



IMPACTOS DA GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA NO MUNDO DO TRABALHO: CONTRATO INTERMITENTE¹

Júlia Batista Braucks², Elenise Felzke Schonardie³

¹ Trabalho Desenvolvido como Atividade da Bolsa de Iniciação Científica, do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - PIBIC CNPq, sob orientação da professora Dra. Elenise Felzke Schonardie, vinculada ao Grupo de Pesquisa “Direitos Humanos, Governança e Democracia” - GP Mundus; do PPGD/UNIJUI.

² Aluna do curso de Graduação em Direito da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUI; 10º semestre; bolsista CNPq de Iniciação Científica, orientanda da Prof. Dra. Elenise Felzke Schonardie; vinculada ao Grupo de Pesquisa “Direitos Humanos, Governança e Democracia” - GP Mundus; do PPGD/UNIJUI. E-mail: julia.braucks@sou.unijui.edu.br

³ Doutora em Ciências Sociais (UNISINOS); Mestre em Direito (UNISC). Professora do Quadro Docente do Programa de Doutorado e Mestrado em Direitos Humanos da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul – UNIJUI e, do Curso de Graduação em Direito da UNIJUI. Vice-coordenadora do Grupo de Pesquisa no CNPq “Direitos Humanos, Governança e Democracia” - GP Mundus; membro da ReDRI e da Rede Internacional e Interdisciplinar sobre as Desigualdades. E-mail: elenise.schonardie@unijui.edu.br.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho explora a evolução dos direitos trabalhistas e o reconhecimento dos direitos humanos fundamentais de cunho social, destacando sua trajetória histórica e evolutiva, que culminou na gradativa positividade desses direitos em resposta a crises econômicas e políticas globais, buscando proteger os trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

No entanto, a recente introdução do contrato de trabalho intermitente como uma nova modalidade contratual tem suscitado acalorados debates em relação à sua capacidade de salvaguardar os direitos humanos sociais fundamentais dos trabalhadores, levando em consideração as possíveis consequências após a contratação. Além disso, o texto examina o tema com base em dados estatísticos e analisa os efeitos da precarização das relações de trabalho, bem como a vulnerabilidade dos trabalhadores, levantando importantes reflexões acerca da necessidade de conciliar a flexibilidade do mercado com a preservação dos direitos já alcançados pela classe trabalhadora.

METODOLOGIA

A pesquisa de natureza teórica qualitativa adotou a seguinte metodologia:



- a) No que tange à abordagem, empregou-se o método hipotético-dedutivo para analisar eventuais problemas e resoluções hipotéticas. Dessa forma, a hipótese da pesquisa consistiu em afirmar que o contrato de trabalho intermitente não gera para o trabalhador uma remuneração justa, que é um direito humano fundamental de caráter social, cuja eficácia deve ser garantida.
- b) Quanto ao procedimento, elegeu-se como método o de pesquisa bibliográfica e documental, utilizando recursos físicos e eletrônicos disponíveis no âmbito jurídico, abordando o tema em questão.
- c) Em relação ao método de interpretação jurídica, optou-se pelo sociológico pois não se pode olvidar que o direito é um efeito decorrente da natureza evolutiva e moldável da cultura.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

De pronto é necessário destacar que, consabido, o direito ao trabalho carrega consigo uma trajetória árdua na busca por direitos e garantias. Tais direitos foram sendo positivados gradualmente depois de sucessivas crises econômicas e políticas que ocorreram em esfera global, quando os trabalhadores estavam em situação de vulnerabilidade extrema (BRAUCKS; LAUFER; SCHONARDIE, 2022). Nesse sentido cabe destacar que os direitos sociais são interdependentes do direitos humanos e não devem ser analisados de forma hierárquica com relação aos direitos de liberdade e os direitos políticos, uma vez que, são correlatos entre si quando se trata de concretização e exigibilidade (BOTELHO, 2017).

No início do século 20, através do Tratado de Versalhes de 1919, o salário passou “a ser disciplinado internacionalmente como forma de socialização, de valorização e de retribuição do trabalho humano, bem como de subsistência do trabalhador e de sua família.” (LEITE, 2021, p. 238). Nesse mesmo ano, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma agência da Organização das Nações Unidas (ONU) especializada nas questões referentes ao trabalho e ao cumprimento das normas internacionais de proteção do trabalhador. Por conseguinte, em 1948 houve a promulgação da Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH) que prevê equiparação salarial, filiação sindical, livre escolha ao trabalho, proteção do desemprego, condições salubres de labor, limite de jornada, férias pagas, seguridade e assistência social. Na sequência, sobrevieram outros instrumentos

normativos que reforçam a necessidade de exigibilidade desse dispositivo legal, inclusive na esfera nacional, pois a Constituição Federal de 1988 elege, nos artigos 6º e 7º, direitos humanos fundamentais de cunho social ao cidadão trabalhador (CF, 1988).

O projeto de Lei nº 6.787/2016 deu origem a reforma trabalhista por meio da (Lei nº13.467/2017 - que dentre outras questões instituiu o contrato intermitente teve como justificativa para a validação dessa nova modalidade contratual - foi a projeção de 14 milhões de novos postos de trabalho, em até 10 anos, além da regularização daqueles que estavam à margem da formalidade (JÚNIOR, 2023). Também conhecido como contrato Zero Hora, o contrato intermitente é voltado para a prestação de serviços, de forma descontínua e com subordinação, ou seja, alterna entre períodos de atividade e inatividade, podendo determinar-se com base em horas, dias ou meses. (Lei 13.467/2017).

No entanto, estão tramitando no Supremo Tribunal Federal as Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) 5826, 5829 e 6154 que questionam a flexibilização de direitos fundamentais trabalhistas e a afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana. No processo, o Ministro do Supremo Tribunal Federal, Relator do processo Edson Fachin manifestou-se favorável às ações, por meio de parecer que explanou sobre a imprevisibilidade do elemento essencial da relação trabalhista formal, qual seja, a remuneração pela prestação do serviço. Também teceu críticas quanto à possibilidade de remuneração nula e a disparidade remuneratória em comparação à contratação através da modalidade padrão, em especial quando há desempenho das mesmas tarefas e funções.

De acordo com os dados apresentados pela Relação Anual de Informações Sociais do Ministério da Economia - RAIS, no final do ano de 2020 havia 200 mil vínculos ativos de emprego, na modalidade de contrato intermitente, em dezembro de 2021 esse número aumentou para 244 mil (duzentos e quarenta e quatro mil). No mesmo ano, 35% do total de Contratos Intermitentes ativos não haviam registrado nenhum rendimento. O auge de contratações ocorreu em novembro de 2021 (26 mil admissões), todavia, 29% das contratações feitas no último trimestre do ano não geraram trabalho efetivo, sendo que dos contratos ativos, 46% não tiveram qualquer atividade no mês de dezembro (DIESSE, 2023).

Outrossim, de acordo com as informações do RAIS, a remuneração média dos vínculos intermitentes fora de R\$ 888,00 (oitocentos e oitenta e oito reais), ou seja, 81% do

salário mínimo vigente naquele ano. Além disso, desse montante de contratos ativos, apenas 1,4 dos trabalhadores acumularam mais de um vínculo empregatício (DIEESE, 2023).

Em tempo, é oportuno destacar que, do total de 244 mil vínculos contratuais *Intermitentes*, apenas 110 mil tiveram atividade no ano de 2021 e 44% dos que trabalharam receberam valor inferior a um salário mínimo. Somente 17% dos vínculos intermitentes tiveram remuneração superior a R\$ 1.100,00 (hum mil e cem reais), ou seja, superior ao salário mínimo vigente no ano da análise (DIEESE, 2023).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos estudos realizados é notório que a legislação nacional e internacional tem buscado proteger com firmeza os direitos e garantias dos trabalhadores. Essa legislação de 2017, a lei n. 13.467, conflita diretamente com os princípios fundamentais estabelecidos na Constituição, nos Tratados e Convenções Internacionais e com as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Os dados fornecidos acima revelam que quase metade dos vínculos ativos e formais sob essa modalidade contratual não alcançaram uma renda equivalente ao salário mínimo. Diante disso, é possível afirmar que o contrato de trabalho intermitente pode representar um obstáculo para a efetivação dos direitos humanos fundamentais de cunho social, como os direitos trabalhistas estabelecidos pelo texto constitucional..

Assim, é necessário reavaliar essa modalidade de contrato, a fim de garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados integralmente, assegurando-lhes condições de trabalho dignas e uma remuneração adequada, em consonância com os direitos humanos fundamentais de caráter social.

Palavras-chave: Direitos Humanos, Contrato de Trabalho Intermitente.

AGRADECIMENTOS

Expresso minha gratidão ao CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico) pela bolsa de estudos e auxílio financeiro que tornaram possível a minha dedicação e realização desta pesquisa.



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOGOTÁ. **DECLARAÇÃO AMERICANA DOS DIREITOS E DEVERES DO HOMEM**, 1948. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/b.declaracao_americana.htm. Acesso em:

13 jul 2023.

BOTELHO, Catarina Santos. **Os direitos sociais em tempos de crise: ou revisitar as normas programáticas**. Coimbra: Almedina, 2017.

BRASIL. Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro. Presidência da República. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 jul 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 jul 2023.

BRASIL, Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5826**. Edson Fachin, Relator. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 13 jul 2023

BRAUCKS, Julia Batista; LAUFER, Karliny Willers; SCHONARDIE, Elenise Felzke. **DIREITO AO TRABALHO E À REMUNERAÇÃO: A Necessária Proteção dos Direitos Fundamentais**. Salão do Conhecimento, 2022. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaconhecimento/article/view/22442/20936>. Acesso em: 13 jul 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. São Paulo, Brasil, Editora Saraiva, 2021. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555595680/>. Acesso em: 13 jul 2023. Pg. 238

JÚNIOR, Janary. **Ministro diz que novos contratos de trabalho vão gerar 2 milhões de empregos**. Câmara dos Deputados, 2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/524979-ministro-diz-que-novos-contratos-de-trabalho-va-o-gerar-2-milhoes-de->

São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimEmpregoempauta/2023/boletimEmpregoempauta25.pdf>. Acesso em: 13 jul 2023.