IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

TRABALHO ESCRAVO, TRÁFICO DE PESSOAS E NOVAS FORMAS DE EXPLORAÇÃO DA PESSOA HUMANA NO DEBATE ENTRE ESTADO E MUNDIALIZAÇÃO

T758
Trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações: desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global [Recurso eletrônico on-line] organização IV Congresso De Estudos Jurídicos Internacionais e I Seminário Internacional De Pesquisa Trabalho, Tecnologias, Multinacionais E Migrações -TTMMs – Belo Horizonte;

Organizadores: Fabrício Bertini Pasquot Polido, Maria Rosaria Barbato e Natália das Chagas Moura – Belo Horizonte, 2018.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-671-0
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desafios contemporâneos e expansão dos direitos humanos na ordem democrática global

1. Trabalho. 2. Tecnologias. 3. Multinacionais. 4. Migrações. I. I Congresso de Tecnologias Aplicadas ao Direito (1:2018 : Belo Horizonte, BH).

CDU: 34

IV CONGRESSO DE ESTUDOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS E I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA TRABALHO, TECNOLOGIAS, MULTINACIONAIS E MIGRAÇÕES -TTMMS

TRABALHO ESCRAVO, TRÁFICO DE PESSOAS E NOVAS FORMAS DE EXPLORAÇÃO DA PESSOA HUMANA NO DEBATE ENTRE ESTADO E MUNDIALIZAÇÃO

Apresentação

Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações:

por que discutir os constantes desafios dos direitos humanos na ordem democrática global?

Fabrício B.Pasquot Polido

Maria Rosaria Barbato

Natália Das Chagas Moura

Debates contemporâneos sobre os desafios dos direitos humanos, suas teorias e agendas de resistência e transformação não poderiam ficar alijados da compreensão analítica em torno da relevância ou pertinência de temas transversais da globalidade e que hoje merecem atenção pela academia brasileira. Os múltiplos movimentos envolvendo pessoas, as forças laborais, o capital, e os produtos do intelecto, em escala global, não apenas ignoram fronteiras, padrões culturais ou referenciais morais e éticos, como sistematicamente a realidade prática e pragmática tem demonstrado. Eles igualmente escancaram o esgotamento das formas e procedimentos ditados pelo direito, suas instituições e narrativas.

Nas entrelinhas e encruzilhadas do repertório de atores, contextos e papéis reduzidos ao imaginário das crises cíclicas, da sucessão das fases do capitalismo (industrial, financeiro, tecnológico e informacional) ao longo dos séculos ou da banal “pós-modernidade”, florescem espaços e pontes de transição, sobretudo construídos a partir do trabalho crítico na academia e projetado para governos, legisladores, tribunais, e para a sociedade como um todo. Essa seria a proposta de repensar a permanência e a estabilidade dos direitos humanos como instrumentos transformadores e de irreversível apelo de tolerância. Entre seus desafios contemporâneos, dentro da própria reconceptualização e afirmação do Estado Democrático

de Direito, certamente encontram-se a necessária integração entre o exercício de prerrogativas da cidadania e o resgate da humanidade que deve subsistir em todas as partes do globo, regiões ou localidades.

Com essa nota introdutória, a presente obra vem coligir os estudos coletivos elaborados para a o IV CONGRESSO INTERNACIONAL DE ESTUDOS JURÍDICOS e o I SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE PESQUISA EM DIREITO "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações –"TTMMs": Desafios contemporâneos dos direitos humanos na ordem democrática global", eventos científicos realizados nos dias 18, 19 e 20 de abril de 2018, na cidade de Belo Horizonte, sob os auspícios do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Os agradáveis encontros de abril congregaram parceiros acadêmicos nacionais e internacionais que se engajaram em iniciativa inovadora e inclusiva de reflexão crítica no Direito e suas interfaces transdisciplinares.

As iniciativas aqui relatadas envolveram ações especialmente voltadas para disseminar a produção na área do Direito, evitando-se incorrer em quaisquer arbitrariedades formalistas que poderiam minar a relevância da dogmática como objeto de estudos no Direito ou vulgarizar o caráter laborativo que deve nortear a academia e as universidades brasileiras. Nesse sentido, em linha com os formatos de plenárias e sessões de discussão de trabalhos, os eventos destacaram a proposta de articular as dimensões políticas, regulatórias, sociais e normativas em torno dos movimentos gerados pelo eixo analítico "Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – TTMMs", absolutamente inédito na América Latina.

A tarefa de coordenação acadêmica, tendo como plataforma inicial o tradicional e prestigiado Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, com doutorado mais antigo em funcionamento no Brasil (desde 1932), seria a de proporcionar esse espaço de reflexão, agora registrado em obra publicada pelo Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI). Da mesma forma, a oportunidade criada pelos idealizadores veio a sediar a quarta edição do Congresso Internacional de Estudos Jurídicos, projeto acadêmico de iniciativa dos estimados colegas e professores Luciana Aboim e Lucas Gonçalves, da Universidade Federal do Sergipe - UFS, em continuidade à terceira edição do evento realizada em setembro de 2017, na cidade de Aracajú, Sergipe.

A centralidade do trabalho torna-se cada vez mais evidente nas sociedades de capitalismo central e periférico, haja vista os novos arquétipos que veem surgindo a partir da divisão internacional do trabalho, propiciado tanto pela intensa utilização das tecnologias digitais, bem como pelas migrações, muitas vezes provocadas pela nefasta prática do dumping social e ambiental.

Com o objetivo de proporcionar às leitoras e leitores o aprofundamento de temas contemporâneos no eixo investigativo “Trabalho, Tecnologias, Multinacionais e Migrações – “TTMMs”, o livro permitirá apresentar os desafios a serem enfrentados na interface com os direitos humanos. Esperamos que os trabalhos aqui selecionados e sistematicamente organizados possam capitanear novas pesquisas temáticas e que respondam a demandas de investigação na academia, dentro da compreensão de dinâmicas e condicionantes que afetam e transformam a sociedade global no século XXI.

Belo Horizonte, outubro de 2018.

ALUGA-SE O TRABALHADOR: DO CONTRATO INTERMITENTE PARA A ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA

WORKER FOR RENT: FROM INTERMITTENT LABOR TO CONTEMPORARY SLAVERY

Flora Oliveira Da Costa [1]
Lília Carvalho Finelli [2]
Roberta Castro Alves De Paula Hannemann [3]

Resumo

O contrato de trabalho intermitente foi introduzido no ordenamento brasileiro pela Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), permitindo ao empregador convocar empregados a qualquer tempo. O presente artigo objetiva analisar o instituto, observando se surge com ele a possibilidade de, ao alugar trabalhadores, agravar precarizações que firam sua dignidade e cheguem a hipóteses típicas do trabalho escravo contemporâneo, como jornada exaustiva e condições degradantes. A metodologia utilizada será analítica, comparando os institutos, respondendo ao seguinte tema-problema: o trabalho intermitente pode ter como efeito o aumento dos casos de jornada exaustiva e condições degradantes, configurando a expansão do trabalho escravo contemporâneo?

Palavras-chave: Direito do trabalho, Reforma trabalhista, Trabalho intermitente, Trabalho escravo contemporâneo

Abstract/Resumen/Résumé

The intermittent work contract was introduced in Brazil by Law 13467/17 (Labor Reform), allowing the employer to call employees at any time. The present article aims to analyze the institute, observing if it could, when hiring workers, aggravate precarizations that hurt their dignity and arrive at typical types of contemporary slave labor, such as an exhaustive working days and degrading conditions. The methodology used will be analytical, comparing the institutes, answering the following problem: can intermittent work have the effect of increasing the cases of exhaustive working days and degrading conditions, configuring the expansion of contemporary slave labor?

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Labor reform, Intermittent work contract, Contemporary slave labor

[1] Mestra em Direito Professora da Faculdade Imaculada Conceição do Recife e da Faculdade Salesiana do Nordeste Advogada Trabalhista Pesquisadora vinculada ao Grupo de Pesquisa Trabalho Escravo Contemporâneo

[2] Mestre e Doutoranda em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais. Advogada. Revisora.

[3] Mestra em Ciência Política pela Universidade Federal do Pará, Membro do Grupo de Pesquisa sobre Trabalho Escravo Contemporâneo/UFRJ, Voluntária na Clínica de Direitos Humanos da Amazônia/UFPA

1 INTRODUÇÃO

Grande retrocesso social, a Lei nº 13.467/17 alterou a essência do Direito do Trabalho, possibilitando uma série de institutos que, antes, eram até proibidos pela própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Nesse sentido, houve a inserção do trabalho intermitente, instituto híbrido que atinge a jornada e, por isso, também traz consequências em relação ao requisito fático-jurídico da não-eventualidade.

Porém, mais do que os impactos temporais e salariais, levanta-se, nesse trabalho, o tema-problema a seguir: será que o trabalho intermitente, da forma como colocado pela Lei nº 13.467/17, pode ter como efeito o aumento dos casos de jornada exaustiva e condições degradantes, configurando a expansão dos casos de trabalho escravo contemporâneo?

Questiona-se esse ponto pelo fato de que essa prática, tal como definida pelo art. 149 do Código Penal, pressupõe a ofensa a bens distintos: a liberdade de locomoção e/ou a dignidade. Por isso, o dispositivo prevê quatro hipóteses em seu tipo complexo: trabalho forçado, servidão por dívida, trabalho em condições degradantes e jornada exaustiva. Embora venha sendo alvo de debates reformistas, é expressivo o número os casos relacionados a esta última hipótese, o que leva ao questionamento do tema-problema.

Para desenvolver essa questão, serão descritos a seguir os objetivos perquiridos e a metodologia adotada, seguidos pelo desenvolvimento da pesquisa.

2 OBJETIVOS

Objetiva-se com o estudo em análise, de forma geral, verificar se é possível relacionar o trabalho escravo contemporâneo ao trabalho intermitente e quais efeitos o segundo pode causar no combate ao primeiro. Como objetivos específicos, no entanto, se mostra imprescindível verificar ambos os conceitos, especificando as inserções da Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), passando pelas disposições de jornada tradicionais e pelo cenário atual de retirada de direitos trabalhistas, que afeta a dignidade do homem e, especificamente em relação ao artigo 149 do Código Penal, pode trazer consequências para a repressão criminal.

Por essa razão, a investigação se insere no GT 18 do presente evento (Trabalho escravo, tráfico de pessoas e novas formas de exploração da pessoa humana no debate entre Estado e Mundialização) e será desenvolvida conforme a metodologia a seguir.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada será analítica, consistindo na comparação entre os institutos que regem a jornada tradicional celetista e a nova previsão do trabalho intermitente. Considerando que a inserção deste último é recente, não existem ainda julgados sobre o tema, o que impede o exame jurisprudencial.

Para desenvolver hipóteses relativas ao tema-problema, se mostra necessário, primeiro, compreender em que se baseia o trabalho escravo contemporâneo, em especial sua hipótese referente à jornada exaustiva, para então caracterizar o trabalho intermitente e seus possíveis impactos na extensão da jornada e em suas condições. No próximo tópico, a pesquisa se desenvolverá na sequência indicada, ressaltando inexistir a pretensão de esgotar o tema ou realizar afirmações categóricas, mas apenas questionar se o instituto pode aumentar a incidência da prática da jornada exaustiva, realizando analogicamente o aluguel do trabalhador.

4 DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

Conforme apontado nas seções anteriores, o trabalho objetiva observar se há relação entre o novo instituto do trabalho intermitente e o trabalho escravo contemporâneo. Para isso, as subseções a seguir separam os temas, unindo-os depois em possíveis conexões.

4.1 O trabalho escravo contemporâneo

Diferentemente do que apresenta o senso comum, novos estudos históricos vêm demonstrando que não houve propriamente uma ruptura entre o trabalho escravo legalmente permitido no Brasil até a Lei Áurea e o atual – ilegal. Esse mesmo senso parece querer indicar que a supressão da liberdade de ir e vir sempre foi – e continuaria sendo – o elemento central da escravidão.

Porém, além de capazes civilmente em alguns sentidos, muitos escravos legais não sofriam com a privação pura da liberdade, acorrentados em grilhões, coercitivamente forçados a trabalhar, com castigos e mais tratamentos desumanos. Ademais, a libertação advinda do movimento abolicionista não significou a integração desses trabalhadores ao mercado, indicando Fernanda Pinheiro (2015) a necessidade de distinguir entre o estatuto jurídico de liberto e a condição social de livre.

Ao ser liberto, caía aquele ex-escravo em outro regime, que hoje seria conectado ao trabalho livre precário e indigno, fazendo com que houvesse uma continuidade entre a escravidão legal e as modalidades de trabalho escravo contemporâneas conectadas à dignidade – jornadas exaustivas e condições degradantes –, como informa Beatriz Mamigonian (2013).

Para o presente trabalho, será analisada somente a hipótese na qual o trabalhador labora em situação de extrema fadiga (BELISÁRIO, 2005). Nesse sentido, de forma a conceituá-la, cabe a indicação feita pelo Ministério do Trabalho, no sentido de que:

> [...] a jornada exaustiva não se refere exclusivamente à duração da jornada, mas à submissão do trabalhador a um esforço excessivo ou a uma sobrecarga de trabalho – ainda que em espaço de tempo condizente com a jornada de trabalho legal – que o leve ao limite de sua capacidade. É dizer que se negue ao obreiro o direito de trabalhar em tempo e modo razoáveis, de forma a proteger sua saúde, garantir o descanso e permitir o convívio social. Nessa modalidade de trabalho em condição análoga à de escravo, assume importância a análise do ritmo de trabalho imposto ao trabalhador, quer seja pela exigência de produtividade mínima por parte do empregador, quer seja pela indução ao esgotamento físico como forma de conseguir algum prêmio ou melhora na remuneração. Ressalte-se que as normas que preveem limite à jornada de trabalho (e, no mesmo sentido, a garantia do gozo do repouso) caracterizam-se como normas de saúde pública, que visam a tutelar a saúde e a segurança dos trabalhadores, possuindo fundamento de ordem biológica, haja vista que a limitação da jornada – tanto no que tange à duração quanto no que se refere ao esforço despendido – tem por objetivo restabelecer as forças físicas e psíquicas do obreiro, assim como prevenir a fadiga física e mental do trabalhador, proporcionando também a redução dos riscos de acidentes de trabalho. (MTE, 2011, p. 13-14)

É possível concluir, a partir dessa ideia que forma o marco teórico do estudo, pela possibilidade de exaurir o trabalhador sem extrapolar os limites legais, utilizando, no lugar da extensão temporal da jornada, sua intensificação. Nesse sentido indicam Sandro Silva (2012) e Sadi Dal Rosso (2008), demonstrando a percepção dos obreiros em relação às exigências físicas das atividades prestadas. Condições essas que podem, também, ser degradantes.

Os contratos que envolvem remuneração por produção, como é o caso do corte da cana-de-açúcar (REPÓRTER BRASIL, 2015), exemplificam essa intensificação, colocando o baixo valor remuneratório também como elemento da exaustão. Esse caso comprova que o entendimento jurisprudencial trabalhista no sentido de que a jornada exaustiva ensejaria apenas o pagamento de dano existencial, ofendendo seu direito ao seu descanso e lazer, não se aplica a todas as situações.

Para compreender melhor o tema-problema do presente artigo, se mostra necessário conceituar o novel instituto do trabalho intermitente, investigando suas possíveis consequências.

4.2 As inserções da Lei nº 13.467/17 em relação ao trabalho intermitente

Sem precedentes no ordenamento jurídico pátrio, o contrato de trabalho intermitente, sem dúvidas, consiste em um dos pontos mais polêmicos da Reforma Trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional por meio da Lei nº 13.467/2017, em vigor em novembro de 2017.

A referida espécie de contrato de trabalho atípico foi introduzida na legislação de países como Itália e Portugal, como parte de uma flexibilização trabalhista, em momentos de grave crise econômica, com o objetivo de promover a criação de empregos, modernizar as leis e tornar as empresas mais competitivas em relação ao mercado exterior; mesmo argumentos utilizados para sua aprovação no Brasil (FERNANDES, 2017).

O grande diferencial do trabalho intermitente consiste no fato de ele ser marcado pela descontinuidade. O empregado dessa modalidade, nesse tipo de contrato, é aquele que presta seus serviços com pessoalidade, de modo não eventual, sob o poder diretivo do empregador, mediante pagamento de salário, porém sem continuidade, atingindo, hipoteticamente, o pressuposto fático-jurídico da não eventualidade.

A contratação intermitente rompe com o paradigma de obrigações contratuais no âmbito do Direito do Trabalho, uma vez que desaparecem as obrigações de prover o trabalho pelo empregador e, para o empregado, de permanecer à disposição, o que precariza a relação de emprego e dá ensejo a formas mais graves de exploração da força de trabalho, conforme será abordado no próximo tópico deste artigo.

O conceito legal de contrato intermitente encontra-se inserido no § 3º do art. 443 da CLT, qual seja:

> Art. 443. [...] § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 1943, com alterações de BRASIL, 2017).

Trata-se de contrato escrito que deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, a qual não poderá 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, conforme dispõe o art. 452-A, *caput*, da CLT.

Tal modalidade também é conhecida como “contrato-zero” ou “contrato de soma zero”, em razão de o empregador não garantir um mínimo de horas de trabalho por mês e tampouco um salário mínimo ao empregado. Em vigor há décadas na Inglaterra, essa

modalidade faz com que o trabalhador viva em constante sobreaviso, sem qualquer garantia do número de horas que trabalhará mensalmente e, por conseguinte, de sua remuneração.

Na prática, essa "inovação" consiste em uma forma de permitir que empregadores possam contratar com jornada inferior à estipulada pela CLT e pagar direitos proporcionais a esse valor (salário proporcional ao número de horas trabalhadas, bem como o cálculo das férias, 13º salário e FGTS) ao final de cada período da prestação de serviço (art.452-A, §6º, CLT), sob o pretexto de "aperfeiçoar a legislação trabalhista" e tornar as regras menos "subjetivas".

De acordo com Silva (2017, p. 73), "a ideia trazida no art.452-A nada mais é do que a elaboração de um cadastro com os dados do empregado para, se houve trabalho, ele ser acionado, mas sem o compromisso de ser chamado e sem o compromisso de atender ao chamado". São os chamados "trabalhadores ultraflexíveis", disponíveis a qualquer hora do dia, da noite, da semana, do ano, podendo alternar períodos de prestação de serviços e de inatividade à mercê da necessidade do patrão.

Cabe ao empregador convocar o empregado para a prestação de serviços, informando qual será sua jornada com antecedência mínima de três dias corridos, presumindo-se, no silêncio deste, a recusa da oferta, nos termos dos §§1º e 2º do art.452-A da CLT.

O legislador fez questão de deixar expresso na lei que a recusa é lícita e, tal qual a ausência de habitualidade, não possui o condão de excluir o vínculo de emprego (art.452-4, §3º, CLT), "subvertendo décadas de entendimento doutrinário, jurisprudencial e legal de que o empregador deve se submeter ao poder diretivo do empregador e não escolher quantas e quais atividades desempenhará" (LIMA, 2017, p. 75).

Assim, no que concerne ao contrato de trabalho intermitente, a subordinação valerá de forma condicionada à aceitação da convocatória por parte do empregado. Poder-se-ia pensar que se trata de um contrato de trabalho condicionado ao interesse exclusivo do empregado, no qual ele é dono do seu tempo e pode recusar a convocação do empregador. No entanto, cumpre notar que essa liberdade do trabalhador é apenas aparente, tendo em vista que ele só perceberá remuneração se prestar o serviço, ficando num patente estado de sujeição.

Aceita a convocação, ativam-se as obrigações decorrentes do contrato de trabalho. O período de inatividade, porém, não será considerado tempo à disposição do empregador e, portanto, não assegura salário, benefícios ou encargos, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes (art.452-4, §5º, CLT), não havendo exclusividade quando da suspensão do contrato, que, por sinal, pode durar anos.

Contudo, uma vez aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir o acordado, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa

de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, valor este que poderá ser compensado com os ganhos futuros auferidos no prazo de 30 (trinta) dias (art. 452-A, §4º, CLT). Por se tratar de contrato precário e com rendimentos baixos, a multa imposta nesse *quantum* mostra-se bastante desproporcional, fazendo com que o empregado, de certa forma, também suporte os riscos do negócio, o que afronta o princípio da alteridade disposto no art. 2º da CLT.

A norma fala em "justo motivo" para escusar a multa, contudo quais fatos se enquadrariam nesse conceito? Acerca do assunto, Silva aduz que:

> Suponha, por hipótese, que um *buffet* costuma ter vaga para 20 garçons extras em eventos de finais de semana, e, para sair da zona cinzenta em que se encontra no campo trabalhista, faça cadastro com 100 garçons e os contrate sob a modalidade do contrato-zero. Esses 100 garçons estarão no rol das pessoas empregadas - com registro em carteira - mas até as mesas do salão já sabem que não haverá espaço para as cem pessoas de uma só vez. O propósito do registro é apenas blindar a empresa da alegação de mão de obra clandestina e facilitar a comunicação com os garçons cadastrados. Juridicamente não há proibição à recusa dos chamados, diz o §3º, mas na prática ninguém duvida dos prejuízos assumidos pelo emprego que reiteradamente declinar do convite porque já se encontra em outra atividade que o prestigia mais frequentemente. Ele pode deixar de ser chamado ou pode ser tratado com mais rigor do que os parceiros. A lei propõe que a empresa possa lhe pagar zero ao final do dia, da semana, do mês e do ano, pelo fato de que não houve aproveitamento de sua mão de obra. Claro que quem não trabalha nada deve receber, mas o espantoso nesta norma, repita-se, é autorizar a existência de um contrato de trabalho zerado, quando isso, na verdade, não é um contrato de trabalho. Parece que a norma foi construída para deixar juízes e fiscais do trabalho reféns de uma situação construída no papel: basta que a empresa exiba o contrato-zero, sob a forma escrita, que ele deixa de ser apenado. (2017, p. 74).

O Ministério Público do Trabalho (MPT), no decorrer da Nota Técnica nº 01, de 23 de janeiro de 2017 (MPT, 2017), assevera que a jornada intermitente institui sistemática prejudicial aos trabalhadores e à própria harmonia da relação capital-trabalho, em clara violação a princípios basilares da Constituição Federal de 1988, tais como, a dignidade da pessoa humana (art.1º, III, CF/88), a valorização social do trabalho (art.1º, IV c/c art.170, CF/88), bem como a função social da propriedade (art.170, III, CF/88).

Ademais, de acordo com o MPT, essa "inovação" normativa contraria os compromissos assumidos pelo Brasil perante a Organização Internacional do Trabalho (OIT) na Agenda Nacional de Trabalho Decente, elaborada em maio de 2006 (OIT, 2006), potencializando as consequências da relação assimétrica de poder entre empregado e empregador, na medida em que acentua os benefícios da parte mais forte (menor custo de produção e, consequentemente, maior lucro) ao mesmo tempo em que agrava o estado de sujeição da parte reconhecidamente mais frágil da relação de emprego.

A modalidade, portanto, faria as vezes de aluguel de trabalhadores. Com o trabalho como mercadoria, começa a se delinear a possibilidade de explorações ainda mais precárias, como é o caso do trabalho escravo contemporâneo.

4.3 Possíveis conexões entre o trabalho intermitente e o trabalho escravo contemporâneo

O trabalho escravo contemporâneo é o substrato do capitalismo. É o expurgo da mais valia. Presente em todo o mundo e no Brasil sendo tutelado penalmente como condições de trabalhos análogas à escravidão, pode ser exercitado nos modos de execução de trabalho forçado, com servidão, trabalho com jornada exaustiva e trabalho em condições degradantes, conforme já indicado.

Percebe-se, logo, que a construção conceitual objetiva romper uma dívida histórico-social brasileira, de escravidão permitida, já que é vanguardista ao ponto de proteger juridicamente a dignidade e a liberdade. Ao elastecer[1] as condutas atuais de trabalho escravo contemporâneo, facilita o número de fiscalizações e libertações. A notícia mais recente (DE 1995..., s/d) é que de 1995 para o ano de 2016, quase 52 mil trabalhadores foram libertos da condição análoga a de escravo.

À margem da construção conceitual do trabalho escravo contemporâneo, o Brasil vive uma modificação do mundo do trabalho: trabalhador celetista, autônomo, *free lancer*, telemático, prestador de serviços, terceirizado, empreendedor individual e a classe cada vez mais crescente de desempregados[2].

---

[1] O conceito original, presente no Código Penal de 1940, no artigo 149 do Código Penal era apenas "Reduzir alguém à condição análoga a de escravo". A partir da influência política e legislativa do Caso José Pereira (menor Paraense que ao fugir dos trabalhos forçados vividos na Fazenda Boa Esperança, em que trabalhava, em que pese ter sido alvejado com um tiro, sobreviveu e seu pedido de ajuda foi levado à Comissão Interamericana de Direitos Humanos, havendo ali uma conciliação amistosa, ocasião em que o Brasil se compromete a alterar seu conceito criminal de trabalho escravo), o artigo 149 do Código Penal foi alterado em 2003 pela Lei 10.803, passando a ser redigido da seguinte forma Art. 149 Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou à jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, que restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.
Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.
§ 1º Nas mesmas penas incorre quem: I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. § 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I – contra criança ou adolescente; II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.

[2] Na comparação com agosto de 2015, a taxa de desemprego total cresceu em todas as regiões do sistema PED (Pesquisa de emprego e desemprego): no Distrito Federal (de 14,2% para 18,5%), em Fortaleza (de 8,6% para 13,1%), Porto Alegre (de 9,7% para 10,7%), Salvador (de 19,0% para 25,7%) e São Paulo (de 13,9% para 17,2%). (DIEESE, 2016)

Sobre a transição no mundo do trabalho, reflete o doutrinador Everaldo Gaspar Lopes de Andrade que:

> Em apenas um século de sua dominação de classe, a burguesia criou forças de produção mais imponentes e mais colossais que todas as gerações precedentes reunidas. O domínio das forças naturais, o maquinismo, as aplicações da química à indústria e a agricultura, a navegação a vapor, as ferrovias, o telégrafo, o desbravamento de continentes inteiros, a canalização de rios, o aparecimento súbito de populações – em que século anterior se poderia prever que tais forças produtivas cochilavam no seio do trabalho social? (2017, p. 65).

Dessa forma, as transformações sociais movidas pelos impulsos da burguesia em uma fase pós-industrial de trabalho trazem consequências diretas ao mundo do trabalho, como precarização das relações de trabalho, exploração, ofensa a direitos trabalhistas. A abertura ao mercado internacional que acelera cada vez mais a globalização favorece a modificação do *ethos* do trabalho, justifica um aperfeiçoamento no conceito de trabalho escravo contemporâneo, sobretudo para diferenciá-lo de outras irregularidades trabalhistas (ESTEVES, 2015, p. 174).

Registre-se que a modificação das relações de trabalho não foge do propósito liberal de acumulação de riquezas mediante o aproveitamento da força produtiva do homem. Entretanto, o que se vive, atualmente, sobretudo com a aprovação da Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista – é a legitimação da exploração dos trabalhadores por meio do permissivo legal presente no contrato de trabalho intermitente, nas diversas formas de compensação da jornada de trabalho, na monetarização do dano moral, entre outros pontos de alteração.

Desta forma, vai se distanciando o modelo de trabalho estável, proporcionado pela fase taylorista-fordista, relativamente moldado pelo contrato formal de trabalho e toda proteção jurídica legal e principiológica, para ceder espaço aos mais diversos tipos de novas subsunções do trabalho, no dizer de Ricardo Antunes (2013, p. 14), como terceirização, cooperativismo, empreendedorismo e o trabalho voluntário.

Essa é a perspectiva com a qual o contrato intermitente se incorpora ao ordenamento jurídico brasileiro, que nem sequer foi capaz de vencer, ainda, o trabalho escravo contemporâneo. Agora, de maneira mais prejudicial, abre-se a possibilidade de alugar o trabalhador sem sequer pagar-lhe salário.

Mais precária que a terceirização, a relação jurídica existente entre o trabalhador e seu empregador por meio do contrato intermitente objetiva manter o primeiro vinculado ao contrato de trabalho sem que deste receba remuneração.

Nesse sentido, possibilitando ao empregador a contratação intermitente, desincumbe-se este de promover a proteção contínua com a saúde física e emocional desse trabalhador, pois

usará de sua convocação para explorá-lo cada vez mais, já que o contrato de trabalho se desenvolverá em períodos intercalados e o pagamento por hora será proporcional ao salário mínimo.

Antes mesmo de entrar em vigor a Reforma Trabalhista, empresas como Bob's, Spoleto e Balada Mix ofertaram (REFORMA..., 2017) mais de 70 vagas para contratação de trabalho intermitente, com salário de R$ 4,45 (quatro reais e quarenta e cinco centavos) e jornada de trabalho de 5 horas aos sábados e domingos.

Duas situações distintas podem, então, ocorrer: ou o trabalhador se deixa alugar por diversos empregadores, ocasionando uma exaustão em sua jornada, que não pode – nem nunca poderá – ser predefinida; ou suas condições de vida e saúde se deterioram frente a essa inconsequente imprevisão, que não lhe permite planejar sua vida pessoal, profissional, familiar nem financeira. A essas duas hipóteses, soma-se a menor preocupação do empregador com as condições de trabalho, vez que o contrato pode não se repetir mais.

Dessa forma, a existência do contrato intermitente constitui mais uma porta de acesso à escravidão contemporânea, já que o baixo custo e a jornada de trabalho proporcional ao serviço proporcionarão novos ambientes laborais precários. Por tais favorecimentos ao empresário, Ruy Braga (2017, p. 169) acredita que o contrato de trabalho intermitente antecede novas formas degradantes de assalariamento.

A Lei nº 13.467/17, aprovada com o apoio parlamentar e empresarial sem consulta popular, constitui mais um terreno fértil para o exercício regular das condições de trabalho análogas à de escravo, a exemplo do instituto criado no §3ª do art. 443, que é o Contrato Intermitente. Embora apenas o futuro reserve as reais consequências, se mostra essencial questionar o instituto desde já, antes que novos trabalhadores atravessem tais portas, como o fizeram com a terceirização.

5 CONCLUSÕES

De maneira semelhante à terceirização, entende-se que as relações laborais brasileiras não evoluíram a ponto de trazer dignidade e decência aos novos contratos de trabalho, priorizando-se os lucros em detrimento da dignidade do trabalhador. Essa priorização causa contratos mais precários e piores condições de trabalho, que, somados, acabam por possibilitar a ocorrência de hipóteses mais sérias, como é o caso da jornada exaustiva e das condições degradantes.

Portanto, a afinidade entre o contrato intermitente e o trabalho escravo contemporâneo é a exploração do trabalhador pelo capitalismo, legitimado, pela Lei nº 13.467/17, por meio da venda da força produtiva de trabalho mediante salários quase inexistentes e por temporadas. Embora não se atinja a liberdade do empregado de maneira certeira, sua dignidade é afetada, ficando este à mercê dos alugueis que o empregador possa fazer de seu trabalho, sob falsa sensação de que cabe a ele – trabalhador – aceitar ou rejeitar as propostas.

O que deve ser compreendido é que a imprevisão do contrato intermitente, ao permitir a total instabilidade da relação contratual, longe de auxiliar na diminuição dos índices de desemprego pode, por via reflexa, servir de porta para mais uma modalidade de precarização, que, por sua vez, notadamente leva às modalidades mais intensas de exploração, definidas atualmente como trabalho escravo contemporâneo. Necessário, portanto, sendo este o objetivo do presente artigo, alertar sobre os perigos do novo contrato intermitente, de forma a ampliar a noção do que significa, para o trabalhador, a precarização de suas condições.

REFERÊNCIAS

ANDRADE. Everaldo Gaspar. As relações individuais e coletivas de trabalho no contexto da dualização do assalariado, da teoria organizacional crítica e das teorias dos movimentos sociais: Para uma reconfiguração hermenêutica sobre o fenômeno da terceirização. **Revista Duc In Altum Caderno de Direito**, v. 6, n. 10, jul.-dez. 2014.

ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II**. São Paulo. Boitempo, 2013.

BELISARIO, Luiz Guilherme. **A redução de trabalhadores rurais à condição análoga à de escravo**. São Paulo: LTr, 2005.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no Sul global. São Paulo. Boitempo, 2017.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Aprovada em 5 de outubro de 1988. Atualizada até a Emenda Constitucional nº 91, de 18.2.2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 30 out. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 26 out. 2017.

BRASIL. 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 nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de

adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 26 out. 2017.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DE 1995 até 2016, mais de 52 mil trabalhadores foram libertados de situações análogas a de escravidão. **Escravo, nem pensar Website**, s/d. Disponível em: http://escravonempensar.org.br/sobre-o-projeto/o-trabalho-escravo-no-brasil/. Acesso em: 2 nov. 2017.

DIEESE. **Boletim Síntese metropolitana**. 2016. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/analiseped/2016/201608pedsintmet.pdf>. Acesso em: 2 nov. 2017.

ESTEVES, Juliana Teixeira. **O Direito da Seguridade Social**. A Renda Universal Garantida, a Taxação dos fluxos financeiros internacionais e a nova proteção social. Recife: Editora da UFPE, 2015.

FERNANDES, Paulo Roberto. **A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado**. Disponível em: <http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>. Acesso em: 31 out. 2017.

JOÃO, Paulo Sérgio. Trabalho intermitente: novo conceito de vínculo de emprego. **Revista Consultor Jurídico**, set. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-set-22/reflexoes-trabalhistas-trabalho-intermitente-conceito-vinculo-emprego2?imprimir=1>. Acesso em: 26 out. 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de, LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista**: entenda ponto a ponto. São Paulo: LTr, 2017.

MAMIGONIAN, Beatriz Gallotti. A liberdade no Brasil oitocentista. **Afro-Ásia**, n. 48, p. 395-405, 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/afro/n48/a13n48.pdf>. Acesso em: 25 out. 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas à de Escravo**. Brasília: MTE, 2011. Disponível em: <http://2ccr.pgr.mpf.mp.br/coordenacao/grupos-de-trabalho/gt-escravidao-contemporanea/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/combate%20trabalho%20escravo%20WEB%20MTE.pdf/at_download/file>. Acesso em: 25 out. 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Nota Técnica nº 1, de 24 de janeiro de 2017**, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). Disponível em http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/publicacoes/notas-tecnicas/!ut/p/z1/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjo8zijS1NnQ2d_A28DQwMLQwc3QyCvEOMggwNzAz1w8EKDN0NTDxBCty9A8wNHAMNfV093Q2NvE1M9aOI0Y9HAUi_AQ7gaADUHwVWgsMFziZm-BWAnUjIkoLc0AiDTE9FAOAJ4Bg!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/. Acesso em: 31 out. 2017.

PINHEIRO, Fernanda Domingos. Impedidos de 'tratar da vida': os desafios enfrentados pelos libertos na sociedade colonial. **Revista de História (USP)**, v. 172, p. 221-242, jan./jun. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rh/n172/0034-8309-rh-2015-89559.pdf>. Acesso em: 25 out. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Agendas do Trabalho Decente. **OIT Website**, 2017. Disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/WCMS_302662/lang--pt/index.htm. Acesso em: 31 out. 2017.

REFORMA permite contratação de funcionário por R$ 4,26 a hora. **Veja Website**, 27 out. 2017. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/economia/reforma-permite-contratacao-de-funcionario-por-r-426-a-hora/>. Acesso em: 2 nov. 2017.

REPÓRTER BRASIL. **As condições de trabalho no setor sucroalcooleiro**. 26 fev. 2015. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/02/26.-Folder_Sucroalcooleiro_web_baixa.pdf>. Acesso em: 25 out. 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**: análise da lei 13.1467/2017 - artigo por artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Sandro Pereira. Percepção dos trabalhadores sobre intensidade e exigências no ambiente de trabalho. **Mercado de Trabalho**, IPEA, n. 52, p. 27-33 ago. 2012. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/3875/1/bmt52_nt02_percepcao.pdf>. Acesso em: 25 out. 2017.