções¹¹¹.

É dessa forma, portanto, que se apresentam os ZHC no Reino Unido, com suas incertezas intrínsecas, decorrentes das próprias características do contrato, bem como as extrínsecas, decorrentes de uma ainda dúbia sedimentação dessas mesmas características no mercado de trabalho.

1.1.2 AS EXTERNALIDADES NEGATIVAS

Além dos elementos característicos da própria modalidade contratual de *zero hour* e de sua insegurança jurídica por ausência de regulação, algumas consequências negativas não previstas pelo próprio mercado que admite a presença do ZHC merecem destaque, visto que legitimam em parte as denúncias de precarização do trabalho.

¹⁰⁸ BRINKLEY, Ian. Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hour contracts. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.11.

¹⁰⁹ SMITH, Kenneth; KEENAN, Denis. English law. 7ed. Londres: Pitman Publishing, 1982, p.252

¹¹⁰ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014, p. 14.

¹¹¹ Quando há problemas específicos relacionados à segredos industriais e confidencialidade podem ser permitidas cláusulas de exclusividade (MARICA, Mihaela-Emilia. On call (zero-hour) contractual arrangements: a new form of employment. Elements of compared law. Juridical Tribune, Bucareste, v. 9, n. 1, p.70-78, mar. 2019, p. 75).

A distância do trabalhador em ZHC com seus colegas e seu empregador, por exemplo, apresenta diversos efeitos negativos. A esporadicidade com que laboram em um ambiente acaba por dificultar relações interpessoais com os colegas de trabalho, promovendo certa alienação do trabalhador e favorecimento da diferenciação¹¹². Essa alienação também pode prejudicar a formação de coletividade e a participação em *Trade Unions*, por exemplo, reduzindo o poder de barganha do empregado em ZHC¹¹³ e, por extensão, da força de trabalho como um todo, que conta com menos trabalhadores para se organizar coletivamente.

Conseqüência lógica da redução do tempo de contato do trabalhador em ZHC com seus colegas e empregadores é, também, a dificuldade na mudança em sua posição, dado que a probabilidade na concessão de promoções e cargos mais prestigiosos acompanha o bom relacionamento e a verificação do bom trabalho a longo prazo, algo cuja demonstração por parte do trabalhador em ZHC é especialmente desafiadora¹¹⁴.

A falta de garantia de emprego ainda pode comprometer a falta de lealdade do trabalhador ao empregador¹¹⁵, haja vista que se uma parte não assume obrigações, a outra também acaba por se sentir desvinculada de qualquer amarra. A lealdade, o comprometimento, o entusiasmo e a satisfação do trabalhador são essenciais em um mercado competitivo, pois facilitam o atendimento de metas das empresas, sendo a vontade um agente de alta motivação para a produção e efetividade, ao mesmo tempo em que revigora a saúde do trabalhador¹¹⁶.

Por outro lado, a higidez mental do trabalhador exposto involuntariamente às incertezas do ZHC pode ser abalada. Há um efeito deteriorante no labor cotidianamente inseguro, mormente quando essa insegurança alcança desde o próprio trabalho até a própria organização da vida e do dia a dia, comprometendo planejamentos de vida, familiares, financeiros, etc. E este efeito se manifesta no estresse¹¹⁷, mal comum da atualidade. Uma pesquisa inglesa se debruçou justamente sobre a saúde dos trabalhadores em ZHC e, em que pese não tenha encontrado diferenças

¹¹² ALLEN, John; HENRY, Nick. Ulrich Beck's risk society at work: labour and employment in the contract service industries. *Transactions of the Institute of British Geographers*, [S.I.], v. 22, n. 2, p. 180–196, 1997, p. 189

¹¹³ PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. A matter of time: the rise of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.11

¹¹⁴ BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, mar. 2018, p.75

¹¹⁵ OLOYEDE, David Oluwatoyin. Comparative study of casual and regular workers' job satisfaction and commitment in two selected banks in Lagos State. *Ife Psychologia*. v. 20, n. 1, p. 380-393, mar. 2012, p.384

¹¹⁶ O'BRIAN, Mark; KYPRIANOU, Paul. Working Life. In: *Just managing? What it means for the families of austerity Britain*. Cambridge: Open Book Publishers, 2017, p.57

¹¹⁷ O'BRIAN, Mark; KYPRIANOU, Paul. Working Life. In: *Just managing? What it means for the families of austerity Britain*. Cambridge: Open Book Publishers, 2017, p.74

significativas, aponta para uma instabilidade na saúde mental um pouco maior em comparação aos empregados regulares¹¹⁸.

Há, ainda, quem trace uma relação entre o aumento do subemprego e a maior utilização de ZHC¹¹⁹. Como será visto adiante, as funções que mais fazem uso do ZHC são aquelas mais elementares, que exigem pouca ou nenhuma qualificação, o que corrobora de certo modo a existência da relação apontada.

Além disso, muitos não conseguiriam perceber o suficiente para arcar com suas contas básicas, acabando por acumular dívidas¹²⁰, o que, certamente, ainda que a longo prazo, sobrecarrega o Estado com o pagamento de benefícios assistenciais e provoca problemas econômicos graves.

A qualidade do serviço ofertado sofre de igual forma, tanto pela constante rotatividade dos trabalhadores e, conseqüentemente, queda na qualidade do atendimento e do produto final oferecido, quanto pela motivação abalada dos trabalhadores impelidos nesta modalidade contratual¹²¹. Esse problema é especialmente grave quando se trata de serviços públicos essenciais, como saúde e educação¹²².

De outra parte, algumas das vantagens que poderiam estar sendo promovidas pelo ZHC não estão sendo concretizadas. Por exemplo, o fato de essa modalidade contratual conferir grande variabilidade e controle ao empregador sobre seu negócio e seus custos de produção permitiria uma manutenção de vínculos com ZHC por longos períodos de tempo, pois perturbações econômicas e de mercado tenderiam a abalar menos os empresários que têm tamanho poder de controle sobre a dimensão de suas atividades. Não seria necessário efetuar demissões, por exemplo, considerando que a não oferta de emprego com a manutenção do contrato bastaria. No entanto, são raros os exemplos em que um ZHC é mantido a longo prazo. Segundo o *Labor Force*

¹¹⁸ RAVALIER, J. M.; FIDALGO, A.R.; MORTON, R.; RUSSELL, L. The influence of zero-hours contracts on care worker well-being. *Occupational Medicine*, n. 67, p. 344-349, maio 2017, p. 348

¹¹⁹ PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. A matter of time: the rise of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.16

¹²⁰ Relato de uma educadora que convive com colegas em ZHC (PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. A matter of time: the rise of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.17).

¹²¹ PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. A matter of time: the rise of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.19

¹²² ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014, p.18

Survey (LFS),¹²³ 35,4% dos trabalhadores neste tipo de contrato permanece com o empregador por menos de 12 meses, enquanto apenas 11,3% segue empregado por mais de 10 anos.

Ainda, a versatilidade com que conta o empregador quando se trata de ZHC assinala uma das maiores críticas ao contrato: o seu corolário lógico de que o risco empresarial acaba sendo transferido ao trabalhador. No Reino Unido, o efeito ganha o nome de “*demutualisation of risk*”¹²⁴, carregando consigo a noção de que o risco deixa de ser da empresa ou mesmo deixa de ser dividido entre empregador e empregado - que evidentemente sempre corre algum risco com o seu emprego -, passando unicamente ao trabalhador, que suporta o risco causado pela economia ou pelo mercado à empresa para a qual labora.

Assim, os efeitos negativos do ZHC ultrapassam suas próprias e perceptíveis características, devendo ser observados os demais problemas gerados pela modalidade contratual, como os expostos.

1.1.3 OS PREJUDICADOS

Alguns grupos são mais atingidos pelos aspectos negativos do ZHC, e é preciso dedicar certo tempo à identificação de quem são estes trabalhadores e quais os problemas particularmente enfrentados por eles.

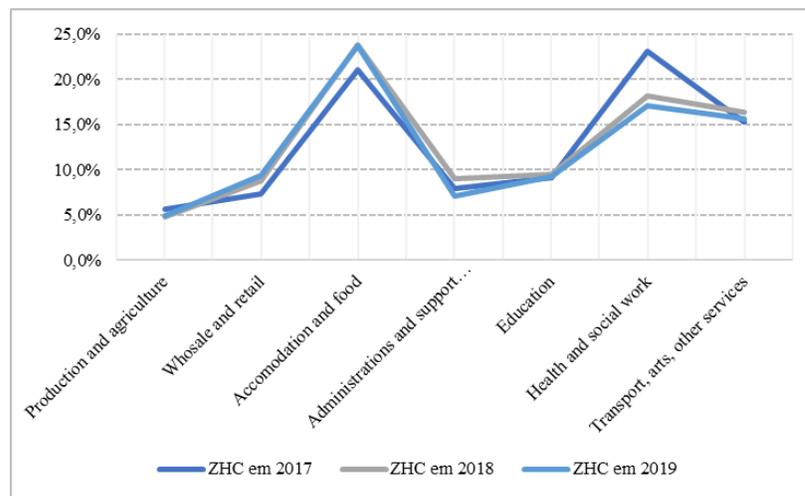
Neste sentido, o *Labor Force Survey* disponibilizou dados sobre a incidência de ZHCs por indústrias e grupos profissionais. Esse dado tem especial relevância, visto que por meio dele é possível compreender quem são as pessoas que hoje mais laboram nesta modalidade contratual no Reino Unido.

As indústrias com maior incidência de ZHC são as de hotelaria, alimentação e serviços relacionados, serviços de saúde e setor de transporte, artes e serviços diversos. A incidência em porcentagem do ZHC nestas indústrias, desde 2017 até 2019, pode ser observada no gráfico abaixo.

¹²³ O LFS é uma pesquisa conduzida com certa periodicidade na qual uma amostragem de trabalhadores é consultado quanto as suas condições de trabalho. Quando versa sobre zero hour contracts é preciso ter certa ressalva com relação a seus resultados, eis que dependem da auto identificação dos trabalhadores que respondem os questionamentos feitos, o que, como já discutido neste trabalho, pode não se mostrar tão confiável dadas as muitas dúvidas e incertezas quanto à definição desta modalidade contratual (PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. *A matter of time: the rise of zero-hours contracts*. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.12).

¹²⁴ SANDERS, Astrid. Fairness in the contract of employment. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 46, n. 4, p. 508-542, dec. 2017, p. 537

Gráfico 1- ZHC por grupo industrial no Reino Unido de 2017 a 2019



Fonte: LFS

Como se vê, um dos polos de contratação de ZHC no Reino Unido é o setor de saúde. Nesta perspectiva, uma pesquisa feita em 2011 pelo CIPD apurou que 60% daqueles envolvidos com a área da saúde estavam laborando em ZHC¹²⁵, assim como 30% daqueles na área de serviço social¹²⁶. Os números nos dias de hoje tendem a ser ainda maiores, sendo que muitos desses profissionais trabalham para o governo, mais especificamente em instituições de saúde administradas pela *National Health Service* (NHS).

O NHS é o sistema inglês análogo ao SUS brasileiro, inteiramente público, que oferece cuidados médicos gratuitos ou a baixo custo para a população. É financiado com a renda gerada dos impostos e parte da contribuição à seguridade social. Seus serviços cobrem quase que a integralidade da população inglesa¹²⁷. De acordo com informações divulgadas à *Resolution Foundation* por meio de pedidos de informação ao poder público, cerca de 75% dos hospitais da NHS fazem uso de ZHC, especialmente em funções clínicas¹²⁸.

¹²⁵ RAVALIER, J. M.; FIDALGO, A.R.; MORTON, R.; RUSSELL, L. The influence of zero-hours contracts on care worker well-being. *Occupational Medicine*, n. 67, p. 344-349, maio 2017, 345

¹²⁶ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014, p.17

¹²⁷ NICOLETTI, Maria Aparecida; FARIA, Taissa de Mattos. Análise comparativa dos sistemas de saúde brasileiro e britânico na atenção básica. *Infarma - Ciências Farmacêuticas*, [S.l.], v. 29, n. 4, p. 313-327, dec. 2017, p. 315

¹²⁸ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014, p.17

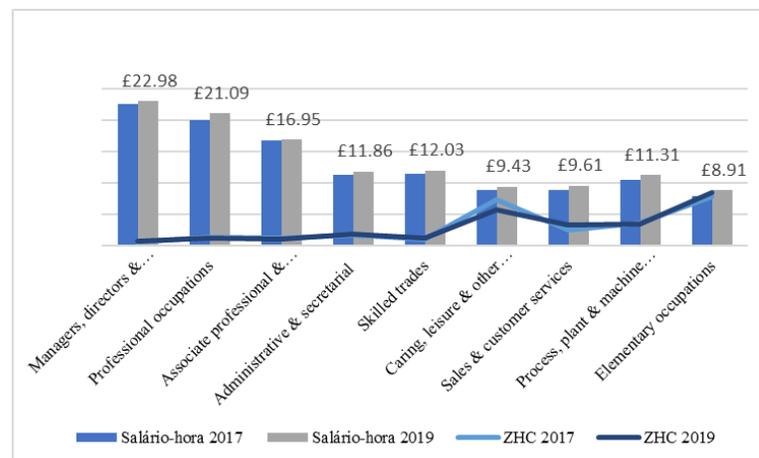
As críticas sobre o uso do dinheiro público com a modalidade contratual já foram debatidas, assim como a severidade de eventuais impactos psicológicos e pessoais causados pelo ZHC em profissões de alta performance, como a de profissionais da saúde¹²⁹.

Para além dos profissionais da saúde, é preciso dedicar atenção aos cargos ocupados dentro de outros setores que também fazem alta utilização de ZHC. Isso porque dentro dos grupos industriais já indicados, estão as mais diversas funções e cargos.

Segundo o LFS, os dois grupos de função que mais apresentam incidência de ZHC são aqueles em "*elementary occupations*" e em "*caring, leisure and other services occupations*". Segundo a classificação do *International Standard Classification of Occupations*, as "*elementary occupations*" são aquelas cujas tarefas são mais simples, manuais e rotineiras, sem tantas exigências técnicas, como, por exemplo, limpeza, portaria, segurança e vigilância, estocagem, transportes, vendas, recolhimento de lixos, etc. Já no setor de "*caring, leisure and other service occupations*" estão funções como a de garçons, cuidador de idosos e crianças, profissionais de beleza, dentre outros¹³⁰.

Em consulta à ONS, também é possível obter as médias de valor pago por hora de trabalho a cada um dos grupos de função. O gráfico abaixo demonstra a relação entre a remuneração por hora em cada grupo de função e a incidência de ZHCs nelas:

Gráfico 2 - ZHC e média de remuneração por grupo de função nos anos de 2017 e 2019



Fonte: ONS e LFS

¹²⁹ CONTRACTS without the work: would you be happy to work under a zero hour contract. Nursing Standard. v. 28, n 2, p. 26-27, 11 de setembro de 2013.

¹³⁰ INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. International Classification of Occupations. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>>.

Extrai-se do gráfico acima que as funções com remuneração mais baixa são justamente as de *elementary occupations* e de *caring, leisure and other service occupations*. O fato de os que menos recebem pela hora de trabalho serem aqueles que mais detêm insegurança sobre as horas que irão trabalhar, indica um problema social considerável, não aparentemente ocasionado, mas, sim, agravado pelos ZHCs.

Ainda, se considerado que aqueles em ZHC, em 2019, laboravam uma média de 24,5 horas por semana, seus ganhos serão consideravelmente menores em comparação ao restante do mercado de trabalho, que trabalha em média 36,2 horas por semana¹³¹. Tomados estes números como referência, temos que em uma semana que siga de acordo com a média, um trabalhador em ZHC na função de cuidador de idosos, por exemplo, receberá £231, enquanto um trabalhador na mesma função, mas em um contrato de trabalho padrão, receberá £341.

Essa frequência de ZHC em trabalhos com menor remuneração pode decorrer, segundo alguns, da facilidade de substituição de trabalhadores, bem como da maior facilidade no corte ou redução de custos para fins concorrenciais¹³².

A manutenção desses contratos nesses grupos também é cada vez mais rara¹³³. São aqueles nas posições de “*managers*” e afins que mantêm o contrato por períodos mais longos, ficando ao menos mais de dois anos com o mesmo empregador. Em contrapartida, também é neste grupo de trabalhadores que se encontram mais sinais de descontentamento com o ZHC, devido ao desejo de uma carga horária de trabalho maior e com menos variações de uma semana para a outra.¹³⁴

A distribuição desses contratos é ainda mais preocupante quando se descobre que no Reino Unido o salário mínimo não é efetivado para em torno de 250 mil trabalhadores¹³⁵, de modo que a percepção variável de salários menores vem apenas a agravar a situação desses que geralmente são mais vulneráveis social e economicamente.

A incidência dos ZHCs também é maior entre o gênero feminino, sendo esse um padrão mantido desde 2013, quando o dado passou a ser levantado. Em 2019, a porcentagem de

¹³¹ Labor Force Survey, 2019.

¹³² PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. A matter of time: the rise of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.13

¹³³ O'BRIAN, Mark; KYPRIANOU, Paul. Working Life. In: Just managing? What it means for the families of austerity Britain. Cambridge: Open Book Publishers, 2017, p.58

¹³⁴ BRINKLEY, Ian. Flexibility or insecurity? Exploring the rise in *zero hour contracts*. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.22

¹³⁵ O'BRIAN, Mark; KYPRIANOU, Paul. Working Life. In: Just managing? What it means for the families of austerity Britain. Cambridge: Open Book Publishers, 2017, p.29-30

trabalhadores em *ZHCs* em relação ao mercado de trabalho como um todo era de 2,7%. Neste mesmo período, 3,1% das mulheres inseridas no mercado de trabalho estava em um *ZHCs*, o que se contrapõe aos 2,4% de homens nesta modalidade de trabalho.

Ao mesmo passo em que estes dados podem representar uma oportunidade para as mulheres, as consequências dessa situação laboral são nítidas. Em um cenário global de desigualdade de gênero, consubstanciada no mercado de trabalho em grande parte pela diferença de remuneração, a constatação de que mais mulheres do que homens laboram em *ZHCs* auxilia na manutenção do *status quo* quanto ao *pay gap*, já que, como visto, a remuneração para a modalidade contratual dos *zero hours* tende a ser menor que a de um emprego regular. Da mesma forma, a incerteza quanto aos horários de trabalho pode prejudicar a própria razão pela qual as mulheres se submetem a essa modalidade contratual, que é o cuidado da família¹³⁶, em especial de crianças pequenas¹³⁷.

O que confirma essa noção de prejuízo aos grupos minoritários é outro dado da LFS, que demonstra uma maior incidência de *ZHCs* em estrangeiros, quando comparados com nativos do Reino Unido. Essa diferença, ainda que pequena, se mostra mais significativa do que a diferença entre gêneros, ao menos para a tese de que *ZHCs* são ofertados mais a pessoas já comprometidas pelos aspectos da desigualdade no tratamento social.

Outro problema é encontrado quando se observa a distribuição dos *ZHC* por faixa etária. Ainda que o LFS demonstre a maior incidência do contrato entre jovens e idosos, o que será melhor discutido posteriormente, cerca de 5,5% da população entre 25 e 64 anos laboram em *ZHC* no Reino Unido¹³⁸. E, ainda que a demanda nestes casos possa de fato justificar muitos dos contratos celebrados, a flexibilidade nesta faixa etárias tende a ser mais prejudicial, dado que é o momento no qual mais se tem obrigações financeiras e na qual o trabalho geralmente ocupa uma parte central da vida do indivíduo.

1.1.4 AS CRÍTICAS DOS TRABALHADORES

¹³⁶ Segundo dados da ONS, 73,5% das mulheres com filhos trabalham, em comparação com 92,6% dos homens. Contudo, a surpresa é que mais mulheres com filhos trabalham do que homens e mulheres sem filhos (73,5% e 70,6%, respectivamente).

¹³⁷ PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. A matter of time: the rise of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.17

¹³⁸ Labor Force Survey, 2019.

A aprovação do ZHC está longe de ser unânime. Um exemplo recente demonstrou a insatisfação de uma parcela dos trabalhadores em ZHC que laboravam especificamente para a empresa McDonald's. Isso foi notado após movimentos grevistas e manifestações pedindo o aumento dos salários e a mudança nos moldes contratuais para modelos mais seguros. O McDonald's, então, ofereceu os contratos de horas fixas a seus empregados, reportando que cerca de 80% optaram por não aceitá-lo, preferindo permanecer em contratos flexíveis de trabalho.¹³⁹

Embora a taxa pareça alta, indica que um a cada cinco empregados da empresa estava insatisfeito com a insegurança do ZHC. Esses dados corroboram aqueles encontrados pelo LFS, que indicam que cerca de 18% dos trabalhadores em ZHC estariam buscando ativamente por posições melhores no mercado de trabalho, o que se torna representativo quando comparado aos 7% que têm a mesma atitude dentre todos os trabalhadores no país¹⁴⁰.

Assim, interessa examinar algumas das principais opiniões dos que laboram em ZHC no Reino Unido.

Muitos relatam depender fortemente da remuneração advinda das horas que laboram, obrigando-os a pegar turnos de trabalho que não estão cobertos ou substituir pessoas que ficam doentes e faltam ao trabalho¹⁴¹. Ainda, precisam estar constantemente entrando em contato com o empregador a fim de verificar se poderão trabalhar ou comunicar se não irão. E quando não há trabalho, ainda que por motivos emergenciais, não há remuneração naquele período¹⁴².

Alguns criticam o fato de que os trabalhadores nesta modalidade contratual devem buscar se aperfeiçoar sem a garantia de retorno em forma de uma posição melhor, já que o empregador não investe nos trabalhadores em razão da intermitência no trabalho. Ainda, relatam que a falta

¹³⁹ SYAL, Rajeev. 'McStrike': McDonald's workers walk out over zero-hours. *The Guardian*, 01 de maio de 2018

¹⁴⁰ BRINKLEY, Ian. *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hour contracts*. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.20

¹⁴¹ "You're paid for the hours you work, and then you're basically relying on them. You haven't got the redundancy money. You're just left in a situation where you're picking up shifts that can't be filled, or somebody goes off sick or whatever it is, that's all you've got for the time being. It's no better than a zero-hours contract at the end of the day is it?" (O'BRIAN, Mark; KYPRIANOU, Paul. *Working Life*. In: *Just managing? What it means for the families of austerity Britain*. Cambridge: Open Book Publishers, 2017, p.67)

¹⁴² Relato da esposa de um trabalhador em ZHC: "The baby's due soon, so not long to go now. [Their son] hasn't been well. Malcolm has been off this last week, so he won't get paid either, because of the zero-hour contract. (...) you're on a zero-hour contract, so why do you have to ring in every day to tell them when you're going to be back? He leaves here at 6:30am and comes back at 7pm at night; a full day isn't it? He's taking a month off; he's already told them that. He should get two week's paternity leave because you're entitled to that aren't you; so realistically you should get paid for that. Then he's got two weeks' holiday that he's taking as well. Tammy" (O'BRIAN, Mark; KYPRIANOU, Paul. *Working Life*. In: *Just managing? What it means for the families of austerity Britain*. Cambridge: Open Book Publishers, 2017, p.71)

de convivência no ambiente de trabalho torna difícil a formação de um espírito colaborativo e afasta o sentimento de comprometimento com a empresa para a qual laboram¹⁴³.

O relato de ter de laborar para muitos empregadores, de modo a ocupar muitas horas na semana, como 47h ou 50h, valores superiores à média britânica também foi verificado. E, ainda assim, os gastos muitas vezes não são contemplados pelos valores recebidos¹⁴⁴. Ao fim, a crítica é de que o ZHC não parece ser uma oportunidade para o crescimento, mas sim um instrumento de manutenção do empregado em serviços com remuneração baixa e gerando mais ansiedade em função da insegurança¹⁴⁵.

Outra crítica comum é o do desconhecimento acerca dos direitos garantidos a quem labora em ZHC, algo já discutido anteriormente, e do preconceito sofrido por eles em face da necessidade de auxílios do governo em função das baixas remunerações¹⁴⁶. A imprevisibilidade na remuneração, o endividamento e o corte de gastos não essenciais também são reclamações dos trabalhadores¹⁴⁷. Outros, que veem a insegurança como oportunidade de flexibilidade, relatam

¹⁴³ O relato é de uma FE lecturer: “The employer has all the advantages and can try before they buy. Those on zero-hours are expected to do business development and take risks on developing new courses with no certainty. It’s all about money for the employer and those of us on zero-hours staff are just an invisible part of the workforce. It also has an impact on the workforce as a whole because there is in effect a two-tiered workforce and this has caused communications issues between the two as well as a real absence of collaborative spirit (...) I have no faith or commitment to the company since they put us all on zero-hours. All the girls who had their contracts changed feel the same. (PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. *A matter of time: the rise of zero-hours contracts*. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.19)

¹⁴⁴ Relato da esposa de trabalhador em ZHC: “He was unemployed for about eighteen months during which time he was receiving Job Seeker’s Allowance and applying for fifty to sixty jobs a week to make sure his benefit wasn’t stopped. Pete obtained work in the service sector. He was being paid £6.3119 an hour on a zero-hour contract. This required him to phone-in every day except Sunday, to see if he was needed. In practice he found he was working every day. He goes in at 8am every morning, and he’s there all day. Last week he did 47 hours. The week before that was 50 hours. I think the zero-hour contracts are for holiday cover, aren’t they? So they don’t have to pay you holiday pay or sick pay.” (O’BRIAN, Mark; KYPRIANOU, Paul. *Working Life*. In: *Just managing? What it means for the families of austerity Britain*. Cambridge: Open Book Publishers, 2017, p.33)

¹⁴⁵ VIEWPOINTS: are zero-hours contract exploitive? BBC News, 09 de setembro de 2013

¹⁴⁶ “Amy too had concerns about how Universal Credit would work. She was also very aware of the negative stereotyping of welfare claimants. There’s a lot of talk about people being on benefits; people saying ‘Go out and get a job’. And then there’s other people at the other end of the spectrum, the rich, and when they give statistics about benefits they automatically assume it’s people out of work; but for the majority of the time, it’s not. It’s people who are working on a low-income or part-time wages; and that’s where a lot of the benefits bill comes from. But too often it’s categorised as the ‘too lazy to get off their bums and get a job’ lot. We are just forgotten about. I’m OK in that I’ve got a contract for thirty- seven hours; but there are lots of people with zero-hours. How do you budget with a contract like that? Forty hours one week and ten the next? People need proper contracts and fair pay as well. Pay has to reflect living costs.” (O’BRIAN, Mark; KYPRIANOU, Paul. *Working Life*. In: *Just managing? What it means for the families of austerity Britain*. Cambridge: Open Book Publishers, 2017, p.48)

¹⁴⁷ “Many of my colleagues who are raising families have got into serious debt from working on zero- hours contract because they cannot be sure what they’ll get in each month. Those who’ve avoided debt have done so by living with parents, drawing on savings, having redundancy pay from previous jobs to fall back on or because mortgage costs are currently low. The housing round here is cheap but lots of people on these contracts wouldn’t be able to survive

não haver verdadeiro poder de escolha por parte do trabalhador, já que a retaliação é comum quando se nega o serviço ofertado¹⁴⁸.

Assim, percebe-se que muitas críticas dos trabalhadores são claros reflexos dos problemas já abordados e discutidos, para os quais soluções são urgentes e imperativas.

1.1.5 A REALIDADE QUE AGRAVA

Não obstante os problemas específicos do *ZHC*, resta evidenciado ser ele apenas uma expressão de uma tendência muito maior, a qual já é natural ao Reino Unido.

De fato, o cenário imposto pela presença do *ZHC* no mercado laboral inglês teria pouca ou nenhuma consequência se não considerados outros fatores. Os principais elementos que contribuem para os problemas verificados até então vêm das mais diversas fontes e de fatores sociais, políticos, econômicos, tecnológicos, etc.¹⁴⁹, e não necessariamente do contrato em si.

A começar, o favorecimento de práticas laborais flexíveis é antigo no Reino Unido, e marca sua presença. Inclusive, sequer poderia ser dito que os contratos considerados “atípicos” são verdadeiramente fora do padrão no país. Em 2013 os contratos que não seguem os padrões de tempo integral e longa permanência já representavam 40% dos contratos de trabalho.¹⁵⁰ Assim, a chamada *Golden Age* do capitalismo, que na década de 70 trouxe empregos formais vitalícios e em tempo integral, já perdia seu status de padrão ao final do século XX¹⁵¹.

without family support”; “It’s really hard to plan. I’ve clung onto this job for all the downsides because of my mortgage and I usually work enough hours to cover that but I’ve had to cut out any luxuries because I can’t guarantee what I’ll get in each month”(Female domiciliary care worker, Stockton) (PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. *A matter of time: the rise of zero-hours contracts*. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.17)

¹⁴⁸ “In reality there is not much flexibility because if you ever turn down hours or complain to the supervisor you simply stop getting offered work. The worst I had was a period being offered eight hours a week after I refused to do seven night runs (a 5.40am start and a 10pm finish)”; “It’s not the uncertainty that bothers me. I have a relatively constant number of working hours but these contracts only work one way anyway – they don’t offer any flexibility to those who’d want it. All the girls are on the same hours as they were when they were on permanent ones. One girl who told her line-manager, with a week’s notice, that she didn’t want to work one week day had her hours reduced and her card was marked from that point on.” (Female day services support worker, Kendal) (PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. *A matter of time: the rise of zero-hours contracts*. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.18)

¹⁴⁹ MARICA, Mihaela-Emilia. On call (zero-hour) contractual arrangements: a new form of employment. *Elements of compared law*. Juridical Tribune, Bucareste, v. 9, n. 1, p.70-78, mar. 2019, p. 71.

¹⁵⁰ BRINKLEY, Ian. Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hour contracts. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.14-15.

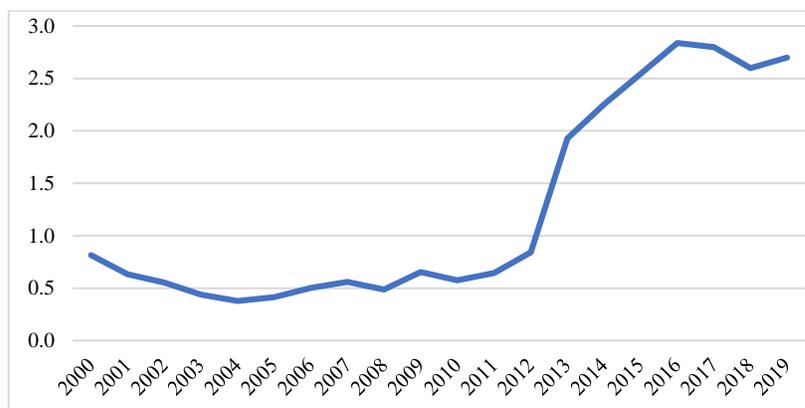
¹⁵¹ ALLEN, John; HENRY, Nick. Ulrich Beck’s risk society at work: labour and employment in the contract service industries. *Transactions of the Institute of British Geographers*, [S.I.], v. 22, n. 2, p. 180–196, 1997, p. 183

Desde o final do século passado, se um trabalhador perdesse um emprego seguro, o próximo, se houvesse um, seria provavelmente menos seguro¹⁵². E as novas formas de trabalho flexível – na qual se enquadram os ZHC -, são apenas ramificações dessas formas mais antigas de flexibilização do trabalho.¹⁵³

A cultura de uso do ZHC também parece tender à permanência. Em que pese muitos em 2013 ainda duvidassem da presença de uma mudança estrutural no mercado de trabalho¹⁵⁴, a crescente incidência de ZHC desde então parece confirmar o oposto. O gráfico abaixo demonstra a porcentagem de ZHC na sociedade britânica desde 2000, e aponta para um crescimento exponencial desde 2013.

Previamente, importa salientar que a guinada referida é atribuída por muitos à difusão de conhecimento e atenção da mídia sobre a modalidade contratual, o que implicou em um maior número de auto identificação no LFS. Ainda assim, o conhecimento sobre o número de ZHC é de extrema relevância:

Gráfico 3 – Porcentagem de incidência de ZHC no mercado de trabalho do Reino Unido de 200 a 2019



Fonte: LFS

Como se vê, a tendência ao aumento de ZHC permanece para além dos anos de 2013 e 2014 e é significativa. Ao mesmo passo em que setores que já faziam uso cotidiano dos ZHC, como é o caso dos serviços de cuidadores domésticos¹⁵⁵, mantém e reforçam a adoção da prática

¹⁵² ALLEN, John; HENRY, Nick. Ulrich Beck's risk society at work: labour and employment in the contract service industries. *Transactions of the Institute of British Geographers*, [S.I.], v. 22, n. 2, p. 180–196, 1997, p.183

¹⁵³ Ibidem. p. 181

¹⁵⁴ BRINKLEY, Ian. *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hour contracts*. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.15

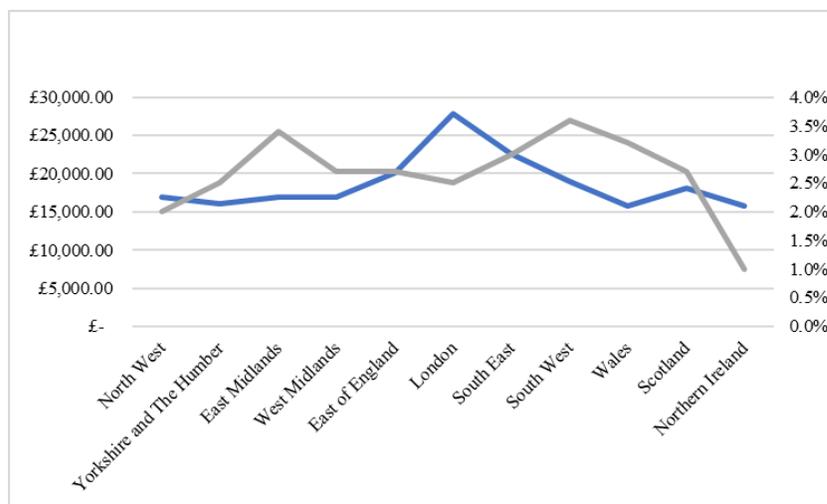
¹⁵⁵ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. *Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts*. Londres: Resolution Foundation, 2014, p.18

contratual, outros aderem a esta. Ainda em 2013, cerca de 45% dos trabalhadores que responderam a outra consulta laboral ao Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD), referiram que a utilização de ZHC em suas empresas fazia parte de uma nova organização da atividade empresária com caráter permanente, sendo que apenas 15% referiram tratar-se de uma medida provisória¹⁵⁶.

O gráfico acima ainda permite notar uma queda no uso de ZHC em 2004 e um aumento leve em 2009. Estas variações podem estar relacionadas, respectivamente, à introdução do salário mínimo e da queda no nível de desemprego¹⁵⁷ e à crise econômica mundial que atingiu o Reino Unido ao final de 2008, sugerindo, portanto, que a utilização maior desse contrato está associada à momentos de maior desespero econômico e social.

Esta posição é em certa medida comprovada pelos dados da Labor Force Survey, que, ao indicar a presença de ZHCs por região, permitem uma comparação desses dados com a média remuneratória desses locais, sendo ambos os dados colhidos em 2017. Os resultados podem ser vistos no seguinte gráfico:

Gráfico 4 – Incidência de ZHC no mercado de trabalho x média remuneratória anual por região do Reino Unido



Fonte: ONS e LFS

Extrai-se do gráfico acima que, ainda que com certas exceções, a média remuneratória é quase inversamente proporcional à maior presença de ZHC na região. Evidentemente não é a

¹⁵⁶ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014, p.7

¹⁵⁷ BRINKLEY, Ian. Flexibility or insecurity? Exploring the rise in *zero hour contracts*. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.24.

presença dessa modalidade contratual que explica as médias remuneratórias, especialmente quando se observa a ainda baixa incidência desse contrato em comparação com a integralidade do mercado laboral.

Contudo, os dados acima amparam a conclusão de que estes tipos de contrato estão mais presentes em regiões com menores salários, onde as aflições sobre condições econômicas são mais prováveis e onde os afetados pela alta incidência de ZHC estarão em grupos já com menor remuneração, o que já foi abordado em capítulo anterior.

De outra parte, a crise econômica vivenciada no Reino Unido em 2009 provocou mudanças significativas no governo e na forma como o dinheiro público era gasto. A pressão pelo corte de gastos fez com que o próprio governo buscasse formas alternativas de poupar dinheiro, voltando-se à contratação de ZHC para funções por ele custeadas¹⁵⁸, como a NHS.

Indiretamente, as entidades que prestam serviços públicos e que recebiam auxílio do Estado nas suas atividades seguiram a mesma linha, em face da redução dos recursos recebidos¹⁵⁹. As empresas que atendiam demandas do governo fizeram o mesmo, modificando muitos contratos com seus empregados¹⁶⁰, e as empresas privadas não prestadoras de serviços público, em geral, também não se diferem muito¹⁶¹, visto que em momentos de recessão prolongada a busca por redução de custos é regra na atividade empresarial.

De igual forma, a crise política direciona ao uso de ZHC, não somente pela redução dos recursos repassados, mas pela incerteza com relação a estes¹⁶². Com efeito, o ZHC acompanha perfeitamente tanto momentos de poucos recursos, como momentos em que os recursos existem, mas podem ou não ser repassados.

Ainda, influências políticas podem potencializar os efeitos negativos do uso de ZHC. Por exemplo, houve uma significativa redução em direitos e benefícios sociais, operada principalmente desde 2015, a qual trouxe prejuízos principalmente para aqueles com as menores

¹⁵⁸ BRINKLEY, Ian. Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hour contracts. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.26.

¹⁵⁹ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014, p.18

¹⁶⁰ BRINKLEY, Ian. Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hour contracts. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.25.

¹⁶¹ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014, p.17

¹⁶² Ibidem, p.18

rendas¹⁶³. O aumento de ZHC associado a esse contexto apenas mantém o Reino Unido longe da concretização de pautas políticas que buscam erradicar a pobreza no país¹⁶⁴.

Ainda que sejam feitos certos esforços na tentativa de apurar as condições de trabalho dos britânicos e propor melhorias aos problemas observados¹⁶⁵, a conjuntura que se observa é de redução de direitos e oportunidades em diversos setores. Recentemente, o primeiro ministro inglês anunciou uma pauta de redução dos direitos trabalhistas no país, o que apenas contribuiria para esse cenário de desproteção¹⁶⁶.

Mas esse é um movimento que vem sendo trabalhado há certo tempo. O *Trade Union Act* de 2016, por exemplo, dificultou substancialmente a organização dos trabalhadores para o tratamento de pautas coletivas,¹⁶⁷ em um país onde os funcionários tendem a ter menos voz em face de seus patrões¹⁶⁸ e onde a participação sindical não é considerável¹⁶⁹. Ademais, o próprio sistema de *common law* inglês traz dificuldades práticas em razão da pouca regulação legislativa sobre uma matéria tão em voga e que apresenta tantas variações na vida real¹⁷⁰. E os ZHC parecem ser um exemplo da falta de vontade do parlamento de intervir na relação de trabalho¹⁷¹, mesmo quando esta intervenção é notadamente necessária.

Em que pese não seja o papel do Judiciário, as respostas são buscadas por meio dessa via, que acaba por não garantir uma proteção efetiva e segura para os trabalhadores¹⁷², proferindo muitas vezes decisões que são reconhecidamente artificiais, com as próprias Cortes se manifestando no sentido de desejar ver uma atitude do Parlamento no ponto¹⁷³. Porém, ainda que

¹⁶³ O'BRIAN, Mark; KYPRIANOU, Paul. Working Life. In: Just managing? What it means for the families of austerity Britain. Cambridge: Open Book Publishers, 2017, p.31-32

¹⁶⁴ Ibidem, p.54

¹⁶⁵ BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, mar. 2018, p. 47

¹⁶⁶ VIEWPOINTS: are zero-hours contract exploitive? BBC News, 09 de setembro de 2013

¹⁶⁷ BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, mar. 2018, p.47/48.; SANDERS, Astrid. Fairness in the contract of employment. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 46, n. 4, p. 508-542, dec. 2017, p. 509

¹⁶⁸ BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, mar. 2018, p.51-52 e 70

¹⁶⁹ ROPER, Carl. Trade union membership is growing, but there's still work to do. Trade Union Congress, 31 de maio de 2018

¹⁷⁰ MARICA, Mihaela-Emilia. On call (zero-hour) contractual arrangements: a new form of employment. *Elements of compared law*. Juridical Tribune, Bucarest, v. 9, n. 1, p.70-78, mar. 2019, p.73

¹⁷¹ SANDERS, Astrid. Fairness in the contract of employment. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 46, n. 4, p. 508-542, dec. 2017, p. 511

¹⁷² Ibidem, p.509

¹⁷³ Saha v. Viewpoint Field Services Ltd. UKEAT 0116, 20 de fevereiro de 2014, p.10

essa atitude seja tomada – o que parece improvável¹⁷⁴- não necessariamente virá uma legislação voltada à proteção dos trabalhadores em ZHC. O anúncio recente do primeiro ministro inglês, mencionado anteriormente, é apenas um exemplo das pautas de um governo de ideologia conservadora que ocupa o gabinete britânico desde 2010.

Enquanto isso, as *Courts* não se sentem confortáveis em reconhecer direitos onde o parlamento parece ter, de forma consciente, deixado de agir. Em *Johnson v. Unysis Limited*, por exemplo, a *House of Lords* (atual *Supreme Court*) deixou de agir sobre um reconhecido dever de boa fé e justiça entre as partes de uma relação empregatícia, uma vez que haveriam institutos legais para lidar com o problema, não havendo a possibilidade de o Tribunal considerar elementos não escolhidos pelo parlamento para figurar no instituto¹⁷⁵. O entendimento foi confirmado e expandido mais recentemente em *Edwards v Chesterfield Royal Hospital*¹⁷⁶, em que foi aplicado também a caso com cláusula expressa, e não apenas implícita nesse sentido.

A incerteza também alcança o mundo da pesquisa, e os efeitos são notados por quem estuda o tema. O desconhecimento acerca dos direitos de um ZHC ou mesmo do verdadeiro número de contratos existentes, os quais muitas vezes não são registrados em pesquisas, impede uma atuação mais efetiva sobre os problemas surgidos e ensejam a aceitação, por parte de trabalhadores não informados, de termos contratuais dos quais não conhecem as consequências¹⁷⁷.

Ademais, enquanto alguns empregadores também desconhecem suas obrigações,¹⁷⁸ outros se aproveitam desse estado de desconhecimento geral. Há a crença de que o abuso de poder seria inevitável e endêmico à relação de trabalho, e não apenas nos casos mais vulneráveis¹⁷⁹, pelo que não poderia ser a lei e a intervenção a última medida¹⁸⁰. Por essa mesma razão, há quem defenda que a lei deve ser muito bem planejada, haja vista que algumas regulações poderiam incentivar as más práticas dos empregadores¹⁸¹. A possibilidade de enquadramento de ZHC como *employee*,

¹⁷⁴ SANDERS, Astrid. Fairness in the contract of employment. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 46, n. 4, p. 508-542, dec. 2017, p.509

¹⁷⁵ *Johnson v. Unysis Limited*, UKHL 13, 22 de março de 2001, p.14

¹⁷⁶ *Edwards v. Chesterfield Royal Hospital NHS Foundation Trust*, UKSC 58, 14 de dezembro de 2011

¹⁷⁷ PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. *A matter of time: the rise of zero-hours contracts*. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.12

¹⁷⁸ *Ibidem*, p.13

¹⁷⁹ BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, mar. 2018, p.51.

¹⁸⁰ *Ibidem*, p.51.

¹⁸¹ *Ibidem*, p. 51.

por exemplo, poderia fazer com que os empregadores buscassem marcar os elementos que distinguem *employees* de *workers*, como a pouca frequência na oferta de trabalho¹⁸², o que deve ser previsto e enfrentado.

Finalmente, deve-se atentar ao contexto atual britânico, marcado fortemente pelo Brexit. Em que pese os verdadeiros impactos da saída do Reino Unido da União Europeia não sejam conhecidos, a tendência é que a retirada seja sentida tanto pelos trabalhadores estrangeiros, que podem ter sua permanência no país dificultada, quanto pelos próprios britânicos, cujos direitos sociais são muitas vezes derivados das determinações do Tratado de Amsterdam, assinado em 1997, bem como de outros projetos e diretivas da UE¹⁸³, os quais deixarão de ser exigíveis.

Em suma, o ZHC não pode ser removido inteiramente de seu contexto, que muitas vezes acentua as características do contrato que o tornam um símbolo para a precarização do trabalho.

1.2 A OPORTUNIDADE DO FUTURO

Como foi visto, até então, o *ZHC* não traz um cenário positivo quando visto pelo lado do trabalhador que não o escolhe como modelo contratual, mas que dele depende como única possibilidade de emprego. E, ainda que se observe situações não tão marginalizadas e precarizadas, os riscos que o modelo contratual do *zero hour* traz ao trabalhador provocam preocupações para a maioria dos trabalhadores sob sua égide.

Diante do cenário aqui exposto, difícil é encontrar os aspectos positivos do *zero hour*, menos ainda nele enxergar uma real oportunidade para o mercado sob o ponto de vista do empregado. O empregador, de certa forma, tem a verdadeira opção na contratação por *zero hour*, e a escolhe quando de fato há uma maior vantagem para o seu negócio.

Os benefícios que pode conquistar com a modalidade contratual discutida também merecem destaque, mormente aquelas das quais decorrem outros benefícios não a eles particulares.

¹⁸² BRINKLEY, Ian. Flexibility or insecurity? Exploring the rise in *zero hour contracts*. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.9

¹⁸³ PECINOVSKY, Pieter. Brexit and EU Social Policy: Uncertainty for the UK, Opportunities for the EU. *European Futures*, 18 de dezembro de 2017; BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, mar. 2018, p.47-48

Porém, de forma mais significativa, a modalidade do *ZHC*, por todos os seus problemas já sentidos na experiência vivenciada no Reino Unido, não merece, de acordo até mesmo com alguns de seus maiores críticos, a sentença de banimento.

A apuração dos problemas realizada até então deverá ser seguida da verificação de expectativas negativas que não foram concretizadas e das vantagens observadas, as quais parecem justificar a presença da modalidade contratual no sistema juslaboral. Ainda, devem ser observadas as soluções propostas para a resolução dos problemas sentidos, de modo a aperfeiçoar o *ZHC* para que venha a se tornar no futuro algo que hoje ainda não parece inteiramente viável: uma oportunidade.

1.2.1 O MAL NÃO CONSUMADO

As preocupações geradas pela propensão à precarização do trabalho em função do *ZHC* são muitas, e se repetem no Brasil em virtude do contrato intermitente. Contudo, nem todos os receios foram verdadeiramente concretizados no Reino Unido.

Primeiramente, são verificados direitos garantidos por lei e efetivados nos *Employment Tribunals* aos trabalhadores em *ZHC*, como o direito a férias, salário mínimo, vedação de cláusulas de exclusividade, garantias de medicina e segurança no trabalho, limitações de jornada, proteção ao salário, proteção diante da prática de *whistleblowing*, dentre outros¹⁸⁴. Mesmo enquanto *workers*, e não apenas aos *employees*, estas proteções são garantidas. Os piores desafios e dificuldades impostas por essa modalidade contratual são vivenciadas apenas por parcelas minoritárias da população, exposta principalmente à má utilização do contrato¹⁸⁵.

O *Labor Force Survey* traz três dados de extrema relevância que advogam a favor do *ZHC*. Primeiramente, a média de horas semanais laboradas por alguém submetido a um *ZHC* é de 24,5h em 2019. Na semana em que realizada a pesquisa, apenas 4,2% daqueles em *ZHCs* referiram não ter trabalhado nenhuma hora em razão da falta de oferta de trabalho. Ainda, 38,5% referiram não haver variações na média de horas semanal de uma semana para outra.

¹⁸⁴ CONTRACT types and employer responsibilities. GOV.UK. Disponível em: <<https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>>.

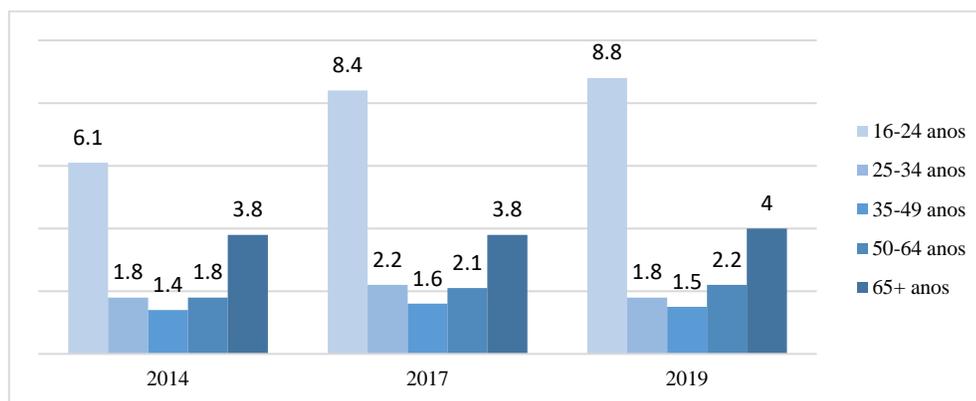
¹⁸⁵ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014, p.9

Dessa forma, se percebe que a insegurança não é desmedida e não alcança todos nesta modalidade contratual. Cabe mencionar que os trabalhadores que não estão inseridos em ZHC também apresentam variações em suas médias de horas semanais, tendo apenas 57% indicado não haver variação. É de se esperar a diferença entre os dois grupos quanto ao ponto, já que a própria bandeira do ZHC é justamente a flexibilidade e ausência de horas garantidas. Assim, partindo dessas premissas, o índice de 38,5% torna-se mais significativo.

Soma-se a isso o fato de que no pior cenário de variação possível, tanto os trabalhadores em ZHC quanto aqueles que não se encontram nesta modalidade contratual tem dados muito próximos. Isto é, aqueles casos em que há uma variação maior do que de 10h de trabalho de uma semana para a outra representam 14,5% dos ZHC, e 12,8% dos demais trabalhadores. A proximidade dos valores indica haver causas outras que não a mera possibilidade de não ter oferta de trabalho, pois aqueles não sujeitos às condições do ZHC experimentam variação similar.

Outro receio relacionado ao ZHC é sobre o seu bom uso. Neste sentido, importa ressaltar outro dado trazido pela LFS sobre a incidência de contratados em ZHC por faixa etária. Os dados dessa pesquisa podem ser vistos no gráfico abaixo:

Gráfico 5 – Porcentagem de trabalhadores em ZHC no Reino Unido por faixa etária



Fonte: LFS

Como se vê, os grupos de idade nos quais o ZHC tem maior aplicação são justamente entre os jovens de 16 a 24, período geralmente dedicado aos estudos, e entre os maiores de 65 anos.

Percebe-se, assim, que os mais atingidos por estes contratos são aqueles que tendem a ser mais beneficiados, sendo a incidência nas demais faixas etárias consideravelmente mais baixa.

Tais dados permitem a inferência de que ainda há, em grande parte, poder de escolha, quando se fala em *ZHC*.

Ainda segundo o LFS, apenas 5,8% daqueles em *ZHC* referiram desejar outro emprego com mais horas. Outros 18.2% gostariam tão somente de mais horas, mantendo a modalidade contratual. Mas a maioria, 57.6% declararam não desejar mais horas, indicando que a maioria dos trabalhadores em *ZHC* está satisfeita com a contratação.

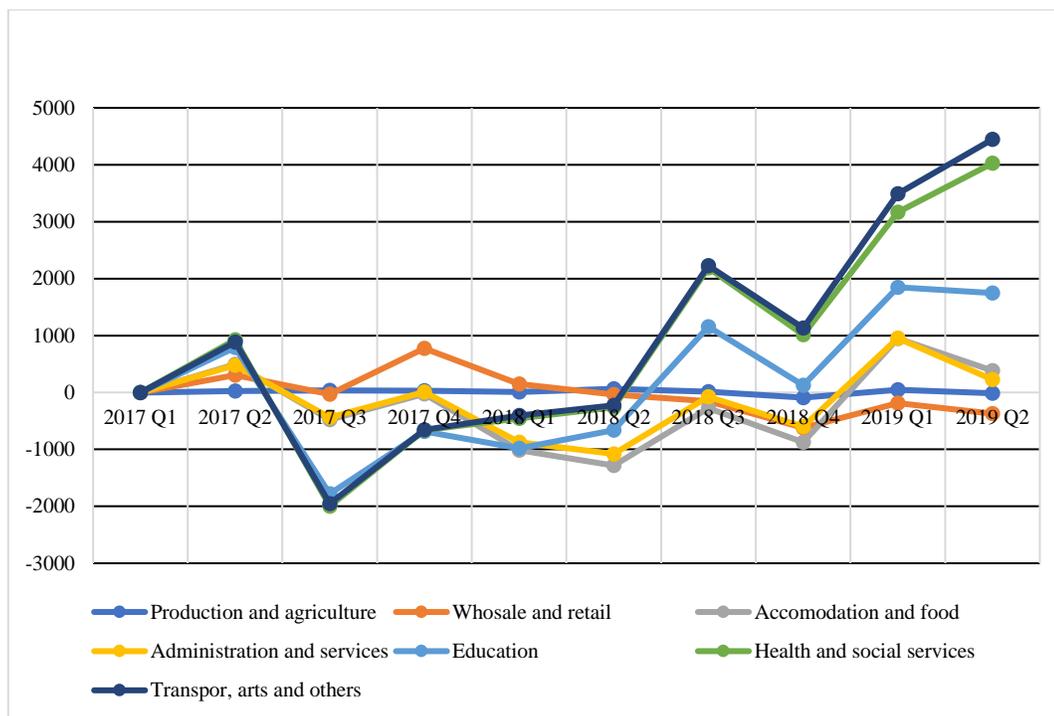
Para além disso, a presença, ainda que escassa, de contratados em *ZHC* em posições de managers e de profissionais liberais (que gira em torno de 1% dos contratos nestas funções¹⁸⁶) demonstra não haver uma necessária incompatibilidade entre a classe trabalhadora mais qualificada e a modalidade contratual, não havendo uma precarização inevitável do trabalho. Como será abordado posteriormente, as soluções que deveriam ser aplicadas aos muitos problemas do *ZHC* permitem a conclusão de que a modalidade contratual não é precária em si, mas pode sim ser interligada a boas práticas.

Neste sentido, foi feita uma análise com base em dados divulgados pela Office of National Statistics (ONS) sobre o montante de horas laboradas por indústria no Reino Unido ao longo dos trimestres de cada ano. Estes dados permitem verificar a variação na quantidade de labor empregado em cada setor industrial, o que, se comparado com os dados de incidência de *ZHC* por setor industrial¹⁸⁷ (comentado no tópico 1.1.3 desse trabalho), oportuniza a análise sobre o bom uso do *ZHC*, entendido como a utilização onde há verdadeira necessidade em razão de maior sazonalidade da atividade. Os resultados podem ser verificados no gráfico abaixo:

¹⁸⁶ Labor Force Survey, 2019

¹⁸⁷ Labor Force Survey, 2017 e 2019

Gráfico 6 - Variação do número de horas de trabalho por trimestre em relação ao 2017 Q1 dos grupos industriais

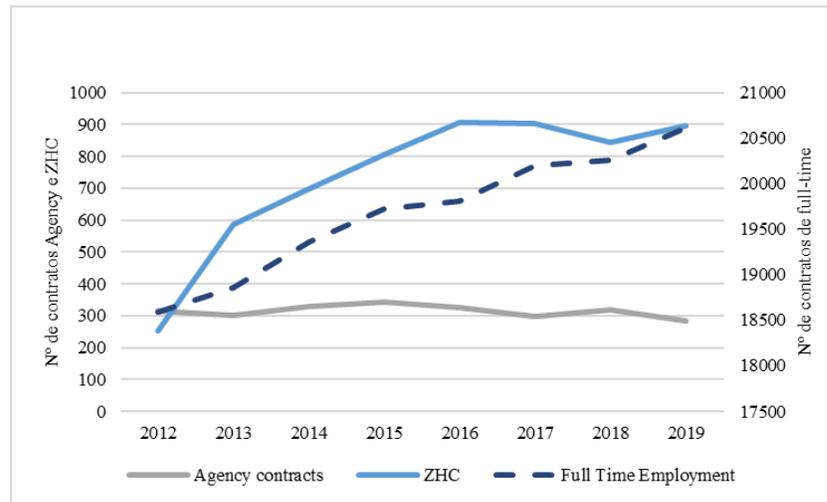


Fonte: ONS

Considerando que as indústrias que mais utilizam o ZHC são as de hotelaria, alimentação e serviços relacionados, serviços sociais e de saúde e setor de transporte, artes e serviços diversos, nota-se pelo gráfico acima que a utilização do ZHC tende a ser realmente de acordo com a necessidade. O setor de transporte, artes e outros serviços é o que mais apresenta variabilidade ao longo dos trimestres e anos, seguido de perto pelo setor da saúde e serviços sociais. A indústria da hotelaria e alimentos tem variação consideravelmente menor, mas que ainda assim pode ser percebida. Já o setor de agricultura é o mais estável ao longo do tempo e, ao mesmo passo, é aquele que tem menor incidência de ZHC.

De outra parte, uma das maiores preocupações quando se fala em aumento exponencial do ZHC é o de que essas formas tomem conta das posições mais estáveis e protegidas. Contudo, não é o que se verifica. Nos últimos anos, em que pese a utilização de ZHC tenha aumentado consideravelmente, a oferta de empregos considerados padrões, em tempo integral, foi igualmente crescente:

Gráfico 7 - Aumento das formas de contratação em ZHC, Agency e Tempo Integral



Fonte: ONS e LFS

Dessa forma, a introdução do ZHC não implicou uma necessária precarização das formas de trabalho ou mesmo uma redução nas formas de labor mais seguras e tradicionais. Por outro lado, salienta-se que outras formas de trabalho flexível foram sendo substituídas, como é o caso das *compressed hours* e *job sharing*, modalidades que apresentaram quedas mais significativas na utilização entre os anos de 1997 a 2012. Essas modificações têm explicações específicas, ligadas a mudanças nos setores que mais faziam uso daquelas formas de contrato flexíveis¹⁸⁸. O caso dos *agency workers*, sinalizado no gráfico acima, será melhor abordado no próximo capítulo.

O fato é que muitas formas de trabalho precisam de pessoas disponíveis em tempo integral ou em labor constante, não sendo atrativo nestes casos o contrato intermitente, que serve apenas para alguns empreendimentos. As boas práticas no trabalho em geral é que são importantes, e é preciso alinhá-las ao ZHC, que não é incompatível com elas¹⁸⁹.

1.2.2 OS BENEFÍCIOS AVISTADOS

¹⁸⁸ BRINKLEY, Ian. Flexibility or insecurity? Exploring the rise in *zero hour contracts*. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p. 17

¹⁸⁹ Ibidem, p.27

O ZHC também traz benefícios que merecem algum destaque. As vantagens mais claras estão para o lado do empregador, como a garantia de menores custos de produção e a adaptação rápida às necessidades do mercado econômico, muitas vezes imprevisíveis.¹⁹⁰

Mas, quando bem utilizado e administrado, o ZHC se mostra benéfico a ambas as partes contratuais. Exemplos como os bancos de enfermeiros utilizados na NHS são importantes, e mostram sistemas estabilizados e que costumam oferecer verdadeira flexibilidade e escolha aos funcionários¹⁹¹. A aprovação desses trabalhadores foi confirmada em uma pesquisa do *Royal College of Nurses*, que indicou uma satisfação de 86% dos profissionais da área. As razões apontadas são as de que a modalidade lhes permite trabalhar as horas que desejam, na quantidade que desejam¹⁹².

Para aqueles empresários que apresentam uma atividade altamente irregular ao longo do ano, o ZHC é, muitas vezes, a única possibilidade de expandir ou manter contratações para a prestação desses serviços¹⁹³. Assim, o ZHC vem abrir um novo mercado laboral, ampliando oportunidades tanto de trabalho, como de prestação de serviços e nicho de mercado, as quais não seriam possíveis sem a sua flexibilidade.

Assim, o ZHC permite oferecer maiores posições de emprego, alcançando mais trabalhadores, e tendem a ser as posições menos impactadas em crises econômicas¹⁹⁴, dada a sua flexibilidade para o empregador. Nesse sentido, o diretor de políticas de turismo do país indicou a criação de 120 mil vagas de emprego no setor em 2011, atribuindo ao ZHC a possibilidade dessas ofertas. O setor de turismo é sabidamente sujeito a mudanças ao longo do ano e muitas vezes são feitas reservas de últimos hora. Assim, segundo o Diretor, a única forma de atender satisfatoriamente a demanda durante o ano inteiro, de forma eficiente, rápida e gerar tantos empregos é por meio da característica flexível do mercado de trabalho inglês, principalmente do ZHC¹⁹⁵.

Pelo lado do empregado, a flexibilidade pode ser um diferencial para que tenham escolha sobre o tempo que destinam ao labor, e façam os *trade-offs* que mais lhe favorecem pessoalmente

¹⁹⁰ MARICA, Mihaela-Emilia. On call (zero-hour) contractual arrangements: a new form of employment. Elements of compared law. Juridical Tribune, Bucarest, v. 9, n. 1, p.70-78, mar. 2019, p.71 e 73

¹⁹¹ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014, p.18

¹⁹² BRINKLEY, Ian. Flexibility or insecurity? Exploring the rise in *zero hour contracts*. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.18

¹⁹³ Ibidem, p.7

¹⁹⁴ Ibidem, p.13

¹⁹⁵ VIEWPOINTS: are zero-hours contract exploitive? BBC News, 09 de setembro de 2013

¹⁹⁶. Geralmente, a percepção dessa vantagem vem associada a uma não dependência da renda gerada pelo contrato, seja por ser um trabalho complementar a outro principal, seja por haver outras fontes de sustento¹⁹⁷.

Dentre os grupos sociais que mais podem ser favorecidos pela modalidade contratual estão os mais jovens, geralmente estudantes, e os mais velhos, geralmente aposentados. Realmente, estudantes geralmente conferem menos prioridade ao trabalho quando posto em relação ao estudo, sendo o labor utilizado como forma de complemento de renda para muitos. Ainda, os horários de estudo são variáveis, o que se amolda muito bem às características do ZHC.

Por sua vez, os idosos, aposentados, já auferiram a renda que os irá garantir o sustento ao final da vida, e seu trabalho geralmente está mais voltado à vontade de manter uma atividade laboral ou, como os estudantes, para o complemento da renda, sem que haja uma verdadeira dependência dessa ou, ao menos, sem que altos valores sejam esperados.

Aqueles na faixa anterior, de 54 a 65, também podem se beneficiar desses contratos, visto que muitos podem buscar uma redução nas horas de trabalho ao final da vida útil no momento pré-aposentadoria, ainda que continuem trabalhando¹⁹⁸

Dessa forma, tem-se que o ZHC pode trazer, de fato, uma realidade que sem ele não seria viável. Realidade esta que vem acompanhada da criação de empregos e de concessão de vantagens que talvez se mostrem muito interessantes a certos trabalhadores¹⁹⁹.

Alguns relatos indicaram a vantagem que teria representado a modalidade contratual em situações difíceis, como doenças na família, já que a flexibilidade permitia que se laborasse quando era possível e conveniente²⁰⁰.

¹⁹⁶ BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, mar. 2018, p.50

¹⁹⁷ BRINKLEY, Ian. Flexibility or insecurity? Exploring the rise in *zero hour contracts*. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.7

¹⁹⁸ PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. A matter of time: the rise of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.16

¹⁹⁹ BRINKLEY, Ian. Flexibility or insecurity? Exploring the rise in *zero hour contracts*. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.5

²⁰⁰ "I would like to comment on the long-running debate over zero-hours contracts. I had a zero-hours contract when my daughter was ill and I was unable to commit to regular hours. The contract meant I was able to work at short notice when possible. Work was not always there when I was available, but I valued the opportunity to work on an ad hoc basis. I was able to work in an emergency department where I received mandatory training and personal development. This was preferable to agency work. Having the zero-hours contract helped me maintain my registration." (HIGSON, Jessica. Family illness made me aware of the positive side to zero-hours. *Nursing Standard*, v. 28, n. 9, 30 de outubro de 2013).

O relato de empresários, por sua vez, permite tocar outro ponto relevante ao tópico. De fato, alguns empregadores relatam que fazem uso limitado do ZHC em funções que antes eram ocupadas por *agency workers* ou cargos temporários²⁰¹.

Neste ponto, cumpre salientar que um dos benefícios que era esperado em face da introdução do ZHC no mercado laboral era justamente a possibilidade de substituição dos *agency workers* por *zero hours*²⁰². Os contratos de *agency work* apresentam muitos problemas e dificultam a percepção dos direitos dos trabalhadores. Trata-se de uma relação com três participantes: o funcionário efetua o cadastrado em uma agência, a qual tem uma relação comercial com uma empresa, que, por sua vez, recebe o funcionário para prestar-lhe serviços, os quais são pagos via agência. Considerando que o controle é exercido por um “empregador” e o pagamento e contratação é feito por outro, as circunstâncias desse tipo de trabalho tornam extremamente difícil a análise de um vínculo de trabalho, tendo os tribunais se referindo ao fato de que não haveria empregador nestes casos²⁰³.

Em que pese a *Agency Workers Directive* de 2011 tenha conferido aos que laboram nesta modalidade diversos direitos trabalhistas, uma relação triangular torna mais difícil a categorização do trabalhador como *employee* ou o reconhecimento do descumprimento de direitos assegurados, mormente quando em comparação com uma relação direta entre um trabalhador e seu empregador.

Para aquele que utiliza *agency work* o ZHC pode trazer vantagens, como o maior controle sobre o processo de contratação, maior possibilidade de manutenção do funcionário – visto que os contratos de *agency* tendem a ser temporários -, e a redução dos custos de contratação, já que não há as taxas da agência que faz a intermediação. A redução de custos iniciais de produção é outra vantagem aos empregadores, já que permite ter trabalhadores selecionados e preparados

²⁰¹ O dono de uma contratadora relata: “We’ve now use zero-hours contracts on a limited basis to employ a small number of administrative staff. Previously these individuals had been working for us on a temporary basis through an agency. Bringing them onto our books on zero-hours contracts allows us to save money on agency fees and if anything gives those individuals more certainty than they had previously. It has also enabled us to provide staff with greater flexibility when family issues arise. One member of staff required a significant degree of flexibility to care for her son while he was in hospital and her contract allowed us to easily facilitate that” (PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. *A matter of time: the rise of zero-hours contracts*. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.16).

²⁰² BRINKLEY, Ian. *Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hour contracts*. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f, p.24; PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. *A matter of time: the rise of zero-hours contracts*. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.15

²⁰³ A oreocupação foi exarada no julgamento do Court of Appeals em *Cable & Wireless Plc v. Muscat*, tendo o julgado mencionado que “the Court was concerned that Mrs Dacas had been employed by no one”.

para o serviço que poderão ser chamados e utilizados na tarefa necessária, não incorrendo nos custos de contratação e treinamento comuns em *agency work*²⁰⁴.

Contudo, o gráfico indicado no tópico anterior demonstra que o aumento dos ZHC teve pouco ou nenhum impacto no número de postos de trabalho em *agency work*, de modo que esse benefício, ainda que possível, não parece estar sendo verificado no Reino Unido.

1.2.3 AS IDEIAS QUE SOLUCIONAM

Muitos dos problemas suscitados ao longo do trabalho já têm soluções apresentadas e em discussão. A ideia presente no Reino Unido, ao menos para alguns estudiosos, é que é preciso lidar com estas dificuldades a fim de garantir, ao menos para a maioria possível, que a flexibilidade do ZHC não seja utilizada às custas do bem estar dos trabalhadores²⁰⁵.

Dessa feita, em julho de 2017 foi publicado um estudo encomendado (a *Taylor Review*) pela administração conservadora de Theresa May sobre o novo panorama do mercado de trabalho, impactado pela *gig economy*. Buscava-se entender as diferentes formas de contratação que haviam emergido em busca de necessidades de regulamentações²⁰⁶

Cabe mencionar que um estudo similar feito em 1969, a *Donovon Report*, já serviu como base para mudanças legislativas, por exemplo a criação do instituto do *unfair dismissal*, que antes era severamente limitado e regido apenas pelos tribunais²⁰⁷

No que tange ao *Taylor Review*, foram feitas análises específicas aos ZHC, bem como foram propostas soluções para os problemas verificados. Salienta-se, contudo, que as propostas trazidas pelo Taylor Review foram criticadas fortemente por alguns, seja pelo entendimento de que a análise do direito na proposta foi superficial, seja pelo pouco detalhamento das propostas, seja pela aparente timidez em algumas soluções trazidas²⁰⁸. Ainda assim, as ideias lançadas se direcionam à solução de problemas já explanados no trabalho e, se

²⁰⁴ PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. A matter of time: the rise of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f, p.15

²⁰⁵ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014, p.9

²⁰⁶ BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, mar. 2018, p.47

²⁰⁷ *Edwards v. Chestfields Royal Hospital NHS Foundation Trust*, UKSC 58, 14 de dezembro de 2011, p.5

²⁰⁸ BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, mar. 2018, p.64

bem implementadas ou ajustadas, poderiam contribuir para uma realidade melhor para quem labora em ZHC.

A primeira solução proposta é a da criação de um salário mínimo maior para aqueles trabalhadores cujas horas não são garantidas, de modo a estimular os empregadores a fixarem mais horas de trabalho, diminuindo a insegurança da contratação. A crítica feita à proposta é a de que essa medida alcançaria apenas aqueles empregados que são pagos com base no salário mínimo ou um salário muito baixo²⁰⁹. No entanto, a solução não deixaria de ser efetiva ao menos àqueles mais prejudicados pelos ZHC. Ainda, a substituição desse “novo salário mínimo” por um adicional em porcentagem parece resolver os problemas da proposta.

A segunda medida indicada no Taylor Review se volta para o problema da continuidade do emprego, a qual é utilizada no Reino Unido para determinar a aquisição de certos direitos, como, por exemplo, a vedação do *unfair dismissal* após 2 anos de labor. Para isso, a proposta é aumentar o tempo de carência para a perda dos direitos, bem como ampliar o rol de justificativas para manutenção desse período na contagem de continuidade. A crítica, contudo, é de que isto incentivaria empregadores a oferecer trabalho com frequência ainda menor, a fim de ultrapassar os novos períodos de carência, renovando e até agravando o problema²¹⁰.

Uma solução diversa proposta pelo texto é a aplicação da continuidade por tempo de vigência do contrato como um todo, ou mesmo a retirada ou modificação desses requisitos para a modalidade do ZHC e em acordo com suas particularidades.

O *Resolution Foundation* faz outra proposta que envolve mudança legislativa, indicando ser necessária a expansão de alguns direitos aos *workers*, status geralmente ocupado pelos ZHC. Um exemplo seria o de receber o *employment particulars*, onde constam todas as descrições sobre o trabalho a ser realizado, o que garantiria maior informação e conhecimento dos trabalhadores sobre o labor que estão se comprometendo a prestar²¹¹.

²⁰⁹ BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, mar. 2018, p.65.

²¹⁰ *Ibidem*, p.67

²¹¹ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. *Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts*. Londres: Resolution Foundation, 2014, p.11

As outras soluções propostas na Review são a maior divulgação dos direitos dos empregados em ZHC, ao que há a crítica de ser uma proposta tímida e que seria melhor feita com o maior amparo do Estado e aplicação de penalidades²¹². Contudo, uma ideia não exclui a outra.

O *Taylor Review* sequer foi o único a sugerir medidas que promovessem o maior conhecimento acerca do ZHC, tanto dos empregados quanto dos empregadores, havendo propostas semelhantes em estudos como o da *Resolution Foundation*. Neste, a sugestão foi voltada a maior atuação da *Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)*, uma organização do Estado voltada à promoção de boas práticas no trabalho, que poderia construir junto a organizações patronais e de trabalhadores um guia de conduta para a modalidade contratual, inclusive com diretivas a serem seguidas na relação de trabalho²¹³.

Neste caminho, a campanha *The Living Wage* é um exemplo de sucesso, e foi voltada justamente à uma conscientização dos empregadores acerca dos benefícios que traria para o seu negócio a garantia de melhores condições laborais. A utilização de marcas e selos de aprovação para marketing foram ideias positivas neste caso²¹⁴, que poderiam ser aplicadas à situação dos ZHC.

Outra solução proposta no estudo foi a de unificar encargos tributários para as diferentes modalidades contratuais, de modo a afastar uma possível vantagem encontrada pelos empregadores em ZHC²¹⁵. Embora não completamente satisfatória se considerada sozinha, a proposta é viável e de fácil aplicação prática.

Uma última proposta atrativa trazida no *Taylor Review* foi a de que, após um ano de contrato em *zero hour*, os trabalhadores pudessem requisitar um contrato de trabalho com horas fixas garantidas correspondentes às horas laboradas em média ao longo do período. Soma-se à proposta a ideia de limitar as razões pelas quais poderia ser recusada a solicitação por parte do empregador²¹⁶.

²¹² BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, mar. 2018, p.68

²¹³ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. *Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts*. Londres: Resolution Foundation, 2014, p.12

²¹⁴ *Ibidem*, p.12

²¹⁵ BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, mar. 2018, p.63

²¹⁶ *Ibidem*, p.68-69.

A ideia já foi trabalhada no *Zero Hour Contract Bill*, que garantia o direito ao pedido e ainda expunha as (poucas) razões pelas quais poderia haver negativa do empregador²¹⁷. A ideia se mostra especialmente interessante quando considerado que a constância de horas laboradas que permitiria a realização do pedido, também indica menos necessidade do ZHC pela habitualidade no labor²¹⁸. A medida funcionaria, assim, como uma espécie de controle do bom uso da modalidade contratual. Salienta-se que alguns relatos de empregadores que fizeram uso dessa possibilidade de contratação posterior relataram maior lealdade e dedicação de seus funcionários²¹⁹.

Quando é o governo o responsável por grande parte das contratações de ZHC, como é o caso do Reino Unido, as soluções são ainda mais facilmente implementadas. Para as empresas cujas atividades são predominantemente a prestação de serviços para o poder público, uma possibilidade seria a distribuição das contratações por setores de atendimento, de modo a reduzir alguma competitividade e afastar a necessidade de redução de custos dessas empresas²²⁰.

Quanto à efetivação de garantias, a solução seria a de modificação e integralização das agências de fiscalização laborais. O fato de hoje haver agências específicas para tipos diferentes de direito – como a *The Health and Safety Executive* para segurança e saúde no trabalho e a *HM Revenue and Customs* para o salário mínimo – torna mais custoso e difícil a efetiva fiscalização. Um inspetor de saúde e segurança no trabalho visita a empresa em média a cada 12 a 20 anos.²²¹ A melhoria nesse aspecto poderia inclusive reduzir a necessidade de recorrer aos *Employment Tribunals* em casos de violação a direitos do trabalhador, tornando mais imediata e direta a efetivação de garantias.

O Reino Unido apresenta atualmente uma dependência muito grande do Judiciário e órgãos similares, não sendo tão acompanhado em suas pautas pelas políticas governamentais e pelo parlamento²²². A não atuação dessas instâncias diminui a possibilidade de correção de algumas distorções da *common law*, reforçando o sentimento de insegurança nas relações laborais. A solução de melhorar a fiscalização parece ir ao encontro dessas preocupações.

²¹⁷ Zero Hour Contract Bill, 5

²¹⁸ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014, p.15

²¹⁹ Ibidem, p.12

²²⁰ Ibidem, p.17

²²¹ Ibidem, p.13

²²² BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, mar. 2018, p.75

Para além disso, o próprio entendimento dos tribunais com relação à *mutuality* contratual é algo passível de adaptação às características do ZHC, para que o foco seja desviado da ausência de obrigação de ofertar e aceitar serviço.

Em que pese a inserção legislativa – como era a *zero hour contract Bill* - de uma garantia no reconhecimento do vínculo empregatício nestes casos fosse a solução mais próxima do ideal, a *common law* apresenta possibilidades de mudanças de entendimento mais flexíveis em suas decisões, sendo que o problema da *mutuality* já foi contornado em alguns julgamentos. Parece injusto que nessa nova realidade laboral uma mudança como essa não possa ser mais abrangente para comportar novas formas de trabalho, garantindo mais direitos aos ZHC.

Assim, uma mudança iniciada nas cortes inferiores, ou no próprio *Employment Tribunal* pode surtir os efeitos necessários. Ainda que as cortes superiores não partilhem de posicionamentos deste tipo, não seria a primeira vez que a reiterada aplicação de uma decisão nas cortes mais baixas enseja a acolhida da mesma pelas superiores²²³.

A incerteza sobre a oferta de trabalho também pode ter soluções por meio da *common law*. Neste sentido, tem-se o caso paradigmático e histórico de *Devonald v Rosser & Sons*, no qual foi discutida a necessidade de uma quantidade mínima de trabalho a ser ofertada a um *piece worker*, uma modalidade contratual próxima ao ZHC. A decisão, exarada em 1906, determinou que haveria, sim, um mínimo a ser garantido²²⁴.

De outra parte, uma solução mais carente de construção pelos tribunais é a de leitura de uma cláusula implícita que garantisse um dever de justiça dentro do contrato laboral. Esse *duty of fairness* já foi mencionado em *dicta* em algumas decisões, e ainda precisaria superar precedentes como *Johnson* para poderem virar *claims* nos tribunais²²⁵. Se bem construído os institutos jurídicos, contudo, seria possível questionar a não oferta de um número razoável de horas pelo empregador, ou exigir o favorecimento de trabalhadores mais antigos em detrimento de novos²²⁶.

Por fim, os problemas enfrentados pela ausência de relacionamentos no ambiente de trabalho e a conseqüente dificuldade de participação em organizações coletivas podem se tornar, ao fim, uma vantagem. A formação de um coletivo próprio dessa modalidade contratual, independentemente do empregador, permitiria uma identificação que pode ser até mesmo mais

²²³ SANDERS, Astrid. Fairness in the contract of employment. *Industrial Law Journal*, Oxford, v. 46, n. 4, p. 508-542, dec. 2017, p.510

²²⁴ *Ibidem*, p.538

²²⁵ *Ibidem*, p.532

²²⁶ *Ibidem*, p. 538

útil, visto que se voltaria as suas próprias particularidades e necessidades, muitas vezes comuns a todos.

Pelo exposto, nota-se que o banimento dos ZHC não aparece como uma solução, seja pela ausência de uma precarização inata à modalidade, seja pelo risco de que outras formas mais prejudiciais e menos administráveis sejam utilizadas – o que parece ser o curso natural para empregadores que utilizam dolosamente a modalidade para driblar direitos trabalhistas –, provocando injustiças com aqueles que fazem bom uso do contrato.²²⁷

Flexibilidade implica restrições e limitações claras, especialmente quando se fala de mercado de trabalho. É plenamente possível conciliar a flexibilidade das tradições inglesas com a existência de regras que delimitem e garantam certos direitos. O Reino Unido parece fazer isso de alguma forma, ainda que não tenha encontrado todas as soluções para todos os problemas²²⁸.

Portanto, depreende-se do exposto até então que o movimento inglês é no sentido de receber, e não barrar, esses novos tipos de trabalho que tem crescido nos últimos tempos, voltando os esforços para a criação de garantias que melhorem as suas condições²²⁹ e propiciem um espaço para que as vantagens que possam ser oferecidas pelo contrato sejam ressaltadas, enquanto os problemas são mitigados.

²²⁷ ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. Zeroing in: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014, p.9

²²⁸ ALLEN, John; HENRY, Nick. Ulrich Beck's risk society at work: labour and employment in the contract service industries. Transactions of the Institute of British Geographers, [S.I.], v. 22, n. 2, p. 180–196, 1997, p.181

²²⁹ MARICA, Mihaela-Emilia. On call (zero-hour) contractual arrangements: a new form of employment. Elements of compared law. Juridical Tribune, Bucarest, v. 9, n. 1, p.70-78, mar. 2019, p.78

2 CONTRATO INTERMITENTE E O DIREITO BRASILEIRO

Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED)²³⁰, no ano de 2018, foram criadas 85.418 postos de trabalho intermitente no país, representando 0,29% das novas contratações no ano. O número pode ser tímido, mas a tendência ao aumento de sua utilização explica a atenção que a modalidade contratual tem conquistado no país.

A definição do contrato intermitente no Brasil está contida no art. 443, §3º da CLT²³¹. A definição é ampla e carece de muitas complementações, que tem sido feitas pela legislação, pela doutrina e pelos Tribunais brasileiros.

Com o presente trabalho, pretende-se acrescentar a contribuição da análise comparativa, de modo que nesta segunda parte serão apresentadas comparações feitas entre os problemas vivenciados no Reino Unido e sua verificação (ou não) no Brasil. Ainda, serão comparadas as soluções que haviam sido propostas pelo direito inglês com a realidade brasileira e suas peculiaridades.

2.1 PRECARIIDADES AUMENTADAS

A semelhança do *ZHC* com o modelo de contrato intermitente adotado no Brasil é notada por autores brasileiros, que criticam a importação do instituto pelo Brasil e apontam a insegurança em ambas as modalidades, especialmente quanto à ausência de uma garantia efetiva de salário mínimo.²³² No Brasil, são feitas comparações do trabalhador intermitente com uma máquina, ligada e desligada a bel prazer do empregador²³³.

As dificuldades encontradas na realidade do *ZHC* justificam em parte a visão, que deve agora ser comparada ao Brasil e suas circunstâncias sociais e econômicas.

2.1.1 OS ASPECTOS NEGATIVOS E DIFICULDADES IMPORTADAS

²³⁰ PROGRAMA DE DISSEMINAÇÃO DAS ESTATÍSTICAS DO TRABALHO. CAGED. Acesso online.

²³¹ 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. 443, §3º, CLT)

²³² DEL'OLMO, Florisbal de Souza. Contrato de trabalho intermitente. *Percurso*, v.1, n.28, p. 39-55, 2019, p. 48

²³³ *Ibidem*, p. 52

É preciso reconhecer que certa tensão é inerente a qualquer relação entre empregador e trabalhador. Ao que toca o tema do presente trabalho, é possível identificar a divergência presente entre a vontade do trabalhador de ter garantida a renda mensal para seus gastos pessoais e, de outro lado, a vontade do empregador de ter empregados treinados e de ter controle sobre seus custos de produção, sempre atento ao mercado concorrencial.

As disputas notadas acima são comuns ao Reino Unido e ao Brasil, assim como são muitos dos problemas vivenciados em razão da inserção de modalidades contratuais de extrema flexibilidade, como são o ZHC e o contrato intermitente. Em ambos os países, a modalidade contratual analisada atende claramente às necessidades do polo patronal da relação, abandonando em grande parte os interesses dos empregados²³⁴. Percebe-se o tratamento do trabalho como um produto de comercialização, visão esta que nega o fato de que por trás da força de labor está um ser humano, com direitos fundamentais a serem assegurados.²³⁵

Lembra-se que a primeira e talvez principal crítica ao ZHC no contexto britânico era a falta de regulação sobre a matéria, causando incertezas desnecessárias a um contrato já inseguro por si só. No Brasil, ainda que exista regulamentação específica sobre o contrato intermitente, a crítica mais clara feita pela doutrina, para além das suas próprias características, é justamente a insuficiência do que foi trazido pelo legislador²³⁶. Mesmo considerando a presença de um artigo específico para a modalidade contratual e a presença de diversas disposições detalhadas sobre certos aspectos do contrato - ambos exemplos que não são verificados no Reino Unido -, a lei ainda é lacunosa e não preenche muitas das dúvidas de empregadores e empregados sobre os termos que devem reger o contrato de trabalho intermitente. Dessa forma, espera-se que problemas como o não cumprimento de leis, a dificuldade na garantia de direitos e a diferenciação negativa entre intermitentes e trabalhadores regulares (problemas observados no Reino Unido com a rasa e breve definição jurídica sobre o tema), serão vivenciados em alguma medida no Brasil.

Com efeito, parece que ao mesmo passo em que a autorregulação do mercado, possibilitada pelas ferramentas que conferem maior controle do empresário sobre seus custos, é

²³⁴ NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira : contraponto com o modelo italiano. Revista do Tribunal Regional da 15ª Região, n. 51, p. 127-148, 2017, p.128

²³⁵ KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. Tempo social, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, abr. 2018, p.79

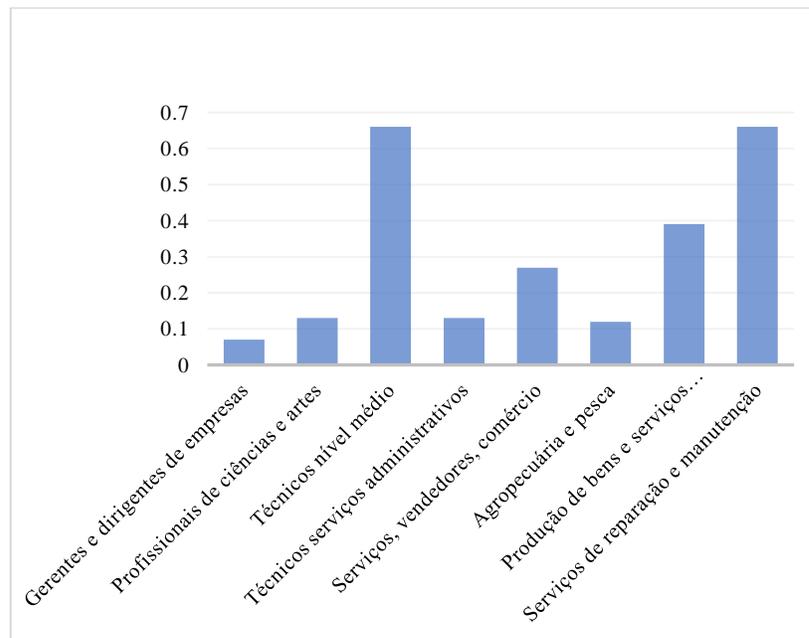
²³⁶ ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 8, n. 74, p. 54-73, dez. 2018, p. 60

favorecida, a regulação pública, entendida como a intervenção do poder público na relação do trabalho é consideravelmente diminuída.²³⁷

Por exemplo, não houve limitação do legislador quanto às funções ou às características da atividade empresarial que poderia contratar no regime intermitente²³⁸, embora alguns Tribunais já tenham manifestado entendimento no sentido de que deveria haver restrições neste sentido. Pela letra da lei, contudo, o contrato intermitente poderia ser utilizado, independentemente da natureza do trabalho realizado, não importando se o mesmo tem características de continuidade ou sazonalidade que justifique a intermitência do labor.

No ponto, cabe destacar que até o momento, a distribuição dos contratos intermitentes não parece ter ignorado completamente o entendimento de que seria uma modalidade destinada a trabalhos também de natureza intermitente. Segundo dados do CAGED, no ano de 2018 a distribuição dos cargos de contratos intermitentes ocupados foram as seguintes:

Gráfico 8 – Porcentagem de contratos intermitentes por grupo de ocupações no Brasil em 2018



Fonte: CAGED

Depreende-se do gráfico acima que as funções que mais estão utilizando a contratação intermitente no Brasil são os técnicos de nível médio, a indústria e os serviços de reparação e

²³⁷ KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo social*, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, abr. 2018, p.78

²³⁸ NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira : contraponto com o modelo italiano. *Revista do Tribunal Regional da 15ª Região*, n. 51, p. 127-148, 2017, p.133

manutenção. Desses, os últimos dois são especialmente ligados a uma sazonalidade natural, o que indica uma tendência a boa colocação dos contratos intermitentes no mercado laboral brasileiro.

Por outro lado, as funções indicadas tendem a ter remunerações mais baixas, assim como se observou no contexto britânico. Neste sentido, justificam-se as principais preocupações veiculadas na doutrina, que são em relação à ausência de possibilidade de planejamento financeiro e laboral, bem como a falta de garantia até mesmo do salário mínimo e das contribuições previdenciárias correspondentes.²³⁹ Para quem percebe remuneração naturalmente baixa, estes problemas têm impactos negativos aumentados. Soma-se a isso o fato de que a escolaridade da maioria dos contratados de forma intermitente é de nível fundamental completo a médio completo²⁴⁰, setores que também não costumam auferir rendas significativas ou dispor de meios auxiliares de sustento.

Nesta linha, as preocupações com o possível endividamento e a dificuldade de assumir gastos básicos e de longo prazo parecem ser as mesmas enfrentadas pelos trabalhadores no Reino Unido.²⁴¹ E o mero intuito de formalização pode não melhorar efetivamente as condições de trabalho, mormente pelas questões de ausência de garantia de um salário mínimo²⁴².

Ainda, os grupos naturalmente beneficiados no Reino Unido não parecem ser encontrados no Brasil. Em que pese o acesso ao primeiro emprego e a conciliação entre o trabalho e estudo sejam situações frequentemente mencionadas no Brasil como moldadas ao contrato intermitente²⁴³, a verificação dos contratos intermitentes em 2018 demonstra que as escolhas não estão sendo feitas, e que a contratação intermitente aparenta ser mais algo imposto ao trabalhador pelo mercado em geral.

²³⁹ DEL'OLMO, Florisbal de Souza. Contrato de trabalho intermitente. *Percurso*, v.1, n.28, p. 39-55, 2019, p.43

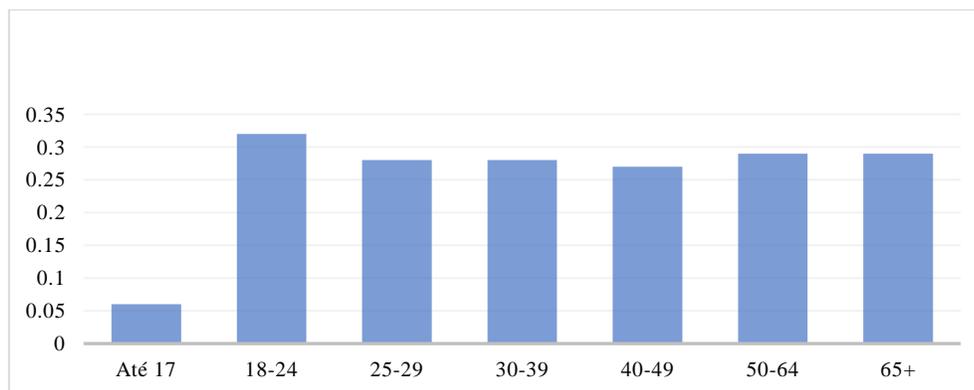
²⁴⁰ PROGRAMA DE DISSEMINAÇÃO DAS ESTATÍSTICAS DO TRABALHO. CAGED. Acesso online.

²⁴¹ DEL'OLMO, Florisbal de Souza. Contrato de trabalho intermitente. *Percurso*, v.1, n.28, p. 39-55, 2019, p.50

²⁴² CARVALHO, Augusto Xavier. A reforma trabalhista e o mito da geração de empregos. *Carta Social e do Trabalho*, n. 38, p. 12-31, dez. 2018, p. 22

²⁴³ TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. Contribuição crítica à reforma trabalhista. Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017, p. 65

Gráfico 9 – Porcentagem de trabalhadores em ZHC no Brasil por faixa etária



Fonte: CAGED

Como se vê, ainda que os jovens façam uso da modalidade contratual, ela é utilizada de forma equilibrada em todas as faixas etárias, não indicando maior utilização por aqueles que mais tendem a se beneficiar. A utilização nas faixas de idade entre 25 e 50 anos são especialmente preocupantes, conforme já foi mencionado durante a análise do tópico no direito inglês.

Assim, se jovens e aposentados são considerados grupos de difícil inserção no mercado, e podem ser auxiliados pelo contrato intermitente²⁴⁴, eles não parecem estar sendo tão significativamente auxiliados.

A resolução do desemprego também pode ser uma ilusão no Brasil se não combatido o problema da ausência de limitação dos períodos que pode ser mantido o vínculo sem qualquer oferta de trabalho, ou ainda sem um mínimo de horas a serem ofertadas. Isso porque a legislação dá margem para que trabalhadores constem sempre como empregados, ainda que não laborem nem mesmo uma hora no mês²⁴⁵.

Uma decisão do TRT4 enfrentou problema quanto ao ponto ao tratar do caso de uma funcionária intermitente que não era chamada para trabalhar há cerca de dois meses, de modo que ingressou com reclamatória trabalhista a fim de receber as verbas rescisórias do que acreditava ter sido sua demissão. Contudo, a alegação da empresa, acolhida pelo Tribunal, foi de que o vínculo ainda estava ativo, não sendo nada devido à autora da ação.²⁴⁶ Resta, assim, o

²⁴⁴ NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira : contraponto com o modelo italiano. Revista do Tribunal Regional da 15ª Região, n. 51, p. 127-148, 2017, p.140

²⁴⁵ DEL'OLMO, Florisbal de Souza. Contrato de trabalho intermitente. Percurso, v.1, n.28, p. 39-55, 2019, p. 41

²⁴⁶ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Acórdão do processo nº 0010006-66.2019.5.03.0107, Diário de Justiça eletrônico, 31 de maio de 2019.

questionamento de quanto tempo de inatividade poderá ser verificado sem que se afaste o requisito da não-eventualidade.

Invertendo-se o extremo é possível chegar a outro problema, o das jornadas extenuantes. A ausência de explicação sobre limites mínimos e máximos da jornada do intermitente podem permitir também que o labor seja excessivo, em razão do aceite, pelo medo da certa insegurança, de todas as ofertas de serviço dos mais diversos empregadores, somando as jornadas de labor de um trabalhador, em evidente prejuízo à saúde do empregado.²⁴⁷

Alguns dos problemas sequer dependem da conduta do empregador, que poderia ser a melhor possível e ainda haver danos ao empregado. A expectativa de alguns, entretanto, é que a concorrência estimule a precarização do trabalho por meio da adoção do contrato intermitente até mesmo por bons empregadores²⁴⁸.

Independente também do bom empregador o caráter da transferência do risco do negócio ao trabalhador, também constatada no contrato intermitente brasileiro.²⁴⁹

A associação do contrato intermitente a momentos de maiores dificuldades econômicas também é verificada no Brasil. Durante a época de desenvolvimento econômico e maiores taxas de emprego no país, as ideias de maior flexibilização do mercado de trabalho se tornaram mais escassas²⁵⁰. De certa forma, essa percepção confirma, para o Brasil, a tendência verificada no Reino Unido, de que contratos como o intermitente e o ZHC, que se mostram como símbolos de uma desregulação do trabalho, são mais utilizados em momentos de crise.

Quanto à participação do Poder Público no incentivo da modalidade contratual intermitente, não deve encontrar paralelo no Brasil. Em que pese desde de 2015 o Estado tenha demonstrado uma linha de redução de gastos públicos.²⁵¹, os impactos dessa retenção de valores devem ser distintos daqueles vivenciados no Reino Unido, mais restritos à redução dos gastos sociais em áreas como a previdência.

Ainda, no que toca à saúde do trabalhador, é possível tecer algumas considerações. O tempo que o empregado intermitente tem para resposta à oferta de serviço no Brasil é de 24h.

²⁴⁷ GALVÃO, André Freire; MENDES JR., Ricardo Lopes. A transferência do risco da atividade econômica ao empregado no contrato de trabalho intermitente instituído pela reforma trabalhista de 2017. *Desafios à democracia, desenvolvimento e bens comuns*, v. 25, n. 2, p. 2007-2015, ago. 2018, p.2011

²⁴⁸ DEL'OLMO, Florisbal de Souza. *Contrato de trabalho intermitente*. *Percurso*, v.1, n.28, p. 39-55, 2019, p.50

²⁴⁹ *Ibidem*, p.52

²⁵⁰ KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo social*, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, abr. 2018, p.85

²⁵¹ *Ibidem*, p. 86

Neste aspecto, argumenta-se que o período é curto e implicaria em um estresse a mais para o trabalhador que necessitaria conferir constantemente seus meios de comunicação a fim de responder eventuais ofertas de trabalho²⁵². Em comparação, no Reino Unido, não há qualquer previsão legal quanto ao tempo máximo de resposta do trabalhador, permitindo que as empresas fixem o que lhes convier. No entanto, também lá, o estresse dos trabalhadores de checar constantemente com a empresa foi mencionado por trabalhadores em ZHC²⁵³.

De fato, a incerteza com relação à prestação do serviço intermitente, associada ao tempo de resposta ao empregador em até 24h tende a invadir o espaço privado do indivíduo, que mesmo em momentos dedicados a suas próprias atividades, conviverá com a insegurança sobre a próxima oferta de trabalho e sua consequente remuneração. Assim, a flexibilização é vista como uma "diminuição drástica das fronteiras entre atividade laboral e espaço da vida privada"²⁵⁴.

Por fim, cumpre destacar que embora não exista *mutuality* no direito contratual brasileiro, a falta de uma obrigação contratual quando se retira o dever de garantir trabalho e renda para um empregado é notada no país, e parece ser uma quebra do padrão de contratação no mercado laboral brasileiro²⁵⁵. Aqui, contudo, a preocupação está mais localizada na ausência de obrigação por parte do empregador, não havendo tanta menção à desobrigação que alcança o empregado da modalidade²⁵⁶. De certa forma, a visão pode ser facilmente explicada pela noção de assimetria na relação de trabalho que foi mais bem construída e mantida no Brasil.

2.1.3 OS PROBLEMAS NACIONAIS

A lei 13.467/17 como um todo recebe duras críticas no Brasil. Inclusive, é entendida por alguns como uma "contrarreforma", em razão das modificações trazidas, que mais se aproximariam de um retrocesso do que de uma modificação propriamente dita. As ferramentas introduzidas na Reforma se voltam consideravelmente às vontades do empregador, que passa a

²⁵² RIBEIRO, Fernando Nunes et al. Contrato de trabalho intermitente: análise de uma novidade ilusória. Anais X SIMPAC, v.10, n. 1, p. 527-533, 2018, p.529

²⁵³ O'BRIAN, Mark; KYPRIANOU, Paul. Working Life. In: Just managing? What it means for the families of austerity Britain. Cambridge: Open Book Publishers, 2017, p.71

²⁵⁴ ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 123, p. 407-427, set. 2015, p. 412

²⁵⁵ DEL'OLMO, Florisbal de Souza. Contrato de trabalho intermitente. Percurso, v.1, n.28, p. 39-55, 2019, p.44

²⁵⁶ Ibidem, p.44

dispor de maior flexibilidade para regular seu negócio, à despeito dos direitos dos trabalhadores.²⁵⁷

A noção de retrocesso e precarização tem traços particulares ao histórico nacional, não verificados no Reino Unido. A possível razão para o posicionamento de parte considerável da doutrina brasileira frente à Reforma – e ao contrato intermitente – é o fato de que o parâmetro brasileiro sempre pareceu ser a intervenção e a tutela do empregado, desde o nascimento da Consolidação das Leis do Trabalho em plena Era Vargas.

Desta feita, o mercado inglês, voltado ao longo prazo para a flexibilidade e mínima intervenção, com suas leis mais abstratas e pouco detalhadas, não parece ter visto no ZHC uma negação de outros institutos jurídicos. Ao menos a preocupação não é reiteradamente citada em estudos realizados no país, sendo o receio majoritariamente social.

Mas, a introdução de um contrato como o intermitente no Brasil deve enfrentar problemas não vivenciados no Reino Unido. Um destes é o aparente conflito do instituto jurídico, parâmetro de flexibilidade, com outras disposições normativas, sejam legais, na própria CLT, ou mesmo constitucionais, as quais tem bases de um Estado garantidor.

O primeiro conflito jurídico a ser trazido diz respeito ao salário mínimo, tratando-se de confronto relevante ente lei ordinária e Constituição Federal. No Brasil, a garantia de um salário mínimo consta no art. 7º, IV da CF. A violação prática desse dispositivo por meio da introdução de um instituto jurídico na CLT é problemática, e serve como embasamento para o questionamento de inconstitucionalidade de toda a modalidade contratual perante o Supremo Tribunal Federal (STF). E ainda que ultrapasse o STF, o contrato intermitente poderá trazer, no futuro, pedidos aos Tribunais Regionais do Trabalho de complementação da remuneração para que essa atinja o mínimo constitucional, sendo que alguma resposta terá de ser dada pela Instituição.²⁵⁸

Saindo dos preceitos constitucionais por um momento e adentrando a própria CLT, tem-se que o art. 4º desse Diploma Legal também parece ter sido desafiado pela introdução do contrato intermitente. Isso se dá pelo fato de que o dispositivo mencionado determina que será considerado tempo de serviço – e, portanto, remunerado -, todo o tempo em que o empregado “esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens”. Assim, o tempo em que

²⁵⁷ KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo social*, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, abr. 2018, p. 78

²⁵⁸ DEL’OLMO, Florisbal de Souza. Contrato de trabalho intermitente. *Percurso*, v.1, n.28, p. 39-55, 2019, p.41

há inatividade do trabalhador enquanto aguarda as ordens do empregador seria tempo à disposição²⁵⁹.

Essa definição legal poderia ser aplicada facilmente aos períodos de inatividade do contrato intermitente. Contudo, os dispositivos celetistas que introduziram a modalidade contratual intermitente afirmaram que o pagamento seria apenas o proporcional ao período em que houve atividade, labor, não sendo remunerados os tempos de espera do serviço. Os dispositivos parecem ser contraditórios, ou ao menos uma escolha deliberada do legislador de diferenciar os contratos intermitentes, sabidamente, lhes retirando direitos assegurados a outros.

Haveria, ainda, uma contradição entre o conceito de empregador, constante no artigo 2º da CLT.²⁶⁰ A redação do dispositivo atribui ao empregador, enquanto conceituação deste, a assunção do risco empresarial. Ocorre que, conforme já observado pelos britânicos, a modalidade contratual de ZHC ou intermitente parece transferir o risco do negócio ao empregado, que é quem carrega as incertezas sobre o trabalho, enquanto o empregador gere sua empresa com o poder próprio de decisão e escolha sobre quando fazer uso de mão de obra.

Outro problema específico do contrato intermitente diz respeito ao cancelamento do serviço acordado. A CLT dispõe no art. 452-A, §4º que a parte que descumprir com seu dever (de garantir ou prestar o trabalho, a depender da parte), deverá pagar multa a outra no valor de 50% da remuneração que seria devida pelo serviço cancelado. Contudo, a lei estabelece uma exceção, para os casos em que o cancelamento se dá por justo motivo e não indica quais seriam estas motivações justificadas.

Neste sentido, o art. 473 da CLT poderia ser aplicado para suprir a lacuna legislativa, já que aponta as razões que justificam a falta ao trabalho do empregado comum.²⁶¹ Ocorre que outro confronto legislativo seria aqui observado, uma vez que o art. 473 da CLT afirma que as razões que justificam as faltas ao trabalho também implicam no pagamento do salário pelo empregador, sem deduções, justamente por se tratarem de causas justificadas.

²⁵⁹ NACIF, Cynthia Mara Lacerda; SOUZA, Miriam Parreiras de. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 251-268, jan./jun. 2018, p. 360

²⁶⁰ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente - trabalho "zero hora" - trabalho fixo descontínuo. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 27-35, dez. 2018/jan. 2019, p.31

²⁶¹ NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira : contraponto com o modelo italiano. Revista do Tribunal Regional da 15ª Região, n. 51, p. 127-148, 2017, p.136

Assim, o funcionário intermitente restaria diferenciadamente prejudicado, não recebendo qualquer remuneração e apenas sendo isento da multa de 50% que teria de pagar caso não tivesse um justo motivo para faltar ao trabalho acordado com o empregador.

Salienta-se que a CLT introduz a possibilidade de compensação, ao invés da multa, em caso de cancelamento da prestação do serviço acordado. No entanto, a solução é questionável. Isso porque a compensação sempre dependerá do empregador, que pode ou não fazer novo chamamento ao trabalho naquele período de 30 dias (em que pode haver compensação). Assim, mesmo que o empregado desejasse compensar a falta, não poderia fazê-lo sem o chamamento da empresa. Não seria, portanto, uma verdadeira faculdade do empregado a compensação. Para que se equilibre os polos da relação no ponto, sugere-se que os 30 dias sejam considerados um prazo decadencial, de modo que a não oferta para compensação neste prazo impede a cobrança posterior da multa²⁶².

Por outro lado, caso o cancelamento fosse feito pela empresa, e a compensação ofertada em dia diverso, poderia ser que o empregado, em razão de laborar para mais empregadores, não tenha outros dias disponíveis para compensação no período de 30 dias. Nestes casos, a empresa não deve ficar isenta da multa, ainda que tenha ofertado compensação, sob pena de acarretar prejuízo ao funcionário.

Ainda, um dos problemas mais discutidos no Brasil é a material supressão do direito às férias no contrato intermitente. Isso porque um trabalhador que tenha mais de um empregador terá maiores dificuldades em gozar de férias concomitantes em todos seus postos de trabalho, de modo que a tendência é que não usufrua verdadeiramente de um período de descanso.²⁶³

Outro problema relativo às férias do empregado é a remuneração das mesmas. De acordo com o art. 452-A, §6º e §9º da CLT, o empregado intermitente deve receber as férias proporcionais a cada serviço prestado, além de poder gozar de 30 dias ao ano, período no qual não poderá ser chamado ao trabalho pelo empregador.

Ocorre que estas disposições vão de encontro ao art. 145 da CLT, que determina o pagamento das férias dois dias antes do início do período. Alguns autores indicam também uma

²⁶² NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira : contraponto com o modelo italiano. Revista do Tribunal Regional da 15ª Região, n. 51, p. 127-148, 2017, p.137

²⁶³ DEL'OLMO, Florisbal de Souza. Contrato de trabalho intermitente. Percurso, v.1, n.28, p. 39-55, 2019, p. 44

violação ao art. 7º, XVII da Constituição Federal,²⁶⁴ que confere o direito ao "gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal". Com efeito o fato de não se garantir férias concomitantes com todos os empregadores de um trabalhador pode ferir o preceito constitucional, haja vista que não haveria um efetivo gozo de férias. Por outro lado, não presente essa situação, a remuneração proporcional parece cumprir com o direito fundamental, ainda que de forma diversa da prevista no art. 145 da CLT, uma vez que a remuneração do período será sempre paga, proporcionalmente, ao final de cada tarefa realizada para o empregador.

Um último receio particular brasileiro em relação ao contrato intermitente está relacionado ao direito previdenciário, mais especificamente o recolhimento ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). O ponto é particularmente importante para a questão dos contratos intermitentes no Brasil, visto que tanto o período em que não houve oferta de serviços, como no período em que o trabalho não foi suficiente para alcançar a remuneração mínima mensal, não haveria contribuição para fins de contagem de tempo de serviço.²⁶⁵

A aposentadora, já seriamente dificultada pela recente reforma da previdência, seria ainda mais prejudicada. Quando se nota que os que mais fazem uso do contrato intermitente são as pessoas com menor remuneração e sem ensino superior, o fato de o cálculo do tempo de contribuição para a aposentadoria ser dificultado desta forma aponta para um problema social futuro, com uma população idosa considerável percebendo menos que um salário mínimo.

Ainda nas repercussões sobre o ramo previdenciário, uma dificuldade prevista para o contrato intermitente é a do estabelecimento de nexos causal em caso de doença ocupacional, visto que além do trabalho ser intermitente, a possibilidade de haver vários empregadores para um mesmo empregado tornará esta uma tarefa dispendiosa²⁶⁶ e talvez impossível, sendo a possibilidade mais clara a de não reconhecimento de nexos causal com nenhum empregador, restando o trabalhador desamparado.

Finalmente, não há indicação na legislação sobre como irá ocorrer o pagamento do salário maternidade e auxílio doença, o que também pode ser um problema para um trabalhador com muitos empregadores. A Medida Provisória (MP) nº 808/2017 havia inserido algumas

²⁶⁴ NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira : contraponto com o modelo italiano. Revista do Tribunal Regional da 15ª Região, n. 51, p. 127-148, 2017, p.138

²⁶⁵ DEL'OLMO, Florisbal de Souza. Contrato de trabalho intermitente. Percurso, v.1, n.28, p. 39-55, 2019, p. 51

²⁶⁶ Ibidem, p.43

disposições sobre o contrato intermitente, inclusive indicando a obrigatoriedade da Previdência Social de arcar com os benefícios mencionados diretamente.²⁶⁷ Contudo, como diz Amauri²⁶⁸, uma vez que a MP não foi convertida em Lei pelo Congresso Nacional, seria "agora apenas referência histórica sobre o trabalho mal feito pelos legisladores ordinários na Reforma Trabalhista".

2.2 ESPERANÇAS COMPARTILHADAS

Os aspectos positivos do ZHC também se traduzem em benefícios no contrato intermitente brasileiro. Inclusive, muitas das ideias que permaneceram como soluções hipotéticas aos problemas do ZHC no Reino Unido podem ser verificadas em prática no Brasil. Outras soluções e constatações positivas também foram verificadas na doutrina brasileira e merecem destaque. É o que se passa a tratar.

2.2.1 OS ASPECTOS POSITIVOS E SOLUÇÕES EM PRÁTICA

Algumas das soluções mais relevantes cogitadas no Reino Unido em relação ao *ZHC* são verificadas na prática no Brasil. Para além dos problemas intrínsecos às modalidades contratuais do ZHC e do contrato intermitente, a insegurança que ronda os britânicos, que sequer contam com legislação específica da matéria, não alcança o Brasil.

Dessa forma, as dúvidas quanto à existência de um vínculo de emprego, a falta de regulação, a ineficiência dos tribunais frente às demandas trabalhistas e a falta de um controle externo ao jurídico são exemplos de problemas enfrentados no Reino Unido para os quais o Brasil, em certa medida, já tem as soluções.

No que tange ao vínculo empregatício, a opção do legislador de incluir a modalidade intermitente diretamente na CLT e não em lei esparsa e específica sobre a matéria afastou muitas das possíveis confusões que seriam geradas, e permitiu o enquadramento imediato daqueles cujo contrato sinaliza a intermitência como empregados.

²⁶⁷ RIBEIRO, Fernando Nunes et al. Contrato de trabalho intermitente: análise de uma novidade ilusória. *Anais X SIMPAC*, v.10, n. 1, p. 527-533, 2018, p.530

²⁶⁸ ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 8, n. 74, p. 54-73, dez. 2018, p. 59

Para além da inclusão na CLT, houve uma preocupação do legislador brasileiro em adotar expressamente, como parte da descrição da modalidade, a prestação do labor de forma descontínua²⁶⁹. Esse tratamento permite afastar algumas dúvidas quanto ao requisito da não-eventualidade, um dos elementos previstos no art. 3º da CLT para a configuração do vínculo empregatício. Em que pese seja o elemento mais questionado quando se fala em contrato intermitente²⁷⁰, a não-eventualidade difere da ideia de continuidade²⁷¹, e deve ser entendida como a presença de um caráter costumeiro e ordinário no papel desenvolvido pelo empregado para a atividade empresarial.²⁷²

Porém, ainda com o trabalho do legislador brasileiro, as dúvidas são passíveis de ocorrer. A jurisprudência pátria ainda é recente sobre a matéria e acaba não se moldando perfeitamente às particularidades do contrato intermitente. Atualmente, alguns casos indicam que podem haver algumas dificuldades no que tange ao status de empregado daquele que presta serviços intermitentes.

A título exemplificativo (e apesar de a modalidade não ter sido analisada especificamente no caso), um acórdão do TRT2 constatou que:

"(...) inexistência de não-eventualidade na prestação de serviços, podendo o reclamante ir em alguns dias, alterar tais dias e deixar de comparecer sem haver imposição de sanções típicas do exercício do poder empregatício"²⁷³.

Ou seja, o fato de, no caso em tela, o funcionário dispor do poder de escolha sobre ir ou não ao trabalho, que por sua vez só era ofertado aos finais de semana, afastaria o elemento da não-eventualidade. Essa conclusão, se mantida, pode alcançar os contratos intermitentes de forma negativa, colocando em dúvida as seguranças conferidas pelo legislador.

Ainda assim, o modo como inserido o contrato intermitente em nosso ordenamento jurídico afasta muitos dos problemas que são enfrentados no Reino Unido, desde o

²⁶⁹ DEL'OLMO, Florisbal de Souza. Contrato de trabalho intermitente. *Percurso*, v.1, n.28, p. 39-55, 2019, p.49

²⁷⁰ *Ibidem*, p.44

²⁷¹ ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, v. 8, n. 74, p. 54-73, dez. 2018, p. 60

²⁷² *Ibidem*, p. 70

²⁷³ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Acórdão do processo nº 1000569-55.2018.5.02.0718, Diário de Justiça eletrônico, 17 de junho de 2019

reconhecimento do status de *employees* para quem labora em ZHC, até a clareza na garantia de direitos básicos conferidos à categoria.

A ressalva é apenas a de que, para serem melhor atendidos os objetivos da reforma trabalhista quanto ao contrato intermitente, será necessária maior atenção do legislador e do Judiciário, especialmente para as lacunas deixadas pela parca exposição da modalidade contratual na CLT. A regulação existe, mas a forma como, na prática, muitos aspectos do contrato intermitente deverão funcionar, será um trabalho ainda a ser desenvolvido pelo legislador por meio de novas reformas, ou pelos Tribunais por meio de súmulas.²⁷⁴

Em seguimento, a despeito das falhas já mencionadas, a reforma trabalhista inseriu o contrato intermitente na CLT e já expôs direta e expressamente direitos que acompanham a modalidade. Previu-se a forma escrita obrigatória, o salário-hora maior ou igual ao mínimo, o respeito à equiparação salarial na função, o pagamento de verbas proporcionais ao tempo laborado e a obrigatoriedade de alguns dias de antecedência para a oferta, para a resposta e para eventual cancelamento do serviço a ser prestado.²⁷⁵ Essa regulação é consideravelmente maior do que a obtida no Reino Unido.

Ainda, no que tange à efetivação desses direitos, temos exemplos de sucesso tanto judicial como extrajudicial. O caso da empresa McDonald's serve como um bom ponto de comparação entre Reino Unido e Brasil, que ilustra as medidas de regulação extrajudiciais. Enquanto os britânicos foram às ruas para pedir que o McDonald's limitasse o uso considerável de ZHC²⁷⁶, no Brasil a mesma empresa foi investigada e autuada por um órgão responsável pelo zelo das boas práticas nas relações de trabalho: o Ministério Público do Trabalho.

Em razão da atuação do órgão brasileiro, foi observado, ainda em 2012, que os funcionários da empresa não possuíam horário fixo de trabalho e tinham seus salários calculados de forma errônea. Foram iniciados os procedimentos necessários, os quais culminaram na assinatura de um acordo pelo McDonald's, em outubro de 2018, comprometendo-se a não utilizar a contratação intermitente – então inserida pela reforma de 2017 – pelo período de cinco anos, além do pagamento de multa.²⁷⁷

²⁷⁴ DEL'OLMO, Florisbal de Souza. Contrato de trabalho intermitente. *Percurso*, v.1, n.28, p. 39-55, 2019, p. 46

²⁷⁵ NACIF, Cynthia Mara Lacerda; SOUZA, Miriam Parreiras de. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 251-268, jan./jun. 2018, p.257

²⁷⁶ SYAL, Rajeev. 'McStrike': McDonald's workers walk out over zero-hours. *The Guardian*, 01 de maio de 2018

²⁷⁷ MCDONALD'S não poderá usar jornada intermitente durante cinco anos. *Época negócios*, 03 de outubro de 2018

A existência e a efetiva atuação de órgãos como o Ministério Público do Trabalho auxiliam a fiscalização de práticas patronais condenáveis, e forma uma camada a mais de proteção do trabalhador, o que pode ser relevante na contratação intermitente, mais insegura por definição.

Por fim, cabe sinalizar a relevância da Justiça do Trabalho no Brasil para garantia de muitos direitos trabalhistas. Ainda que os britânicos contem com os *Employment Tribunals*, a estrutura do Poder Judiciário brasileiro, aplicada ao seu segmento trabalhista, não pode ser subestimada. Especialmente no Direito do Trabalho, as cortes tem especial papel na regulação das relações entre trabalhadores e empregadores, devendo manter seu papel quanto ao contrato intermitente em específico.

2.2.3 AS IDEIAS BRASILEIRAS

O Brasil apresenta muitos ganhos em comparação ao Reino Unido quando o objetivo é maior proteção ao trabalhador. Afinal, não se pode olvidar que nosso país dispõe de uma Constituição na qual são garantidos direitos sociais mínimos, muitos concernentes à matéria trabalhista.

Desse modo, algumas soluções só poderiam ser propostas aqui, diante do instituto do contrato intermitente. Muitas dessas ideias estão apoiadas em preceitos constitucionais e ideais construídos ao longo de décadas de proteção ativa e intervenção do poder público sobre a relação de trabalho.

Iniciando por aquela que talvez seja a maior preocupação no momento, a garantia do salário mínimo ao trabalhador intermitente seria possível por diversas vias. A importância de uma solução para a aparente relativização da garantia constitucional ao salário mínimo é latente, e o ponto é assunto da ADI nº 6154, constante na pauta do Supremo Tribunal Federal.

No Reino Unido, o problema de um salário mínimo também foi discutido, mas não com o enfoque dado no Brasil. Ocorre que os britânicos fixam seu salário mínimo em horas e, uma medida que parece simples, acaba por afastar muitas das preocupações neste sentido: observado por hora, o salário mínimo de um ZHC é o mesmo ou superior ao de outras trabalhadores regulares. A soma do montante ao final do mês, embora um problema econômico, não se configura um problema jurídico como no Brasil.

Porém, existem aqueles que enxergam na relativização do salário mínimo o único problema que leva os contratos intermitentes ao rótulo de precarização²⁷⁸. Para além de um problema jurídico, é um problema social considerável, o único problema no que tange ao contrato intermitente.

Assim, para a sua solução, tem-se algumas ideias de fontes diferentes. Alguns entendem que como a Constituição garante a remuneração do salário mínimo àqueles que percebem remuneração variável, conforme art. 7º, VII, a leitura desse dispositivo deveria ser ampliada para alcançar os intermitentes.

Evidente que a percepção de salário variável difere significativamente do contrato intermitente, haja vista que neste último, o que varia não é a remuneração, mas sim o tempo em que se presta serviço ao empregador. Ainda assim, o dispositivo constitucional poderia ser utilizado como base para que se garanta o salário mínimo também aos intermitentes, independentemente da quantidade de labor. E mais, acredita-se que a inserção dessa garantia não afastaria o caráter atrativo da modalidade aos empregadores.²⁷⁹

Outra solução seria adaptar o entendimento doutrinário do contrato intermitente para que esse fosse visto como uma modalidade de serviço por obra, na qual o salário pago por unidade dessa obra, calculado pelo tempo que esteve laborando à disposição do empregador. Neste sentido, o art. 78 garantiria ao menos uma remuneração mais próxima do salário mínimo²⁸⁰. A ideia, contudo, não parece trazer uma solução verdadeiramente viável, posto que o art. 78 da CLT menciona que o salário será pago pelo dia de trabalho na obra, não apresentando uma real garantia de percepção do salário mínimo.

De outra parte, o fato de o instituto jurídico como um todo constar como objeto de uma ADI perante o STF já indica que uma solução possível, e de certa forma já perseguida, é a própria declaração de inconstitucionalidade pela Corte, ainda que especificamente quanto ao ponto da remuneração proporcional.²⁸¹. O julgamento nesse sentido também acabaria por promover uma

²⁷⁸ ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 8, n. 74, p. 54-73, dez. 2018, p. 65

²⁷⁹ RIBEIRO, Fernando Nunes et al. Contrato de trabalho intermitente: análise de uma novidade ilusória. Anais X SIMPAC, v.10, n. 1, p. 527-533, 2018, p. 529

²⁸⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017, p. 155

²⁸¹ ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 8, n. 74, p. 54-73, dez. 2018, p. 66

ação do Congresso Nacional em revisitar o tema do contrato intermitente, a fim de garantir um salário mínimo e, possivelmente fazer outros ajustes necessários à legislação.

Se não por estas vias, o salário mínimo ainda pode ser garantido por outra: as negociações coletivas. Com efeito, este meio é extremamente útil no Brasil, mormente para efetivar melhores condições de trabalho aos empregados de diversas empresas. A assimetria da relação de trabalho torna imprescindível a existência e a ativa participação dos sindicatos e da negociação coletiva.²⁸²

O art. 611-A, VIII da CLT já trouxe uma solução ao problema das lacunas legislativas sobre o contrato intermitente. O referido dispositivo determina que as negociações coletivas sobre a modalidade contratual prevalecem sobre a lei, conferindo aos sindicatos um importante papel na regulação do instituto²⁸³. Em tese, os sindicatos poderiam fazer limitações ao uso do contrato bem como acrescentar direitos como o salário mínimo garantido, ou um mínimo de horas a serem conferidas. E a CLT não limita a possibilidade negocial destes entes com as empresas.

No entanto, cumpre mencionar que alguns dissídios coletivos já demonstraram que cláusulas que proíbem a utilização da modalidade contratual não são aprovadas nas sentenças normativas²⁸⁴. Ainda assim, a importância da atuação sindical é considerável. Enquanto no Reino Unido a participação em *Trade Unions* não é obrigatória e apresenta, historicamente, baixa adesão²⁸⁵, no Brasil a unicidade sindical poderá garantir direitos aos intermitentes independentemente de sua filiação.

Neste quesito, a negociação coletiva é uma prática muito aplicada no Brasil, de modo que não se aplica as disposições celetistas a uma relação de trabalho sem antes verificar as disposições convencionais ou acordadas coletivamente sobre a matéria. Ainda que no Reino Unido existam empresas com acordos de exclusividade com *Trade Unions*, inclusive incentivando a associação do trabalhador a estas corporações, a dependência da filiação faz com que a realidade e principalmente as possibilidades trazidas pela negociação coletiva no Brasil sejam muito mais significativas.

²⁸² KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo social*, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, abr. 2018, p.79

²⁸³ NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira : contraponto com o modelo italiano. *Revista do Tribunal Regional da 15ª Região*, n. 51, p. 127-148, 2017, p.138

²⁸⁴ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Dissídio coletivo nº0020094-06.2018.5.04.0000, Diário de Justiça eletrônico, 26 de março de 2019

²⁸⁵ ROPER, Carl. Trade union membership is growing, but there's still work to do. *Trade Union Congress*, 31 de maio de 2018.

Ainda assim, a legislação não pode ser omissa em certos pontos, devendo cumprir seu papel de regular, papel este que no Brasil é esperado. Nesse sentido, algumas limitações poderiam ser impostas pelo Congresso Nacional, não deixando-as puramente nas mãos sindicais.

Essa atitude legislativa se mostra ainda mais importante quando o problema a ser resolvido é a insegurança do trabalhador que desconhece suas horas de trabalho e principalmente qual será sua renda ao final do mês. Assim, uma solução proposta por estudiosos brasileiros seria a definição, no momento da contratação, dos períodos de atividade e inatividade do trabalhador intermitente, a fim de conferir maior previsibilidade ao empregado.²⁸⁶ Ocorre que essa solução, ainda que possível, retiraria completamente a flexibilidade do empregador, alterando a própria essência do contrato intermitente.

Por outro lado, a ideia de haver uma previsão mínima e máxima das convocações, ainda que o momento do chamamento não seja previsto²⁸⁷ parece mais viável e efetiva. Com essa medida, o empregador garante muita flexibilidade, para poder gerir seu negócio da forma mais útil que puder, chamando o empregado quando julga ser necessário. Ao mesmo tempo, o empregado recebe garantias mínimas de que irá trabalhar um número de horas e por elas perceber determinado valor, lhe garantindo a tão comprometida previsibilidade e possibilidade de planejamento. Ainda, não se pretenderia limitar o número de horas, de modo que as ofertas poderiam ultrapassar o mínimo estipulado, mantendo a opção de recusa por parte do trabalhador e a garantia do mínimo independentemente da oferta ou não.

Outra limitação muito discutida é quanto ao tipo de atividade em que a modalidade contratual será aplicada. No Brasil, entende-se que essa limitação deve ser direta, e não dependente de fatores externos ou como mera consequência de propostas diversas, como foi tratado o tema no Reino Unido. A doutrina faz, inclusive, construções teóricas de interpretação dos dispositivos da CLT que indicariam limitações implícitas no contrato. Por exemplo, o fato de a intermitência ter sido utilizada, em momentos anteriores à reforma, como forma de afastar o vínculo empregatício em razão da ausência do elemento da não-eventualidade, indicaria agora que a possibilidade de intermitência deve ser lida como implicitamente limitada aos casos em que

²⁸⁶ NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. Revista do Tribunal Regional da 15ª Região, n. 51, p. 127-148, 2017, p.133

²⁸⁷ Ibidem, p. 133

a atividade empresarial acompanha as mesmas características, como única possibilidade de reconhecimento do contrato como sendo um de emprego²⁸⁸.

Porém, a jurisprudência não parece estar seguindo essa interpretação doutrinária. Em decisão recente do Tribunal Superior do Trabalho, o relator Ives Gandra da Silva Martins Filho afastou limitações impostas a contratação que não estariam previstas em lei. No caso, o TST reformou a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), que havia decidido não validar a contratação intermitente nos casos em que a atividade empresarial é contínua e os serviços prestados pelo contratado são igualmente permanentes, confundindo-se com a atividade fim da empresa.²⁸⁹

O ministro do TST refere expressamente que a legislação não impôs restrições ao tipo de atividade na qual poderia ser utilizada a contratação intermitente, e que assim deve permanecer. A ideia do ministro ressoa nas preocupações de que a limitação excessiva do contrato poderia acarretar na falta de um interesse por parte do empregador no uso do instituto. E embora para muitos esta seria uma solução em si, os objetivos pelos quais o contrato foi criado não seriam atingidos.

Destaca-se outra decisão do TRT3, na qual não foi reconhecida a modalidade contratual intermitente para segurança alocado no estádio Mineirão, uma vez que a demanda desse tipo de

²⁸⁸ NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. Revista do Tribunal Regional da 15ª Região, n. 51, p. 127-148, 2017, p.135

²⁸⁹ “Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê. 6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-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" (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A). 7. Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica. 8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de "bicos", sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho. 9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido.” (TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097, 4ª Turma, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 7.8.2019)

trabalho teria sido considerada regular e ligada a atividade fim da empresa reclamada. Ainda, o número de horas para as quais o reclamante era convocado se assemelhavam muito a um empregado padrão, não entendendo o Tribunal ser lícito o contrato nesses casos. Neste caso, ainda havia norma coletiva prevendo a aplicação da modalidade.²⁹⁰

Ocorre que a não limitação do contrato intermitente às atividades empresariais intermitentes é o que direciona, efetivamente, a proposta para o cumprimento de um de seus objetivos: a regularização de grande parte do trabalho informal no Brasil.²⁹¹ Os autônomos e aqueles que praticavam "bicos" podem agora ser inseridos no rol de funcionários de uma empresa e ter salvaguardado diversos direitos trabalhistas que antes não os alcançavam.

Nesse sentido, tem-se que para além do controle do desemprego, outra intenção positiva da reforma trabalhista no Brasil foi justamente agregar na formalidade trabalhadores que antes não teriam garantidos quaisquer direitos. E o contrato intermitente se destina, em grande parte, a esse objetivo²⁹². A decisão do TST, já mencionada, também toca no ponto, reforçando a importância da modalidade contratual para a solução das questões de informalidade.

Ressalte-se que alguns casos ajuizados após a reforma trouxeram pedidos tanto de empregados, quanto de empregadores para reconhecimento da forma de contratação intermitente a que estariam expostos há anos. Em uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região²⁹³, foi pedido pela própria empresa o reconhecimento de vínculo de intermitente a garçom que laborava aos finais de semana. Contudo, em função da ausência do contrato escrito nesse sentido, o pedido foi negado. Por sua vez, um motorista fez pedido de vínculo empregatício, apresentando características similares a de um contrato intermitente, e também não sendo reconhecido o seu vínculo em razão da suposta ausência de subordinação no trabalho.²⁹⁴

Casos como esse podem mudar com a consolidação do contrato intermitente. Em ambos os casos as semelhanças foram notadas pelos acórdãos, ainda que não aplicadas. Com o passar dos anos, espera-se ver mais pedidos do tipo sendo atendidos, a fim de conferir àqueles que hoje recebem status de autônomo, as proteções conferidas a empregados pela CLT.

²⁹⁰ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Acórdão do processo nº 0010226-89.2018.5.03.0013, Diário de Justiça eletrônico, 29 de abril de 2019.

²⁹¹ NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. Revista do Tribunal Regional da 15ª Região, n. 51, p. 127-148, 2017, p.135

²⁹² DEL'OLMO, Florisbal de Souza. Contrato de trabalho intermitente. Percurso, v.1, n.28, p. 39-55, 2019, p.45

²⁹³ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Acórdão do processo nº 1000569-55.2018.5.02.0718, Diário de Justiça eletrônico, 17 de junho de 2019

²⁹⁴ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Acórdão do processo nº0020392-68.2018.5.04.0203, Diário de Justiça eletrônico, 30 de abril de 2019

Cumpra destacar uma análise crítica quanto ao objetivo, atribuído aos contratos intermitentes, de regularização de trabalhos informais. Questiona-se se esta seria a melhor solução para o problema, mormente quando seria possível a busca pela formalidade por meio de políticas públicas, voltadas à qualificação do mercado de trabalho e à fiscalização de práticas irregulares, garantindo maior qualidade aos trabalhadores e deixando de viabilizar o mal uso da modalidade contratual onde antes havia trabalho formal e seguro.²⁹⁵

Aqui salienta-se que não parece haver uma relação entre o melhor desenvolvimento cultural, educacional e empresarial com um menor uso do contrato intermitente no Brasil. Segundo dados do Observatório do Trabalho Decente, São Paulo foi a cidade que mais admitiu contratos intermitentes no ano de 2018 no Brasil, com 4,6mil novas posições na modalidade. É, ao mesmo tempo, a cidade com o PIB mais alto do país. Porto Alegre, por exemplo, está em 343º na classificação do PIB, e fez 313 admissões de contratos intermitentes em 2018, ficando em 17ª lugar no país.

Ainda que seja a crença de alguns, a má utilização do contrato não é decorrência da simples inserção do instituto do contrato intermitente no ordenamento jurídico. A modalidade pode ser benéfica para muitos trabalhadores, especialmente para um caso específico brasileiro, do serviço doméstico prestado por assim denominados “diaristas”.

Isso porque o trabalho doméstico, segundo a Lei Complementar 150/2015, precisa ser executado ao menos duas vezes na semana para que se configure o requisito da continuidade na prestação de serviços.²⁹⁶ A continuidade, por sua vez, é necessária para o reconhecimento do vínculo e a incidência de diversos direitos trabalhistas. Nesse sentido, o trabalhador doméstico diarista é um exemplo que pode ser comparado, ainda que com ressalvas, ao “*worker*” do sistema britânico. Isso porque não percebe naturalmente as mesmas garantias que um celetista, sendo historicamente diferenciado quando se trata de proteção ao trabalhador.²⁹⁷

Nesse nicho de mercado, o contrato intermitente pode representar a possibilidade daquele que presta serviços domésticos e não consegue se enquadrar em lei específica, para ser inserido

²⁹⁵ CARVALHO, Sandro Sacchet. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. Política em foco, mercado de trabalho, n. 63, p.81-95, out. 2017, p. 87

²⁹⁶ NACIF, Cynthia Mara Lacerda; SOUZA, Miriam Parreiras de. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 251-268, jan./jun. 2018, p.263

²⁹⁷ Ibidem, p.253

dentro do regime jurídico da CLT, retirando-os da informalidade.²⁹⁸ A possibilidade apenas confirma a capacidade do contrato intermitente de cumprir com seus objetivos iniciais, em certa medida.

Ainda, já foi exposto que uma das críticas fortes ao instituto jurídico é a transferência de risco que ocasiona (passando-o do empregador para o trabalhador), a consequência e o interesse pelo qual o contrato se mostra atrativo aos empregadores é a maximização dos lucros²⁹⁹. Neste sentido, poder-se-ia conferir uma participação nos lucros maior ao empregado em contrato intermitente, visto que a sua modalidade contratual e a insegurança com a qual é obrigado a lidar trazem benefícios diretos ao empregador. Trata-se de uma ampliação das intenções do art. 7º, XI da Constituição Federal.

Uma última solução brasileira aos problemas do contrato intermitente é a possibilidade de interpretação sistemática de um ordenamento jurídico bem organizado e de certa forma coeso, que permite o apoio em diversos princípios regradores da interpretação legislativa.

Dessa forma, os valores e princípios constitucionais devem ser levados em conta na interpretação desses dispositivos que regem o contrato intermitente³⁰⁰, o que poderá garantir uma inserção mais equilibrada deste instituto legal do que a vivenciada no Reino Unido, cujas bases e ideologias de pensamento sequer estão presentes em um documento escrito e de fácil verificação, bem como pendem naturalmente para a ausência de tutela estatal.

Por fim, com base em todas as leituras realizadas, é possível pensar em outras medidas capazes de promover a boa utilização do contrato intermitente no Brasil. Partindo de uma menção feita no voto do acórdão do TRT3, no processo nº 10454-06.2018.5.03.0097 – cuja decisão foi posteriormente revertida no TST -, tem-se que o contrato intermitente pode ser visto como uma modalidade voltada principalmente para utilização em atividades empresariais também intermitentes e, ainda, em pequenas empresas.

Caso a limitação acima seja de fato implementada, o contrato intermitente poderia se tornar instrumento jurídico de extrema relevância na promoção de um cenário empresarial e de

²⁹⁸ NACIF, Cynthia Mara Lacerda; SOUZA, Miriam Parreiras de. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 251-268, jan./jun. 2018, p.264

²⁹⁹ ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 8, n. 74, p. 54-73, dez. 2018, p. 62

³⁰⁰ COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente - trabalho "zero hora" - trabalho fixo descontínuo. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 27-35, dez. 2018/jan. 2019, p.34

mercado mais justo no Brasil. Isso porque a modalidade contratual representaria uma vantagem comercial aos pequenos empresários, que são geralmente os que mais sofrem com o cumprimento de todas as disposições trabalhistas, que inegavelmente geram custos ao empregador.

Permitir as grandes empresas de fazer uso da modalidade contratual nesse contexto, garantiria que as vantagens dessas grandes corporações fossem apenas aumentadas, mantendo a desigualdade concorrencial no mercado econômico brasileiro.

A longo prazo, as mudanças que poderiam ser observadas seriam as de estímulo à atividade empresarial de pequeno porte, o crescimento da concorrência e, ainda, o cumprimento de um dos objetivos iniciais do contrato intermitente, que era a redução da informalidade, já que haveriam estímulos a abertura de novas empresas e à contratação por estas de funcionários formais, intermitentes.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O *ZHC* e o contrato intermitente apresentam mais semelhanças do que originalmente imaginado. Não apenas resta evidenciada a influência que o instituto jurídico inglês exerceu quando da inserção do contrato intermitente pela Reforma de 2017, mas algumas das falhas percebidas no direito inglês em relação à modalidade contratual também foram observadas no Brasil, um país de tradição *civil law*.

Mesmo reconhecendo que o Brasil é um país de tradição *civil law*, a lei por si só não parece ser suficiente quando o assunto é a regulação do contrato intermitente. Por certo, muitas das dificuldades britânicas não parecem ser verificadas aqui, como é o caso da dificuldade no enquadramento daqueles que laboram em *ZHCs* como *employees*. No Brasil o legislador acertou ao inserir a modalidade diretamente na CLT, conferindo ao contrato intermitente o caráter de relação de emprego, e afastando de plano muitas das precarizações possíveis em um contrato que, aparentemente, é demasiadamente autônomo para ser enquadrado como vínculo empregatício.

Ainda assim, a pesquisa como um todo evidencia, primeiramente, que o principal problema enfrentado tanto no Reino Unido, quanto no Brasil, é a insegurança, inerente a essa modalidade contratual, mas que é exacerbada por outros fatores. A experiência britânica já demonstra que a pouca regulamentação sobre este instituto jurídico enseja dúvidas e, conseqüentemente, mais incertezas.

Contudo, essas incertezas externas ao contrato seriam evitáveis, mesmo nesse tipo de modalidade contratual.

O direito inglês e sua tradição, principalmente no mercado de trabalho, de manter uma maior flexibilidade e predomínio da autonomia da vontade ao empregado sobre como exercer seu trabalho, se amolda mais facilmente ao *ZHC*. Essa mesma adaptabilidade à modalidade acaba por tornar mais difícil o processo de regularização e de conferência de garantias essenciais àqueles que laboram em *ZHC*.

Por seu turno, o Brasil também enfrenta o problema da pouca legislação. A Lei 13.467/2017 trouxe poucas diretivas sobre o contrato, e MP que a complementou e atendeu muitas lacunas textuais iniciou e findou sua vigência sem ser votada para integrar permanentemente a Reforma. Essa insegurança externa àquelas do contrato em si contribuem tanto para o seu pouco uso por parte dos empregadores, que ainda desconfiam do que será

decidido pelos tribunais brasileiros, bem como facilita a subversão e supressão de garantias trabalhistas que são, de fato, conferidas aos trabalhadores intermitentes, mantendo-se um grau de informalidade.

Dessa feita, uma primeira observação importante retirada do trabalho é justamente a comparabilidade entre os institutos jurídicos, em especial naquele que parece ser um dos principais problemas que cercam a modalidade contratual intermitente e de ZHC: a sua insegurança.

Dificuldades associadas aos contratos também são verificadas em ambos os países, como é o caso da preocupação com a falta de planejamento financeiro e laboral e a transferência de parte do risco do negócio ao empregado.

As soluções para os problemas trazidos pelos institutos jurídicos também parecem ser compartilhadas em muitas situações, como é o caso da busca por garantia de remunerações melhores aos que trabalham nestas modalidades contratuais.

Nesta questão, entretanto, uma segunda observação relevante pode ser feita: o Brasil parece ter uma maior facilidade na incorporação de muitas das soluções pretendidas, sendo que algumas ideias britânicas inclusive já fazem parte da realidade brasileira, ainda que em situações laborais que não especificamente se referem ao contrato intermitente. Por exemplo, a ideia de aumento da remuneração por hora do trabalho inseguro pode ser vista, de forma análoga, na remuneração mais elevada do trabalho noturno, insalubre ou perigoso.

É sabido que o ordenamento jurídico brasileiro tem caráter mais protetivo, o que nunca foi evidenciado em escala similar no Reino Unido. Ao mesmo passo que essa cultura tutelar parece contrariar os pressupostos do contrato intermitente, levantando várias questões sobre sua incompatibilidade com outras leis e normas, ela torna mais fácil a modificação de aspectos essenciais para que a modalidade contratual seja guarnecida com maiores proteções e garantias.

Assim, ressalvados os problemas causados pela regulação excessivamente superficial do legislador brasileiro, repetida do caso do Reino Unido, tem-se que o Brasil é dotado de sistema até mesmo constitucional de proteção ao trabalhador, no qual é possível se amparar para melhor proteger um empregado ou para rechaçar trechos dos dispositivos celetistas que entram em conflito com as garantias constitucionais brasileiras.

O contrato intermitente não parece se compatibilizar com as tradições brasileiras como ocorre no Reino Unido, mas talvez apresente maiores chances de efetivação nas ideias de

reformas e implementação de soluções que tornem a modalidade contratual mais atrativa aos empregados e não apenas aos empregadores.

Por fim, a última conclusão importante é a de que as modalidades contratuais do *ZHC* e do contrato intermitente não merecem a extinção. Os problemas são muitos quando comparados com outras modalidades contratuais, mas as soluções são possíveis e passíveis de serem implementadas. Ao fim, caso superadas as dificuldades, as modalidades contratuais estudadas ainda podem trazer maiores taxas de emprego formal, maior flexibilidade ao empregado – e não apenas ao empregador – e, principalmente, podem viabilizar empreendimentos e geração de novos empregos que não poderiam existir se não em um sistema de intermitência, como o “*pay per use*”.

Aqui, registra-se uma perspectiva de trabalho de pesquisa a realizar-se em futuro próximo. Refere-se ao fato de que a modalidade intermitente, por todas as características já demonstradas, poderia se aperfeiçoar de modo a ser a modalidade futuramente adotada pela *gig economy*. Um trabalho sob demanda, no qual o trabalhador tem a escolha sobre o momento em que irá laborar, e no qual a remuneração se dá pelo serviço prestado – como a corrida de UBER, ou a entrega de um pedido no IFOOD –, parece se encaixar muito bem com a modalidade do contrato intermitente. Para trabalhadores que hoje são considerados autônomos e não detêm qualquer vínculo de emprego, o contrato intermitente representa um avanço em termos de direitos trabalhistas. Para o empregador, que tem uma atividade dinâmica e variável, de maior distanciamento com aqueles que lhe prestam serviços, o contrato intermitente representa uma manutenção da possibilidade de maior gerência do negócio. Ao fim, a modalidade contratual pode ser justamente o meio termo que possibilite uma pacificação sobre o futuro do mercado de trabalho, em especial sobre a *gig economy*.

De qualquer sorte, o *ZHC* e o contrato intermitente têm seus públicos e suas oportunidades inerentes a sua natureza. Faz-se necessário apenas aprofundar ainda mais o conhecimento acerca dos problemas, que possivelmente serão enfrentados ao longo dos anos, a fim de aperfeiçoar esta modalidade contratual, de modo a permitir a extração de seu potencial para o desenvolvimento do mercado de trabalho em geral e a supressão das suas tendências à precarização.

REFERÊNCIAS

ALAKESON, Vidhya; D'ARCY, Conor. **Zeroing in**: balancing protection and flexibility in the reform of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2014. 24f.

ALLEN, John; HENRY, Nick. Ulrich Beck's risk society at work: labour and employment in the contract service industries. **Transactions of the Institute of British Geographers**, [S.I.], v. 22, n. 2, p. 180–196, 1997. Disponível em: <www.jstor.org/stable/622308> Acesso em 27 fev. 2019.

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, v. 8, n. 74, p. 54-73, dez. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>> Acesso em 01 nov. 2019.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 407-427, set. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300407&lng=en&nrm=iso> Acesso em 01 nov. 2019.

AUMAYR-PINTAR, Christine; RASCHE, Matthias; VACAS, Carlos. **Minimum wages in 2019: annual review**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019, 58f.

BALES, Katie; BOGG, Alan; NOVITZ, Tonia. 'Voice' and 'Choice' in modern working practices: problems with the Taylor Review. **Industrial Law Journal**, Oxford, v. 47, n.1, p. 46-75, março 2018. Disponível em: <https://academic.oup.com/ilj/article-abstract/47/1/46/4829347>. Acesso em 19 maio 2019.

BLACKSTONE, William. **Commentaries on the laws of England – Volume 1: of the rights of persons**. Chicago: University of Chicago Press, 1979.

BRASIL. [Consolidação das Leis do Trabalho]. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, seção 1, p. 11937, 9 ago. 1943.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, seção 1, p. 01, 5 out. 1988.

BRINKLEY, Ian. **Flexibility or insecurity? Exploring the rise in zero hour contracts**. Londres: The Work Foundation, 2013. 29 f. Disponível em: <<https://www.bl.uk/collection-items/flexibility-or-insecurity-exploring-the-rise-in-zero-hours-contracts>>. Acesso em 26 fev 2019.

DAVID, René. **O direito inglês**. 5ed. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

DAVID, René. **Os grandes sistemas do direito contemporâneo**. 4ed. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DEL'OLMO, Florisbal de Souza. Contrato de trabalho intermitente. **Percurso**, v.1, n.28, p. 39-55, 2019.

CARVALHO, Augusto Xavier. A reforma trabalhista e o mito da geração de empregos. **Carta Social e do Trabalho**, n. 38, p. 12-31, dez. 2018. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/05/Carta-Social-e-do-Trabalho-38.pdf>> Acesso em 25 out. 2019.

CARVALHO, Sandro Sacchet. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Política em foco**, mercado de trabalho, n. 63, p.81-95, out. 2017. Disponível em: <<http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8116>> Acesso em 15 nov. 2019.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Trabalho intermitente - trabalho "zero hora" - trabalho fixo descontínuo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 27-35, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/123410>> Acesso em 25 out. 2019.

CONTRACT types and employer responsibilities. **GOV.UK**. Disponível em: <<https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>> Acesso em 20 set. 2019.

CONTRACTS without the work: would you be happy to work under a zero hour contract. **Nursing Standard**. v. 28, n 2, p. 26-27, 11 de setembro de 2013.

COOPER, Ian. **The individual and the law**. London: Butterworths, 1979

COPELAND, Paul. The negotiation of the services directive. In: **EU enlargement, the clash of capitalisms and the European social dimension**. Manchester: Manchester University Press, 2014. Cap. 3 e 4, p. 49-97. Disponível em: <www.jstor.org/stable/j.ctt18mvmk89.8> Acesso em 27 fev. 2019.

ELLIOT, Catherine; QUINN, Frances. **English legal system**. 17ed. New York: Pearson Education Limited, 2016

ELLIOT, Larry. A zero-hours contract is not 'flexibility' but exploitation – and it's rising. **The Guardian**, 09 de março de 2019. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/business/2016/mar/09/zero-hour-contract-is-not-flexibility-but-exploitation-and-its-rising>> Acesso em 26 fev. 2019.

EMPLOYMENT status. **GOV.UK**. Disponível em: <<https://www.gov.uk/employment-status/print>> Acesso em 20 set. 2019.

ENGLAND AND WALES COURT OF APPEAL CIVIL DIVISION. **Cable & Wireless Plc v. Muscat**, EWCA Civ 3035, 09 de março de 2006. Disponível em: <<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2006/220.html>> Acesso em 9 nov. 2019.

ENGLAND AND WALES COURT OF APPEAL CIVIL DIVISION. **Clark v. Oxfordshire Health Authority**, EWCA Civ 3035, 18 de dezembro de 1997. Disponível em: <<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/1997/3035.html>> Acesso em 9 nov. 2019.

ENGLAND AND WALES COURT OF APPEAL CIVIL DIVISION. **Cornwall County Council v. Prater**, EWCA Civ 102, 24 de fevereiro de 2006. Disponível em: <<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2006/102.html>> Acesso em 9 nov. 2019.

ENGLAND AND WALES HIGH COURT QUEEN'S BENCH DIVISION. **Express and Echo Publications Ltd v. Tanton**, EWCA Civ 949, 11 de março de 1999. Disponível em: <<http://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/1999/949.html>> Acesso em 9 nov. 2019.

ENGLAND AND WALES HIGH COURT QUEEN'S BENCH DIVISION. **Ready Mixed Concrete (South East) Ltd. V. Minister of Pensions and National Insurance**, EWHC QB 3, 08 de dezembro de 1967. Disponível em: <<http://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/QB/1967/3.html>> Acesso em 9 nov. 2019.

EUROPEAN Working Conditions Survey. **European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions**, 2016. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/data/european-working-conditions-survey>> Acesso em 22 out. 2019.

GALVÃO, André Freire; MENDES JR., Ricardo Lopes. A transferência do risco da atividade econômica ao empregado no contrato de trabalho intermitente instituído pela reforma trabalhista de 2017. **Desafios à democracia, desenvolvimento e bens comuns**, v. 25, n. 2, p. 2007-2015, ago. 2018. Disponível em: <http://congressods.com.br/anais_sexto/ARTIGOS_GT11/A%20TRANSFERENCIA%20DO%20RISCO%20DA%20ATIVIDADE%20ECONOMICA%20AO%20EMPREGADO%20NO%20CONTRATO%20DE%20TRABALHO%20INTERMITENTE.pdf> Acesso em 25 out. 2019.

HAGEN, David Von. Zero hours contracts for NHS staff explained. **BBC News**, Money Talk, 19 de setembro de 2012. Disponível em: <<https://www.bbc.com/news/business-19592412>> Acesso em 16 nov. 2019.

HIGSON, Jessica. Family illness made me aware of the positive side to zero-hours. **Nursing Standard**, v. 28, n. 9, 30 de outubro de 2013.

IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**, 2014-2015. Disponível em: <<https://brasilemsintese.ibge.gov.br/trabalho/horas-trabalhadas.html>> Acesso em 01 nov. 2019.

INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION. **International Classification of Occupations**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco08/index.htm>> Acesso em 10 nov. 2019.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, abr. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702018000100077&lng=en&nrm=iso Acesso em 01 nov. 2019.

MARICA, Mihaela-Emilia. On call (zero-hour) contractual arregements: a new form of employment. Elements of compared law. **Juridical Tribune**, Bucareste, v. 9, n. 1, p.70-78, março 2019. Disponível em: <<http://www.tribunajuridica.eu/arhiva/An9v1/6.%20Marica.pdf>>. Acesso em 19 maio 2019.

MCDONALD’S não poderá usar jornada intermitente durante cinco anos. **Época negócios**, 03 de outubro de 2018. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Empresa/noticia/2018/10/mcdonalds-nao-podera-usar-jornada-intermitente-durante-cinco-anos.html>> Acesso em 16 nov. 2019.

NACIF, Cynthia Mara Lacerda; SOUZA, Miriam Parreiras de. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 251-268, jan./jun. 2018. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/145513>> Acesso em 01 nov. 2019.

NICOLETTI, Maria Aparecida; FARIA, Taissa de Mattos. Análise comparativa dos sistemas de saúde brasileiro e britânico na atenção básica. **Infarma - Ciências Farmacêuticas**, [S.l.], v. 29, n. 4, p. 313-327, dec. 2017. ISSN 2318-9312. Disponível em: <http://revistas.cff.org.br/?journal=infarma&page=article&op=view&path%5B%5D=2087> Acesso em: 13 nov. 2019.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira : contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional da 15ª Região**, n. 51, p. 127-148, 2017. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/125435>> Acesso em 10 nov. 2019.

O’BRIAN, Mark; KYPRIANOU, Paul. Working Life. In: **Just managing?** What it means for the families of austerity Britain. Cambridge: Open Book Publishers, 2017. Cap. 3 e 4, p. 27–76. Disponível em: <www.jstor.org/stable/j.ctt1sq5v7m.7> Acesso em 27 fev. 2019.

ODY, Lisiane Feiten Wingert. **Direito comparado**. 2018/2. 17p. Notas de aula.

OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS. **Economy: regional account**, 2017. Data: regional gross disposable household income. Disponível em: <<https://www.ons.gov.uk/economy/regionalaccounts/grossdisposablehouseholdincome/bulletins/regionalgrossdisposablehouseholdincomegdhi/1997to2017#analysis-of-nuts1-regions>> Acesso em 10 nov. 2019

OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS. **Economy output and productivity**, 2019. Data: productivity by industry division. Disponível em:

<<https://www.ons.gov.uk/economy/economicoutputandproductivity/productivitymeasures/datasets/labourproductivitybyindustrydivision>> Acesso em 09 nov. 2019.

OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS. **Employment and Labor Market**: people in work, 2019. Data: families and the labor market in England. Disponível em: <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/familiesandthelabourmarketengland/2019>> Acesso em 09 nov. 2019.

OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS. **Employment and Labor Market**: people in work, 2019. Data: gross weekly earnings by occupation. Disponível em: <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/datasets/grossweeklyearningsbyoccupationearn06>> Acesso em 09 nov. 2019.

OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS. **Employment and Labor Market**: people in work, 2019. Data: Full-time, part-time and temporary workers. Disponível em: <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/fulltimeparttimeandtemporaryworkersseasonallyadjustedemp01sa>> Acesso em 09 nov. 2019.

OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS. **Labor Force Survey**, 2019. Disponível em: <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/emp17peopleinemploymentonzerohourscontracts>> Acesso em 10 nov. 2019.

OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS. **Labor Force Survey**, 2017. Disponível em: <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/datasets/zerohourssummarydatatables>> Acesso em 10 nov. 2019.

OLOYEDE, David Oluwatoyin. Comparative study of casual and regular workers' job satisfaction and commitment in two selected banks in Lagos State. **Ifè Psychologia**. v. 20, n. 1, p. 380-393, mar. 2012. Disponível em: <<https://www.ajol.info/index.php/ifep/article/view/74724>> Acesso em 09 jul. 2019.

PECINOVSKY, Pieter. Brexit and EU Social Policy: Uncertainty for the UK, Opportunities for the EU. **European Futures**, 18 de dezembro de 2017. Disponível em: <<https://www.europeanfutures.ed.ac.uk/article-5647>> Acesso em 15 nov. 2019.

PENNYCOOK, Matthew; CORY, Giselle; ALAKESON, Vidhya. **A matter of time**: the rise of zero-hours contracts. Londres: Resolution Foundation, 2013. 22f.

PRITCHARD, John; GARLICK, Helen. **The new penguin guide to the law**. 3ed. Londres: Penguin Books, 1993.

PROGRAMA DE DISSEMINAÇÃO DAS ESTATÍSTICAS DO TRABALHO. CAGED. Acesso online. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/acesso-online-as-bases-de-dados>> Acesso em 16 nov. 2019.

RAVALIER, J. M.; FIDALGO, A.R.; MORTON, R.; RUSSELL, L. The influence of zero-hours contracts on care worker well-being. **Occupational Medicine**, n. 67, p. 344-349, maio 2017. Disponível em: <<https://academic.oup.com/occmed/article-abstract/67/5/344/3793759>> Acesso em 19 maio 2019.

REINO UNIDO. **Employment Rights Act**. Westminster, Inglaterra, 22 maio 1996. Disponível em: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>> Acesso em 07 set. 2019.

REINO UNIDO. **Health and Safety at Work Act**. Westminster, Inglaterra, 31 jul. 1974. Disponível em: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1974/37/contents>> Acesso em 21 Oct. 2019.

REINO UNIDO. **National Minimum Wage Act**. Westminster, Inglaterra, 31 out. 1998. Disponível em: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/contents>> Acesso em 20 set. 2019.

REINO UNIDO. **The Part-time Workers Regulations**. Westminster, Inglaterra, 01 jul. 2000. Disponível em: <<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2000/1551/contents/made>> Acesso em 20 set. 2019.

REINO UNIDO. **The Fixed-term Employees Regulations**. Westminster, Inglaterra, 01 out. 2002. Disponível em: <<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2002/2034/contents/made>> Acesso em 20 set. 2019.

REINO UNIDO. **The Agency Workers Regulations**. Westminster, Inglaterra, 01 out. 2010. Disponível em: <<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/93/contents/made>> Acesso em 20 set. 2019.

REINO UNIDO. **Working Time Regulation Act**. Westminster, Inglaterra, 01 out. 1998. Disponível em: <<http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>> Acesso em 23 mar. 2019.

RIBEIRO, Fernando Nunes et al. Contrato de trabalho intermitente: análise de uma novidade ilusória. **Anais X SIMPAC**, v.10, n. 1, p. 527-533, 2018. Disponível em: <<https://academico.univcosa.com.br/revista/index.php/RevistaSimpac/article/view/1090>> Acesso em 01 nov. 2019.

ROPER, Carl. Trade union membership is growing, but there's still work to do. **Trade Union Congress**, 31 de maio de 2018. Disponível em: <<https://www.tuc.org.uk/blogs/trade-union-membership-growing-there%E2%80%99s-still-work-do>> Acesso em 15 nov. 2019.

SANDERS, Astrid. Fairness in the contract of employment. **Industrial Law Journal**, Oxford, v. 46, n. 4, p. 508-542, dec. 2017. Disponível em <<https://academic.oup.com/ilj/article-abstract/46/4/508/4157741>> Acesso em 19 maio 2019.

SMARTLAB. **Observatório do Trabalho Decente**. Trabalho decente nos municípios brasileiros. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/trabalhodecente>> Acesso em 16 nov. 2019.

SMITH, Kenneth; KEENAN, Denis. **English law**. 3ed. Londres: Pitman Publishing, 1969.

SMITH, Kenneth; KEENAN, Denis. **English law**. 7ed. Londres: Pitman Publishing, 1982.

SYAL, Rajeev. 'McStrike': McDonald's workers walk out over zero-hours. **The Guardian**, 01 de maio de 2018. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/business/2018/may/01/mcstrike-mcdonalds-workers-walk-out-over-zero-hours-contracts>> Acesso 15 nov. 2019.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Acórdão do processo nº 1000569-55.2018.5.02.0718, **Diário de Justiça eletrônico**, 17 de junho de 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Acórdão do processo nº 0010006-66.2019.5.03.0107, **Diário de Justiça eletrônico**, 31 de maio de 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Acórdão do processo nº 0010226-89.2018.5.03.0013, **Diário de Justiça eletrônico**, 29 de abril de 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Dissídio coletivo nº0020094-06.2018.5.04.0000, **Diário de Justiça eletrônico**, 26 de março de 2019.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Acórdão do processo nº0020392-68.2018.5.04.0203, **Diário de Justiça eletrônico**, 30 de abril de 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Acórdão do processo: 0010454-06.2018.5.03.0097, **Diário de Justiça eletrônico**, 09 de agosto de 2019.

U.K. EMPLOYMENT APPEAL TRIBUNAL. **Puse Healthcare v. Carewacth Care Services Ltd & Ors**. UKEAT 0123, 06 de agosto de 2012. Disponível em: <http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2012/0123_12_0608.html> Acesso em 9 nov. 2019.

U.K. EMPLOYMENT APPEAL TRIBUNAL. **ABC News Intercontinental Inc. v. Gizbert**. UKEAT 0160, 21 de agosto de 2006. Disponível em: <http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2006/0160_06_2108.html> Acesso em 9 nov. 2019.

U.K. EMPLOYMENT APPEAL TRIBUNAL. **Heatherwood and Wexham Park Hospitals NHS Trust v. Kulubowila & Ors**. UKEAT 0633, 29 de março de 2007. Disponível em: <http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2007/0633_06_2903.html> Acesso em 9 nov. 2019.

U.K. EMPLOYMENT APPEAL TRIBUNAL. **Saha v. Viewpoint Field Services Ltd**. UKEAT 0116, 20 de fevereiro de 2014. Disponível em: <http://www.bailii.org/uk/cases/UKEAT/2014/0116_13_2002.html> Acesso em 9 nov. 2019.

U.K. HOUSE OF LORDS. **Johnson v. Unisys Limited**, UKHL 13, 22 de março de 2001. Disponível em: <<http://www.bailii.org/uk/cases/UKHL/2001/13.html>> Acesso em 9 nov. 2019.

U.K. PARLIAMENT. Zero Hour Contract Bill. Disponível em: <<https://services.parliament.uk/Bills/2014-15/zerohourscontracts.html>> Acesso em 01 nov. 2019.

U.K. SUPREME COURT. **Edwards v. Chestfields Royal Hospital NHS Foundation Trust**, UKSC 58, 14 de dezembro de 2011. Disponível em: <<http://www.bailii.org/uk/cases/UKSC/2011/58.html>> Acesso em 9 nov. 2019.

U.S. DISTRICT COURT, NORTHERN DISTRICT OF CALIFORNIA. O'Connor v. Uber Technologies, 2015. **Employment Law: cases and materials**, Durham, Carolina do Norte, 6ed. P.28-39, 2017.

UNNI, Jeemol; G., Raveendran. Growth of employment (1993-94 to 2004-05): illusion of inclusiveness?. **Economic and Political Weekly**, [S.I.], v. 42, n. 3, p. 196-199, jan. 2017. Disponível em: <www.jstor.org/stable/4419153> Acesso em 19 maio 2019.

VIEWPOINTS: are zero-hours contract exploitive? **BBC News**, 09 de setembro de 2013. Disponível em: <<https://www.bbc.com/news/uk-24017011>> Acesso em 11 set. 2019.

ZWEIGERT, Konrad; KÖTZ, Hein. **Introdução ao direito comparado**. 3ed. Oxford: Oxford University Press, 1998.

GLOSSÁRIO

Agency work – Espécie de contratação no direito inglês, na qual o trabalhador firma contrato com uma agência, a qual, por sua vez, mantém vínculos com empresas que solicitam trabalhadores por meio da agência. É um modelo contratual similar ao trabalho temporário e da terceirização no Brasil.

Bill – Projeto de lei.

Claims – Alegações ou pedidos feitos ao Tribunal.

Contingent fee – Verba contingencial, que geralmente corresponde a uma porcentagem do valor recebido em uma causa judicial que será destinado ao patrono da parte. Nesse meio de pagamento, a parte não precisa arcar com os valores da representação no início da causa, mas apenas destinará uma parte de seus ganhos com a demanda para o pagamento do advogado.

Dicta - É tudo que é dito em uma decisão judicial que não trata do princípio jurídico central da questão – conhecido como *ratio decidendi* -, mas demonstra pensamentos do julgador sobre o tema. Não tem força de precedente.

Fixed-term – Espécie de contrato de trabalho que tem um término especificado desde o início da contratação. Corresponde, de certa forma, ao contrato por tempo determinado no Brasil.

Legal aid – Sistema britânico de acesso gratuito ao judiciário, tanto contencioso prático como consultivo, fornecido àqueles que não podem pagar pelos serviços.

Part-time – Contrato de trabalho em tempo parcial, em contraposição ao trabalho em tempo integral.

Piece worker – Espécie de trabalho em que o trabalhador é pago um valor específico por tarefa feita ou unidade de trabalho completada.

Statute – É o Direito na forma escrita, formulado pelo parlamento; Lei.

Trade unions – Associação de trabalhadores para fins de representação legal ou negociação coletiva, como sindicatos.

Whistleblowing – Nome dado ao ato de denunciar práticas abusivas e contrárias à lei praticadas por uma empresa pública ou privada, geralmente por seus empregados e trabalhadores.