

# A ESCRAVIDÃO LEGALIZADA: CONTRATO INTERMITENTE E AS NOVAS REGRAS QUE VULNERABILIZAM A RELAÇÃO DE EMPREGO E AFRONTAM OS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Leda Maria Messias da Silva

Leandra Cauneto Alvão

**RESUMO:** Este artigo objetiva traçar o perfil do trabalhador em situação de vulnerabilidade, focalizando, sobretudo, as situações análogas à escravidão. Nessa esteira, conceitua, brevemente, o trabalho escravo contemporâneo e a tipificação penal quanto ao trabalho escravo. O estudo em lume tem como principal foco o contrato de trabalho intermitente – nova modalidade resultante da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017 – e os prováveis problemas que envolvem essa forma de contratação, demonstrando a possível vulnerabilização do trabalhador nessa categoria contratual, bem como a recente Portaria 349, de 23 de maio de 2018 expedida pelo Ministério do Trabalho, que trata sobre o trabalho intermitente. A investigação proposta utilizou-se do método dedutivo, de

cunho qualitativo, mediante pesquisa teórica, valendo-se dos seguintes instrumentos: bibliografias (livros, periódicos científicos e documentos disponíveis na Internet) e casos concretos.

**Palavras-chave:** Vulnerabilidade. Escravidão. Contrato intermitente. Direitos da personalidade.

**ABSTRACT:** This article aims to trace the profile of the worker in a situation of vulnerability, focusing, above all, situations similar to slavery. In this wake, it conceptualizes, briefly, the contemporary slave labor and the criminalization of slave labor. The main focus of the study is the intermittent work contract - a new modality resulting from the



.....  
Leda Maria Messias da Silva

Pós-doutora em Direito do Trabalho pela Universidade de Lisboa, em Portugal; Doutora e Mestre em Direito do Trabalho, pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/SP; Ex-professora da Universidade Cândido Mendes e da Universidade Moacyr Sreder Bastos, no Rio de Janeiro/RJ;



Leandra Cauneto Alvão

Mestranda em Ciências Jurídicas do Centro Universitário de Maringá-PR (UNICESUMAR); pesquisadora dos Direitos da Personalidade e seu Alcance na Contemporaneidade; Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho, pela Universidade São Judas Tadeu/SP (USJT);

Labor Reform, Law no. 13467/2017 - and the probable problems that involve this form of hiring, demonstrating the possible vulnerability of the worker in this contractual category, as well as the recent Ordinance 349, dated May 23, 2018 issued by the Ministry of Labor, which deals with intermittent work. The proposed research was based on a qualitative deductive method, using theoretical research, using the following instruments: bibliographies (books, scientific journals and documents available on the Internet) and concrete cases.

**Keywords:** Vulnerability. Slavery. Intermittent contract. Rights of the personality.

## 1 INTRODUÇÃO

Ao se tematizar o trabalho escravo, logo vem à mente que esta é uma pauta que já não deveria mais ser reputada na atualidade, afinal a escravidão brasileira, oficialmente, foi banida ainda em 1888, com o advento da Lei Áurea. Entretanto, e muito infelizmente, apesar da humanidade estar vivendo a plenitude do século XXI, situações análogas à escravidão seguem presentes no seio da sociedade contemporânea, reclamando urgentes ações para que sejam outra vez combatidas.

Inicialmente, portanto, este artigo abarcará o trabalho escravo contemporâneo, formulação substanciada sob o conceito legal e doutrinário, bem como segundo a perspectiva da OIT.

Em seguida, a análise se voltará ao estudo do trabalhador em condições de vulnerabilidade, ao perfil do trabalhador escravo e ao ciclo de trabalho escravo. O artigo também sugere

formas para o combate ao trabalho escravo.

Após, o estudo versará sobre o contrato de trabalho intermitente, novidade trazida pela Lei 13.467/17 e Portaria 349/2018. Teria, realmente a reforma trabalhista, vindo para modernizar as relações de trabalho, sem suprimir direitos e para aumentar a contratação?

A despeito dessa nova modalidade de contrato de trabalho, fez-se uma sondagem, quanto às normas estabelecidas nos Estados Unidos da América e na França, tornando-se possível, vislumbrar as diferenças existentes, na contratação entre esses dois países e o Brasil.

Definidos tais alinhamentos, passa-se aos principais aspectos dos direitos da personalidade afetados, com enfoque especial à dignidade humana.

Justifica-se este estudo pela necessidade de proteção desses direitos, os quais se referem à integridade física, psíquica e moral das pessoas que desempenham seu labor.

O método utilizado foi o dedutivo, de cunho qualitativo, com pesquisa teórica, pautada nos seguintes instrumentos: bibliografias, periódicos científicos, documentos disponíveis na Internet e análise de casos concretos.

## 2 O TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO

A OIT, pela Convenção nº 29<sup>1</sup>, em seu art. 2º, estabelece o que é trabalho forçado, logo, para tipificar trabalho análogo à escravidão é imperativo que a pessoa esteja trabalhando contra a sua vontade e sob qualquer tipo de

1 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 29**, Trabalho Forçado ou Obrigatório. A expressão 'trabalho forçado ou obrigatório' designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade.

ameaça.

No Brasil, o trabalho escravo persiste e é previsto como crime, conforme art. 149 do Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940). Para ser classificado enquanto tal, é necessário que o trabalhador esteja atuando em, ao menos, uma das seguintes condições:

1) **Trabalho forçado:** o trabalhador é obrigado a permanecer no local onde é explorado e não há possibilidade de sair, seja por dívidas, seja por ameaças físicas e/ou psicológicas;

2) **Jornada exaustiva:** expediente extenuante que coloca em risco a vida do trabalhador, perfazendo horas extras sem a justa remuneração. Com intervalos restritos e insuficientes para o condigno descanso, tão necessário para repor a energia, além de desrespeito ao repouso semanal, gerando, assim, o impedimento da vida social e familiar do trabalhador;

3) **Servidão por dívida:** o trabalhador é mantido no local por meio de dívidas que nunca se findam, pois, a cobrança de materiais de trabalho, transporte, alimentação, entre outros, é abusiva;

4) **Condição degradante:** precariedade do trabalho e das condições de vida, o que desrespeita a dignidade do trabalhador.

Legalmente, a escravidão, em território nacional, findou em 1888, com a Lei Áurea. Contudo, em países nos quais a democracia ainda é recente ou frágil, seja devido à própria legislação ou por falta de fiscalização adequada, esse tipo de situação permanece sendo um revés a ser hostilizado, invariavelmente, por toda a sociedade.

Atualmente, o Brasil experimenta um momento de sérias dificuldades no cenário

político e de prolongada crise econômica, sendo que, sobretudo nos últimos três anos de sua história recente, as políticas sociais e de enfrentamento ao combate ao trabalho escravo moderno vêm sofrendo diversos golpes.

Especificamente quanto ao trabalho escravo, no ano de 2014, por decisão do STF, a lista suja do trabalho escravo foi suspensa. Esse inventário era tido como referência mundial consoante a ONU, pois assiste “[...] como um instrumento de transparência, controle social e propulsor da responsabilidade social empresarial”. Em maio de 2016, a Ministra Carmem Lúcia cassou a liminar que suspendia a lista, mas, mesmo assim, tal documento permaneceu sem divulgação.

Os empregadores infratores integravam a tal índice por um período de dois anos. À vista disso, toda pessoa com acesso à Internet poderia consultar as empresas e os empregadores que foram condenados por mão de obra escrava. Depois de uma disputa judicial arrostada pelo Ministério Público do Trabalho frente à União, o índice voltou a ser divulgado em outubro de 2017.

Ao painel evidenciado, acrescente-se a ponderação da ONG Escravo Nem Pensar!, cuja análise salienta que o quadro de auditores fiscais do trabalho, em especial desde 2011, está gradualmente em queda. E, ainda, assevera que, hoje, o país totaliza menos de 2,5 mil auditores, quando o ideal estaria na casa de cinco mil fiscais a mais daqueles já existentes (ONG ESCRAVO NEM PENSAR!, 2018).

Nessas condições, é notório que pessoas em situações análogas à escravidão encontram-se em vulnerabilidade social, econômica e política, pois, elas também precisam trabalhar para o seu sustento e o de suas famílias.

Entretanto, devido às precárias condições das regiões onde moram, acabam sendo aliciadas por outros indivíduos que ambicionam unicamente o lucro. Destarte, é urgente o pleno engajamento da sociedade para que esse horizonte não se perpetue, afinal este é um tema intrínseco à coletividade, ainda que dependa, forte e notadamente, da boa vontade política.

### **3 QUEM É O TRABALHADOR EM CONDIÇÕES DE VULNERABILIDADE**

A Cartilha de Atendimento ao Trabalhador em Condições Vulneráveis, elaborada pelo Ministério do Trabalho em parceria com o Banco Interamericano de Desenvolvimento, chama a atenção para o fato de que a vulnerabilidade pode ser classificada por características individuais ou sociais.

Por conseguinte, dentro das características individuais, pessoas com menos de 30 anos e os maiores de 40 anos são bastante afetados; de modo igual aqueles que não completaram o ensino médio e, ainda, majoritariamente, as mulheres encontram dificuldade para ingressar no mercado de trabalho. Quanto às características sociais, é possível dizer que a vulnerabilidade se relaciona, com maior frequência, a grupos específicos de pessoas, como é o caso de pessoas com deficiência, imigrantes ou refugiados e ex detentos; também pessoas que necessitam de programas e políticas sociais para ter o mínimo de subsistência, como a exemplo do programa Bolsa Família, mas, principalmente, inclui pessoas que foram resgatadas do trabalho escravo, essas, sim, estão, invariavelmente, no centro da vulnerabilidade social, econômica e

política (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2018).

Ostrabalhadores encontrados em situação análoga à escravidão, muitas vezes, sequer têm documentos como a carteira de trabalho ou, mesmo, algo mais simples como a certidão de nascimento; e, quando têm, tais estão retidos com o empregador, a fim de impedir a saída do trabalhador do local de cativeiro. Esse trabalhador, então, quando resgatado, caso procure uma agência de empregos ou o Sistema Nacional de Empregos (SINE), não detém os documentos básicos indispensáveis para cadastro e contratação, deparando-se, assim, com mais uma dificuldade. Indiscutível, pois, que toda essa situação faz dele um vulnerável social (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2018).

Complemente-se, também, que o trabalhador nessa conjuntura, dispõe de baixa escolarização, o que dificulta sua recolocação no mercado formal de trabalho, acarretando, não raro, casos em que uma pessoa tenha sido, reiteradas vezes, resgatada do trabalho análogo à escravidão.

A Cartilha em questão, elaborada em primeira vez pelo Ministério do Trabalho, constitui um referencial oportuno para orientar os cidadãos de modo geral, para identificar pessoas em condição de escravidão e, ainda, para instruir o servidor do SINE como deve se dar o atendimento quando do auxílio à pessoa na busca por emprego.

### **4 O PERFIL DO TRABALHADOR ESCRAVO**

Dados da Organização não Governamental - Escravo Nem Pensar, denunciam que, de 1995 a 2016, no combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil, foram resgatadas mais de 52 mil pessoas (ONG Escravo Nem

Pensar!, 2018).

Até 2013, seguindo com os apontamentos aferidos pela ONG, não havia registros de escravidão moderna no meio urbano; ou seja, tal situação predominava nos setores de produção de carvão, cultivos de cana-de-açúcar, soja e algodão. Contudo, após 2013, foram libertos trabalhadores no setor da construção civil e no setor têxtil (ONG Escravo Nem Pensar!, 2018).

Observe-se que a maioria desses resgatados é proveniente de estados da federação com baixo índice de desenvolvimento humano (IDH), como Maranhão (23,1%), Bahia (9,5%), Pará (8,6%), Minas Gerais (8,3%) e Piauí (5,6%), embora os casos sejam registrados por todo território nacional. Os segmentos com maiores índices de pessoas encontradas em situação análoga à escrava, afora o setor da pecuária (31,0%) e da cana-de-açúcar (22,0%), são: carvão vegetal (7,0%), desmatamento em geral de florestas (5,0%), construção civil (5,0%), atividades diversas e não identificadas (4,0%), reflorestamento (3,0%), extrativismo vegetal (2,0%), mineração (1,0%) e confecção têxtil (1,0%) (ONG Escravo Nem Pensar!, 2018).

A escolaridade dos trabalhadores também é outro fator importante: 32,0% dos resgatados eram analfabetos e 39,0% estudaram apenas até o quarto ano do ensino fundamental. A maioria dos trabalhadores tinha entre 18 e 44 anos, o que representa 83,0% do total, demonstrando que são pessoas em idade produtiva para trabalhar e que deveriam ter maior acesso à educação (UNESCO, 2013).

A maioria é migrante de regiões pobres do país ou imigrantes e refugiados de guerras que buscam no Brasil uma oportunidade de maior dignidade de vida e que, contudo, acabam sequestrados por empregadores mal-

intencionados, objetivando, exclusivamente, o lucro, ignorando a situação humanitária das pessoas.

Os trabalhadores libertados são, em sua maioria, migrantes internos ou imigrantes estrangeiros, que deixaram suas casas para a região de expansão agropecuária na fronteira com a floresta amazônica ou para grandes centros urbanos. Saem de suas cidades em busca de novas perspectivas e/ou atraídos por falsas promessas de aliciadores de mão-de-obra. A precariedade socioeconômica costuma ser o motivador dessa migração forçada (ONG Escravo Nem Pensar!, 2018).

As condições sub-humanas dessas pessoas são agravadas porque, mormente, ao saírem dos cativeiros em que viviam, elas permanecem em situação de dificuldade, visto que, na maioria das vezes, retornam ao lugar de onde vieram, ou seja, locais, normalmente, sem condições de empregabilidade e sem condições econômicas, e isso a leva, mais uma vez, a serem aliciadas, comumente, pelo mesmo grupo que, outrora, as havia escravizado. Tal fenômeno é denominado ciclo do trabalho escravo, pois, sem meios para procurar outro tipo de trabalho, a pessoa acaba se submetendo, novamente, ao que lhe é oferecido.

O combate do trabalho escravo deve ser feito mediante:

- a) **Prevenção:** envolve educação, informação, associativismo (que é a associação de trabalhadores para reivindicar melhorias trabalhistas), geração de renda e acesso à terra;
- b) **Assistência:** o Estado deve proporcionar alojamento à vítima

resgatada, pagamento de seus direitos trabalhistas e, para não voltar à mesma situação, é preciso qualificação profissional para os resgatados;

c) **Repressão:** o empregador infrator deve pagar uma compensação financeira ao trabalhador e deve ser punido quanto ao crime cometido.

Tais medidas devem ser tomadas em parceria com a sociedade civil organizada e os governos estaduais, assim como os governos de todo o mundo, uma vez que, conforme levantamento da OIT em parceria com Fundação Walk Free e com a Organização Internacional para as Migrações (OIM), mais de 40 milhões de pessoas passaram por situação análoga à escravidão no ano de 2016. Ou seja, o dilema em questão está longe de ser amenizado tão pouco resolvido (CAZARÉ, 2018).

Além de situações de escravidão moderna, a pesquisa em pauta também destaca os casamentos forçados que acontecem em todo o mundo com mulheres e crianças. Para a OIT, se os governos do mundo todo não tomarem medidas mais duras para combater a mão de obra escrava até 2025, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável – que visa à erradicação da escravidão, entre outras medidas – não será alcançado (CAZARÉ, 2018).

Se não houver, portanto, maior empenho por parte da sociedade como um todo, seja na formulação de novas políticas, seja na organização da sociedade, a humanidade estará fadada a fracassar em metas importantes para o desenvolvimento humano. Não é possível ter conhecimento de que outras pessoas passam por situações sub-humanas e nada fazer.

## 5 A REFORMA TRABALHISTA E A VULNERABILIZAÇÃO DE TRABALHADORES

### 5.1 Contrato Intermitente

A reforma trabalhista sancionada em 13 de julho de 2017 trouxe a modalidade do contrato intermitente, que até então não existia na legislação trabalhista brasileira.

Assim, desde 11 de novembro de 2017, data da entrada em vigor do novo diploma legal, empresas podem efetuar contrato por escrito, com funcionários para trabalhar esporadicamente, e pagá-los somente pelo lapso em que prestaram seus préstimos.

O contrato de trabalho intermitente, está previsto no §3º, do art. 443, da CLT.<sup>2</sup> As formalidades para a sua celebração estão estatuídas no art. 452-A<sup>3</sup> do mesmo diploma, bem como pela Portaria do Ministério do Trabalho nº 349/2018. Esta, entre outros pontos, deixa claro que o tempo de inatividade não é remunerado, bem como trata sobre o recolhimento previdenciário complementar.

Vólia Bomfim Cassar, aduz que, esta espécie de contrato gera insegurança econômica ao trabalhador, pois não há garantia

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

3 Art. 452-A, CLT: O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

de quantidade mínima de trabalho por mês, nem previsibilidade de novo trabalho, o que fere de morte os princípios da segurança jurídica e a proteção ao trabalhador (CASSAR, 2017, p. 600). E adverte (...) esta espécie de contrato não deveria ser aplicada a todos os que tem legislação própria, a exemplo dos aeronautas (CASSAR, 2017, p. 507). Além de colidir, ainda, com os artigos 2º e 3º da CLT, que prevê que os riscos da atividade empresarial são do empregador (CASSAR, 2017, p. 509).

Homero Batista Mateus da Silva avalia que houve quebra de paradigma. A gênese e a disciplina desse contrato de trabalho intermitente atearão fogo sobre a literatura juslaboral, pois se parte do zero nesse segmento, sem paralelos na legislação nacional (SILVA, 2017, p. 73).

Para quem irá trabalhar nessa modalidade, o valor da hora remunerada está em R\$ 4,33, pois o cálculo aplicado deve fazer referência ao salário mínimo nacional que, no momento, está em R\$ 954,00 (GUIA TRABALHISTA, 2018). É importante, ainda, uma comparação com o salário mínimo pago em outros países que possuem a mesma modalidade de contrato de trabalho, bem como à forma como se dá o pagamento das horas trabalhadas.

Nos países que adotam este modelo, o contexto social, econômico e trabalhista é diverso da realidade brasileira, a começar pelo valor dos salários que recebem.

Nos EUA, não existe salário mínimo nacional, mas, sim, o valor da hora nacional, que, atualmente, gira em torno de US\$ 7,25, ou R\$ 22,00 (CHACRA, 2017), hoje quase R\$ 28,00, os estados confederados também têm autonomia para estabelecer o valor da hora, chegando, em alguns deles, ao valor de US\$ 10,00. As

empresas, igualmente, podem pagar um valor diferente do mínimo estabelecido, como é o caso do McDonald's, que estaria pagando em torno de US\$ 10,00 a hora, valor diferente daquele remunerado no Brasil; destaque-se que, por conta de diversas infrações à lei trabalhista nacional, a empresa foi processada no ano de 2015 (LAPORTA, 2018).

Ampliando a ilustração, Chacra pontua que:

Caso houvesse a elevação para US\$ 15 e uma pessoa trabalhasse 40 horas por semana, quatro semanas por mês. O salário mensal, neste caso, seria de US\$ 2.400, ou equivalente a R\$ 7.344. Atualmente, uma pessoa ganhando o salário mínimo federal dos EUA recebe US\$ 1.160 (R\$ 3.550) por mês se trabalhar 40 horas por semana 4 vezes por semana. No Brasil, são R\$ 788 - menos de um quarto dos EUA (CHACRA, 2017)

Os dados informados representam valores do ano de 2015. Atualizando-os para o câmbio de 2018, o valor da hora trabalhada na Flórida, por exemplo, é de US\$ 8,10, sendo que os trabalhadores que recebem por gorjeta (*tips*), a hora é de, no mínimo, US\$ 5,08 (GAZETA NEWS, 2018).

Assim, é evidente a viabilidade de se trabalhar por contrato intermitente nos EUA, afinal existe um pagamento adequado para o serviço prestado e para a hora trabalhada. O mesmo não pode ser dito do Brasil em função do baixo valor do salário mínimo.

Na França, *Contrat de Travail Intermittent*,<sup>4</sup> só é possível ser estabelecido por Convenção Coletiva. Além de ser apenas por um período.

4 Lei 504/2003 – Contrato de Trabalho Intermittente Francês

Permite-se o contrato intermitente de forma temporária, provisória. Os franceses foram mais cuidadosos com relação à flexibilização dos direitos trabalhistas. Há prazo experimental da modalidade, para auferir a segurança no emprego. Houve ainda, a cautela para garantir a renda, sendo estabelecido um número mínimo de horas.

E, para finalizar, a comparação com a França. Existem somente 4 setores em que o trabalho intermitente é permitido, são eles: ritmo escolar; turismo; espetáculo ao vivo e gravado e trabalho sazonal. Portanto, muito diferente do Brasil.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), o valor do salário mínimo nacional deveria ser de R\$ 3.754,16, para atender às necessidades básicas do trabalhador (RIZÉRIO, 2018). Contudo, na prática, isso não ocorre em razão de muitas variáveis.

Outro problema relacionado ao trabalho intermitente e que irá prejudicar, economicamente, o trabalhador é a contribuição para a previdência.

Nesse sentido, como as pessoas que trabalharem dentro desse tipo de contrato poderão não receber o mínimo nacional, será preciso, para fins previdenciários, que o trabalhador contribua por conta própria, segundo Ato Declaratório Interpretativo (ADI) da Receita Federal do Brasil nº 6, de 2017 (BRASIL ECONÔMICO, 2018).

Dessa forma, se o empregado, ainda que tenha trabalhado todos os dias do mês, mas, por efeito da modalidade de trabalho intermitente, não conseguir auferir o valor de um salário mínimo, o período trabalhado não será computado para fins previdenciários, a não

ser que ele próprio despenda o valor referente à alíquota de 8,0% (BRASIL ECONÔMICO, 2018). Em verdade, quanto menos o trabalhador receber, mais ele terá que pagar ao INSS.

O Brasil é conhecido, tanto internamente como no exterior, como um dos países mais empreendedores do mundo (ÉPOCA NEGÓCIOS ON LINE, 2017). O que não se comenta é que esse empreendedorismo se dá por falta de vagas formais no mercado de trabalho, seja por carência de mão de obra especializada, seja pela crise financeira. Se a formalização do trabalho intermitente tinha a intenção de gerar mais empregos e incentivar o empreendedorismo, isso não fica claro pela falta de garantias ao trabalhador.

O contrato de trabalho intermitente não prevê um valor mínimo de salário. No término de cada período, o trabalhador receberá os valores devidos acrescidos do descanso semanal remunerado, 1/12 proporcional ao décimo terceiro e as férias acrescidas de 1/3.

A antecipação das férias e do décimo terceiro, conseqüentemente, criará a depreciação do instituto e a incorporação dos valores ao salário. A norma prevê que o trabalhador fique em férias por um mês; porém, o período concessivo de férias será somado de forma composta àquilo a que o trabalhador tenha direito. Em outras palavras, recria-se o salário complessivo, que bloqueia a eficácia dos direitos sociais trabalhistas.

Dessa forma, a regulamentação desse tipo de contrato de trabalho permite ao empregador um contrato sem horas fixas, com a contratação desse trabalhador ao bel prazer da empresa e da sua demanda.

A nova norma pontua, é necessário que a convocação seja feita com antecedência de

três dias. Ou seja, o trabalhador deverá estar de prontidão para as contratações e receberá apenas pelas horas efetivamente trabalhadas.

O governo federal que aprovou a Reforma Trabalhista, apostou em reformas impopulares para se garantir no poder e cede aos setores privados regalias como o perdão concedido de R\$ 25 bilhões ao maior banco privado do país, o Itaú-Unibanco, quando o Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (Carf), que é um órgão vinculado à Receita Federal, transigiu o perdão por dívida decorrente de impostos da fusão com o Unibanco (NASCIMENTO, 2018).

Evidencia-se, assim, que o problema não é o rombo nas contas governamentais, mas a falta de gestão das mesmas. Se de um lado o governo pode abrir mão de bilhões de reais em detrimento de bancos privados, como bom gestor, haveria, também, de renunciar ao açoite que as novas regras trabalhistas proporcionam, especialmente com a criação da modalidade do contrato de trabalho intermitente.

Ademais, o trabalhador/empregado, já é bastante sacrificado com uma elevada carga tributária incidente em seu salário. Sabe-se que salário não é renda e, portanto, esta incidência deveria ser reduzida. Não se pode esquecer que os salários impulsionam a economia e se o trabalhador ganhar mais, gastará mais, também.

## 5.2 Lesão aos Direitos da Personalidade advindas do Contrato Intermitente

Os direitos da personalidade consagram-se, na garantia da dignidade da pessoa humana e são direitos subjetivos de ordem física, psíquica e moral. A Constituição Federal (art. 5º, incisos V e X), o Código Civil (arts. 11 ao 21)

e a Consolidação da Leis do Trabalho (art. 223-A)<sup>5</sup> lista, a título exemplificativo, dos direitos da personalidade, dentre eles: direito à honra, à imagem, à intimidade, à liberdade de ação, à autoestima, à sexualidade, à saúde, ao lazer e outros mais.

Tratam-se, pois, de direitos fundados na dignidade humana, em torno dos quais Celso Antônio Pacheco Fiorillo ilustra: “[...] a dignidade da pessoa humana deve ser estabelecida como “ piso” de política de desenvolvimento, além de projetar e assegurar todos os demais direitos na sociedade previstos na Constituição Federal” (2012, p. 33).

Outrossim, a Constituição Federal, em seu art. 170, estabelece que “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, observado como princípios [...] VI – a defesa do meio ambiente [...]” (BRASIL, 1988).

Adriano de Cupis concebe os direitos da personalidade como aqueles “[...] reconhecidos à pessoa humana tomada em si mesma e em suas projeções na sociedade, previstos no ordenamento jurídico exatamente para a defesa de valores inatos ao homem” (CUPIS, 2008, p. 01).

Leda Maria Messias da Silva e Marice Taques Pereira analisam que “[...] Deve-se buscar uma forma de segurança para o trabalhador no ambiente laboral quanto às diversas maneiras existentes neste local de degradação de sua sadia qualidade de vida, tanto no aspecto físico como psíquico” (2013, p. 47).

5 Art. 223-C: A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Joselita Nipomeceno Borba (2015, p. 60), por sua vez, observa que “[...] o Direito do Trabalho deve revalorizar o conteúdo do contrato de trabalho com carga de valores constitucionais, potencializada pelo mais destacado dos princípios: vida digna”. E acrescenta: “[...] significa dizer que a base do contrato de trabalho repousa sobre o direito de personalidade – e todas as suas derivações. Por isso, a integridade física e moral, a liberdade, a igualdade, os direitos de solidariedade, só para exemplificar, são os bens mais valiosos a serem tutelados”.

Cláudio Armando Couce de Menezes (2017, p. 170), porém, aprecia que: “[...] no campo da saúde e do meio ambiente do trabalho, os discursos e a propaganda escondem práticas de intensificação do trabalho, condições de labor comprometidas pela insalubridade, penosidade e periculosidade, acidentes e enfermidades laborais.

Tomando a questão por esse ângulo, ratifica-se no contrato de trabalho a função social de proporcionar um ambiente decente ao trabalhador (SILVA, 2017).

A OIT atua na promoção de um mínimo de dignidade – para uma forma de vida basicamente decente –, já que, para a grande maioria das pessoas, o trabalho é a principal forma de, efetivamente, alcançar os direitos humanos.

É no Direito Internacional do Trabalho que se encontra a diretriz da vedação do retrocesso social, sendo dois os fundamentos principais: o primeiro deles alberga que os direitos do trabalho são direitos sociais, portanto revestidos de caráter de direitos humanos; quanto ao segundo, compreende a própria estrutura conceitual da Organização Internacional do

Trabalho.

Salientando com Leda Maria Messias da Silva e Muriana Carrilho Bernardineli (2017, p. 12), denota-se que “[...] os direitos da personalidade por sua imprescindibilidade devem ser protegidos em todo o seio social”.

A forma de contrato intermitente é prejudicial ao trabalhador, gera instabilidade econômica; sem garantia de jornada mínima de trabalho, não assegura o recebimento de um salário mínimo. A insegurança e o sofrimento são gatilhos para eclodir doenças psicossomáticas e a prática de assédio moral nas empresas, resultando lesionadas, e, em consequência, a vida e a dignidade do trabalhador.

Todas essas circunstâncias contribuem para a vulnerabilização do trabalhador frente ao mercado de trabalho formal, considerando-se que uma das justificativas para a criação dessa modalidade de contrato de trabalho foi a questão da geração de empregos.

Por fim, a realidade nua e crua, é o trabalho intenso e simultâneo à precarização. As tarefas penosas, a flexibilidade de horários, a imposição de disponibilidade, tudo isso incide na violação aos direitos da personalidade.

## CONCLUSÕES

Franqueando este estudo, mormente, na doutrina atual referente à temática da vulnerabilização do trabalhador de forma geral, apurou-se, de modo complexo, que as pessoas resgatadas do trabalho escravo voltam a enfrentar as mesmas dificuldades que as levaram ao cerceamento de liberdade, quando submetidas às condições análogas à escravidão.

Existe um ciclo do trabalho escravo no Brasil, perdurando, também, uma imensa falta

de recursos que, ainda hoje, assaltam diversos municípios da nação. Aquele que foi resgatado de situações deploráveis de trabalho, comumente, tem baixa escolaridade e raramente sabe ler; ou seja, a maior parte destes trabalhadores são analfabetos, predominantemente homens jovens e em idade produtiva de trabalho.

Quanto ao trabalho intermitente, regulamentado com a aprovação da Lei nº 13.467/2017, não há garantias de dignidade para o trabalhador que aderir a essa modalidade de contrato. O trabalhador fica à mercê do mercado de trabalho e da demanda do empregador, devendo ficar de prontidão e recebendo apenas pelas horas efetivamente trabalhadas.

É claro que, na primeira situação (trabalho análogo à escravidão), a vulnerabilidade do trabalhador é explícita, uma vez que, até mesmo, sua liberdade de locomoção, segurança e saúde são feridos da forma mais vil possível. Entretanto, é possível dizer que o trabalhador intermitente terá diversos problemas, principalmente quanto ao valor que receberá, dado não haver garantias legais de que ele receba o mínimo nacional, podendo vir a ter que arcar com a contribuição para o INSS por conta própria. Será um trabalhador empregado, mas sem trabalho em muitas ocasiões e, portanto, sem salário.

Tanto a omissão do Estado na fiscalização quanto à prática do trabalho escravo, como a institucionalização da modalidade de trabalho intermitente são medidas que afetam, diretamente, a dignidade do trabalhador, tornando-os cidadãos vulneráveis diante do mercado de trabalho formal; nessa mesma serra, os direitos da personalidade dos trabalhadores são profundamente atingidos,

sobretudo no que concerne à sua dignidade.

É importante ressaltar que, independente do cenário político/econômico que o país possa estar passando, haverá interesses particulares querendo se sobrepor aos interesses coletivos. Quando isso acontece sempre quem perde é o lado mais fraco da situação, notadamente, a sociedade como um todo, e mais especificamente, os trabalhadores e pessoas das camadas mais vulneráveis.

Se há um propósito real de sair da crise econômica em que o país está, seria interessante que a alta carga tributária despejada sobre os ombros das pequenas empresas e dos pequenos comerciantes fosse aliviada. Assim, os pequenos e os médios empregadores poderiam proporcionar um valor de hora mais acessível, tanto para ele como para o empregado. Ademais, é de amplo conhecimento que a carga tributária de produtos no Brasil é altíssima, o que faz com que o consumidor pague impostos sobre impostos, como é alta, também, a carga tributária incidente sobre os salários.

É de notório saber que, para o país voltar a crescer economicamente, mais uma vez, é substancial investimento em questões básicas, como educação, saúde, saneamento básico, moradia, mas, principalmente, é imprescindível que o trabalhador tenha poder de compra.

À vista disso, é válido dizer que as novas regras trabalhistas não são para modernização da CLT, tampouco estendem-se benefícios ao trabalhador; antes, lançam insegurança, vulnerabilidade e retrocessos quanto à proteção do lado mais frágil da relação de emprego. O mais viável seria a redução dos altos encargos pagos pela população em geral em bens de consumo e não a fragilização da relação de trabalho, que abaliza o poder de compra do

assalariado. Todas essas situações em conjunto, ostensivamente, vulnerabilizam o trabalhador na esfera social, econômica e política.

Por fim, os efeitos da Portaria 349/2018 no tocante ao trabalho intermitente em nada conduz à modernização da legislação trabalhista e em nada valoriza o trabalhador, menos ainda o protege dos desmandos de pessoas mal-intencionadas que buscam apenas o lucro. É necessário preservar a dignidade no meio ambiente de trabalho, incompatível com aplicar-se esta modalidade de contrato a todo e qualquer trabalhador.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei nº 13.467/2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 29 nov. 2017.

BRASIL ECONÔMICO. **Trabalho intermitente: Receita divulga regras sobre contribuição ao INSS**, 27 nov. 2017. Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2017-11-27/rtf-trabalho-intermitente.html>><http://economia.ig.com.br/2017-11-27/rtf-trabalho-intermitente.html>>. Acesso em: 02 out. 2018.

CAZARÉ, Marieta. **Agência Brasil**. Com 40 milhões de escravos no mundo, OIT pede mais empenho dos países, 20 set. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-09/com-40-milhoes-de-escravos-no-mundo-oit-pede-mais-empenho-dos>>. Acesso em: 10 out. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a Lei 13.467/2017**, 14. Ed. São Paulo: Método, 2017.

CHACRA, Gustavo. **Estadão Internacional**. *Por que o salário mínimo dos EUA pode chegar a R\$ 7.344?*, 15 abr. 2015. Disponível em: <<http://internacional.estadao.com.br/blogs/gustavo-chacra/por-que-nos-eua-o-salario-minimo-e-por-hora-e-no-brasil-nao/>>. Acesso em: 28 out. 2018.

CUPIS, Adriano de. **Os direitos da personalidade**. São Paulo: Romana Jurídica, 2004.

DALLEGRAVE NETTO, José Affonso (Coord.) **Direito do trabalho contemporâneo. Flexibilização e efetividade**. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

ÉPOCA NEGÓCIOS ONLINE. **Brasil é o 5º país com empreendedores “mais determinados”**, 09 jan. 2017. Disponível em: <<http://epocanegocios.globo.com/empreendedorismo/noticia/2017/01/brasil-e-o-5-pais-com-empreendedores-mais-determinados.html>>. Acesso em: 15 out. 2018.

ESCRAVO NEM PENSAR! **Trabalho Escravo Contemporâneo + de 20 anos de combate [desde 1995]**, 4. ed., 2017. Disponível em: <<http://escravonempensar.org.br/biblioteca/trabalho-escravo-contemporaneo-20-anos-de-combate-1995-2015/>>. Acesso em: 15 out. 2018.

FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. **Princípios do direito processual ambiental**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2012.

GAZETA NEWS. **Flórida aprova aumento**

**de salário mínimo para 2017**, 17 out. 2016. Disponível em: <<http://gazetanews.com/florida-aprova-aumento-de-salario-minimo-para-2017/>>. Acesso em: 10 out. 2018.

GUIA TRABALHISTA. **Tabela Dos Valores Nominais Do Salário Mínimo**. Disponível em: <[http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/salario\\_minimo.htm](http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/salario_minimo.htm)>. Acesso em: 22 out. 2018.

KAORU, Thâmara. **UOL Economia**. *Trabalhador terá que contribuir com 8% ao INSS se ganhar menos que o mínimo*, 27 nov. 2017. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/11/27/trabalhador-tera-que-pagar-diferenca-do-inss-se-ganhar-menos-que-o-minimo.htm>>. Acesso em: 02 out. 2018.

LAPORTA, Taís. **G1 Economia – Negócios**. *Sindicatos processam McDonald's por descumprir leis trabalhistas*, 24 fev. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2015/02/sindicatos-processam-mcdonalds-por-descumprir-leis-trabalhistas.html>>. Acesso em: 22 out. 2018.

MENEZES, Claudio Armando Couce de. **Direito e Trabalho Análise das Reformas Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2017.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Cartilha de Atendimento ao Trabalhador em Condições Vulneráveis no SINE**. 1. ed. 2017, p. 12. Disponível em: <<http://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2016/07/Cartilha-grupos-vulner%C3%A1veis.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2018.

NASCIMENTO, Bárbara. **O Globo**. *Carf decide a favor do Itaú em processo de R\$ 25*

*bi de impostos*, 10 abr. 2017. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/carf-decide-favor-do-itaú-em-processo-de-25-bi-de-impostos-21186804>>. Acesso em: 28 set. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 29**, Trabalho Forçado ou Obrigatório. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/449>>. Acesso em: 22 nov. 2018.

RIZÉRIO, Lara. **Revista InfoMoney Online**. *Afinal, por que o salário mínimo não pode ser de R\$ 3.700 no Brasil?*, 28 nov. 2017. Disponível em: <<http://www.infomoney.com.br/mercados/noticia/7105258/afinal-por-que-salario-minimo-nao-pode-ser-700-brasil>>. Acesso em: 01 out. 2018.

SILVA, Leda Maria Messias, PEREIRA, Marice Taques. **Docência (in)Digna**. O meio ambiente laboral do professor e as consequências em seus direitos da personalidade. São Paulo: LTr, 2014.

SILVA, Leda Maria Messias da. *O cumprimento da função social do contrato no tocante ao meio ambiente do trabalho*. In: **Revista Jurídica Cesumar**, v. 8, n. 1, p. 103-116, jan./jun. 2008. Disponível em: <<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/download/723/558>>. Acesso em: 02 dez. 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista Análise da Lei 13.467/2017 – Artigo por Artigo**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.