

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

**ANÁLISE DOS NOVOS TIPOS DE RELAÇÃO DE TRABALHO E DEMISSÃO
CONSENSUAL À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA**

BRUNO AMARAL COGNAC

Rio de Janeiro
2018 / 2

BRUNO AMARAL COGNAC

**ANÁLISE DOS NOVOS TIPOS DE RELAÇÃO DE TRABALHO E DEMISSÃO
CONSENSUAL À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dr^a. Patrícia Garcia**.

**Rio de Janeiro
2018 / 2**

BRUNO AMARAL COGNAC

**ANÁLISE DOS NOVOS TIPOS DE RELAÇÃO DE TRABALHO E DEMISSÃO
CONSENSUAL À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dr^a. Patrícia Garcia**.

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

**Rio de Janeiro
2018 / 2**

À minha amada esposa Lilian pela compreensão nas horas solitárias na produção desta Monografia, finalizando um sonho de longa data.

AGRADECIMENTOS

À minha esposa compreensão na ausência nas horas vagas de lazer.

À Professora Patrícia Garcia pelo apoio e esforço em garantir uma possibilidade desenvolvimento pessoal e profissional.

Aos meus amigos e colegas de graduação.

Agradeço também a todos que uma alguma forma contribuíram para a realização deste estudo.

“Se eu vi mais longe, foi por estar sobre ombros de gigantes.”

Isaac Newton

RESUMO

O presente trabalho visa analisar as implicações nas relações de trabalho destes novos modelos de contratação e extinção da relação de trabalho, avaliando as alterações propostas nestes dispositivos específicos, antinomias e lacunas. A relevância atual do tema é resultado da falta de uma estratégia de natureza jurídica para o real enfrentamento dos problemas sociais, humanos e econômicos ligados à estruturação do modo de produção e da circulação de capital, que se perfaz por meio do consumo de mercadorias e da padronização de condutas sociais, notadamente a da obrigatoriedade da venda de força de trabalho como meio de sobrevivência. Formuladas pela reforma trabalhista, as novas modalidades de contratação em trabalho intermitente e teletrabalho e também a possibilidade de informar sobre trabalho em tempo parcial, que sofreu alterações na reforma, há ainda a inclusão de desligamento consensual entre empregado e empregador.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Crise econômica; Desemprego; Flexibilização; Modalidades de contratação.

ABSTRACT

The present work aims to analyze the implications in the labor relations of these new models of contracting and extinction of the work relation, evaluating the proposed changes in these specific devices, antinomies and gaps. The current relevance of the theme is the result of the lack of a legal strategy for the real confrontation of the social, human and economic problems related to the structuring of the mode of production and the circulation of capital, which is achieved through the consumption of goods and standardization of social behavior, especially the obligation to sell workforce as a means of survival. Formulated by the labor reform, the new modalities of hiring in intermittent work and teleworking and also the possibility to inform about part-time work, that underwent changes in the reform, there is also the inclusion of consensual disconnection between employee and employer.

Key-words: Labor Reform; Economic crisis; Unemployment; Flexibilization; Hiring modalities.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO 1 – A REFORMA TRABALHISTA COMO UM PROJETO.....	12
CAPÍTULO 2 – NOVAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO: INTERMITENTE E TELETRABALHO.....	19
CAPÍTULO 3 - DEMISSÃO CONSENSUAL COMO NOVA HIPÓTESE DE RESCISÃO	51
CONCLUSÃO.....	54
REFERÊNCIAS	57

INTRODUÇÃO

A atual crise econômica atingiu o Brasil em meados de 2014¹. Uma de suas consequências foi a forte recessão econômica, levando a um recuo no Produto Interno Bruto (PIB) por dois anos consecutivos. A crise gerou desemprego, que atingiu em abril de 2017, cerca de 14,2 milhões de brasileiros, segundo dados divulgados pelo IBGE na reportagem publicada pelo Portal Globo de Notícias².

A crise foi acompanhada e intensificada por uma crise política, que resultou em protestos contra o governo por todo o país. Dilma Rousseff, presidente na época, que tinha sido reeleita para seu segundo mandato, foi afastada do cargo definitivamente em agosto de 2016, com a conclusão de um processo de impeachment, assumindo seu vice Michel Temer, que também foi alvo de protestos.

Em 2016, os efeitos da crise econômica foram amplamente sentidos pela população, que precisou adaptar as contas para a realidade financeira. As famílias mais vulneráveis economicamente trocaram a escola dos filhos de particular para pública. Além disso, os consumidores trocaram produtos por similares mais baratos.

Após a votação sobre o afastamento da ex-presidente Dilma Rousseff, Michel Temer assumiu interinamente a presidência da República. Nesse momento, já havia declarações a respeito de uma reforma trabalhista que seria encaminhada ao Congresso Nacional. O ministro do trabalho Ronaldo Nogueira argumentou que a reforma tinha como objetivo transformar a Consolidação das Leis do Trabalho em uma legislação "simplificada e clara", a qual prestigiaria a negociação coletiva para tratar de temas como salário e duração da jornada dos trabalhadores.

¹ Wikipédia, a enciclopédia livre: Crise econômica no Brasil desde 2014. Wikipedia. Brasil, 22 Out. 2018. Disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Crise_econ%C3%B4mica_no_Brasil_desde_2014> Acesso em 10 Nov. 2018.

² SILVEIRA, Daniel e CAVALLINI, Marta Cavallini. Desemprego fica em 13,7% no 1º trimestre de 2017 e atinge 14,2 milhões. **PORTAL G1**, Rio de Janeiro, 28 abr. 2017. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/desemprego-fica-em-137-no-1-trimestre-de-2017.ghtml>> Acesso em 10 abr. 2018.

Após a efetivação de sua posse, o presidente fez discurso defendendo uma reforma trabalhista que, segundo ele, seria necessária para modernizar, garantir os empregos atuais e gerar novos empregos.

O projeto de lei foi proposto e apresentado pelo Presidente da República, Michel Temer, em 23 de dezembro de 2016 na Câmara dos Deputados. Desde então, em sua tramitação, vinha passando por sucessivas discussões e também acrescentando emendas ao projeto original.

O projeto foi aprovado na Câmara dos deputados em 26 de abril de 2017. No Senado Federal, foi aprovado em 11 de julho de 2017, sendo sancionado pelo Presidente da República, Michel Temer, em 13 de julho de 2017 sem vetos. A lei passou a valer no país a partir de 11 de novembro do mesmo ano (120 dias após sua publicação no diário oficial).

A Reforma Trabalhista no Brasil de 2017 foi uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) instrumentalizada pela lei nº 13.467 de 2017 e pela medida provisória 808, que não foi convertida em lei. Segundo o governo, o objetivo da reforma foi combater o desemprego e a crise econômica no país.

A reforma foi criticada pela Central Única dos Trabalhadores e outras centrais e sindicatos, pelo Ministério Público do Trabalho, pela Organização Internacional do Trabalho, entre outros, porém defendida pelo Empresário e Presidente da FIESP Paulo Antônio Skaf pelo Economista e Professor da USP Hélio Zylberstajn³, bem como pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ives Gandra Martins Filho.

Assim, para entender alguns aspectos controvertidos da Reforma, o presente trabalho focará sua análise nas duas novas formas de relação de trabalho que são o Trabalho Intermitente e o Teletrabalho e a demissão consensual entre as partes da relação trabalhista.

³ TONI, Graciliano. Professor da usp analisa na fiesp impactos da reforma trabalhista. **Agência Indusnet Fiesp**, São Paulo, 21 fev. 2018. Disponível em <<http://www.fiesp.com.br/noticias/professor-da-usp-analisa-na-fiesp-impactos-da-reforma-trabalhista/>> Acesso em 27 ago. 2018.

O objetivo central é analisar as implicações nas relações de trabalho destes novos modelos de contratação e extinção da relação de trabalho, avaliando as alterações propostas nestes dispositivos específicos, antinomias e lacunas.

Pretende-se, ainda, de forma complementar, analisar a forma como o Tribunal Regional do Trabalho da 1º Região vem julgando as reclamações trabalhistas propostas pós-Reforma concomitantemente com o impacto da mesma na sociedade através da análise de dados estatísticos e informações oferecidas pela mídia.

O primeiro capítulo apresenta o início da reforma trabalhista no governo do ex presidente Fernando Henrique Cardoso até culminar na promulgação da Lei nº 13.467/17. O segundo capítulo analisa pontualmente as novas formas de Contratação, Intermitente e Teletrabalho, e o terceiro capítulo finaliza o trabalho, conceituando e analisando pontualmente a Demissão Consensual.

CAPÍTULO 1 – A REFORMA TRABALHISTA COMO UM PROJETO

De acordo com o Professor José Dari Krein⁴, nas décadas de 1980 e 1990, a livre circulação mundial do capital financeiro tornou-se de tal maneira predominante que foi capaz de afetar as condições de financiamento da economia real. Sem limites, a riqueza financeira passou a se movimentar “livremente” para países garantidores de maior rentabilidade.

Essa circulação mundial da riqueza financeira ganhou tamanha proporção que invadiu a gestão do setor produtivo, sobretudo nas grandes corporações, entrelaçando-se o capital produtivo ao fictício. A articulação entre o sistema financeiro e o produtivo passou a coordenar os investimentos e os progressos tecnológicos, fundamentais nas estratégias de expansão das grandes empresas mundiais.

As mudanças nas condições da concorrência, observada nas últimas três décadas, suscitaram alterações profundas na organização interna das empresas, com intenso processo de reengenharia administrativa, flexibilização das relações de trabalho e abalo no reconhecimento dos direitos dos cidadãos. *Par i passu*, difunde-se a ideia de que a liberação das forças auto referenciais que impulsionam a acumulação do capital é “natural” e irreversível” em direção ao progresso e sustenta-se, assim, a pressão por flexibilidade.

Ainda na sua obra, Dari Krein⁵ discute as três formas de flexibilidade: (1) a numérica, (2) a funcional e (3) a jurisprudencial. Ou seja, a flexibilidade na gestão da força de trabalho abrange, no caso brasileiro, quatro dimensões: da remuneração, do tipo de vínculo, da jornada de trabalho e do papel das instituições públicas.

Por flexibilidade numérica ou do mercado de trabalho externo, compreende-se o processo de ampliar a liberdade dos agentes econômicos para empregar e despedir de acordo com as suas necessidades de produção, dentro de uma estratégia de diminuição de custos e de riscos, em um ambiente econômico mais instável.

⁴ KREIN, José Dari. *As Relações de Trabalho na Era do Neoliberalismo no Brasil*. LTR Editora, 2013, p. 50.

⁵ KREIN, José Dari. *As Relações de Trabalho na Era do Neoliberalismo no Brasil*. LTR Editora, 2013, p.200.

A flexibilização pode acontecer tanto para trabalhadores já empregados, com a terceirização e a subcontratação, como para trabalhadores novos, por meio de contratos “atípicos” (trabalho temporário, parcial, autoemprego, consultoria, em domicílio etc.), de relação de emprego disfarçada e até de contratação informal (sem registro em carteira) ou de trabalho clandestino não registrado (trabalho estrangeiro, escravo e em casa). A flexibilização da contratação pode ser denominada de flexibilidade numérica externa, pois possibilita os ajustes que as empresas buscam por meio da redução de custos e riscos.

Por flexibilidade funcional, compreende-se a flexibilidade introduzida no mercado interno de trabalho com o objetivo de possibilitar o ajuste do uso da força de trabalho, o que pode ocorrer de forma independente e paralela à alteração via negociação coletiva ou lei. Todo esse processo redefine a forma da relação capital e trabalho e do envolvimento do trabalhador na empresa.

Com as pessoas que sobrevivem ao processo de reestruturação, as empresas procuram ajustar a organização do trabalho, mexendo na forma de estruturar as funções e adoção da polivalência) dos trabalhadores e em disposições que permitam uma maior mobilidade interna, assim como buscam flexibilizar a forma de remuneração e do uso do tempo do trabalho, por meio de: a) flexibilidade da jornada e das funções, que possibilita sincronizar o nível de produção com a demanda de trabalho e fazer ajustes para uma administração dos horários, da modalidade das tarefas e evolução das responsabilidades, tendo presentes os objetivos da empresa.

Com isso, a empresa procura livrar-se das horas extraordinárias e racionalizar a utilização do tempo de trabalho durante uma jornada anualizada; b) flexibilidade salarial, que permite a flutuação do salário em função do nível de atividade e de outros mecanismos (prêmios, sugestões etc.), com tendência de descentralização e individualização de sua determinação.

Geralmente, procura-se estabelecer uma remuneração fixa mais baixa, ficando uma parte importante dos vencimentos na dependência do cumprimento de metas preestabelecidas.

No caso do Brasil, ainda há uma flexibilidade procedimental, que advém das alterações, nos anos 1990, na forma de solução dos conflitos de trabalho, especialmente com a introdução das Comissões de Conciliação Prévia (CPPs) e o incentivo à mediação e arbitragem privada. São mudanças nos procedimentos de solução dos conflitos, na perspectiva de abrir espaço para uma solução privada em detrimento dos espaços públicos e estatais. Nesse tópico, também se destaca o posicionamento da Justiça do Trabalho, que tende a sofrer influência do contexto político dos anos 1990, apesar de também ser uma fonte de resistência.

A agenda de flexibilização da relação de emprego ganha destaque no cenário nacional a partir dos anos 1990, no contexto particular de inserção financeira do país no processo da globalização, baixo crescimento econômico, reestruturação produtiva, desestruturação do mercado de trabalho, fragilização dos sindicatos e hegemonia de reformas liberalizantes.

Conquistando adeptos no mundo da política e da academia, a defesa da flexibilização passa a ser feita por entidades de empregadores, por algumas organizações de trabalhadores e pelo governo como solução para o crescente problema do desemprego, ao permitir às empresas fazerem ajustes na perspectiva de reduzir custos e, conseqüentemente, obter maior produtividade e competitividade, num ambiente econômico de exposição à concorrência — com valorização cambial e abertura indiscriminada —, de baixo e instável crescimento e sob a hegemonia do capital financeiro.

É, portanto, uma discussão feita a partir de um olhar determinado pelo que está ocorrendo nos outros países, sem considerar com profundidade as particularidades do padrão de regulação e do mercado de trabalho vigentes na sociedade brasileira.

Do ponto de vista do padrão de regulação, apesar da extensa legislação e da formatação de instituições públicas na área do trabalho (sistema de fiscalização, Justiça do Trabalho e reconhecimento formal dos sindicatos e do processo de negociação coletiva), que trazem, concretamente, uma regulação social do trabalho e constituem um sistema de direitos e proteção social, as empresas sempre tiveram a liberdade de fazer ajustes nos elementos centrais da relação de emprego.

Ainda a partir da obra de José Dari Krein⁶, o autor relata que após 1994, foram introduzidas diversas medidas pontuais no campo das relações de trabalho que contribuíram para alterar a forma de contratação e de determinação do uso e da remuneração do trabalho no Brasil, estimulando uma flexibilização numérica e funcional do mercado de trabalho. Além disso, houve uma flexibilidade procedimental nas formas de solução dos conflitos, especialmente com a introdução das comissões de conciliação prévia.

Especialmente durante o Plano Real, tornam-se evidentes os indícios de um aprofundamento da desregulação das normas do trabalho e uma flexibilização das relações de trabalho no Brasil, o que se expressa tanto pelas mudanças institucionais como pela dinâmica dos atores sociais em um contexto marcado pela desregulação comercial e financeira, pelas Inovações tecnológicas e organizacionais, pelo medíocre e instável desempenho da economia, pela crescente elevação do desemprego e pelo crescimento da precarização do trabalho.

Neste contexto de reorganização econômica e produtiva, o conceito de flexibilidade que poderia soar como algo agradável, na verdade, para os trabalhadores, se torna qualquer coisa feroz, inflexível, sinônimo de livre demissão. Em outros termos, na prática, a "flexibilização" tem se constituído em sinônimo de aumento da precarização do trabalho.

O conjunto das medidas sinaliza claramente para uma tendência de desregulamentação de direitos e de flexibilização das relações de trabalho, apesar de elas serem pontuais, de não alterarem o sistema de representação sindical e os procedimentos formais de negociação coletiva e de terem sido, na sua maioria, implementadas em dois momentos particulares da vida política e econômica do país: a introdução e consolidação do Plano Real (1994-1996) e o enfrentamento do crescente desemprego (1998). Constituem, portanto, um reforço dos aspectos flexibilizadores de um mercado de trabalho já bastante flexível — principalmente em relação à alocação e remuneração do trabalho, expressos, por exemplo, na alta rotatividade da força de trabalho no

⁶ KREIN, José Dari. A reforma trabalhista de FHC : análise de sua efetividade. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 24, p. 270-299, jan./jun. 2004.

Brasil, na variação do salário conforme os ciclos econômicos, na utilização excessiva das horas extraordinárias.

Mostrando coerência com o programa de governo de FHC, que pretende buscar uma “modernização” da sociedade e da economia brasileira através de uma inserção competitiva no mercado global, estas medidas estão no bojo de um programa mais geral de reformas (do Estado brasileiro, da economia, da previdência etc).

Além disso, a necessidade da flexibilização é defendida pelas entidades empresariais como parte do processo de mudanças tecnológicas e organizacionais das empresas, em um contexto de maior competitividade, ou seja, a estabilização das relações de trabalho não pôde mais ser sustentada quando a instabilidade dos mercados, o acirramento da concorrência intercapitalista e a incorporação mais rápida do progresso técnico passaram a exigir das empresas uma flexibilidade produtiva compatível com as novas condições de acumulação capitalista. A discussão da alteração do sistema brasileiro de relações de trabalho, então, passa a ser um elemento do ajuste econômico e da redefinição do papel do Estado na sociedade brasileira.

As leis e decretos promulgados durante o governo FHC nesse processo são a Lei 9.601/98 (Trabalho por tempo indeterminado), Decreto 2.100/96 (Denúncia da Convenção 158 da OIT), Lei 8.949/94 (Cooperativas Profissionais ou de prestação de serviços), Medida Provisória 1.709/98 (Trabalho em tempo parcial), Medida Provisória 1.726/98 (Suspensão do Contrato de Trabalho), Portaria 2, 29/06/96 (Trabalho Temporário) e Lei 9.801/99 e Lei complementar 96/99 (Setor Público: Demissão).

Assim, é possível aventar que a reedição atual do tema é resultado da falta de uma estratégia de natureza jurídica para o real enfrentamento dos problemas sociais, humanos e econômicos ligados à estruturação do modo de produção e da circulação de capital, que se perfaz por meio do consumo de mercadorias e da padronização de condutas sociais, notadamente a da obrigatoriedade da venda de força de trabalho como meio de sobrevivência.

O CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) registrou os processos de admissão e de dispensa de trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

em fevereiro de 2018. A partir dessas informações, é possível acompanhar e fiscalizar o mercado de trabalho. Ele é utilizado, por exemplo, pelo Programa do Seguro-Desemprego para conferência de dados referentes aos vínculos trabalhistas, além de outros programas sociais.

A reforma trabalhista tornou possível o trabalhador estar presente no local de trabalho somente quando a empregador precisa por meio do contrato de trabalho intermitente. Agora, a pessoa pode ser contratada para trabalhar apenas algumas horas por semana, conforme a conveniência e a necessidade do empregador.

Agora é possível a contratação de pessoal sem qualquer garantia de continuidade de emprego, livre de compromisso. Para as empresas, o ganho é evidente, pois o trabalho deixa de ter custo fixo e passa a ser despesa variável.

O trabalho intermitente apresentou, segundo o Caged de fevereiro de 2018, saldo positivo de 2.091 empregos, e resultou de um registro de 2.660 admissões e 569 desligamentos. O trabalhador ganha se trabalha e se é chamado pela empresa, caso contrário, nada recebe.

Ainda pelo Caged, o rendimento médio diminuiu: os que foram contratados receberam menos do que os desligados, o que mostra a queda dos salários e pode refletir a redução da massa de rendimentos da economia.

Aos números de curto prazo, soma-se o resultado da Pnad Contínua (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), que revelou a existência de 26 milhões de trabalhadores subempregados no país, no último trimestre de 2017.

Os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged)⁷ indicam que o mês de julho de 2018 realizou a criação líquida de 3.399 empregos com contrato intermitente e

⁷ ESTADÃO, conteúdo. Trabalho intermitente gera 3.399 vagas em julho, mostra Caged. **Estado de Minas**, São Paulo, 22 ago. 2018. Disponível em <https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2018/08/22/internas_economia,982657/trabalho-intermitente-gera-3-399-vagas-em-julho-mostra-caged.shtml> Acesso em 27 ago. 2018.

abertura de outras 813 vagas pelo sistema de jornada parcial. Somados, os dois novos contratos criaram 4.212 empregos em Julho de 2018.

De acordo com os dados do Ministério do Trabalho, julho teve criação de 4.951 vagas com contrato intermitente ao mesmo tempo em que houve fechamento de 1.552 postos sob esse novo regime.

Entre os Estados com o maior número de contratações líquidas nesta modalidade, estão São Paulo (saldo positivo de 1.173), Minas Gerais (464) e Rio de Janeiro (367).

Já as contratações de trabalhadores em regime de tempo parcial tiveram total de 4.643 contratações e 3.830 desligamentos no mês.

Os maiores saldos foram registrados no Rio de Janeiro (210), São Paulo (154) e Ceará (103).

A terminologia “subempregados” engloba os desempregados, a força de trabalho potencial ou pessoas que querem trabalhar, mas estão em situação de total desalento diante da possibilidade de conseguir uma colocação e, por fim, um contingente de pessoas que já trabalha com uma jornada menor do que as 40 horas semanais e gostaria muito de trabalhar mais.

CAPÍTULO 2 – NOVAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO: INTERMITENTE E TELETRABALHO

Formuladas pela reforma trabalhista, além das novas modalidades de contratação em trabalho intermitente e teletrabalho e também a possibilidade de informar sobre trabalho em tempo parcial, que sofreu alterações na reforma, há ainda como ponto crucial da presente pesquisa a inclusão de desligamento consensual entre empregado e empregador, sendo as primeiras tratadas no presente capítulo.

O teletrabalho é a modalidade de contrato de trabalho na qual, conforme disposto na Lei 13.467/17, a prestação de serviços se dá, em sua maior parte, fora da sede da empresa através da utilização de tecnologias de informação e de comunicação, desde que a atividade não seja definida como trabalho externo.

O reflexo no empregador é a diminuição de custos operacionais, como eletricidade, infraestrutura, transporte e espaço físico. Já para o empregado, abre a possibilidade de executar suas atividades de sua própria residência, sem a perda de tempo com deslocamentos até o local do trabalho.

A prestação de serviços nessa modalidade deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, onde deverão ser especificadas quais atividades serão desempenhadas pelo trabalhador. Nos contratos já em vigor, para que haja a alteração do regime presencial para o teletrabalho, a lei somente exige que haja acordo mútuo entre as partes e que as mudanças sejam registradas em aditivo contratual.

Entretanto, a grande diferença trazida pelo texto da reforma é que, com a nova previsão, o teletrabalho foi inserido no rol do Art. 62, da CLT, o qual prevê as hipóteses em que o trabalhador não estará sujeito ao controle de jornada. Implicando, em uma primeira análise, em nenhum controle sobre a jornada trabalhada, e a exclusão de recebimento de intervalos e horas extras, por exemplo.

Assim, o Ministério Público do Trabalho (MPT), no exercício de suas atividades, questionou alguns desses pontos, especialmente no que toca o controle da jornada e a inobservância de normas relativas à saúde e segurança do trabalho.

Há, por exemplo, a violação do disposto no art. 7º, IV da CF/88 por não prever o pagamento de remuneração mínima aos trabalhadores, fazendo com que suas necessidades vitais básicas não sejam devidamente garantidas no caso da nova modalidade trabalhista jornada intermitente (art. 443, art. 452/CLT).

O princípio motriz dos direitos humanos é a dignidade humana, ao qual, de tão importante, seja quanto o seu aspecto protetivo ou quanto o aspecto dirigente, esse princípio está presente em todo o nosso ordenamento jurídico, sendo considerado um dos mais importantes. As normas relativas ao trabalho são previstas, de modo expresso, nos Arts. 23 e 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Ainda, a reforma insere ao corpo da CLT alguns artigos tratando do trabalho intermitente, que é considerado aquele onde a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua e ocorre com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, que são determinados em horas, dias ou meses, independente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

É exigido para a adoção do contrato de trabalho intermitente que o mesmo seja celebrado por escrito, devendo necessariamente conter o valor da hora de trabalho, a qual deve ser sempre superior ao valor horário do salário mínimo ou ao devido aos demais empregados que exerçam a mesma função no estabelecimento – seja mediante contrato de trabalho intermitente ou não.

Trata-se de uma nova figura jurídica. Antes, a relação de emprego de menor duração era o de regime de tempo parcial, cuja jornada não deveria exceder de 25 horas semanais (agora 30 horas, com as novas alterações). O contrato de trabalho intermitente se sujeita à jornada máxima de 44 horas semanais e 220 mensais, contudo, não estabelece um mínimo.

Ainda de acordo com o texto da reforma, havendo aceite da oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra, no prazo de trinta dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Embora ainda haja grande discussão acerca da constitucionalidade do trabalho intermitente, o principal atrativo para esta modalidade empregatícia é justamente a subordinação, a qual é o traço que leva o empregador a preferir a contratação de autônomo ou pessoa jurídica para a prestação dos serviços.

O Art. 484 – A da Lei 13.467/2017 determina que tipos de verbas rescisórias devem ser pagas pela empresa e também quais os valores que podem ser retirados pelo trabalhador. A multa sobre o FGTS passou de 40% para 20% – ou seja, metade do que é previsto para as rescisões por iniciativa do empregador. O empregado, por sua vez, não pode mais sacar todo o fundo de garantia, apenas 80% do total depositado pela empresa, incluindo aí a multa indenizatória.

Em entrevista concedida em 19/11/2017⁸, o atual Presidente da Anamatra Guilherme Guimarães Feliciano discorreu sobre as diversas polêmicas da atual Reforma trabalhista.

Sobre este tema de monografia, Feliciano fez uma longa exposição não somente das inconstitucionalidades da reforma trabalhista, mas também sobre os retrocessos em relação às garantias sociais e crítica à não modernização da reforma. Segundo o presidente da Anamatra, embora o discurso de aprovação do texto final tenha argumentado que a legislação trabalhista deveria se modernizar, questões polêmicas do mundo do trabalho “que poderiam ter tido um olhar modernizador” passaram à margem da reforma.

Quanto ao trabalho intermitente, a opinião do Juiz é de característica inconstitucionalidade com a possibilidade de indenização por danos morais. O Presidente da Anamatra pontou a seguinte situação em que há um trabalhador intermitente e que esse trabalhe naquele mês apenas

⁸ FACHIN, Patricia. Reforma trabalhista é marcada por incoerências internas e inconstitucionalidades: Entrevista especial com Guilherme Guimarães Feliciano. Instituto Humanitas Unisinos, Rio Grande do Sul, 19 Nov. 2017. Disponível em <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/573747-reforma-trabalhista-e-marcada-por->

uma hora e receba 10 reais por essa hora, e imagine que nesta única hora de trabalho, por culpa do empregador, ele se acidente e fique tetraplégico. Pelo teor da reforma, ele poderá ter uma indenização, por esse dano gravíssimo, de 500 reais, porque são 50 vezes o salário, e naquele mês ele só recebeu 10 reais. Entretanto, a Constituição prevê uma indenização evidentemente adequada para todo o dano à imagem ou à honra ou aos bens personalíssimos. Esse ponto também está em discussão no STF.

No 8º fórum de Gestão Judiciária⁹ com o título “Reforma trabalhista e seu impacto na Jurisdição”, realizado em entre os dias 17 e 19 de janeiro de 2018, foram autorizadas as seguintes diretrizes relativas ao assunto em discussão:

1. 04/2018 O contrato intermitente só terá validade se observados os requisitos estabelecidos no artigo 122 do Código Civil.
2. 07/2018 O parágrafo 6º do artigo 442-B da CLT encontra-se em consonância com os artigos 3º e 9º, também da CLT, admitindo o reconhecimento de fraude na contratação do trabalhador autônomo.
3. 08/2018 Quando a prestação de serviços é contínua, sem alternância de períodos de execução e de inatividade, fica descaracterizado o contrato intermitente.
4. 10/2018 Não se presume o vício de consentimento, que deve ser sempre provado.
5. 11/2018 A excludente do artigo 62, inciso III, da CLT não se aplica se o empregado em teletrabalho estiver sujeito a controle de jornada, ainda que indireto.
6. 12/2018 O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador.
7. 13/2018 A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no artigo 75-e, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho.

incoerencias-internas-e-inconstitucionalidades-entrevista-especial-com-guilherme-guimaraes-feliciano> Acesso em 23 abr.2018.

⁹ TRT, mídia. TRT/RJ dá início ao VIII FÓRUM GESTÃO JUDICIÁRIA. **TRT 1º REGIÃO**. Rio de Janeiro, 17 jan. 2018. Disponível em <https://www.trt1.jus.br/ultimas-noticias/-/asset_publisher/IpQvDk7pXBme/content/trt-rj-da-inicio-ao-viii-forum-gestao-judiciaria/21078> Acesso em 10 abr. 2018.

8. 18/2018 O contrato intermitente garante todos os direitos previstos no artigo 7º da CRFB. Os direitos contidos no artigo 452-A, § 6º, da CLT são meramente exemplificativos.
9. 20/2018 O pagamento de férias e décimo-terceiro salário no trabalho intermitente deverá considerar a integração do repouso semanal remunerado.

Nota-se a visão garantista deste citado fórum de direitos para empregados intermitentes e teletrabalho, tendente a igualar estas novas modalidades de relação de trabalho às já existentes.

O Ministério do Trabalho publicou a PORTARIA MTB Nº 349/18¹⁰ que regulamenta a prática do trabalho intermitente. A modalidade de contratação de mão de obra é autorizada pela nova legislação trabalhista, em vigor desde novembro de 2017.

Esta Portaria foi assinada pelo ministro Helton Yomura e estabelece que o trabalhador autônomo poderá prestar serviços a mais de um contratante, em horários distintos, mesmo que os contratantes atuem em um mesmo segmento econômico. Com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, o contrato de trabalho autônomo afasta o vínculo empregatício permanente.

Os termos do contrato de trabalho intermitente deverão constar em contrato por escrito e ser registrados na carteira de trabalho do prestador de serviço, contendo a identificação do empregador, o valor da hora de trabalho ou da diária, o local e o prazo para o pagamento da remuneração devida.

O valor a ser pago ao trabalhador intermitente não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior ao que é pago aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função. Por outro lado, “dadas as características especiais do contrato de trabalho intermitente”, o ministério do trabalho autoriza que seja pago ao trabalhador intermitente

¹⁰ BRASIL, PORTARIA MTB Nº 349/18 de 23 de maio de 2018. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Diário Oficial da República do Brasil. Brasília, DF, 24 mai. < http://portal.impresanacional.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788> Acesso em 01 de jul. 2018.

acima do valor correspondente à remuneração horária ou diária paga a outros trabalhadores da empresa.

No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e nem será remunerado - hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.

As verbas rescisórias e o aviso prévio devidos ao trabalhador intermitente por ocasião da rescisão do contrato deverão ser calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. O empregador deverá recolher as contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) com base nos valores pagos no período mensal, fornecendo ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações.

O ministro do Trabalho à época, Helton Yomura, disse a jornalistas que os novos ajustes para dar mais segurança jurídica à reforma trabalhista deveriam ser apresentados em até 15 dias e não precisariam ser submetidos à aprovação do Congresso.

Em seu artigo de 28/04/2018 ¹¹, refletiu sobre a ausência de quaisquer estratégias na formulação da Reforma Trabalhista, conduzindo a uma constatação ainda pior, que é a de que o barco, efetivamente, está à deriva.

Compartilhando das ideias anteriormente proferidas, Jorge Souto Maior remeteu os dispositivos à necessidade de aumento de lucros imediatos facilitados pela maior possibilidade de exploração do trabalho que é dada pelos contratos precários, sem limitação da jornada e sem interlocução sindical, não se fazendo a mínima consideração do quanto são perniciosas para os interesses econômicos mais duradouros a redução de direitos trabalhistas e sociais.

¹¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto Maior. A MP 808 caducou e levou com ela o seu assunto (a Lei n. 13.467/17). Disponível em <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-mp-808-caducou-e-levou-com-ela-o-seu-assunto-a-lei-n-1346717>> Acesso em 30 abr.2018.

No seu artigo de 27/11/2017¹², o Professor realizou um resumo de acontecimentos históricos que culminaram no que conhecemos como Direito Coletivo do Trabalho combinado com os Artigos presentes na CLT.

O Autor conclui seu artigo da mesma forma que o anterior como a forma de inibição do trabalhador de acessar a Justiça de Trabalho e precarizar sua mão de obra em troca de aumento de lucros.

O professor Jorge Luiz Souto Maior, desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15), com sede em Campinas, crítico da “reforma” (ele utiliza sempre entre aspas) trabalhista – a famigerada Lei n. 13.467/17 – previu, em 2017, o que está acontecendo no Brasil nos últimos meses¹³, Souto Maior diz que “caminhamos para um aprofundamento maior da crise, que não é só econômica, mas também social, cultural e política”.

Segundo o citado Professor, todas suas previsões feitas quanto a Reforma Trabalhista em 2017 estão se confirmando, aumentando significativamente o poder do empregador, tornando ainda mais vulneráveis os trabalhadores e suas organizações sindicais.

Discorrendo ainda sobre os efeitos da Reforma, aponta que houve o aumento de sofrimento e de conflitos no ambiente de trabalho, estimulando, também, a concorrência fratricida entre as empresas, resultando no aumento da precarização; redução concreta de direitos; acumulação ainda maior da riqueza produzida e, por consequência diminuição do consumo, fruto também das incertezas.

O que defende que acaba contribuindo para o aumento do desemprego e do desalento, pois a lei não é baseada em um projeto social e econômico específico, o que dela resulta é um direcionamento para o caos, e isto é possível de ser percebido a olho nu.

¹² MAIOR, Jorge Luiz Souto Maior. A “reforma” trabalhista e seus reflexos no Direito Coletivo do Trabalho. Disponível em < <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/archives/11-2017>> Acesso em 24 abr. 2018.

¹³ LEMES, Conceição. Desembargador faz balanço de 9 meses da “reforma” trabalhista: “Conduz ao caos social, para satisfação do capital estrangeiro”. VIOMUNDO, São Paulo, 27 ago. 2018. < <https://www.viomundo.com.br/politica/balanco-de-9-meses-da-lei-da-reforma-trabalhista-esta-nos-conduzindo-ao-caos-social-para-satisfacao-imediata-sobretudo-do-capital-estrangeiro.html>> Acesso em 27 ago. 2018.

“... A lei da “reforma” trabalhista nos conduz ao caos social para a satisfação econômica imediata de alguns poucos e, sobretudo, do capital estrangeiro.

Tenta-se superar a crise do capitalismo nos países centrais, aumentando a extração de ganhos sobre o trabalho nas periferias. E, para isso é imprescindível rebaixar — e até eliminar — a rede de proteção social alcançada nos poucos anos em que, em alguns desses países, experimentou, mesmo que precariamente, uma democracia social.”

Ainda sobre a parte mais beneficiada pela Reforma, o Professor Jorge Luiz Souto Maior discorreu que embora a lei tenha tido o objetivo claro de beneficiar os patrões, isso só vale mesmo para grandes empregadores, que não são integralmente dependentes do mercado consumidor interno.

Além disso, por ser muito mal redigida, com diversos problemas de técnica jurídica, dada a pressa com que foi elaborada e aprovada, a lei da “reforma” traz consigo, também, muita insegurança jurídica para os próprios empregadores, aumentando a insegurança no trabalho e a redução do ganho dos trabalhadores geram, também, impacto direto no consumo, anulando o ganho da diminuição do custo do trabalho, representadas nas seguintes formas de precarização do trabalhador:

1 – Concessão e preservação de direitos já ganhos, que já eram precários, constitui, em si, uma vitória.

2 – Condução à lógica do salve-se que puder, descolando-se, ainda mais, da ação coletiva. Assim, com a pulverização e a concorrência pelos postos de trabalho baseada em aceitação de menores garantias, a classe trabalhadora tende, no conjunto, a ver diminuído o seu patamar mínimo de direitos.

3 - Lógica da precarização, em que o emprego aparece como privilégio, os trabalhadores perdem a perspectiva de exigência de respeito aos seus direitos e se submetem, com maior intensidade, a um trabalho em piores condições e com menores garantias e retorno econômico.

4 - Os trabalhadores se veem vítimas bem mais vulneráveis do assédio no ambiente de trabalho e dos acidentes de trabalho.

5 - Nítida intenção de alguns dispositivos da lei da “reforma”, os trabalhadores estão sendo submetidos a um estágio brutal, anterior à instituição ao Estado de Direito, de negação do acesso à justiça, mediante a ameaça, bastante difundida pela grande mídia, de terem que suportar elevados custos nas reclamações trabalhistas.

Houve referência aos artigos 790-B (caput e § 4º), 791-A, § 4º e 844, § 2º da CLT, com a redação que lhes fora dada pela Lei n. 13.467/17, que procuram impor custos de honorários periciais e advocatícios aos trabalhadores, mesmo quando beneficiários da justiça gratuita (cujo alcance também se tentou reduzir pela nova redação dada aos §§ 3º e 4º do art. 790).

O conjunto desses dispositivos procura, explicitamente, dificultar o acesso dos trabalhadores à justiça, rebaixando o seu status de cidadania a nível inferior ao que já estava consagrado a todos os demais cidadãos, o que atrai, inexoravelmente, a consideração da inconstitucionalidade de tais normas.

Os citados dispositivos ferem várias previsões constitucionais que garantem o pleno exercício da cidadania, e têm servido para difundir o medo entre os trabalhadores e trabalhadoras, atingindo até mesmo muitos profissionais da área jurídica trabalhista.

A situação que os trabalhadores e trabalhadoras experimentam é a da perda do sentimento de uma integração mínima a algum projeto de sociedade.

Seus direitos são retirados e se veem sob ameaça de não poderem defender, pelas vias institucionalizadas, os seus interesses imediatos e mais rudimentares ligados à própria sobrevivência. É muito trágico e violento.

Segundo Souto, todo juiz tem como função solucionar os conflitos que lhe são submetidos, conforme as regras de distribuição da competência jurisdicional, aplicando o Direito ao fato.

A Lei n. 13.467/17 – que é a da “reforma” trabalhista — é apenas mais uma lei dentre tantas outras que compõem o Direito, que também é integrado por princípios, conceitos e institutos.

Acima da Lei n. 13.467/17 estão a Constituição Federal, as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil e mesmo as não ratificadas, quando integradas às consideradas fundamentais pela Organização Internacional do Trabalho – e os Tratados Internacionais de Direitos Humanos.

O que está dito na Lei n. 13.467/17 não pode ser simplesmente descartado, mas também não pode implicar em uma superação de toda a ordem jurídica.

O Desembargador conclui que: cumprindo o dever funcional, contínuo, como sempre, aplicando o Direito e, mais especificamente, o Direito do Trabalho, cujo conjunto normativo, apoiado em bases constitucionais e principiológicas, fixa limites ao poder econômico para que sejam atendidos os ditames da justiça social (art. 170 da CF), a função social da propriedade (art. 5º, XXIII, da CF), a preservação da dignidade humana (art. 1º, III, da CF), os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV, da CF), vislumbrando a prevalência dos Direitos Humanos (art. 4º, II, da CF) e a melhoria da condição social dos trabalhadores (art. 7º, I, da CF).

O Professor relata seu ponto de vista técnico-jurídico da Lei n. 13.467/17:

“Do prisma estritamente técnico-jurídico, não se pode mesmo deixar de apontar a ilegitimidade da lei da “reforma” trabalhista.

Ora, no Estado Democrático de Direito só tem autoridade de lei a regulamentação que emerge da vontade popular, que, nas democracias representativas, se substitui pelas instituições que, pelo voto, atuam no processo legislativo, regulado constitucionalmente. A garantia mínima que os cidadãos possuem de que as leis, que vão regular a sua vida em sociedade, reverberarem seus anseios coletiva e democraticamente concebidos, é a de que a elaboração das leis deve respeitar às regras do processo legislativo.

O vício formal na elaboração de uma lei gera o efeito inevitável da perda de sua legitimidade, que sequer precisa ser declarada judicialmente tal é a gravidade da irregularidade.

O projeto de lei (PL 6.787), que deu origem ao advento da lei da “reforma”, foi apresentado pelo Poder Executivo ao Congresso Nacional em 23 de dezembro de 2016, como resposta estratégica a uma crise política.

Tratava de poucos assuntos, em meros artigos.

Começou a tramitar efetivamente em 9 de fevereiro de 2017 e em 24 de abril do mesmo ano já estava com relatório final concluído, trazendo mais de 200 alterações na CLT, tratando de todos os assuntos.

Esse texto final tramitou em regime de urgência na Câmara dos Deputados e no Senado e em 11 de julho de 2017 se tornou, formalmente, uma lei.

Afora o tempo recorde de tramitação na Câmara (dois meses) e o fato de que o texto final do PL 6.787 não passou por qualquer discussão nas Comissões daquela Casa, não tendo sido, inclusive, alvo de audiências públicas ou diálogo com as entidades representativas de trabalhadores, como preconiza a Convenção 144 da OIT, há um outro aspecto: concretamente, os senadores não votaram o texto que lhes foi submetido. Em novo tempo recorde, cerca de dois meses, aprovaram, isto sim, um texto ainda inexistente.

O relatório final do senador Ricardo Ferraço apontava diversas impropriedades e inconstitucionalidades do projeto de lei, mas remetia ao Presidente da República a tarefa de realizar os acertos, por intermédio da edição de uma Medida Provisória, cujo teor, no entanto, não se tinha.

O que se votou, portanto, foi um texto com teor desconhecido.

Esse fato, de domínio público, é mais que suficiente para afirmar a ilegitimidade da Lei n. 13.467/17.

A lei foi publicada no Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017, com vigência prevista para o dia 11 de novembro do mesmo ano, mas passados quase quatro meses a Medida Provisória não foi editada e, assim, a lei entrou em vigor sem que a tal “correção” tivesse vindo, em clara demonstração, inclusive, de que não era de “pequenos defeitos” que se cuidava.

A Medida Provisória (MP 808) só veio ao mundo jurídico em 14 de novembro de 2017, promovendo 84 alterações na Lei n. 13.467/17.

Depois disso, o Congresso Nacional teve quatro meses para aprovar a MP 808, mas não o fez.

Resultado: em 23 de abril de 2017, como se sabe, a MP 808 caducou.

Entre outras razões, isso se deu também porque foram apresentadas 967 emendas à MP. Elas tratavam de diversos assuntos, em nova e inequívoca demonstração da quantidade de problemas jurídicos suscitados pela lei.

Então, se havia alguma legitimidade no procedimento adotado – o Senado transferir para o presidente da República a atividade legislativa –, o fato concreto é que mesmo esse procedimento não foi cumprido, o que faz da Lei n. 13.467/17 um texto não aprovado por um procedimento legislativo regular, impondo-se reconhecer, por conseguinte, que há uma impropriedade jurídica em tratá-la como uma lei como outra qualquer.

Lembre-se que, em atitude de desespero, para tentar salvar a “lei”, foi editada, no âmbito do Ministério do Trabalho, em 23 de maio de 2018, a Portaria n. 349, buscando alterar vários dispositivos da Lei n. 13.467/17.

Mas, com tal procedimento, só se conseguiu deixar ainda mais nítido o quanto a lei da “reforma” é mal elaborada e de quase impossível aplicação, maltratando, na prática, empregados e muitos empregadores e, criando ainda mais obstáculos ao desenvolvimento econômico nacional, para regozijo do capital financeiro internacional.”.

A grande mídia tenta fazer crer que deva existir um entendimento previamente estabelecido — uma espécie de “cartilha” — para a aplicação da Lei n. 13.467/17, mas isso, de fato, não existe.

A aplicação de qualquer lei sempre passa por um processo de interpretação, que, no geral, respeitando as regras da sintaxe, também se vale de uma compreensão sistemática, seguindo o padrão da respeitabilidade das normas de hierarquia superior.

A percepção do Professor é que, mesmo com os insistentes ataques e ameaças, a Justiça do Trabalho está cumprindo a sua função institucional e, desse ponto de vista, pensando na lógica de preservação das bases do Estado Democrático de Direito, até reforçando a lógica e as razões de sua existência.

Concluindo, o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado, em sua obra “A Reforma Trabalhista no Brasil”¹⁴, discorreu sobre o atual panorama da “atabalhoada” (segundo palavras do mesmo) Reforma Trabalhista e apresenta o Contrato Intermitente, e consonante aos demais doutrinadores supracitados concorda com o rompimento com a noção da duração do trabalho que envolve o tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, prestando serviços ou não.

Igualmente a noção de salário sofre tentativa de desestruturação pela Lei da Reforma Trabalhista: conceituado como a parcela contra prestativa devida e paga pelo empregador a seu empregado em virtude da existência do contrato de trabalho, a verba salarial pode ser por unidade de tempo (salário mensal fixo - o tipo mais comum de salário), por unidade de obra (salário mensal variável, em face de certa produção realizada pelo obreiro), ou por critério misto (denominado salário-tarefa, que envolve as duas fórmulas de cálculo).

Ainda no Capítulo IV da supracitada obra, o Teletrabalho foi analisado juridicamente quanto aos seguintes itens:

- 1) Subordinação jurídica nas situações do trabalho;
- 2) Inviabilidade do controle de horas de jornada de trabalho;
- 3) Contrato empregatício em regime de teletrabalho quanto à preponderância do trabalho fora das dependências do empregador e aos equipamentos necessários para a realização do teletrabalho e despesas usuais correspondentes (aquisição de aparelhos tecnológicos e instalações de suporte; assinaturas de telefonia e/ou internet etc.).

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei N.13.467/2017. SP: LTR Editora Ltda., 2017, p. 153-157.

Especificamente aos custos citados no item 3 acima, o XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Conamat) emitiu a seguinte diretriz¹⁵:

Teletrabalho

Ementa

A interpretação do Artigo 75-d da CLT deve ser feita de forma sistêmica, sendo que o contrato escrito pode dispor sobre a forma de custeio dos equipamentos e da infraestrutura necessários ao labor pelo empregador, bem como sobre a forma de reembolso das despesas eventualmente feitas pelo empregado, não sendo possível transferir ao empregado os custos do labor realizado em regime de teletrabalho, em atenção ao disposto no Artigo 2º, caput, da CLT.

Ainda nas diretrizes acoradadas na XIX Conamat, há a seguinte que pode ser utilizada como parâmetro para solução desta antinomia suscitada pelo presente autor em referência:

TRABALHO INTERMITENTE. VIOLAÇÃO DA CONVENÇÃO 95 DA OIT SOBRE A PROTEÇÃO AO SALÁRIO (art. 4º, “b”- salário justo e razoável). NULIDADE – Viola o art. 4º, “b” da Convenção 95 da OIT sobre a proteção do salário (justo e razoável), a contratação por trabalho intermitente, quando não respeitado o salário mínimo vigente ou o piso salarial profissional ou previsto em norma coletiva da categoria, com o pagamento das férias, 13º salário e FGTS de forma proporcional. A estipulação de remuneração por hora, com violação ao salário mínimo e ao piso profissional ou salarial da categoria deve ser considerada nula, para que seja observado salário mínimo, justo e razoável, como prevê a Constituição (artigo 7º, IV, V e VII) e a Convenção 95 da Organização Internacional do Trabalho, já que a valorização do trabalho humano requer assegurar a todos a existência digna (art. 170 da Constituição) e o trabalho não é mercadoria, mas fonte de dignidade, devendo o salário assegurar condições de existência convenientes (Constituição da OIT – Declaração de Filadélfia). Pelos princípios da intangibilidade salarial, da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, deve ser considerada nula a contratação por trabalho intermitente, com desrespeito ao salário mínimo legal, piso salarial profissional ou previsto em norma coletiva da categoria. Não se pode admitir a validade de contrato de trabalho que não atenda ao sustento mínimo do trabalhador, violando a sua dignidade, a Constituição e a Convenção 95 da OIT sobre a proteção ao salário.

¹⁵ BRASIL. XIX CONAMAT. TESES - PLENÁRIA FINAL: COMISSÃO 3. Reforma trabalhista: Constituição, tratados internacionais e Direito do Trabalho. Disponível em <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria->

Desta forma, as normas que regem a contratação intermitente transferem o controle da força de trabalho totalmente para as mãos do empregador. Os indivíduos passam a ser usados como máquinas, que podem ser ligadas ou desligadas, conforme a conveniência.

A renda em queda devido à contratação fragmentada e com baixos salários vai, com certeza, impactar no nível da massa salarial. A massa de salários se movimenta por dois fatores: reajuste dos que já têm renda ou pelo crescimento do emprego, que tira o indivíduo da situação de renda zero.

Se o Brasil seguir os passos dos países que fizeram a reforma, o desemprego pode até aumentar, mas a massa salarial pode cair e as famílias, como um todo, deverão trabalhar mais e ganhar menos. Tempos atuais de retrocesso, depois de quase uma década de crescimento do emprego, desenvolvimento econômico e social, período em que ainda valia a velha e boa CLT.

Antes de chegar ao Brasil o trabalho intermitente já fazia parte das relações de trabalho de alguns países, os quais passamos a pontuar neste momento, tendo como base o artigo¹⁶ produzido pelo Professor da Escola Judicial do TRT da 24ª Região Flávio da Costa Higa.

Em Portugal, o contrato de trabalho intermitente passou a existir na promulgação do Código do Trabalho¹⁷ apresentado nos artigos 157 a 160. O artigo 158 dispõe da forma do contrato, que deve ter indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo. O art. 159 da referida lei, estabelece o período de prestação de trabalho, que não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos. Por fim, o n° 1º do artigo 160 prevê que:

final>. Acesso em 27 Ago. 2018.

¹⁶ HIGA, Flávio da Costa. Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente. Consultor Jurídico. Brasil, 8 Jun. 2017. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente>> Acesso em 29 ago. 2018.

¹⁷ PORTUGAL. Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro de 2009. Aprovação do Código do Trabalho: É aprovado o Código do Trabalho, que se publica em anexo à presente lei e dela faz parte integrante. Diário da República, Portugal, 13 Fec. 2009. Disponível em <http://cite.gov.pt/pt/legis/Lei007_2009.html>. Acesso em 27 Ago. 2018.

Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.

Como vemos, ao contrário do que está previsto pela lei brasileira, em Portugal, o trabalho intermitente possui especificação do número anual de horas de trabalho e uma compensação retributiva no tempo de inatividade do trabalhador, não deixando o empregado à própria sorte em tal período.

Na Itália, o trabalho intermitente foi introduzido Lei Biaggi¹⁸, destacando que este tipo de trabalho possui alguns limitadores nesse país, como o fato do trabalho poder ser exercido em apenas em alguns setores, diferentemente do modelo adotado pelo Brasil, em que não há especificação do ramo em que o trabalhador intermitente pode atuar. Ainda na Itália no contrato de trabalho intermitente poderá existir uma cláusula que o trabalhador obriga-se a responder o chamado de seu empregador, fazendo jus a uma compensação pelo tempo à disposição. Como visto, o trabalhador intermitente brasileiro poderá recusar ao chamado do empregador e o tempo de inatividade não significa tempo à disposição do mesmo.

Por fim, temos o Reino Unido com o “zero-hour contract” (contrato zero hora)¹⁹, em que não é garantido nenhum número de horas a serem trabalhadas. De todos os outros, o Reino Unido possui o regime que mais se aproxima ao adotado pelo Brasil, segundo o DIEESE²⁰, com a reforma trabalhista, o zero-hour contract é utilizado para dar flexibilidade à contratação de mão de obra e ajustá-la às necessidades das empresas, quando elas necessitam de trabalho temporário ou surgem mudanças inesperadas que justifiquem a utilização de maior número de empregados.

Trabalho intermitente e seus alegados vícios

¹⁸ ITÁLIA. Lei nº 30 de 14 de fevereiro de 2003 e Decreto Legislativo nº 276, de 10 de setembro de 2003. Implementação de delegações sobre emprego e mercado de trabalho. Publicado no Gazz. Uff, Itália, 9 Out. de 2003. Disponível em <<http://www.di-elle.it/leggi-voce-menu/174-d-lgs-276-03-attuazione-l-30-03-legge-biagi-aggiornato-alla-1-92-12>>. Acesso em 27 Ago.2018.

¹⁹ Inglaterra e País de Gales, Escócia e Irlanda do Norte. Employment Rights Act 1996. Disponível em <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>>. Acesso em 27 Ago. 2018.

O contrato de trabalho intermitente abala os alicerces do Direito do Trabalho em vários aspectos. O primeiro advém do fato de os artigos 443, § 3º e 452-B obliterarem a habitualidade como elemento da relação de emprego. Isso porque independentemente da pessoalidade ou da subordinação, aquele que presta serviços em caráter eventual não é empregado. É, na realidade, por oposição à definição legal, um trabalhador eventual.

Todavia, o texto coloca o trabalhador intermitente numa posição ontológica de imprevisibilidade, mas mantém a essência da relação de emprego, sem alterar a redação do artigo 3º da CLT.

Outro aspecto diz respeito à ruptura do conceito de empregador, como aquele que assume os riscos da atividade econômica (CLT, artigo 2º, caput). Ao sujeitar a prestação de serviços à existência de demanda, transfere-se parte do risco ao empregado, o que exigirá imensa ginástica hermenêutica a fim de contornar a erosão epistemológica advinda de um apêndice travestido de contrato de emprego, a partir da desfiguração dos sujeitos que compõem a relação jurídica laboral.

Consta do projeto, outrossim, o direito às férias, de um mês, no qual o empregado não pode “ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.” Ocorre que as férias já terão sido proporcionalmente indenizadas “ao final de cada período de prestação de serviço.” Assim, o “direito” será apenas o de permanecer sem remuneração durante trinta dias. Poder-se-ia objetar que o direito corresponde ao dever de abstenção do empregador, que não poderá convocá-lo para laborar. Porém, se o empregado pode recusar inercialmente a todas as ofertas (§ 2º), o “direito” de ficar sem trabalho e sem salário é exercido a qualquer tempo, independentemente de previsão legislativa. Isso, aliás, é o que já fazem os milhões de desempregados.

No que tange à precarização, o debate deve transcender os lindes premonitórios e adentrar as experiências dos países que adotaram tal modelo, a fim de perquirir resultados e eventuais possibilidades de aperfeiçoamento. O nosso protótipo baseia-se no “zero-hour contract” do

²⁰ DIEESE. texto-síntese: CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. São Paulo, 8 de Jun. 2017. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2017/contratoIntermitente.pdf>> Acesso em 27 Ago. 2018. p. 6.

direito inglês. A expressão “contrato de zero hora” — tradução livre do artigo 27A do Employment Rights Act 1996 esclarece a sua principal característica: não há garantia de prestação de serviços e de recebimento de salário.

Section 27A - 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.

(3) Any provision of a zero hours contract which—

(a) prohibits the worker from doing work or performing services under another contract or under any other arrangement, or

(b) prohibits the worker from doing so without the employer's consent, is unenforceable against the worker.

(4) Subsection (3) is to be disregarded for the purposes of determining any question whether a contract is a contract of employment or other worker's contract.

Surge, então, a primeira censura ao contrato: ele não estabelece salvaguardas ao empregado, circunstância que levou o Senado a recomendar “o veto e a edição de medida provisória”. A doutrina estrangeira, aliás, acusa o “zero-hour contract” de ser apenas um rótulo para mascarar o crescimento da precarização.

A experiência britânica demonstra que a inquietude não é em vão. O texto nacional não previne a migração de trabalhadores com contratos por prazo indeterminado para o trabalho intermitente, o que seria importante, pois o Jornal “The Guardian”²¹ revelou que 80% dos empregados ingleses do McDonald's trabalhavam sob “zero-hour contract”.

Há o destaque para o seguinte trecho da supracitada reportagem com tradução livre:

“Os trabalhadores do McDonald's na Grã-Bretanha estão em greve em uma disputa sobre contratos de horas zero e condições de trabalho que estão sendo observadas de perto pela indústria de fast food e sindicatos.

Funcionários de filiais em Manchester e Watford vão se juntar a colegas em Crayford e Cambridge como parte de um “McStrike”, já que os trabalhadores exigem um salário mínimo de £ 10 por hora.

Tony Royle, professor de relações de emprego na Universidade de York, disse que a disputa foi simbólica sobre a crescente desigualdade de renda, aumento no trabalho precário e um declínio na representação sindical independente.”

Outra nação que merece olhares atentos é a Nova Zelândia, onde o mecanismo fora banido pelo fato de não beneficiar os trabalhadores. A partir da aprovação do Employment Relations Amendment Act 2016²², os contratos de trabalho têm de especificar o mínimo de horas, os dias e os horários de trabalho.

Contrato “Part-time” job – Trabalho de tempo parcial

Um contrato a tempo parcial é uma forma de emprego que leva menos horas por semana do que um emprego a tempo inteiro, o trabalho é realizado em turnos, sendo frequentemente rotativos. Os trabalhadores são considerados em meio expediente e costumam trabalhar menos de 30 horas por semana. Segundo a Organização Internacional do Trabalho, o número de trabalhadores a tempo parcial aumentou de um quarto para metade nos últimos 20 anos na maioria dos países desenvolvidos, excluindo os Estados Unidos. Há muitas razões para trabalhar a tempo parcial, incluindo o desejo de fazê-lo, ter um horário reduzido por um empregador e não conseguir encontrar um emprego a tempo inteiro.

²¹ SYAL, Rajeev. 'McStrike': McDonald's workers walk out over zero-hours contracts. The Guardian, Inglaterra, 01 Mai. 2018. Disponível em <<https://www.theguardian.com/business/2018/may/01/mcstrike-mcdonalds-workers-walk-out-over-zero-hours-contracts>> Acesso em 29 ago. 2018.

²² NOVA ZELÂNDIA. Employment Relations Amendment Act 2016 de 16 de março de 2016. Disponível em <<http://www.legislation.govt.nz/act/public/2016/0009/latest/DLM6774103.html>>. Acesso em 27 Ago. 2018.

A Convenção 175²³ da Organização Internacional do Trabalho (OIT) exige que os trabalhadores de meio período sejam tratados de maneira não menos favorável do que os trabalhadores de tempo integral, abaixo a citada convenção com tradução livre:

“Reconhecendo a importância do emprego produtivo e livremente escolhido para todos os trabalhadores, a importância econômica do trabalho de meio período, a necessidade de políticas de emprego para levar em conta o papel do trabalho de meio período na facilitação de oportunidades adicionais de emprego e a necessidade de assegurar proteção; trabalhadores a tempo parcial nas áreas de acesso ao emprego, condições de trabalho e segurança social, e tendo decidido adotar certas propostas relativas ao trabalho a tempo parcial.”

A OIT avaliou os resultados de mudanças na legislação trabalhista ao redor do mundo e concluiu que, para evitar a precarização das condições do trabalho, a regulamentação da jornada intermitente deve proteger o empregado. Para a OIT, a experiência internacional mostra que esse tipo de contrato deve assegurar ao empregado, pelo menos, um mínimo de horas a receber por mês, além da definição do período em que poderá ser convocado e ser avisado com antecedência.

O estudo mostrou que a liberação desse tipo de contrato, sem garantias, gera insegurança para o empregado, que não consegue se programar, tanto em relação ao cronograma de trabalho quanto financeiramente, por não saber quanto vai receber todo mês. “Empregados sob jornada intermitente podem apresentar dificuldade em balancear o trabalho com a vida pessoal em razão da potencial alta variabilidade do cronograma de trabalho”.

O Supremo Tribunal Federal (STF) recebeu uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5950)²⁴, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), para questionar a criação do contrato de trabalho intermitente a partir da Lei 13.467/2017

²³ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. CONVENÇÃO 175 de 7 de Junho de 1994. Dispõe sobre o Trabalho a Tempo Parcial. Disponível em < https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242712/lang-pt/index.htm#note>. Acesso em 27 Ago. 2018.

²⁴ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. DIREITO DO TRABALHO - Contrato Individual de Trabalho. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. NÚMERO ÚNICO: 0071562-53.2018.1.00.0000. Requerente: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO – CNTC. Relator Atual: MIN. EDSON FACHIN. Distrito Federal, 23 de maio de 2018. Disponível <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5468049>>. Acesso em 27 Ago. 2018.

(Reforma Trabalhista), que alterou o artigo 443 (caput e parágrafo 3º) e 452-A (e parágrafos), 477-A e artigos 59 e 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Na ação a confederação defende que o contrato intermitente de trabalho é atípico, uma exceção ao contrato formal de trabalho, uma vez que não prevê horário fixo nem de jornada de trabalho a ser cumprida (diária, semanal ou mensal).

A ADI argumenta que o novo modelo coloca o trabalhador à disposição do empregador e recebendo tão somente pelo período efetivamente trabalhado, contrariando o previsto no artigo 4º da CLT, levando à “precarização do emprego”, com redução de direitos sociais e ofensa aos direitos fundamentais. Aponta como feridos o princípio da dignidade humana, da finalidade constitucional da melhoria da condição social do trabalhador, da garantia do salário mínimo, da função social do trabalho e da fixação de jornada de trabalho e de pagamento de horas extras, entre outros.

A entidade questiona ainda o risco para a saúde dos trabalhadores decorrente de jornadas de trabalho exaustivas a serem compensadas por banco de horas, mediante acordo ou convenção coletiva, e a possibilidade de dispensas coletivas sem necessidade de prévia negociação coletiva ou participação sindical. Assim, a CNTC pede a concessão de medida liminar para suspender os dispositivos questionados na ação e, no mérito, a procedência da ADI para declarar a inconstitucionalidade dos dispositivos referentes ao contrato de trabalho intermitente.

Nas argumentações descritas na Petição inicial da ADI 5950, há a menção à Ofensa ao Princípio da Dignidade Humana (Art. 1º, III c/c Art. 5º, III da Constituição Federal), colocando o trabalhador numa condição de trabalho equiparado a um equipamento que estará à disposição da atividade econômica empresarial para ser “utilizado” quando e onde o empregador bem entender, sem ser remunerado pela disposição.

O trecho abaixo foi destacado desta Petição:

A dignidade da pessoa humana é um conceito extremamente abrangente, esta forma existe uma grande dificuldade de se formular um conceito jurídico a respeito. Sua definição e delimitação são amplas, haja vista englobar diversas concepções e

significados. Seu sentido foi sendo criado e compreendido historicamente como valor, preexistiu ao homem. Nesse sentido, podemos afirmar que nunca houve uma época em que o homem esteve separado de sua dignidade, mesmo que ainda não a reconhecesse como um atributo ou como uma qualidade inata da pessoa. A dignidade é um atributo humano sentido e criado pelo homem; por ele desenvolvido e estudado, existindo desde os primórdios da humanidade, mas só nos últimos dois séculos percebido plenamente. Contudo, apesar de que quando o ser humano começou a viver em sociedades rudimentares organizadas a honra, a honradez e a nobreza já eram respeitadas por todos do grupo, o que não era percebido e entendido concretamente, mas geravam destaque a alguns membros. Plácido e Silva consigna que: “dignidade é a palavra derivada do latim dignitas (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como a dignidade a distinção ou a honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação; no Direito Canônico, indica-se o benefício ou prerrogativa de um cargo eclesiástico.” Esta base moral que o autor se refere é o norteador que vai dar a pessoa o direcionamento a ser seguido, suas atitudes serão referenciadas neste balizador, afinal todo ser humano busca o respeito e o reconhecimento por partes dos seus semelhantes. O valor da dignidade da pessoa humana - resultante do traço distintivo do ser humano, dotado de razão e consciência, embora tenha suas raízes no pensamento clássico, vincula-se à tradição bimilenar do pensamento cristão, ao enfatizar cada Homem relacionado com um Deus que também é pessoa. Dessa verdade teológica, que identifica o homem à imagem e semelhança do Criador derivam sua eminente dignidade e grandeza, bem como seu lugar na história e na sociedade. Por isso, a dignidade da pessoa humana não é, no âmbito do Direito, só o ser humano é o centro de imputação jurídica, valor supremo da ordem jurídica. O reconhecimento e a proteção da dignidade da pessoa humana pelo Direito é resultado da evolução do pensamento humano.

O postulado da dignidade da pessoa humana sempre existiu acoplado à existência humana, se hoje, ainda, algumas culturas não o reconhecem como tal, isso não impede que, fora do conhecimento de cada cultura, esse conceito já não estivesse presente na consciência humana.

Outra ofensa à melhoria da condição social do Trabalhador (Art. 7º, CAPUT/CF) é relacionada às questões afetas aos direitos humanos, uma vez reconhecidas como direitos

fundamentais na ordem interna, ou, em sua dimensão global na sociedade internacional, consolidam-se no ordenamento jurídico.

Na visão da ADI, o legislador ao legislar sobre o trabalho intermitente foi o favorecimento da atividade empresarial em detrimento do empregado, parte hipossuficiente na relação de emprego.

As condições de trabalho estabelecidas no contrato intermitente ofende o “Princípio da Dignidade Humana” como também a finalidade constitucional do direito do trabalho à melhoria da condição social do trabalhador, previsto no artigo 7º, caput da Constituição:

Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social

Da leitura do dispositivo Constitucional, claramente se observa o Art. 443, caput e o respectivo §3º da CLT, alterados pela Lei 13.467/2017 são inconstitucionais, por ofenderem não só o artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, como também o artigo 7º, caput, sendo comum o Estado intervir na relação particular entre empregador e empregado, seja regulamentando o valor mínimo do pagamento das horas extraordinárias etc. Nesse ponto, colidem a liberdade de contrato privada entre empregador e empregado, sendo que este possui direito social fundamental a livre escolha do trabalho, ofício ou função e atuação estatal visando à condição social dos trabalhadores de modo a melhorá-la.

Porém, não é de modo livre que o Estado intervém nas relações de emprego entre particulares, devendo suas intervenções serem escoradas por critérios objetivos trazidos na Carta Constitucional.

Continuando a argumentação da ADI sobre a intervenção do Estado na relação de emprego entre os particulares, a tese considera que deve haver critérios objetivos para que tal atuação ocorra, devendo ser indispensável a atuação e que ocorra com prudência, sempre em prol do direito subjetivo.

Com efeito, o ente estatal detém legitimidade de afetar diretamente o exercício da liberdade de trabalhar que se dá quando o critério por ele adotado para a produção de uma norma jurídica é correlato a um fim constitucionalmente previsto.

O legislador ao intervir na relação laboral privada, além de pautar-se na necessidade da atuação e prudência, deve também atender ao princípio constitucional da igualdade, que determina que a lei não deve ser objeto para criação de privilégios ou perseguição, devendo tratar indivíduos de modo igual.

De tal princípio, advém determinação ao Poder Legislativo de proporcionar a igualdade social. Devendo, portanto, que seja assegurado ao empregado, além de outros direitos, um trabalho decente.

Assegurar esses direitos ao trabalhador demonstra a partícula mínima dos direitos sociais e econômicos, pois, para que haja dignidade humana, necessário faz-se assegurar liberdade social e econômica, dentre outras, de modo que ajam com a finalidade do desenvolvimento humano.

Por outro lado, a Carta Magna, em seu Art. 7º, traz uma gama de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, que visam à melhoria de sua condição social: remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; seguro- desemprego, em caso de desemprego voluntário, piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência, dentre outros.

Desta forma, uma vez que em nosso Ordenamento Jurídico a Constituição Federal é a Lei Maior e como tal deve ser seguida, não pode a Lei 13.467/2017 ignorar sua supremacia, de sorte que havendo clara ofensa aos seus preceitos fundamentais, não resta dúvidas que deverá ser declarada a inconstitucionalidade dos artigos 443, caput e §3º e artigo 452-A.

Há também a ofensa ao princípio da garantia de salário mínimo – artigo 7º, incisos IV E VII e os artigos 443 e 452-A da Lei 13.467/2017 no tocante à remuneração do contrato de

trabalho intermitente é inconstitucional, pois não garante a subsistência do trabalhador e de sua família com o pagamento mínimo mensal constitucional, em grave ofensa ao artigo 7º incisos IV e VII que garante a percepção de um salário digno e mensal.

A Carta Magna trata deste direito laboral, no Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais), especificamente no Capítulo II (Dos Direitos Sociais), ou seja, o salário não é mais apenas um direito do trabalhador, mas sim um direito social fundamental tutelado pela Carta Magna, reflexamente protegido pelo inc. IV, do § 4º do art. 60 do mesmo diploma legal.

A Constituição Federal ao estabelecer o salário como direito fundamental criou impedimentos a eventuais arbitrariedades cometidas pelo empregador. Não podendo mais a classe patronal usar como justificativa o jus laborandi para acobertar atos que visam, tão somente, o benefício de seus interesses, prejudicando a classe laboral, tal como lançado pelo legislador ao editar a Lei 13.467/2017.

Vale frisar que, não é possível fazer uma análise da tutela constitucional do salário apenas com base no inc. III do art. 7º da Constituição é necessário também examinarmos os demais dispositivos existentes na Lei Maior referentes à proteção deste instituto.

Assim é a escrita da Carta Magna de 1988 sobre a proteção ao salário:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

II- seguro-desemprego, em caso de emprego involuntário;

III- fundo de garantia do tempo de serviço;

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;

VI- irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII- garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII- décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X- proteção do salário na forma da lei;

(...)

XV- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII- gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...)

XXIII- adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

(...)

XXVIII- seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

O seguro-desemprego, o FGTS, o décimo terceiro salário, o repouso semanal remunerado, as férias, os adicionais de remuneração por hora extra e atividades insalubres ou perigosas ou penosas, e os seguros contra acidente de trabalho, versam sobre o quantum a que tem a receber o operário ao realizar sua prestação de serviço.

Já as demais normas versam, de forma mais direta, sobre a proteção ao salário em face às possíveis violações a este direito laboral. O inc. IV ao tratar do salário mínimo dispõe sobre a finalidade em se pagar o salário à classe trabalhadora, pois tal quantia será revertida ao custeio das necessidades vitais do obreiro para que possa viver com dignidade na sociedade.

Visa o salário financiar a moradia; a alimentação do operário e de seus dependentes; a educação, desde o ensino básico até o superior e demais aperfeiçoamentos educacionais; a saúde (importante nesse caso é o papel dos adicionais de hora extra, periculosidade, insalubridade, penosidade, noturno, como também das férias, do repouso semanal remunerado e do seguro

contra acidente de trabalho, pois procura compensar o cansaço mental e físico, o estresse, o tempo afastado de sua família, ou seja, à saúde em si, do trabalhador que presta serviços); o lazer, já que não basta só o trabalhador ter acesso à alimentação e demais direitos, sem, entretanto, ter um momento para relaxar; as vestimentas do trabalhador e de seus dependentes; a higiene; o transporte; e a previdência social, (ramo jurídico essencial à tutela dos direitos laborais).

Vale ressaltar, que o texto final deste dispositivo é incisivo ao regulamentar a impossibilidade de vincular o salário a qualquer fim que desrespeite os objetivos perseguidos pela Constituição Federal, ao elencar este direito social como um direito fundamental.

Os incisos V, VI, VII e X deste artigo, vedam qualquer ação que inviabilize o operário do recebimento do salário, de maneira que, deve-se observar que o pagamento da quantia laboral fará jus ao serviço que foi prestado pelo obreiro, nunca inferior ao salário mínimo imposto pelo Governo Federal, e sendo ilícita a redução desta verba, sem que haja norma coletiva.

Desta forma, uma vez que o direito ao recebimento do salário mínimo é garantido pela Constituição Federal, pelo contrato de trabalho intermitente o trabalhador receberá apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, gerando uma enorme insegurança, frisando que a garantia de que o valor horário do salário mínimo deva ser respeitado não significa, por si, garantia do recebimento do salário mínimo mensal, devendo portanto ser declarada a inconstitucionalidade destes artigos.

A ofensa à valorização social do trabalho e a função social da propriedade – artigos 1º, inciso iv, artigo 5º, inciso xxiii, artigo 170, caput e inciso iii é outro ponto desafiador à ordem constitucional vigente é a transferência ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação de emprego, dos riscos da atividade econômica pelo empregador, atentando assim contra a valorização social do trabalho e a função social da propriedade.

Apregoam os artigos 1º e 170 da Constituição Federal:

Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
 - II - a cidadania;
 - III - a dignidade da pessoa humana;
 - IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
 - V - o pluralismo político.
- (...)

Art. 170. A ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

- I – soberania nacional;
- II – propriedade privada;
- III – função social da propriedade;
- IV – livre concorrência;
- V – defesa do consumidor;
- VI – defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;
- VII – redução das desigualdades regionais e sociais;
- VIII – busca do pleno emprego;
- IX – tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.

Extraí-se do caput do Art. 170 o princípio da valorização do trabalho cuja função está ilustrada no próprio texto, ou seja, garantir, em harmonia com os demais princípios enumerados nos incisos que seguem, a existência digna de todos. Conceitua Eros Graus²⁵ que “a ordem econômica (mundo do dever ser) produzida pela Constituição de 1988 consubstancia um meio para a construção do Estado Democrático que, segundo o art. 1º do texto, o Brasil constitui”.

O Brasil, mesmo em seus momentos de crise é visto como uma grande potência, sendo incompreensível como um país tão grande, rico em recursos naturais, com climas que em geral, são uniformes, sem muitas extremidades, pode sofrer tanto com a economia e a desigualdade social.

A forma como previsto o contrato de trabalho intermitente, ainda que discretamente, se assemelha à escravidão. Trabalho este que atribui ao empregado condições de risco, tratando-os como objetos ou mercadorias que servem apenas para tirar algum benefício, algum lucro.

²⁵ GRAU, Eros Roberto. A Ordem Econômica na Constituição de 1988. 11º ed. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 313.

semelhança pode ser atribuída ao egoísmo humano, ao desejo de alcançar o poder acima de tudo e todos. É o que se extrai ao artigo 443, caput.

Para compreender melhor o princípio da valorização do trabalho humano²⁶, é preciso ter em mente a evolução histórica por este enfrentada para que chegasse até a Constituição de 1988 e fosse visto pela sociedade como um princípio essencial para as atividades econômicas.

Para que se tenha a devida compreensão, se faz necessário analisar três pontos da evolução histórica do país, começando pela época do trabalho escravo, seguindo pela revolução industrial, até chegar aos dias atuais em que existe uma preocupação para que a relação entre capital e trabalho possa existir uma atenção às necessidades do indivíduo.

Na época da escravidão, os escravos não eram tratados como seres humanos, mas sim, como objetos ou animais, que tinham unicamente o papel de satisfazer os interesses dos seus patrões, qualquer que fosse a sua função, assim, não importava o trabalho por este desempenhado, o mesmo não era valorizado enquanto pessoa, eram vistos apenas como mercadorias que poderiam ser vendidas ou trocadas a qualquer tempo, viviam em condições de miserabilidade, sem qualquer respeito à sua dignidade, aos seus interesses, para a sociedade, a cor determinava se a pessoa tinha ou não direitos.

Pensar em escravidão é associar uma vida de trabalho com condições totalmente precárias, sem o direito às necessidades básicas de um ser humano, em uma época marcada pela desvalorização do ser e valorização do acúmulo de riquezas. Aquele que possuía melhores condições dava tanta importância para a lucratividade dos seus negócios que ignorava os demais seres humanos, não lhe importando as dores e os sofrimentos destes.

Em momento posterior, surge a revolução industrial, e todo o trabalho antes realizado pelo homem, passa a ser novamente desvalorizado, sendo substituído por máquina, gerando assim o desemprego em grande escala, conforme esclarece Ferreira Filho.

²⁶ AMADO, Amanda Souza. O princípio da valorização do trabalho humano na ordem econômica. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF, 25 fev. 2016. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.55286>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

A classe trabalhadora se viu numa situação de penúria. Ou mesmo de miséria. Não mais havia a proteção corporativa, o poder político se omitia – de acordo com a interpretação corrente de seu papel – o trabalho era uma mercadoria como outra qualquer, sujeita à lei da oferta e da procura. E a máquina reduzia a necessidade de mão-de-obra, gerando a massa dos desempregados. E, portanto, baixos salários.

A Revolução Industrial foi um conjunto de mudanças que ocorreram na Europa e teve como um dos principais fatos a troca do trabalho artesanal e manufaturado pelas máquinas, onde milhares de trabalhadores, em sua maioria de baixa renda, perderam seus empregos, aumentando consideravelmente a taxa de desemprego e deixando milhares de famílias na miséria.

Neste período, a sociedade se depara com uma grande crise. O homem passa a ser trocado por máquinas em virtude de estas gerarem mais lucratividade para as empresas, não importando se esta revolução implicaria no aumento exacerbado do desemprego.

Forçoso se faz destacar ainda que o fundamento da Ordem Econômica está na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, de modo que, os princípios alhures citados direcionam a sociedade por um caminho mais fraterno, onde se possa alcançar a igualdade entre os povos.

A partir desta desvalorização do trabalho que a Reforma imputa pelo denominado TRABALHO INTERMITENTE, conseqüentemente, acaba atingindo a dignidade do ser humano que acarretará no aumento da desigualdade social, devendo sobre este prima, ser declarada a inconstitucionalidade dos referidos artigos.

A ofensa à fixação de jornada de trabalho e negativa de pagamento de horas extras – artigo 7º, incisos xiii e xvi entra em conflito com o artigo 452-A da reforma Trabalhista que não prevê a fixação de jornada nem tampouco a limitação da duração do trabalho. A limitação da jornada não se preza apenas a reger o tempo de trabalho, mas também a garantir que o trabalhador tenha vida fora do trabalho. Passar o tempo todo aguardando ser chamado ao trabalho, não permite a necessária desconexão, necessário a recomposição da saúde do trabalhador.

Durante um longo período de tempo da história da humanidade a jornada de trabalho não tinha limites, onde era apenas regido pelas leis naturais, o que acarretava aos trabalhadores efeitos fisiológicos, moral, social, político, econômico e humanos. Sérgio Pinto Martins ensina, em sua obra “Direito do Trabalho”²⁷, que:

Os fundamentos para a limitação da jornada de trabalho são pelo menos quatro: biológicos, que dizem respeito aos efeitos psicofisiológicos causados ao empregado, decorrentes da fadiga; sociais, o empregado deve conviver e relacionar-se com outras pessoas, de dedicar-se à família, de dispor de horas de lazer; econômicos que dizem respeito à produção a empresa, em que o empresário aumenta a jornada de trabalho, pagando horas extras, justamente para aumentar a produção; humanos(...).

O principal fundamento humano é diminuir os acidentes do trabalho. É sabido que, no período em que o trabalhador presta serviços cansado ou quando faz horas extras, ocorre maior índices de acidentes do trabalho, principalmente em virtude da fadiga. Muitas vezes, o empregado, para receber o salário das horas extras, presta maior numero de horas do que tem condições, e é justamente nesse momento que podem ocorrer os acidentes do trabalho.

O fisiológico embasado em fundamentos científicos, sendo verificado o desgaste do organismo humano quando se põe em atividade excessiva tendo por consequência a fadiga.

O trabalho em excesso ocasiona a perda de oxigênio do sangue, o aumento de taxa hidrogênica, a formação excessiva de ácido lático e do bicarbonato, sendo esses alguns dos fatores que concorrem para a formação de toxinas da fadiga. A acidemia que se forma excita a respiração e aumenta a ventilação pulmonar, produzindo os sintomas subjetivos de malestar ou dispnéia.

Do ponto de vista moral e social, trata-se em respeitar a dignidade da pessoa humana, onde cada pessoa tem o direito de desfrutar de uma vida fora da vida profissional, tendo tempo hábil para crescer de forma intelectual, moral, social participando de atividades culturais da civilização, sem contar ainda com o desenvolvimento físico tendo o trabalhador tempo para a prática de atividades físicas que lhe possam dar maior condicionamento físico, evitando desta forma a fadiga, motivo pelo qual a Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XIII e o art. 58, CLT, determina que a jornada de trabalho não ultrapasse as 8 h diárias, 44 h semanais e 220 h mensais.

²⁷ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 25ª Ed. Sao Paulo: Atlas, 2009. p. 409-410.

Desta forma, uma vez que o Contrato de Trabalho Intermitente não prevê a limitação da jornada, facilmente se conclui pela sua inconstitucionalidade que espera ser declarada por este Colendo Tribunal.

A ADI alega que existe inconstitucionalidade material na Lei 13.467/2017, na parte que alterou o artigo 59 da CLT pois, com as alterações introduzidas através dos artigos 59 “A” e 59 “B”, é clara a inconstitucionalidade destes dispositivos frente ao que dispõe a Constituição Federal:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....
 § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º (Revogado).

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Como é sabido, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inc. XIII, ensina-nos que a alteração da jornada de trabalho normal ou a realização de acordo de compensação de horas (banco de horas), só poderá se dar mediante acordo ou convenção coletiva!

A inconstitucionalidade é tão latente que o próprio Presidente da República, ao se deparar com o fato, houve por bem editar a MP 808/17 para, entre outras medidas, respeitando o artigo 7º, inc.XIII da CF, adequar o texto legal e prever, sem sombra de dúvida, a possibilidade de realização de acordo de compensação ou banco de horas somente por intermédio de acordo ou convenção coletiva.

Diante da inconstitucionalidade notória dos artigos 59 e 59 B, introduzidos por força do artigo 1º da Lei 13467/17, aliado ao fato da MP 805/17 ter perdido a validade, faz-se necessário que esta Corte declare sua inconstitucionalidade.

CAPÍTULO 3 - DEMISSÃO CONSENSUAL COMO NOVA HIPÓTESE DE RESCISÃO

Esta nova modalidade de demissão, presente no Art. 484-A/CLT, é o tipo de rescisão onde funcionário e empregador chegam ao consenso sobre a rescisão do contrato de trabalho, devendo a empresa pagar apenas parte das verbas rescisórias, tendo assim uma redução de suas despesas, e libera o empregado para sacar o Fundo de Garantia.

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

- a) O aviso prévio, se indenizado, e
- b) A indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

A rescisão consensual, conforme o descrito no art. 484-A da CLT, deve ocorrer quando houver interesse de ambos, empregado *versus* empregador. Portanto, jamais deverá ser imposta, em especial pela parte empresa.

Havendo um acordo, não existe um formato padrão, mas ele deve ser formalizado e contar com testemunhas, assim a empresa fica com uma segurança jurídica estabelecida.

A demissão consensual não permite receber o seguro-desemprego. Nos antigos “acordos de demissão”, muitos trabalhadores retiravam este benefício quando já estavam novamente empregados. Os novos contratantes, por sua vez, adiavam o registro em carteira. Havia um grande impacto nos recursos da previdência com esta prática e a extinção do benefício na demissão consensual tem por objetivo deixar as relações de trabalho mais claras e equilibrar as contas do governo.

Há a possibilidade de fraude, caso o empregador queira demitir e não pagar inteiramente as verbas rescisórias, ele pode se utilizar de coerção econômica em uma relação subordinada, como é a relação do trabalho, para fazer com que o trabalhador assine uma proposta de distrato como essa. Para isto é que se deve chamar a atenção, para que os sindicatos sejam vigilantes e para que os empregadores não passem a utilizar este instituto para esta finalidade, para reduzir os seus custos rescisórios. Portanto, que as coisas continuem sendo assim: se o empregador quiser demitir o trabalhador, que demita e pague todos os direitos dele e não o chame para um distrato que, na verdade, não interessa ao trabalhador. A partir desta perspectiva, havendo a vigilância dos sindicatos e a compreensão do patronato, que a finalidade deste instituto não seja a de reduzir o custo rescisório.

Esse instituto foi criado especialmente para os casos em que o trabalhador precise se desligar; talvez esta novidade tenha bom curso na sociedade. Por outro lado, se passar a ter um uso absolutamente banalizado como forma de reduzir custos rescisórios da empresa, isso fatalmente terminará também na Justiça do Trabalho.

De acordo com a reportagem publicada pela Rede Brasil Atual (RBA)²⁸, desde a implementação da reforma trabalhista, em novembro de 2017, o número de trabalhadores que assinaram acordos de demissão de forma individual, ou seja, sem a presença de representantes sindicais, já é superior a 109 mil pessoas, de acordo com dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), do Ministério do Trabalho.

Na prática, com os acordos individuais, os trabalhadores perdem direitos, entre eles, o seguro-desemprego, recebem metade do aviso prévio (em caso de indenização) e apenas metade da multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) paga pelo empregador e não mais os 40% previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

²⁸ RBA, Redação. Demissão por acordo, sem sindicatos, é superior a 100 mil, segundo Caged. Rede Brasil Atual. São Paulo, 4 de Nov. 2018. Disponível em < <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/10/numero-de-acordos-de-demissao-individuais-e-superior-a-100-mil-segundo-caged>> Acesso em 19 nov. 2018.

Os autores Barbara Vallejos Vazquez, Euzebio Jorge Silveira de Sousa e Ana Luíza Matos de Oliveira fizeram um balanço de seis meses após a promulgação da Reforma Trabalhista²⁹.

Segundo o estudo, de janeiro a abril de 2018 já foram realizados 52.898 desligamentos nesta modalidade. Além do expressivo volume, nota-se o aumento da utilização desta forma de desligamento, exceto para o mês de abril, quando foram realizados menos desligamentos na economia em geral.

As ocupações mais sujeitas a este tipo de desligamento entre novembro de 2017 e abril de 2018 foram de “Vendedor do comércio varejista”. O setor de atividade (Classe CNAE) com maior incidência de demissão por “comum acordo” foi “Restaurantes e outros estabelecimentos de serviços de alimentação e bebida”, conforme as Tabelas abaixo. Quanto ao perfil, tem-se que 61% dos desligados nesta modalidade eram do sexo masculino, 39% possuíam até 29 anos e 80% possuíam escolaridade até ensino médio completo.

Diante dos dados, fica claro o elevado poder de barganha dos empregadores, a demissão consensual se configurou apenas em diminuir os custos trabalhistas de uma eventual demissão sem justa causa, ficando o empregado encurralado entre a redução de sua rescisão trabalhista e uma possível promessa de recontração de seu ex empregador.

²⁹ VAZQUEZ, Barbara Vallejos e DE SOUSA, Euzebio Jorge Silveira e DE OLIVEIRA, Ana Luíza Matos. Seis meses de reforma trabalhista: um balanço. Brasil Debate. Brasil, 26 Jun. 2018. Disponível em <<http://brasildebate.com.br/seis-meses-de-reforma-trabalhista-um-balanco/>> .Acesso em 19 nov. 2018.

CONCLUSÃO

É possível perceber a extrema desproporcionalidade de direitos e obrigações promovidos pela atual Reforma trabalhista, vale ressaltar que nunca houve equilíbrio na Relação Trabalhista, tendo o Estado papel de absoluta relevância em equilibrar esta “gangorra” de prestações positivas e negativas entre empregado e empregador, seja na produção de leis por parte Poder Legislativo Federal, seja na Fiscalização e Controle por parte do Governo Federal e seus órgãos delegados responsáveis bem como pelo Ministério Público do Trabalho ou seja pela dirimição de eventuais conflitos pela Justiça do Trabalho.

O impeachment que deu início ao Governo do atual Presidente Michel Miguel Elias Temer Lulia foi patrocinado em parte pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), seja pela promoção de protestos pela diminuição de impostos, criando até mesmo um Pato de Borracha amarelo como símbolo, seja pelo lobby direto aos políticos insatisfeitos com a política econômica da Presidente impedida Dilma Vana Rousseff.

Cabe ressaltar o elevado grau de impopularidade da E -Presidente Dilma devido, em grande parte, ao crescente desemprego, ataques midiáticos diários e a não aprovação de seus projetos de leis pelo Congresso Nacional, este já decidido a interromper seu Governo.

Após o impeachment, houve a cobrança por parte do empresariado paulistano da “fatura” gasta pela promoção da disruptividade do Governo Federal, assim uma série de pleitos pró-mercado foi posta na mesa do atual Presidente, temas como privatizações, reformas administrativas drásticas do Estado e reduções de direitos trabalhistas se tornaram prioridade máximo para o atual Governo.

Desse, houve a mudança completa da equipe econômica, sendo o Ministério da Fazenda cedido um ex Banqueiro já conhecido, o atual Presidente do Banco Central um ex economista chefe do Banco Itaú e o maioria do Congresso Nacional já “ajustada” ao novo Governo, assim a “máquina” estatal estava montada para aprovação de medidas austeras e pró-mercado.

A atual Reforma Trabalhista foi uma forma de “pagar” a dívida com o Empresariado, sendo atterradoramente desbalanceada com apoio massivo da mídia e parte da Academia, com destaque para o Professor Hélio Zylberstajn do Departamento de Economia da USP, tendo este amplo destaque na em todas as mídias à época da aprovação das medidas pró-mercado.

A atual Reforma Trabalhista é mostrada como algo irresistível e demonstração de alcance ao patamar dos países desenvolvidos, e como foi discutido, estes possuem enormes problemas trabalhistas já judicializados.

Com a vitória do ex Deputado Federal Jair Messias Bolsonaro na última eleição presidencial por um partido de ideologia neoliberal e tendo como futuro Superministro da Economia, o economista ultraliberal Sr. Paulo Guedes³⁰, é possível esperar uma continuidade, até mesmo um agravamento, da atual Reforma Trabalhista.

Mesmo antes de sua vitória eleitoral, já era possível constatar sua visão pró empresariado com o lema “Menos direito e emprego ou todos os direitos e desemprego”³¹, transformando séculos de conquista laborais e meros direitos a serem oferecidos como oferta por um emprego precarizado.

O futuro Presidente da República chegou a anunciar a perda de status do Ministério do Trabalho³², podendo incorporá-lo em alguma outra pasta ministerial. Este anúncio demonstra o tamanho da luta por parte de sindicatos e empregados enfrentará a partir de 2019, haverá um total desbalanceamento das relações trabalhistas uma vez que o Ministério responsável pela elaboração de políticas e diretrizes para a geração de emprego seria desmantelado.

³⁰ PEREIRA, Victor. O estilo e as ambições de Paulo Guedes, o futuro superministro da Economia de Jair Bolsonaro. Diário Catarinense. Santa Catarina, 18 Nov. 2018. Disponível em <<http://dc.clicrbs.com.br/sc/noticias/noticia/2018/11/o-estilo-e-as-ambicoes-de-paulo-guedes-o-futuro-superministro-da-economia-de-jair-bolsonaro-10644859.html>> Acesso em 20 Nov. 2018.

³¹ UMPIERES, Rodrigo Tolotti. Bolsonaro diz no JN que trabalhador terá de escolher entre direitos e emprego. Infomoney. São Paulo, 28 Ago. 2018. Disponível em <<https://www.infomoney.com.br/mercados/politica/noticia/7589379/bolsonaro-diz-no-jn-que-trabalhador-tera-de-escolher-entre-direitos-e-emprego>>. Acesso em 20 Nov.2018.

³² MAZUI, Guilherme. Trabalho perderá status de Ministério, anuncia Bolsonaro. Portal G1. Brasília, 07 Nov. 2018. Disponível em <<https://g1.globo.com/politica/noticia/2018/11/07/trabalho-perdara-status-de-ministerio-anuncia-bolsonaro.ghtml>>. Acesso em 21 Nov. 2018.

Utilizando o anúncio do fim do Ministério do Trabalho como forma de testar a opinião pública para futuras medidas a serem tomadas, o futuro Presidente voltou atrás³³ e manterá o status de Ministério para o assunto de Trabalho. Outras medidas amargas serão tomadas e agora a futura equipe dirigente do País possui uma base de comparação, todas as atitudes do futuro governo são calculadas e em sintonia com o Ente chamado “Mercado” que possui uma agenda própria com a finalidade de maximização de lucros de seus acionistas.

Assim, tenho uma visão pessimista quanto ao tema, a tendência é de mais reduções de direitos trabalhistas em uma visão liberal de mundo, como se o trabalhador médio possuísse plena liberdade de escolha de trabalho e poder de barganha em patamar igualitário em relação ao empregador.

No futuro, o mundo tende à Distopia mostrada no excelente filme “GATTACA” de 1997, onde os seres humanos são escolhidos geneticamente em laboratórios, as pessoas concebidas biologicamente são consideradas inválidas, Gattaca se passa num suposto tempo futuro não tão distante, mostra uma sociedade em que o Estado tem controle sobre a visão social da qualidade genética e em que tal manipulação genética criou novas espécies de castas, preconceitos e divisões sociais, aparentemente legitimadas pela ciência, daí a referência.

³³ MAIA, Gustavo. Bolsonaro diz que vai manter Trabalho com status de ministério. UOL. Brasília, 13 Nov. 2018. Disponível em <<https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2018/11/13/bolsonaro-mantem-status-ministerio-do-trabalho.htm>>. Acesso em 21 Nov. 2018.

REFERÊNCIAS

- AMADO, Amanda Souza. O princípio da valorização do trabalho humano na ordem econômica. **Conteúdo Jurídico**, Brasília-DF, 25 fev. 2016. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.55286>>. Acesso em: 20 nov. 2018.
- BRASIL. XIX CONAMAT. TESES - PLENÁRIA FINAL: COMISSÃO 3. Reforma trabalhista: Constituição, tratados internacionais e Direito do Trabalho. Disponível em <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em 27 Ago. 2018.
- BRASIL, PORTARIA MTB Nº 349/18 de 23 de maio de 2018. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. Diário Oficial da República do Brasil. Brasília, DF, 24 mai. < http://portal.imprensanacional.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788> Acesso em 01 de jul. 2018.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. DIREITO DO TRABALHO - Contrato Individual de Trabalho. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. NÚMERO ÚNICO: 0071562-53.2018.1.00.0000. Requerente: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO – CNTC. Relator Atual: MIN. EDSON FACHIN. Distrito Federal, 23 de maio de 2018. Disponível <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5468049>>. Acesso em 27 Ago. 2018.
- DELGADO, Mauricio Godinho. A Reforma Trabalhista no Brasil com os Comentários à Lei N.13.467/2017. SP: LTR Editora Ltda., 2017, p. 153–157.
- DIEESE. texto-síntese: CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. São Paulo, 8 de Jun. 2017. Disponível em <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2017/contratoIntermitente.pdf>> Acesso em 27 Ago. 2018. p. 6.
- ESTADÃO, conteúdo. Trabalho intermitente gera 3.399 vagas em julho, mostra Caged. **Estado de Minas**, São Paulo, 22 ago. 2018. Disponível em <https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2018/08/22/internas_economia,982657/trabalho-intermitente-gera-3-399-vagas-em-julho-mostra-caged.shtml> Acesso em 27 ago. 2018.
- FACHIN, Patricia. Reforma trabalhista é marcada por incoerências internas e inconstitucionalidades: Entrevista especial com Guilherme Guimarães Feliciano. **Instituto Humanitas Unisinos**, Rio Grande do Sul, 19 Nov. 2017. Disponível em <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/573747-reforma-trabalhista-e-marcada-por-incoerencias-internas-e-inconstitucionalidades-entrevista-especial-com-guilherme-guimaraes-feliciano>> Acesso em 23 abr.2018.

GRAU, Eros Roberto. A Ordem Econômica na Constituição de 1988. 11º ed. São Paulo: Malheiros, 2006. p. 313.

HIGA, Flávio da Costa. Reforma trabalhista e contrato de trabalho intermitente. **Consultor Jurídico**. Brasil, 8 Jun. 2017. Disponível em <<https://www.conjur.com.br/2017-jun-08/flavio-higa-reforma-trabalhista-contrato-trabalho-intermitente>> Acesso em 29 ago. 2018.

INGLATERRA E PAÍS DE GALES, ESCÓCIA E IRLANDA DO NORTE. Employment Rights Act 1996. Disponível em <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>>. Acesso em 27 Ago. 2018.

ITÁLIA. Lei nº 30 de 14 de fevereiro de 2003 e Decreto Legislativo nº 276 de 10 de setembro de 2003. Implementação de delegações sobre emprego e mercado de trabalho. Publicado no Gazz. Uff, Itália, 9 Out. de 2003. Disponível em <<http://www.di-elle.it/leggi-voce-menu/174-d-lgs-276-03-attuazione-l-30-03-legge-biagi-aggiornato-alla-l-92-12>>. Acesso em 27 Ago.2018.

KREIN, José Dari. As Relações de Trabalho na Era do Neoliberalismo no Brasil. LTR Editora, 2013.

_____, José Dari. A reforma trabalhista de FHC : análise de sua efetividade. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, n. 24, p. 270-299, jan./jun. 2004.

LEMES, Conceição. Desembargador faz balanço de 9 meses da “reforma” trabalhista: “Conduz ao caos social, para satisfação do capital estrangeiro”. **VIOMUNDO**, São Paulo, 27 ago. 2018. < <https://www.viomundo.com.br/politica/balanco-de-9-meses-da-lei-da-reforma-trabalhista-esta-nos-conduzindo-ao-caos-social-para-satisfacao-imediata-sobretudo-do-capital-estrangeiro.html>> Acesso em 27 ago. 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto Maior. A “reforma” trabalhista e seus reflexos no Direito Coletivo do Trabalho. Disponível em < <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/archives/11-2017>> Acesso em 24 abr. 2018.

_____, Jorge Luiz Souto Maior. A MP 808 caducou e levou com ela o seu assunto (a Lei n. 13.467/17). Disponível em <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-mp-808-caducou-e-levou-com-ela-o-seu-assunto-a-lei-n-1346717>> Acesso em 30 abr.2018.

MAIA, Gustavo. Bolsonaro diz que vai manter Trabalho com status de ministério. UOL. Brasília, 13 Nov. 2018. Disponível em <<https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2018/11/13/bolsonaro-mantem-status-ministerio-do-trabalho.htm>>. Acesso em 21 Nov. 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 25ª Ed. Sao Paulo: Atlas, 2009.

MAZUI, Guilherme. Trabalho perderá status de Ministério, anuncia Bolsonaro. Portal G1. Brasília, 07 Nov. 2018. Disponível em <<https://g1.globo.com/politica/noticia/2018/11/07/trabalho-perdara-status-de-ministerio-anuncia-bolsonaro.ghtml>>. Acesso em 21 Nov. 2018.

NOVA ZELÂNDIA. Employment Relations Amendment Act 2016 de 16 de março de 2016. Disponível em <<http://www.legislation.govt.nz/act/public/2016/0009/latest/DLM6774103.html>>. Acesso em 27 Ago. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. CONVENÇÃO 175 de 7 de Junho de 1994. Dispõe sobre o Trabalho a Tempo Parcial. Disponível em <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242712/lang-pt/index.htm#note>. Acesso em 27 Ago. 2018.

PEREIRA, Victor. O estilo e as ambições de Paulo Guedes, o futuro superministro da Economia de Jair Bolsonaro. **Diário Catarinense**. Santa Catarina, 18 Nov. 2018. Disponível em <<http://dc.clicrbs.com.br/sc/noticias/noticia/2018/11/o-estilo-e-as-ambicoes-de-paulo-guedes-o-futuro-superministro-da-economia-de-jair-bolsonaro-10644859.html>> Acesso em 20 Nov. 2018.

PORTUGAL. Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro de 2009. Aprovação do Código do Trabalho: É aprovado o Código do Trabalho, que se publica em anexo à presente lei e dela faz parte integrante. Diário da República, Portugal, 13 Fev. 2009. Disponível em <http://cite.gov.pt/pt/legis/Lei007_2009.html>. Acesso em 27 Ago. 2018.

RBA, Redação. Demissão por acordo, sem sindicatos, é superior a 100 mil, segundo Caged. **Rede Brasil Atual**. São Paulo, 4 de Nov. 2018. Disponível em <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/10/numero-de-acordos-de-demissao-individuais-e-superior-a-100-mil-segundo-caged>> Acesso em 19 nov. 2018.

SILVEIRA, Daniel e CAVALLINI, Marta Cavallini. Desemprego fica em 13,7% no 1º trimestre de 2017 e atinge 14,2 milhões. **PORTAL G1**, Rio de Janeiro, 28 abr. 2017. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/desemprego-fica-em-137-no-1-trimestre-de-2017.ghtml>> Acesso em 10 abr. 2018.

SYAL, Rajeev. 'McStrike': McDonald's workers walk out over zero-hours contracts. **The Guardian**, Inglaterra, 01 Mai. 2018. Disponível em <<https://www.theguardian.com/business/2018/may/01/mcstrike-mcdonalds-workers-walk-out-over-zero-hours-contracts>> Acesso em 29 ago. 2018.

TONI, Graciliano. Professor da usp analisa na fiesp impactos da reforma trabalhista. **Agência Indusnet Fiesp**, São Paulo, 21 fev. 2018. Disponível em <<http://www.fiesp.com.br/noticias/professor-da-usp-analisa-na-fiesp-impactos-da-reforma-trabalhista/>> Acesso em 27 ago. 2018.

TRT, mídia. TRT/RJ dá início ao VIII FÓRUM GESTÃO JUDICIÁRIA. TRT 1^o REGIÃO. Rio de Janeiro, 17 jan. 2018. Disponível em <https://www.trt1.jus.br/ultimas-noticias/-/asset_publisher/IpQvDk7pXBme/content/trt-rj-da-inicio-ao-viii-forum-gestao-judiciaria/21078> Acesso em 10 abr. 2018.

UMPIERES, Rodrigo Tolotti. Bolsonaro diz no JN que trabalhador terá de escolher entre direitos e emprego. **Infomoney**. São Paulo, 28 Ago. 2018. Disponível em <<https://www.infomoney.com.br/mercados/politica/noticia/7589379/bolsonaro-diz-no-jn-que-trabalhador-tera-de-escolher-entre-direitos-e-emprego>>. Acesso em 20 Nov.2018.

VAZQUEZ, Barbara Vallejos e DE SOUSA, Euzebio Jorge Silveira e DE OLIVEIRA, Ana Luíza Matos. Seis meses de reforma trabalhista: um balanço. **Brasil Debate**. Brasil, 26 Jun. 2018. Disponível em <<http://brasildebate.com.br/seis-meses-de-reforma-trabalhista-um-balanco/>>. Acesso em 19 nov. 2018.

Wikipédia,a enciclopédia livre: Crise econômica no Brasil desde 2014. **Wikipedia**. Brasil, 22 Out. 2018. Disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Crise_econ%C3%B4mica_no_Brasil_desde_2014>. Acesso em 10 Nov.2018.