



Rosa dos Ventos
ISSN: 2178-9061
rrvucs@gmail.com
Universidade de Caxias do Sul
Brasil

Contrato Intermitente no Turismo: Tendência em Tempos de Pandemia e Pós-Pandemia?

DE PAULA, ANGELA TEBERGA

Contrato Intermitente no Turismo: Tendência em Tempos de Pandemia e Pós-Pandemia?

Rosa dos Ventos, vol. 13, núm. 4, Esp., 2021

Universidade de Caxias do Sul, Brasil

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=473569974009>

DOI: <https://doi.org/10.18226/21789061.v13i4p14>

Contrato Intermitente no Turismo: Tendência em Tempos de Pandemia e Pós-Pandemia?

Intermittent contract in tourism: trend in pandemic and post-pandemic times?

ANGELA TEBERGA DE PAULA

Universidade Federal do Tocantins, Brasil

angela.teberga@uft.edu.br

DOI: <https://doi.org/10.18226/21789061.v13i4p14>

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=473569974009>

Recepción: 02 Junio 2021

Aprobación: 16 Agosto 2021

RESUMO:

Este artigo tem o objetivo de analisar o efeito da pandemia Covid-19 na geração de empregos no turismo, em modalidade atípica de contrato de trabalho [jornada intermitente]. Regulamentado pela Reforma Trabalhista em 2017, o contrato de trabalho intermitente não define previamente a jornada de trabalho do trabalhador, e seus ganhos dependem estritamente dos períodos trabalhados. Nas empresas de turismo, o número de contratos intermitentes nos anos de 2018 e 2019 foi insignificante, representando menos de 1% do total dos contratos de trabalho celebrados. No entanto, em 2020 já foi possível identificar um outro cenário: o maior saldo positivo de empregabilidade ocorreu justamente entre os empregados regidos pelo contrato de trabalho intermitente, enquanto os empregos regidos pela CLT apresentaram um expressivo saldo negativo. Conclui-se que a pandemia teve efeito decisivo na geração de empregos flexíveis no turismo [intermitente, prazo determinado e temporário], cujos empresários permaneceram receosos quanto à contratação por tempo indeterminado [contrato-padrão de trabalho] de mais trabalhadores, em período de grandes incertezas. Assim, a celebração de contratos intermitentes de trabalho mostra-se como estratégia para os empresários do turismo, que não dispensarão o novo arcabouço legal trabalhista para precarizar ainda mais o trabalho e garantir seus lucros financeiros.

PALAVRAS-CHAVE: Turismo, Covid-19, Trabalho, Contrato Intermitente.

ABSTRACT:

This article aims to analyze the effect of the Covid-19 pandemic on the generation of jobs in tourism in an atypical modality of employment contract [intermittent working hours]. The intermittent employment was regulated by the Brazilian Labor Reform in 2017. Its contract does not previously define the working hours and their earnings strictly depend on the working periods. The number of intermittent contracts in tourism companies in the years 2018 and 2019 was insignificant, representing less than 1% of total employment contracts signed. However, it is already possible to identify another scenario in 2020: the largest positive balance of employability occurred precisely among intermittent employees, while standard employees presented a significant negative balance. It is concluded that the pandemic had a decisive effect on the generation of flexible jobs in tourism (intermittent, fixed term and temporary), because tourism entrepreneurs were afraid of hiring of more workers for an indefinite period (standard employment contract) in a period of great uncertainties. Thus, the execution of intermittent work contracts proves to be an strategy for tourism entrepreneurs, who will not refuse the new legal labor framework to make work even more precarious and ensure their financial profits.

KEYWORDS: Tourism, Covid-19, Work, Intermittent Contract.

INTRODUÇÃO

A informalidade permanece sendo a principal manifestação de precariedade do trabalho no turismo, pois está relacionada à natureza sazonal do setor (Martoni, 2019; Meliani & Gomes, 2010). Se jornadas extensas e intensas de trabalho, desigualdade salarial por gênero e raça e terceirização são algumas das características mais marcantes do trabalho no turismo, a verdade é que a informalidade demarca os contornos mais complexos da exploração: sem vínculo empregatício, não há remuneração fixa, não há limitação das jornadas, não há segurança empregatícia, não há descanso semanal e férias remuneradas. É, enfim, um exemplo de “trabalho desprovido de direitos” (Antunes, 2018, p. 71).

Embora tenha decrescido o número de trabalhadores informais no turismo ao longo dos anos, a informalidade no turismo permanece muito alta. Em dezembro de 2019, período de referência mais recente do Extrator de Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea, 2021), foram registrados 1.069.120 (48,8%) ocupações formais e 1.123.115 (51,2%) ocupações informais. Esse número foi ainda maior nos primeiros anos de monitoramento do Instituto: em 2006, 58,7%; e em 2007, 58% do total dos trabalhadores do turismo estavam na informalidade. Do outro lado da ponta, há os trabalhadores formais, que tiveram lento crescimento nos mesmos anos de estudo. Enquanto no ano de 2006, 41,2% dos trabalhadores eram empregados de empresas de turismo; no ano de 2015, pouco mais de 51% contavam com suas carteiras de trabalho assinadas (Ipea, 2021) e, com elas, garantidos seus direitos do trabalho.

Em um contexto de profunda informalidade laboral [no turismo e na economia como um todo], a Reforma Trabalhista foi promulgada sob uma obscura aura de ‘modernização’ da legislação e garantia de emprego. Inserida em um conjunto de outras políticas que seguem a cartilha neoliberal [de ‘austeridade’, de privatização do patrimônio público e de desregulação, entre outros], a Lei nº 13.467/2007 representa, na realidade, a legalização de mais precarização do trabalho. Com ela, são aprovadas a terceirização irrestrita, a contribuição sindical facultativa, a extinção da Justiça gratuita e a jornada intermitente, tema em destaque neste artigo.

O contrato intermitente é celebrado entre empregado e empregador e contém apenas o valor pago pela hora do trabalho. Também conhecido como contrato ‘zero hora’ no Reino Unido, país pioneiro na implementação dessa modalidade (Antunes, 2018; Maeda, 2019), o contrato de trabalho não define previamente a jornada de trabalho do trabalhador, e seus ganhos dependem exclusivamente dos momentos em que é acionado para prestar o serviço ou realizar determinado trabalho para a empresa contratante. Esse contrato é visto como uma ‘evolução’ por parte da iniciativa privada, pois o trabalhador não é remunerado pelo tempo ocioso, em que aguarda ser convocado para o trabalho.

Cerca de dois anos após a aprovação da Reforma Trabalhista, o mundo é pego por uma crise de saúde pública sem precedentes. Uma doença desconhecida é descoberta na China em dezembro de 2019 e logo nos primeiros meses de 2020 espalhada para o resto do mundo. Sendo a medida mais efetiva para reduzir a proliferação do vírus Sars-cov-2 o isolamento social, os países de todo o mundo entram em *lockdown*, fecham suas fronteiras e veem o setor econômico do turismo ser paralisado como nunca antes. Hotéis fecham as portas, voos são cancelados, pacotes de viagens são remarcados, restaurantes operam abertos somente para *delivery*.

A consequência mais imediata da paralisação do setor foi sentida pela classe trabalhadora: somam-se 1,1 milhão de postos de trabalho perdidos (Ministério da Economia, 2021; IBGE, 2021), no período do auge da primeira onda de contaminação pela Covid-19 no Brasil. Cerca de 35% desse montante são trabalhadores formais que tiveram seus contratos de trabalho rescindidos; e cerca de 65% são trabalhadores por conta própria, que foram abandonados à própria sorte. Em todo o globo, a Organização Mundial do Turismo estima que a crise tenha colocado de 100 a 120 milhões de empregos do turismo em risco (OMT, 2021). O que se viu/vê foi/é uma massa de trabalhadores sem trabalho, confirmado que sem turismo, não há trabalho; e sem trabalhadores, não há turismo (Meliani & Gomes, 2010).

A recuperação do setor vem sendo lenta desde meados do segundo semestre de 2020. As barreiras sanitárias vão sendo flexibilizadas, os turistas voltam a viajar seguindo os protocolos, os hotéis reabrem com capacidade limitada. E, com a retomada do turismo, há a demanda por trabalhadores de diversos segmentos: hotelaria, agenciamento, transportes, guiamento, aluguel de transportes, restaurantes, entre outros. Os dados são, a priori, animadores: o saldo de empregabilidade no turismo entre os meses de setembro e dezembro é positivo [mas não o suficiente para recuperar as perdas dos meses anteriores]. Inclusive, o saldo positivo do quarto trimestre de 2020 é maior que o do primeiro bimestre do mesmo ano, quando a pandemia ainda não havia alcançado o país (Ministério da Economia, 2021). Apesar dos dados promissores, restam as perguntas: Qual a qualidade dos empregos que estão sendo gerados? Que tipo de contrato está sendo celebrado durante o

período de retomada do turismo? Estaria havendo uma mudança na configuração das relações de trabalho no turismo?

Para discutir essas questões no contexto brasileiro, este artigo tem o objetivo de *analisar o efeito da pandemia na geração de empregos no turismo em modalidade atípica de contrato de trabalho [jornada intermitente]*. Os dados sobre emprego foram coletados nas plataformas do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados [Caged] e da Relação Anual de Informações Sociais [Rais], alimentados pela Secretaria de Trabalho, do Ministério da Economia. O tratamento dos dados foi realizado através do software SPSS®. Utilizo neste estudo os oito agrupamentos de atividades conhecidas como ‘Atividades Características do Turismo’, definidas pelo Ipea como: alojamento, agência de viagem, transporte terrestre, transporte aéreo, transporte aquaviário, aluguel de transportes, alimentação, e cultura, lazer.

REFORMA TRABALHISTA E CONTRATO INTERMITENTE

A Reforma Trabalhista nasceu em um contexto de crise da economia e de uma crise política ímpar para a sociedade brasileira. Com o golpe parlamentar à Presidenta Dilma Rousseff [PT] em 31 de agosto de 2016, Michel Temer [MDB] assume a presidência com o apoio de uma ampla base parlamentar e, principalmente, com uma alta aprovação e suporte do grande empresariado brasileiro, que viria a exigir imediatamente a aprovação de profundas reformas neoliberais, tais como a Emenda Constitucional do Teto dos Gastos Públicos [Emenda Constitucional nº 95/2016] e a Reforma Trabalhista [Lei nº 13.467/2017] (Alves, 2018). As orientações do empresariado nacional foram fundamentais para desenhar o projeto de lei da Reforma Trabalhista, que adotou grande parte das propostas sugeridas pela Confederação Nacional das Indústrias [CNI] para a ‘modernização’ da legislação trabalhista no Brasil. Alves (2018) considera que “esta foi a Reforma Trabalhista dos sonhos da burguesia brasileira” (p. 41), pois nunca se viu tamanha alteração na legislação do trabalho desde sua promulgação no Governo Vargas.

Com essa reforma, são consolidadas as principais tendências do capitalismo sob regime de acumulação flexível: flexibilização dos contratos de trabalho, das jornadas de trabalho e do próprio arcabouço legal laboral, no Brasil. Embora tenha sido promulgada sob a promessa de ‘modernização’ da legislação e redução do desemprego, a verdade é que a desestruturação do mercado de trabalho provocada pela Reforma Trabalhista de Temer cimentou os caminhos para o aumento do emprego precário e subemprego no País (Alves, 2018). Está entre os retrocessos da Reforma Trabalhista a flexibilização do contrato-padrão de trabalho, por meio da consagração do contrato por tempo determinado, do contrato autônomo e da ‘pejotização’ dos trabalhadores e por meio da regulamentação do contrato de trabalho intermitente. Aqui cabe salientar que a flexibilização do contrato-padrão de trabalho implica exatamente na corrosão dos direitos outrora garantidos para os trabalhadores inseridos em uma relação de emprego (Alves, 2018). Ora, se a própria relação de emprego é flexibilizada [e muitas vezes extinta] com a nova legislação, também serão os direitos do trabalhador.

O contrato de trabalho intermitente, embora seja inédito no Brasil, já é bastante utilizado em alguns países, com destaque para o Reino Unido. O contrato zero hora [zero-hour contract] é um modelo de contrato com jornada flexível, existente no país desde os anos 1980, mas com maior difusão após os anos 2000. Antunes (2020) explica que o trabalhador contratado por essa modalidade fica à espera de uma convocação do empregador e, quando é acionado, recebe estritamente pelo que fez. Não há descrição da jornada de trabalho no contrato, daí porque se convencionou chamá-lo de ‘zero hora’. “O discurso da flexibilidade e da liberdade contratual [...] é o que fundamenta e legitima essa moderna forma de contratação” (Maeda, 2019, p. 123), pois assim como o empresário tem a opção de variar o horário de trabalho do empregado, também o empregado teria a opção de recusar o trabalho oferecido. Na prática isso não ocorre, é claro, pois a recusa pode ser motivo para rescisão contratual, alerta Maeda (2019). De acordo com a autora, a flexibilidade e a liberdade que justificam esse contrato atípico são unilaterais, pois servem em regra somente ao empregador.

No caso brasileiro, o contrato de trabalho intermitente foi regulamentado pela Lei nº 13.467/2017, que modifica a Consolidação das Leis do Trabalho [CLT], aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452/1943. O § 3º do Art. 443, na atual redação da CLT, considera 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”. Já o § 5º do Art. 452-A explica que o período de inatividade é aquele intervalo em que o empregado não está à disposição do empregador (Brasil, 1943). Tanto no caso inglês como no brasileiro, o trabalhador não é pago pelos períodos de inatividade, pois seu salário varia conforme a quantidade de horas ou dias em que trabalha. Isso promove um rebaixamento salarial médio dos trabalhadores contratados sob essa modalidade, pois a jornada de trabalho está aquém de uma jornada normal, prevista no contrato-padrão de trabalho. Segundo Mota Filho e Duarte (2021), “a restrição de acesso a renda pelo vínculo empregatício e a instabilidade do trabalho [cria] dificuldades para a capacidade de reprodução da classe trabalhadora” (p. 254). Também Alves (2018) considera que o trabalho intermitente expõe:

[...] o escândalo da superexploração da força de trabalho, onde o sujeito que trabalha fica à disposição da empresa por 24 horas, e recebe seu salário hora de acordo com a tarefa executada [...]. Trata-se da nova servidão hipermoderna na medida em que o trabalhador livre está totalmente à disposição do seu senhor [é a exacerbação da contradição em termos do trabalho assalariado] (pp. 58-59).

Além disso, diversos autores identificaram um outro problema quanto à utilização massiva do contrato de trabalho intermitente: a camuflagem dos dados de empregabilidade. As estatísticas sobre emprego, considerando o trabalho intermitente, disfarçam a realidade de desemprego e subemprego. Maeda (2019) apresenta um simples exemplo: mesmo que um trabalhador seja contratado sob essa nova modalidade, mas sem receber convocação para o trabalho por um longo período, ele está sendo contabilizado como um empregado para fins estatísticos. Surge, assim, de modo generalizado uma nova forma de subemprego/trabalho precário: o contrato das jornadas flexíveis.

CONTRATO INTERMITENTE NO TURISMO

Embora com poucos anos de vigência de sua regulamentação, os dados da Rais de 2018 e 2019 já podem indicar algumas perspectivas para a utilização do contrato intermitente em diversos setores econômicos no País. É bem verdade que o trabalho intermitente gerou muita desconfiança por parte dos trabalhadores e receio por parte dos empresários, que temiam por uma possível insegurança jurídica, por não saberem como seria a interpretação dos magistrados da Justiça do Trabalho sobre o novo vínculo empregatício. De acordo com a reportagem do G1 de Alvarenga (2018), publicada cerca de 50 dias após a aprovação da Reforma Trabalhista, naquele período haviam sido criados apenas 5.641 empregos [saldo entre admissões e demissões] nessa modalidade, sendo a ampla maioria em empresas do setor do comércio (74%), em ocupações como assistente de vendas ou em outros postos de trabalhos de baixa qualificação.

Nas empresas de turismo, embora com porcentagem muito pequena em relação aos demais tipos de contrato, já se percebe um pequeno aumento de 2018 para 2019 [ainda não há dados consolidados da Rais do ano de 2020]. Enquanto no ano de 2018 foram registrados 5.251 empregados na modalidade intermitente; no ano de 2019 foram registrados 11.353 empregados na modalidade, representando um aumento de 116%. Percentualmente, esses números significam, respectivamente, 0,3% e 0,7% do total dos contratos de trabalho celebrados com trabalhadores do turismo (Ministério da Economia, 2021).

A remuneração mediana dos trabalhadores do turismo por tipo de contrato confirma o rebaixamento salarial dos trabalhadores intermitentes. No ano de 2019, a mediana salarial do trabalhador intermitente foi de R\$ 820,00, enquanto a mediana salarial do trabalhador dos demais tipos de contrato foi de R\$ 1.536,00, cerca de 87% a mais do que o trabalhador sem jornada fixa. A mediana da remuneração dos trabalhadores

na nova modalidade só não foi menor que o do empregado aprendiz, que foi de R\$ 615,00 (Ministério da Economia, 2021). Na prática, isso significa que os trabalhadores laboraram em jornadas menores do que os trabalhadores com jornada normal de trabalho, e por isso a redução dos salários – considerando, é claro, que a hora salário do trabalho intermitente foi a mesma do que das demais modalidades. Desagregando os micro dados por ACT, verifica-se que em todas as atividades houve aumento dos contratos intermitentes entre os anos de 2018 e 2019, com destaque para o transporte aéreo, com aumento percentual de 1.333% [Gráfico 1]. Em números absolutos, o setor de alimentação é o principal empregador de trabalho intermitente, representando 54% do total dos contratos intermitentes celebrados no turismo no ano de 2019 (Ministério da Economia, 2021).

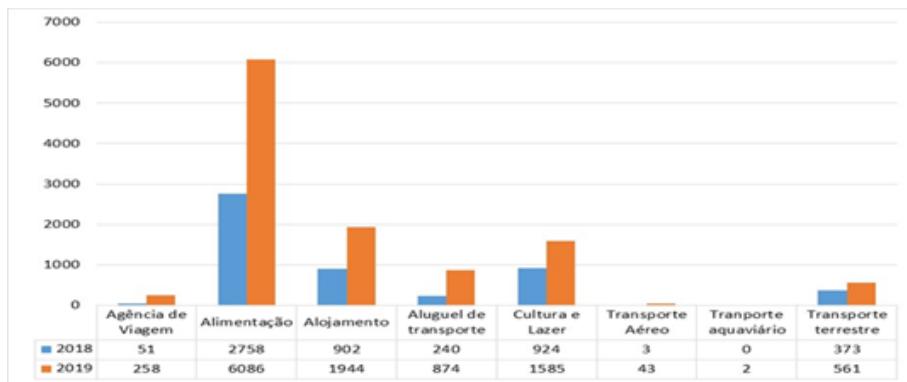


GRÁFICO 1
Empregos sob modalidade intermitente no turismo em 2018 e 2019
Organizado pela autora com base no RAIS (Ministério da Economia, 2021).

Com os dados do Caged, é possível fazer uma análise mais detalhada do impacto da pandemia na geração de empregos sem jornada fixa no turismo. O Gráfico 2 mostra o saldo de empregos formais em 2020 por tipo de contrato de trabalho, segundo dados do Caged (Ministério da Economia, 2021). As modalidades que fecharam o ano no negativo foram: contrato do trabalhador aprendiz, contrato de trabalho geral [inclusive o empregado público da administração direta ou indireta contratado pela CLT], além dos contratos não identificados. Já as modalidades que fecharam o ano com saldo positivo foram: contrato a termo firmado nos termos da Lei nº 9.601/1998, contrato de trabalho intermitente, contrato de trabalho verde e amarelo [com ou sem acordo para antecipação mensal de multa rescisória] e contrato do trabalhador temporário nos termos da Lei nº 6.019/1974. Chama atenção o fato de que o saldo negativo da empregabilidade no turismo durante o ano de 2020 foi impulsionado pelo saldo negativo dos empregos regidos pela CLT (empregado em geral), que apresentou um número expressivo de -226.340. Por outro lado, o maior saldo positivo de empregabilidade ocorreu entre os empregados regidos pelo contrato de trabalho intermitente, fechando o ano de 2020 com o saldo de +2.973 (Ministério da Economia, 2021).

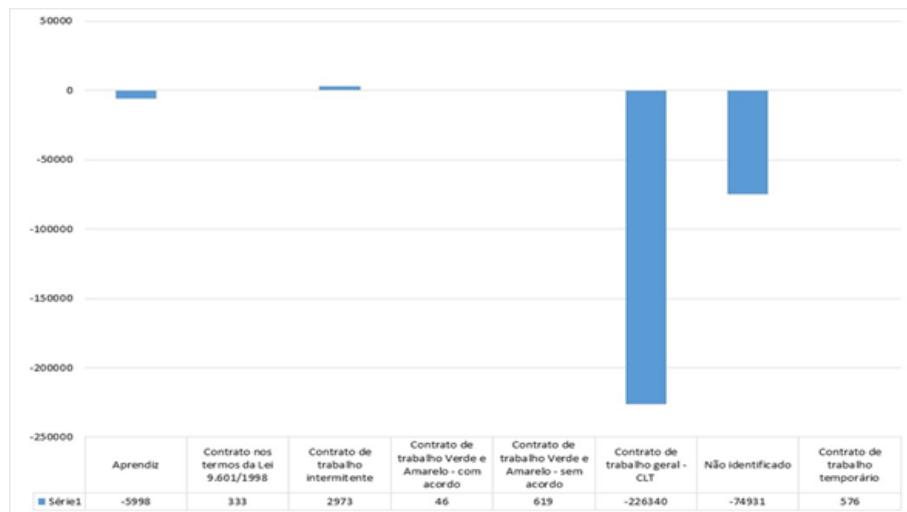


GRÁFICO 2
Saldo de empregos formais no turismo em 2020 por tipo de contrato
Organizado pela autora com base em Caged (Ministério da Economia, 2021).

Esse não foi um fenômeno peculiar do setor do turismo. Toda a economia do país viu postos de trabalho intermitentes serem criados em 2020, enquanto se fechavam vagas de contrato-padrão de trabalho. Segundo Cavallini (2020) em reportagem publicada no G1, mesmo no primeiro semestre de 2020, a modalidade intermitente apresentou saldo positivo no Caged: foram criados 27.487 postos de trabalho; por outro lado, mais de 1 milhão de vagas com jornada fixa foram encerradas. A especialista em economia consultada pela reportagem acredita que “o mercado está pedindo uma forma mais flexível de trabalho e é por isso que os intermitentes ganharam tanta força” (s.p.)

Já o Gráfico 3 mostra como se deu o comportamento da empregabilidade no turismo ao longo do ano de 2020, confrontando dois grupos: empregos regidos pelo contrato de trabalho intermitente versus empregos regidos pelos demais tipos de contrato [incluindo contrato do trabalhador aprendiz, contrato nos termos da Lei nº 9.601/1998, contrato de trabalho verde e amarelo, contrato de trabalho geral, contrato de trabalho temporário, além dos contratos não identificados]. Vê-se que, para ambos os casos, o maior saldo negativo aconteceu no mês de abril de 2020, quando o turismo perdeu 466 postos de trabalho de jornada intermitente e 153.893 postos de trabalho dos demais tipos de contrato. A recuperação é mais imediata para o primeiro grupo, que apresenta saldo positivo entre os meses de julho e dezembro; e mais lenta para o segundo grupo, que inicia recuperação apenas no mês de setembro do mesmo ano (Ministério da Economia, 2021).

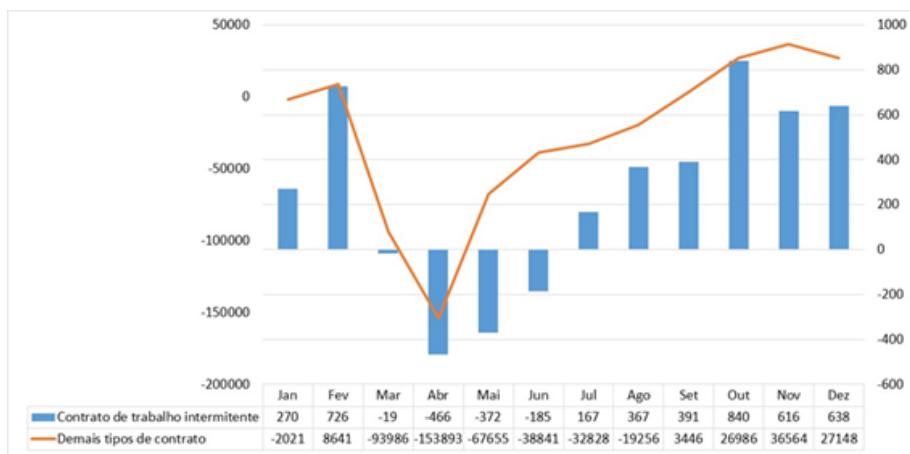


GRÁFICO 3
Saldo de empregos formais no turismo ao longo de 2020 por tipo de contrato
Organizado pela autora com base em Caged (Ministério da Economia, 2021).

Por fim, o Gráfico 4 apresenta a distribuição por Atividade Característica do Turismo [Act] dos empregos regidos pelo contrato de trabalho intermitente gerados em 2020. Todas as Acts apresentaram saldo positivo, com exceção do transporte aéreo, que fechou o ano com saldo negativo de -12 empregos. As ACTs com maiores saldos positivos são a alimentação (30%), aluguel de transporte (23%), transporte terrestre (22%) e alojamento (14%) (Ministério da Economia, 2021).

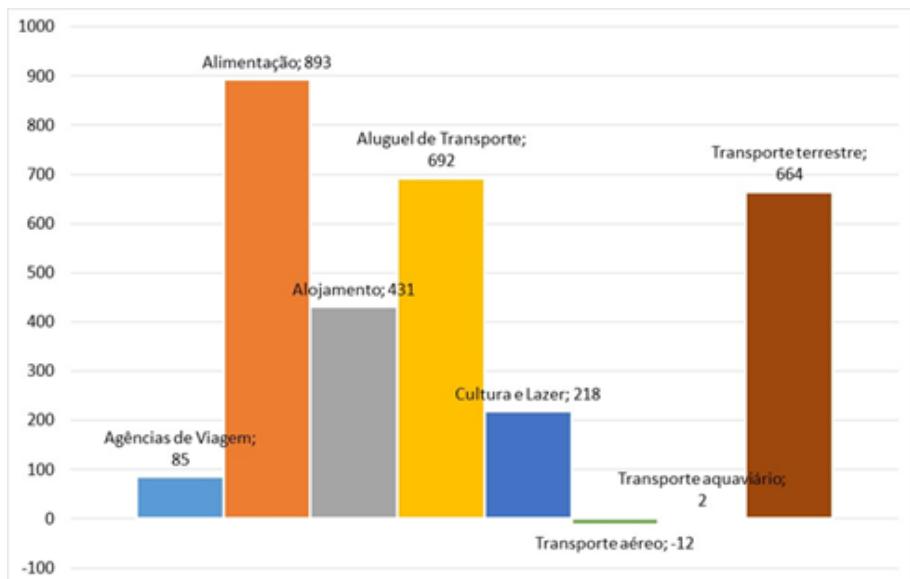


GRÁFICO 4
Distribuição por ACT dos empregos formais regidos pelo contrato de trabalho intermitente
Organizado pela autora com base em CAGED (Ministério da Economia, 2021).

O saldo positivo das empresas de aluguel de transportes é surpreendente porque a porcentagem de empregos gerados nessa Act costuma ser ínfima se comparada às demais. Em 2019, por exemplo, o aluguel de transporte representou menos de 3% do total de ocupações registradas em todas as atividades do turismo (Ipea, 2021). Aqui cabe uma observação importante: o dado surpreendente não significa necessariamente que o segmento está gerando mais postos de trabalho formais, mas tão somente que a geração de empregos regidos pela modalidade de contrato intermitente nesse segmento foi a segunda mais expressiva de todas as Acts no ano de 2020. Como as empresas de aluguel de automóveis não atendem exclusivamente turistas, pode

ter havido um aumento de demanda local por esse tipo de serviço, tanto para fins particulares [aluguel de carros para uso na cidade ou para viagens de pequena e média distância como estratégia de substituição do transporte público], como profissionais [aluguel de carros para motoristas de aplicativos, por exemplo].

De acordo com reportagem da Associação Brasileira das Locadoras de Automóveis [Abla], a recuperação do setor iniciou-se no início do 2º semestre de 2020, quando “os motoristas de aplicativos retornaram ao trabalho em maior número e as pessoas físicas e pequenas empresas começam a ver, de fato, que o custo-benefício do aluguel de veículos é muito melhor do que o do veículo próprio”. Com a alta demanda por esse tipo de serviço, houve aumento da demanda por mais trabalhadores.

CONTRATO INTERMITENTE NO TURISMO: TENDÊNCIA EM TEMPOS DE PANDEMIA E PÓS-PANDEMIA?

Até muito pouco tempo atrás, eu desconhecia a existência de casos de trabalho intermitente no turismo. Tinha conhecimento apenas de grandes lojas do comércio varejista que contrataram trabalhadores intermitentes em momentos de alta demanda. O caso do Magazine Luiza tornou-se bastante conhecido: logo após a promulgação da Reforma Trabalhista, a empresa chegou a contratar 1.700 pessoas nesse modelo para reforçar as equipes de vendas durante o evento do Black Friday (Época Negócios, 2017). De fato, minha percepção tinha uma razão de ser: no ano de 2019, apenas 11.353 contratos intermitentes foram celebrados no turismo em todo o Brasil, segundo dados da Rais, isso significa menos de 1% do total dos contratos de trabalho celebrados com trabalhadores do turismo (Ministério da Economia, 2021). Esse quadro parece ter sofrido uma pequena, mas significativa alteração com a pandemia do novo coronavírus, em 2020. Isso porque, o início da recuperação do setor em meados do segundo semestre, com a abertura gradual das fronteiras e dos negócios turísticos em todo o País, é acompanhada pela necessidade de contratação de trabalhadores que façam o turismo acontecer e a economia girar.

Apesar dos números positivos e de um certo entusiasmo inicial, é certo que as empresas permaneceram receosas quanto à contratação por tempo indeterminado [contrato-padrão de trabalho] de mais trabalhadores. Por isso, pareceu mais coerente para as empresas turísticas empregar trabalhadores com a maior flexibilidade possível. Tanto isso é verdade que as modalidades de contratos de trabalho que fecharam o ano com saldo positivo no turismo foram justamente aquelas com maior flexibilidade: contrato por prazo determinado (+333), contrato intermitente (+2.973), contrato verde e amarelo (+665) e contrato temporário (+576), segundo dados do Caged (Ministério da Economia, 2021). Essa é uma característica mais lógica dos contratos de trabalho atípicos: são acionados particularmente por setores econômicos com produção ou demanda sazonais, bem como em períodos de incerteza do mercado, a exemplo das crises pandêmica e econômica como a que vivemos. A título de ilustração, a imagem a seguir foi compartilhada nas redes sociais em torno do mês setembro de 2020, período em que se inicia a ‘retomada’ do turismo no Brasil.



IMAGEM 1

Anúncio de vagas de trabalho intermitentes em hotel de luxo de São Paulo
Compartilhado em redes sociais da Internet (2020).

O caso das locadoras de veículos apresentado anteriormente merece certo destaque, pois aponta como o mercado de trabalho do turismo poderá se comportar nos próximos meses e anos. Havendo períodos de alta e baixa demanda por determinado serviço, o empresariado poderá demandar por maior flexibilidade das jornadas de trabalho e maior flexibilidade dos contratos de trabalho celebrados com os trabalhadores, a exemplo da configuração do contrato de trabalho de modalidade temporária e intermitente, ou mesmo da ausência do contrato de trabalho [mercado informal de trabalho]. No caso do turismo, a exigência de flexibilidade de contratos e jornadas é plantada em ‘terra fértil’, pois, mesmo antes da pandemia, a demanda turística já sofria com o movimento de altas e baixas temporadas, em razão da sazonalidade que lhe é tão característica. Segundo Arbache (2001), “setores que experimentam sazonalidade e/ou requerem trabalhadores pouco qualificados tendem a manter relações de trabalho mais tênues, ou contratos informais de trabalho” (p. 55).

Meliani & Gomes (2010: 123) argumentam que a informalidade no turismo funcionaria como uma forma de ‘compensar’ as perdas econômicas dos períodos de baixa temporada. Os autores afirmam também que a sazonalidade - que afeta destinos turísticos indistintamente - gera dois mercados de trabalho no turismo: (1) um permanente, com trabalhadores contratados por prazo indeterminado; (2) um temporário, com trabalhadores contratados de maneira atípica [contrato temporário e contrato por prazo determinado, por exemplo], acionados somente em períodos de alta temporada turística. Se haverá um aumento exponencial de contratos intermitentes no turismo pós-pandemia, não é possível afirmar. Mas, sim, que os empregos convencionais sofrerão por uma “morte anunciada” – fenômeno que não é recente na história brasileira, diga-se de passagem. Pochmann (2001), no início do século, já afirmava que a falta de dinamismo econômico do país refletia “tanto na diminuição do potencial de geração emprego assalariado de qualidade, sobretudo com registro formal, como no aumento das ocupações não-assalariadas” (p. 99).

Antunes (2020) alerta que se a tendência destrutiva das relações de trabalho, baseada especialmente na terceirização, informalidade e flexibilidade, não for duramente “confrontada, recusada e obstada” (p. 14), esse modus operandi se consolidará, em escala global, em diferentes setores econômicos. E continua: “os intermitentes globais tendem a se ampliar ainda mais, uma vez que o processo tecnológico-organizacional-informacional eliminará de forma crescente uma quantidade incalculável da força de trabalho, a qual se tornará supérflua e sobrante” (p. 14). No campo do turismo, Cañada (2021) acredita que as grandes perdas financeiras do empresariado durante o ano de 2020 podem intensificar ainda mais os processos de precarização do trabalho. Isso significa que haverá aceleração dos processos de automação e robotização

(substituição do trabalho humano e aumento do controle sobre o trabalho), além da redução dos custos com mão de obra [arrocho salarial, flexibilização de legislação e celebração de contratos atípicos, a exemplo dos contratos de modalidade intermitente].

A celebração de contratos intermitentes de trabalho é, por isso, uma excelente estratégia para os empresários do turismo, que não dispensarão o novo arcabouço legal trabalhista para precarizar ainda mais o trabalho e garantir seus lucros financeiros. A Reforma Trabalhista foi aprovada em momento “providencial” para o mercado, que parecia antever a crise de 2020 para justificar a exigência de mais flexibilidade nas relações laborais. Enquanto isso, a classe trabalhadora sofre com a falta de trabalho, a falta de direitos e a falta de políticas de segurança social. Para alguns poucos, providência. Para muitos outros...

REFERÊNCIAS

Associação Brasileira das Locadoras de Automóveis - ABLA. (2021, 8 MAR). Meio de transporte essencial em 12 meses de pandemia. *ABLA - Associação Brasileira das Locadoras de Automóveis*. Link

Alvarenga, D. (2018, 24 fevereiro). Trabalho intermitente tem baixa adesão e comércio como maior empregador. *G1 – Economia*. Link

Alves, G. (2018). Reforma trabalhista – A nova ofensiva neoliberal do Brasil. In: A. C. Casulo, C. R. B. Silveira, G. Alves & P. Vasquez (orgs.), *Precarização do Trabalho e Saúde Mental: O Brasil da era neoliberal*. Bauru: Canal 6.

Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo.

Antunes, R. (2020). Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: R. Antunes (org.). *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo.

Arbache, J. S. (2001). *O Mercado de Trabalho na Atividade Econômica do Turismo no Brasil*. Brasília: UnB.

Brasil. (1943). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*. Seção 1 - 9/8/1943, p.11937 (Publicação Original). Link

Cañada, E. (2021, 04 janeiro). Trabajo turístico: nuevos riesgos de precarización pospandemia. *Alba Sud – Investigación y Comunicación para el Desarrollo*. Link

Cavallini, M. (2020, 15 setembro). Na contramão do fechamento de vagas, postos intermitentes cresceram desde a lei trabalhista. *G1 – Economia*. Link

Época Negócios. (2017, 7 DEZ). Magazine Luiza contratou 1,7 mil para trabalho intermitente na Black Friday. *Época - Negócios*. Link

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (2021). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua*. Rio de Janeiro. Link

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA. (2021). *Sistema de Informações sobre o Mercado de Trabalho no Setor Turismo – SIMT*. Brasília. Link

Maeda, P. (2019). Contrato Zero-Hora e seu potencial precarizante. In: R. Antunes (org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida*. São Paulo: Boitempo.

Martoni, R. M. (2019). *Turismo & Capital*. Curitiba: Appris.

Ministério da Economia. Secretaria do Trabalho. (2021). *Microdados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED*. Brasília. Link

Ministério da Economia. Secretaria do Trabalho. (2021). *Microdados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS*. Brasília. Link

Meliani, P. F. & Gomes, E. T. (2010). Contradições entre a importância do trabalhador e a precarização das relações de trabalho no turismo: notas primeiras de uma pesquisa de tese para doutoramento. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 1(13/14), 117-126. Link

Mota Filho, A. V. B. & Duarte, P. H. E. (2021). A reforma trabalhista e a superexploração da força de trabalho. In: S. Dal Rosso & F. M. Bueno (orgs.). *Contribuições para as Teorias do Valor Trabalho e Dependência*. Campinas: Pontes.

Organização Mundial do Turismo - OMT. (2021, 28 JAN). 2020: Worst year in tourism history with 1 billion fewer international arrivals. *Unwto News*. Link

Pochmann, M. (2001). *O emprego na Globalização: A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo.