

PRECARIZAÇÃO DO CONTRATO INTERMITENTE: SUAS PECULIARIDADES E IMPACTOS NOS DIREITOS SOCIAIS

PRECARIOUSNESS OF THE INTERMITTENT CONTRACT: ITS PECULIARITIES AND IMPACTS ON SOCIAL RIGHTS

Ana Beatriz de Sousa Gomes¹

Catharina Marques²

Marcelo Braghini³

RESUMO

A dignidade da pessoa humana é uma cláusula pétrea tutelado na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, por ser uma lei suprema, ordena e designa condutas para o conjunto de normas infraconstitucional, sua desobediência é uma ofensa perante o Estado Democrático de Direito. Não obstante, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe a figura do contrato de trabalho intermitente, causando um afrontamento no ordenamento jurídico positivado, pois rompe principalmente com o princípio da continuidade da relação de emprego. Portanto, por meio da metodologia bibliográfica de artigos e livros, busca esmiuçar suas particularidades e impactos nos direitos sociais que transportam um arcabouço de precariedades da mão de obra.

Palavras-chave: Intermitente. Princípios. Desemprego. Inconstitucionalidade.

ABSTRACT

The dignity of the human person is a peptide clause protected in the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988, because it is a supreme law, orders and designates conducts for the set of infraconstitutional rules, disobedience is an offense before the

¹Ana Beatriz de Sousa Gomes, graduando em direito pela Faculdade Laudo de Camargo, UNAERP.

²Catharina Marques, graduanda em direto pela Faculdade Laudo de Camargo, UNAERP.

³Doutorando e Mestre em Direitos Coletivos pela Universidade de Ribeirão Preto. Graduado em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto (1999), pós-graduado em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (2006), e em Direito Tributário pelo Instituto Brasileiro de Direito Tributário (2010),. Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela UNAERP. Professor Titular Concursado de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela UEMG. Autor do livro: "Reforma Trabalhista: flexibilização das normas sociais do trabalho", 2017, pela editora LTr e "Direito do Trabalho e Processo do Trabalho", 2019, pela editora JH Mizuno. Presidente da Comissão de Direito do Trabalho 12a Subseção Biênio 2019-2020.E-mail: braghini.advocacia@gmail.com

Democratic Rule of Law. Nevertheless, the Labour Reform 2017 brought the figure of the intermittent employment contract, causing an affront to the positive legal system, as it breaks mainly with the principle of continuity of the employment relationship. Therefore, through the bibliographic methodology of articles and books, seeks to scrutinize their particularities and impacts on social rights that carry a framework of precarious labour precariousness.

Keywords: Intermittent. Principles. Unemployment. Unconstitutionality.

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista trouxe diversas e profundas modificações na Consolidação das Leis Trabalhistas, alterando variados institutos da mesma e acrescentando outros, dentre esses podemos observar o novo tipo de contrato de trabalho introduzido na CLT, o contrato intermitente, com ele há a possibilidade de uma prestação de serviço eventual, ou seja descontinua, em que o trabalhador só é chamado quando necessário ao empregador, com isso ocorre a alternância de períodos em que há a prestação de serviços e a inatividade. É válido ressaltar que no contrato intermitente existe subordinação, portanto não se confunde com o trabalhador autônomo.

Essa nova modalidade foi uma forma do governo procurar soluções para as altas taxas de desemprego, trazendo uma maior flexibilidade ao contrato de trabalho, o que gerou diversas críticas pois quanto mais flexibilidade, mais inseguranças no ordenamento jurídico e ao trabalhador.

Visto isso, o presente artigo fará uma breve análise sobre o contexto histórico do direito do trabalho, as diversas violações que essa modalidade de trabalho trouxe expendendo-se sobre os princípios constitucionais infringidos, por fim haverá a explanação sobre os reflexos da flexibilização nas taxas de desemprego e a precarização da mão de obra.

Por tanto, essas análises serão fundamentadas em pesquisas bibliográficas, as arguições aqui feitas para a concepção deste trabalho foram divididas em três partes: (i) Evolução do direito trabalhista no mundo e sua origem no Brasil, com o subtítulo de princípios constitucionais, (ii) O contrato de trabalho intermitente e a inconstitucionalidade com o primeiro subtítulo de contrato intermitente e o segundo sobre a inconstitucionalidade, (iii) O paradigma da flexibilização e a taxa de desemprego.

2 EVOLUÇÃO DO DIREITO TRABALHISTA NO MUNDO E SUA ORIGEM NO BRASIL

Desde a antiguidade o trabalho é inerente ao ser humano, fruindo da própria mão de obra para conseguir sobreviver. Entretanto, ao longo de um período da história houve escravidão, designada pela submissão aos senhores feudais sem remuneração e jornada, apenas em troca de proteção e moradia. Após o término da Idade Média, sobrevém as corporações de ofício, onde os artesãos trabalhavam por conta própria e a jornada ultrapassava 18 horas em frequente condição de insalubridade e periculosidade.

Não obstante, chega o liberalismo espalhando pelo mundo durante os séculos XVI e XVII, no qual o Estado instaura uma intervenção de forma mínima nas relações econômicas e, por causa disso, o comércio e as cidades começam a expandir de forma alarmante, porém ao mesmo tempo as relações empregatícias entra em um declínio por ser substituídas pela máquina, aumentando o número de desempregado e insatisfação com a precarização da mão de obra.

Assim sendo, o Direito do Trabalho nasce durante a Revolução Francesa e Revolução Industrial requerido pela união dos trabalhadores reivindicando melhores condições perante a formação dos sindicatos. Não obstante, na Conferência de Berlim no ano de 1890 e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* em 1891, houve a fixação de alguns direitos como o salário mínimo, jornada máxima, respeito e dignidade em face dos trabalhadores. E por conta disso, ao final da Primeira Guerra Mundial, aflora o constitucionalismo social, ou seja, a inclusão dos direitos sociais dentro do texto constitucional, e o primeiro marco foi na Constituição do México em 1917 e de Weimar em 1919 na Alemanha.

Portanto, embora a Justiça do Trabalho tenha surgido antecipadamente na Europa por volta do século XIX, no Brasil seu ápice sucedeu na década de 1920 e somente foi declarada na constituição de 1934 e subsequentemente o Ministério do Trabalho, a qual sua jurisdição abrange todo território nacional, e por sua vez, detém de um órgão máximo que é o Tribunal Superior do Trabalho, organizado pelos Tribunais Regionais e Juntas de Conciliação e Julgamento.

Durante o Estado Novo realizou a Consolidação das Leis Trabalhistas em primeiro de maio de 1943, a qual foi sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas que tinha como objetivo um norte de equilíbrio perante as relações individuais e coletivas de trabalho. Após o fim do regime militar, a constituição cidadã de 1988 é promulgada trazendo um rol de direitos sociais péticos, dentre eles o direito proporcional do piso salarial, irredutibilidade salarial, limitação da jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, licença maternidade etc.

Deste modo, o princípio que abrange todo ordenamento e assegura principalmente o trabalhador é o da dignidade humana, em virtude do artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos declarada em 1948:

Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.⁴

2.1. Princípios Constitucionais

Logo, a constituição designa uma matriz humanística, democrática, social e inclusiva, garantindo os pilares do Estado Democrático de Direito, assim como conceitua Bandeira de Mello sobre o papel e a relevância dos princípios para o Direito:

Princípio – já averbamos alhures – é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, **disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas** compondo-lhes o espírito e **servindo de critério para sua exata compreensão** e inteligência exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo.

Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio **implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos.** É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra todo o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de

⁴Declaração Universal dos Direitos Humanos. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2018/10/DUDH.pdf>> Acesso: 31 out de 2019.

sua estrutura mestra. Isto porque, com ofendê-lo, abatem-se as vigas que o sustêm e alui-se toda a estrutura nelas esforçada.⁵ (Grifo nosso)

Ademais, os princípios constitucionais coloca o trabalho como centro do ordenamento jurídico infraconstitucional, vinculando condutas e orientando interpretações normativas, e por conta disso, um dos mais importantes nessa esfera é da inalterabilidade dos contratos, que por regra não pode ocorrer modificações ao decorrer do prazo de vigência por força entre as partes, definindo consequentemente o princípio de boa-fé e reafirmando o “*pacta sunt servanda*”⁶, ou melhor, o que foi firmado em um contrato deve ser mantido, não sendo passível de inalterabilidade contratual lesiva.

A intervenção estatal dar-se-á como essencial para o âmbito trabalhista, ou seja, o dirigismo contratual que restringe e limita a autonomia da vontade entre os pactuantes, buscando proteger o hipossuficiente em uma relação desequilibrada inerente ao contrato, por essa razão, o princípio da norma mais favorável deve ser obedecida nas três esferas de dimensão, a informadora, normativa e hierarquizada. Portanto, é necessário preservar a cláusula mais benéfica ao trabalhador porque é um direito adquirido, ou seja, princípio da condição mais benéfica, assim sendo, o trabalhador jamais pode despojar das vantagens e proteções dispostas no texto de lei, mesmo tendo autonomia da vontade.

Dessa maneira, a permanência do vínculo empregatício é uma regra geral dos contatos de trabalho, porque é a partir disso que alcança o objetivo teleológico afirmativo do indivíduo através da integração, visto que a sociedade ocidental economicamente ativa sobrevive apenas do trabalho, por isso, no ordenamento jurídico o contrato indeterminado é a regra que norteia.

3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E A INCONSTITUCIONALIDADE

3.1. O Contrato Intermitente

⁵ BANDEIRA, 2003, p. 817-818.

⁶ O termo “*pacta sunt servanda*” vem do latim “os pactos devem ser cumpridos” e constitui um princípio da força obrigatória de um contrato. As partes gozam do direito da liberdade de contratar, e o contrato firmado torna-se a lei entre elas, sendo que seu descumprimento acarreta o dever de indenizar por parte do inadimplente. Disponível: <<https://thaissimoni.jusbrasil.com.br/artigos/344275714/pacta-sunt-servanda-e-a-responsabilidade-civil-contratual>> Acesso em: 05 nov. 2019.

O advento da Reforma Trabalhista com a roupagem da lei nº 13.467/2017, trouxe uma nova figura contratual que até então era desconhecida no ordenamento jurídico brasileiro, o contrato intermitente, que é definido pelo caput do artigo 443 da CLT: *“O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.”*

E no §3º da mesma lei trouxe a caracterização deste modelo contratual:

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.⁷ (Grifo nosso)

Neste contrato existe a subordinação mesmo que não seja contínua, portanto à uma plena diferença entre o modelo normal de contratação. Por outro lado, a lei não deixa expresso o elemento da habitualidade, porém está implícito quando o legislador menciona que os períodos de atividade têm alternância que será determinado por meses, dias ou horas, não levando em consideração a atividade do empregado ou empregador. Vale ressaltar que o texto de lei trouxe apenas uma exceção à regra, os aeronautas, conseqüentemente todas as outras categorias podem ser contratadas por essa modalidade.

Quando ocorre exceção de um modelo contratual, como o caso do intermitente, obrigatoriamente o contrato deve ser celebrado por escrito para garantir segurança jurídica, além da efetiva remuneração expressa, pois se trata de uma norma cogente, devendo respeitar o valor mínimo do salário vigente no país, assim como outras regras trazida pelo texto de lei do artigo 452-A da CLT:

O contrato de trabalho intermitente deve ser **celebrado por escrito e deve conter**

⁷BRASIL. Presidência da República. Secretária-geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Portal da Legislação, Brasília, 13 de jun. de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 31 out. 2019.

especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

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

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

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

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

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

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

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

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

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

§ 9 A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.⁸ (Grifo nosso)

Vale ressaltar que a execução da prestação de serviço será de acordo com as necessidades da empresa, isto é, quando houver demanda. Por isso, constata-se a falta de

⁸BRASIL. Presidência da República. Secretária-geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Portal da Legislação, Brasília, 13 de jun. de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 31 out. 2019.

previsibilidade do empregado diante da convocação, porque só será notificado com três dias de antecedência por qualquer meio de comunicação eficaz, caso contrário, se o empregador não carecer do serviço, o empregado não será chamado, ficando sem a devida remuneração, pois o próprio §5º anuncia que o lapso de inatividade não significa que esteja em submissão ao empregador, podendo prestar serviço alheios.

Outrora, alguns escritores defende o trabalho como uma forma de caracterizar o homem no meio social, então, o direito ao trabalho deve ser de forma decente não uma mera e singela faina, como dito a seguir:

No que se refere ao direito ao trabalho, também vale ressaltar que este tem ligação com diversos aspectos da vida social, inclusive à classe social em que cada um se insere. Existe, então, relação entre trabalho e identidade. Como diz a cultura popular, o trabalho faz com que ‘sejamos alguém no mundo’. Essa ideia possui uma parcela de sensatez. Porque, atualmente, o trabalho define o nosso lugar na sociedade, na medida em que existem categorias trabalhistas melhor vistas e remuneradas, e outras desprezadas, tornando o trabalhador alvo de preconceito e marginalização. Catadores de lixo, dentre inúmeros exemplos, não são bem vistos, sofrem preconceito e não ganham o suficiente. Dessa forma, este pode não ser considerado um trabalho decente, já que não proporciona uma existência digna ao trabalhador, que será, possivelmente, excluído do meio social. Portanto, Direito ao Trabalho abarca a noção de trabalho decente, e não mera e simplesmente trabalho. E trabalho decente é trabalho digno. Ou seja, livre, seguro, igual, mediante remuneração suficiente para uma vida digna.⁹

Logo, a justificativa utilizada pelo relator do projeto de lei que originou a Reforma Trabalhista foi buscar meios de combate à informalidade¹⁰, retirando uma parcela da população do mercado informal, famoso “bico”, mas esse regime de contrato torna-se precário a mão de obra, violando o regime de emprego e a dignidade da pessoa humana, sendo ele de curta duração porque não há segurança de continuidade da relação empregatícia, ficando o empregado sem lastro econômico necessário para colocar diante do plano social e financeiro da comunidade.

⁹FRANZ; FRANZ; BARCELLOS, 2014, p. 8.

¹⁰MARINHO, Rogério. Relatório da comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei no 6.787, de 2016, do poder executivo, que “altera o decreto-lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 - consolidação das leis do trabalho, e a lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”. 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016> Acesso em: 11 nov. 2019.

3.2. Inconstitucionalidade

A constituição admite a proteção ao trabalhador como direito fundamental, porém ao mesmo tempo a prática do mercado no Brasil vem progredindo para uma desconstrução desses direitos, visto que a tese da Reforma Trabalhista foi justamente trazer uma maior flexibilização. Entretanto essa nova modalidade contratual não garante direitos e vantagens previsto no texto da CLT, pois a celebração por escrito afasta de forma a restringir as garantias, colocando o empregado diante de uma insegurança perante a duração da jornada e a sua remuneração, tornando-se o trabalho humano desvalorizado, precário e barato, visto que na contratação empregatícia padrão essas garantias são inerentes. Sendo assim, viola alguns incisos previsto no artigo 7º do texto constitucional:

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

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, **capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social**, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VII - **garantia de salário**, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.¹¹ (Grifo nosso)

Por conseguinte, o trabalho digno previsto na constituição não é apenas ao direito de estarativo, mas sim da incorporação no mercado, com as devidas proteções, garantias e segurança. O Estado por sua vez, partilha critérios para suavizar os impactos do desemprego, porque anui com o caráter continuado do emprego, mas o advento da Reforma Trabalhista desconstruiu os direitos fundamentais.

Consequentemente, o trabalho tem caráter excepcional de atender as necessidades do ser humano, mas ao passo que o artigo determina o valor hora não sendo passível de ser menor que o piso vigente, ele viola todo o caráter alimentar. Isto posto, constata-se que o contrato intermitente é uma figura controvertida, pois rompe com o princípio da continuidade da relação de emprego, pois é evidente deste modo o retrocesso social por falta de segurança

¹¹ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 03 nov. 2019.

jurídica, pois o mercado coloca-se diante de uma roleta russa, onde uma hora tem trabalho formalizado e na outra está desempregado na informalidade.

4. Violação perante a Organização Internacional do Trabalho

Alhures, a Constituição da Organização Internacional do Trabalho é de suma importância ao salientar suas normas no plano internacional, restringindo a autonomia do empregador durante uma contratação para que não haja violação ou redução dos direitos empregatícios. Mas o trabalho intermitente viola a convenção justamente porque a remuneração é estabelecida por hora, não havendo proteção relativa de forma justa e razoável como previsto na Convenção 95, artigo 4º, §2º da OIT:

Nos casos em que o pagamento parcial do salário em espécie é autorizado, serão tomadas medidas apropriadas para que: a) as prestações em espécie **servam para o uso pessoal do trabalhador e de sua família** e lhes tragam benefício; b) **o valor atribuído a essas prestações seja justo e razoável.**¹² (Grifo nosso)

Por isso, não poderia ser admitido a validade deste contrato, porque o trabalho não é uma mera mercadoria de troca, mas sim uma fonte de dignidade, a qual por meio do salário é assegurado o mínimo de sustento ao trabalhador. Por essa razão, a dignidade tange em fundamento da valorização da pessoa humana, como exposto pelo Ministro Alexandre de Moraes:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos.¹³

Por sua vez, o Direito Internacional do Trabalho detém de uma responsabilidade em esfera internacional por garantir e propiciar ampliação dos direitos sociais já conquistadas pelos trabalhadores. Portanto, não se ocupa apenas de regras exclusivas oriundas da Conferência Internacional do Trabalho, mas também de todos diplomas internacionais que cuida da proteção aos direitos trabalhista em escala mundial.

¹²BRASIL. Presidência da República. Secretária-geral. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº11,12,13,14,19,26,29,81,88,89,95,99,100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Portal da Legislação, Brasília, 25 de junho de 1957. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D41721.htm>. Acesso em: 01 nov. 2019.

¹³ MORAES, 2007, p. 60.

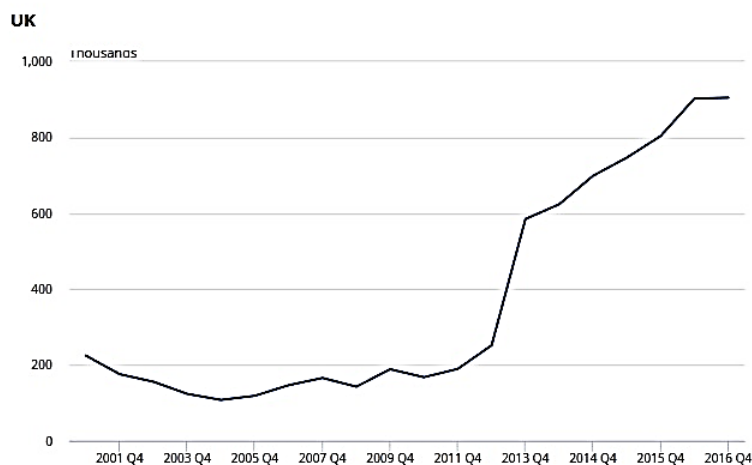
5. O paradigma da flexibilização e a taxa de desemprego

O pós-fordismo trouxe a consolidação da flexibilização, acarretando uma alta rotatividade dos empregados, com contratos de trabalho temporários e de tempo parcial, porém a rigidez dos processos produtivos permaneceu, o que acaba ocasionando a precarização do trabalho, uma vez que no decorrer dos anos 80 o contrato de trabalho temporário foi largamente utilizado, o que antes era apenas utilizado em casos excepcionais agora é manuseado de forma desmedida.

No Reino Unido temos o modelo de contrato zero-hora que passou a ser largamente utilizado após o ano 2000, principalmente após a crise de 2008, como podemos observar no gráfico a seguir:

Número de Pessoas com Contrato Intermitente (em milhares-último trimestre de cada ano)

Figure 1: Number of people in employment reporting they are on a zero hours contract, October to December 2016



Source: Office for National Statistics

Ao analisarmos o gráfico podemos cair no ledão engano de que o aumento dessa modalidade é de fato positivo, mas de acordo com a Escritório Nacional de Estatísticas (ONS) britânico, o salário médio semanal dos contratos de zero hora é de apenas 188 libras esterlinas

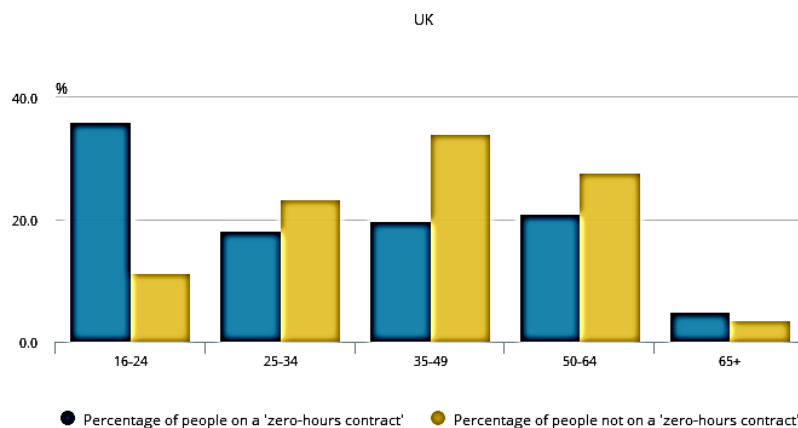
(cerca de R\$780,00), ao passo que o salário semanal médio dos contratos regulares é de 479 libras (ao redor de R\$ 1990), o que nos demonstra que claramente este tipo de contrato de trabalho não é vantajoso.

Constata-se nos gráficos a seguir que pessoas com um menor nível de escolaridade tem mais facilidade para aderir a este contrato de trabalho, como também as mulheres, pois essa modalidade de contrato permite uma maior flexibilidade para conciliar a vida pessoal e profissional, e os jovens, por não conseguirem novas oportunidades de trabalho.

Comparação de porcentagens (%) de pessoas que trabalham com contrato de zero horas e sem contrato de zero horas por idade, outubro a dezembro de

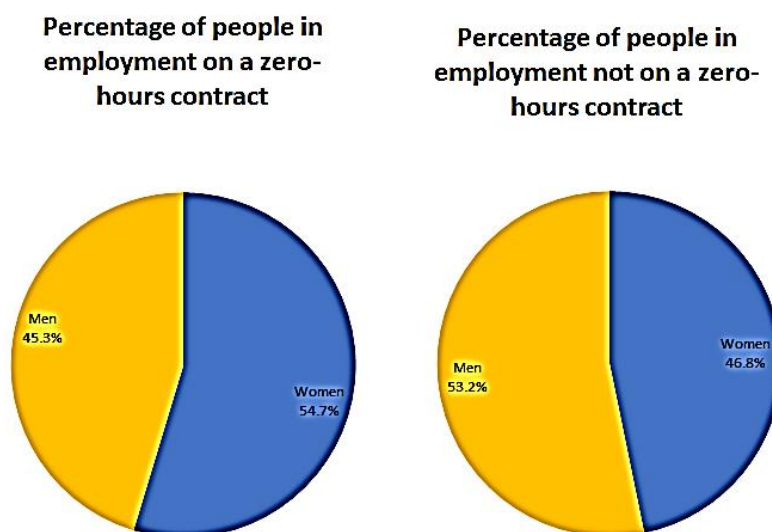
2017:

Figure 6: Comparison of percentages (%) of people who are in employment on a zero-hours contract and who are not on a zero-hours contract by age, October to December 2017



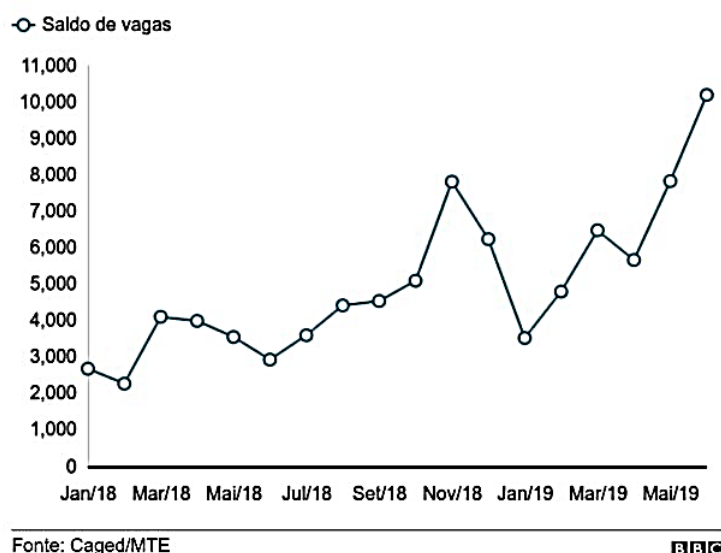
Source: Office for National Statistics

Comparação de porcentagens (%) de pessoas empregadas com contrato de zero hora e sem contrato de hora zero por sexo, outubro a dezembro de 2017:



No Brasil com a Reforma Trabalhista houve a flexibilização do Contrato intermitente, como consta na lei 13.467, semelhantemente ao Reino Unido, houve uma “explosão” nesse modelo de contrato, como consta no gráfico a seguir:

Trabalho intermitente

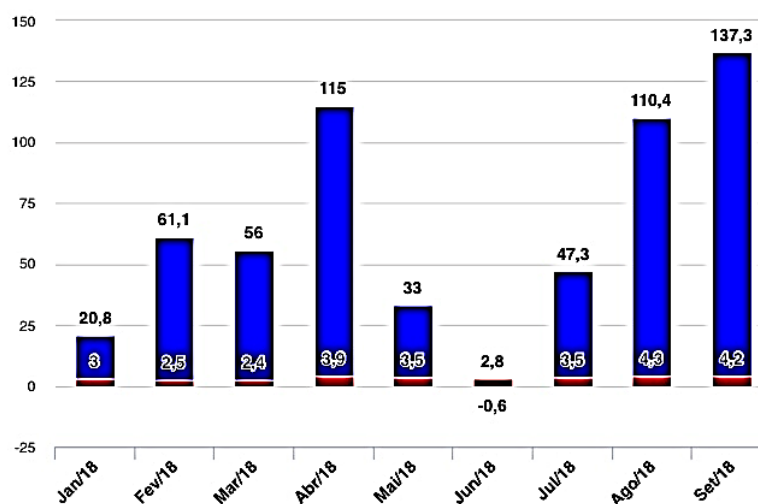


Ao observarmos o gráfico parece ser positivo, porém de acordo com o IBGE a porcentagem de pessoas desalentadas ou seja pessoas que desistiram de procurar emprego foi de 3,9% para 4,4%, e a taxa de desemprego (11,8%) diminuiu 0,6 pontos percentuais (p.p.) em relação ao trimestre de fevereiro a abril de 2019 (12,5%), toda via voltou a mesma taxa de desemprego pré-reforma trabalhista em novembro de 2017, ou seja, a reforma trabalhista

conseguiu melhorar a dinâmica nas relações trabalhistas, porém não conseguiu gerar novos empregos como o esperado pelo governo.

Geração de empregos no Brasil

Admissões menos demissões: geral (azul) e intermitentes (vermelho)



Fonte: Caged

Mas isso não significa que houve uma queda real do desemprego, uma vez que essa modalidade de contrato de trabalho permite que uma pessoa esteja com o contrato de trabalho assinado, sendo assim caracterizado como uma pessoa formalmente empregada, mas isso não garante que ela será chamada para trabalhar e recebendo salário.

Com isso podemos observar que esse tipo de contrato traz uma insegurança também quanto ao salário do empregado em regime de contrato intermitente, visto que ele não sabe quando será chamado para trabalhar, ficando sem o controle de sua renda.

Dessa maneira podemos observar no gráfico a seguir que o trabalhador em regime de contrato de trabalho “normal” possui uma maior segurança quanto ao seu planejamento mensal, como também hora e dias trabalhados. Enquanto o contrato intermitente rompe com a garantia que o Art. 7º da Constituição Federal traz ao empregado, que seria um ganho mínimo para sua subsistência, com ele o empregado possui apenas a certeza de que receberá R\$ 4,54 por hora trabalhada, sendo que o salário mínimo médio por dia será de R\$ 33,27, isso quando for necessário ao empregador.

**Rendimento médio mensal real habitualmente recebido no mês de referência,
de todos os trabalhos das pessoas ocupadas - Brasil - 2012/2019 - (R\$)**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
nov-dez-jan		2 196	2 260	2 311	2 235	2 251	2 281	2 322
dez-jan-fev		2 212	2 281	2 307	2 220	2 257	2 291	2 330
jan-fev-mar	2 172	2 224	2 305	2 307	2 238	2 270	2 291	2 322
fev-mar-abr	2 183	2 229	2 305	2 301	2 220	2 260	2 300	2 311
mar-abr-mai	2 176	2 232	2 302	2 290	2 229	2 257	2 300	2 294
abr-mai-jun	2 181	2 251	2 292	2 295	2 205	2 249	2 298	2 292
mai-jun-jul	2 192	2 266	2 288	2 278	2 208	2 249	2 290	2 286
jun-jul-ago	2 199	2 281	2 302	2 267	2 227	2 246	2 299	
jul-ago-set	2 196	2 281	2 310	2 266	2 224	2 257	2 291	
ago-set-out	2 193	2 287	2 318	2 256	2 228	2 264	2 292	
set-out-nov	2 191	2 279	2 304	2 239	2 232	2 273	2 295	
out-nov-dez	2 188	2 262	2 306	2 229	2 243	2 272	2 308	

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.
Nota: Somente os dados hachurados são comparáveis.

De acordo com os dados apresentados anteriormente podemos fazer relação entre o contrato zero-hora e o contrato intermitente, uma vez que as recentes pesquisas mostram que com a legalização dos contratos intermitentes no Brasil não houve diminuição real nas taxas de desemprego, sendo muito utilizado em ramos com baixa qualificação, menores salários e poucas garantias, por isso, mesmo sendo formal torna-se precário com a utilização.

6.Considerações finais

A Reforma Trabalhista, porquanto, ocasionou uma profunda mudança e dissentimento entre os operadores do direito, pois a justificativa utilizada pelo relator de regulamentar os “bicos” e que consequentemente diminuiria a alta taxa de desemprego com a formação de novos postos de trabalho, foi equivocado, porque intensificou a precarização da mão de obra, não gerou novos empregos e muito menos ocasionou a diminuição da informalidade presente no país.

Por isso a importância de findar-se a figura do contrato de trabalho intermitente, porque o trabalhador vai procurar trabalho na informalidade para complementar a renda familiar, visto que no contrato intermitente a remuneração é paga por hora trabalhada,

esegundo o próprio §5º do artigo 452A, o tempo de inatividade não configura submissão ao trabalhador, consequentemente, não receberá. Entretanto, a remuneração justa e razoável prevista na Declaração Universal dos Direitos Humanos e na Organização Internacional do Trabalho, além da Constituição Federal está sendo violado, afetando diretamente os direitos e garantias do estado democrático de direito.

Nesse mesmo diapasão, é de extrema importância a proteção dos direitos sociais em face do trabalhador, principalmente a proteção da dignidade humana, sendo ela intrínseca, irrevogável, irretroatável e indisponível. Assim como ocorre no princípio da continuidade da relação de emprego, onde a segurança jurídica deveria ser o centro de todo ordenamento jurídico infraconstitucional, porque o direito é a própria armadura do Estado, e sem ela não é possível manter as relações comerciais e empregatícias estáveis.

E por conta disso, a Reforma Trabalhista delonga um afastamento dos direitos sociais, princípios e normas na esfera internacionais e internas, em virtude disso, quanto mais rápido o reconhecimento da inconstitucionalidade de tal contrato, mais rápido o trabalhador terá segurança e seus direitos garantidos, porque justiça atrasada é justiça negada, e perante à um Estado Democrático de Direito, não é passível de aceitação a violação de princípios, já que é mais grave do que transgredir uma norma do próprio ordenamento pátrio. Por essa razão, continuar aceitando este tipo contratual é um retrocesso social e histórico, logo, aumentando a desigualdade e precarização da mão de obra mercantil.

Referências

ABDALA, Vitor. *Taxa de desemprego no Brasil cai para 11,8% em julho, diz IBGE*. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2019-08/taxa-de-desemprego-no-brasil-cai-para-118-em-julho-diz-ibge>> Acesso em: 5 nov. 2019.

AGÊNCIA IBGE. *PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,4% e taxa de subutilização é de 24,6% no trimestre encerrado em fevereiro de 2019*. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/release-s/24109-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-4-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-24-6-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro-de-2019>> Acesso em: 23 out. 2019.

ÂMBITO JURÍDICO. *Direito Internacional do Trabalho: da sua fundamentação à sua aplicação*. 2017. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-164/direito-internacional-do-trabalho-da-sua-fundamentacao-a-sua-aplicacao/>> Acesso em: 14 nov. 2019.

ANAMATRA; OIT. *Cartilha do Direito Internacional do Trabalho em quadrinhos*.

Disponível em:

<https://www.anamatra.org.br/attachments/article/45/cartilha_direito_internacional_site_2012_portugues.pdf> Acesso em: 10 nov. 2019.

BUGALHO, Andréia Chiquini; PASQUALETO, O. Q. F. *Contrato de Trabalho Intermitente E Seus Impactos Nos Direitos Dos Trabalhadores*. In: Andréia Chiquini Bugalho; Amanda Barbosa; Luiza de Oliveira Garcia Miessa dos Santos. (Org.). Contrato de Trabalho Intermitente E Seus Impactos Nos Direitos Dos Trabalhadores. 1ed.Salvador - Bahia: Juspodivm, 2019, v. 1, p. 119-135.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. *A evolução histórica do direito do trabalho no mundo e no Brasil*. Disponível em: <<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>> Acesso em: 02 nov. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil*. São Paulo: Ltr, 2017.

FERREIRA, Marllon Ricardo da Costa. *O contrato de trabalho intermitente e os seus reflexos no direito previdenciário*. 2018. Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2018.

FRANZ, Mírian Verônica; FRANZ, Edineia Chaves; BARCELLOS, Olinda. *O trabalho e a dignidade da pessoa humana*. V Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Santa Maria, ano 2014, n. 11, p. 1-14, 2014.

GOBBI, Bruno Rogério; MARTINS, Alfeu. *Contrato intermitente ainda é um universo de dúvidas e poucas respostas*. 2019. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2019-jul-28/opinioao-contrato-intermitente-ainda-universo-duvidas>> Acesso em: 5 nov. 2019.

HAHN, Francieli Scheffer. *Reflexões críticas ao trabalho intermitente*. Disponível em: <<https://www.megajuridico.com/reflexoes-criticas-ao-trabalho-intermitente/>> Acesso em: 28 out. 2019.

JUSTIÇA DO TRABALHO. *História da justiça do trabalho*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>> Acesso em: 10 nov. 2019.

LAPORTA, Taís. *Reforma trabalhista completa 1 ano; veja os principais efeitos*. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11/reforma-trabalhista-completa-1-ano-veja-os-principais-efeitos.ghtml>> Acesso em: 23 out. 2019.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 16. Ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

MENDONÇA, Helena. *Viver com 413 reais ao mês, a realidade de metade do Brasil*. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/10/30/economia/1572454880_959970.html> Acesso em: 18 out. 2019.

MORAES, Alexandre de. *Direitos humanos fundamentais*. 5.Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MOTA, Camilla Veras. *Trabalho sem salário fixo e com jornada reduzida avança e já representa 12% das novas vagas formais*. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-49213852>> Acesso em: 28 out. 2019.

NOVO, Benigno Núñez. *O Direito Internacional do Trabalho*. 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/62339/o-direito-internacional-do-trabalho>> Acesso em: 14 nov. 2019.

Office for National Statistics. *Contracts that do not guarantee a minimum number of hours: April 2018*. Disponível em: <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/april2018#ons-business-survey>> Acesso em: 14 nov. 2019.

PORTO, Noemia. *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*. São Paulo: Ltr, 2013.

SALES, Alan Jorge Pinheiro; OLIVEIRA, Débora da Silva de. *Trabalho intermitente: Entre a inovação e a precarização*. In: Rev. do Trib. Reg. Trab. 10ª Região, Brasília, v. 22, n. 2, 2018.

SANTOS, Ivy Oliveira Mourão dos Santos. *Contrato de trabalho intermitente e precarização do trabalho: análise da experiência normativa inglesa e reflexos da reforma trabalhista de 2017*. 2018. 85 f. Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito. Rio de Janeiro, 2018.

TRT DA 24ª REGIÃO. *História: A criação da CLT*. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/noticias/100474551/historia-a-criacao-da-clt>> Acesso em: 10 nov. 2019.

UOL. *Salário mínimo para quem recebe por hora sobe de R\$ 4,34 para R\$ 4,54*. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2019/01/02/salario-minimo-por-hora-contrato-intermitente.htm>> Acesso em: 28 out. 2019.

ZERO, Marcelo. *Alguns Dados sobre o Trabalho Intermitente no Reino Unido*. Disponível em: <<https://www.josepimentel.com.br/sites/default/files/notas-tecnicas/alguns-dados-sobre-o-trabalho-intermitente-no-reino-unido.pdf>> Acesso em: 5 nov. 2019.

Submetido em 08.02.2020

Aceito em 20.03.2020