



UNIVERSIDADE CATÓLICA DO SALVADOR
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS SOCIAIS E CIDADANIA

LUCAS RIOS FREIRE

**O TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: REFORMA
TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES NO TRABALHO**

Salvador
2021

LUCAS RIOS FREIRE

**O TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: REFORMA
TRABALHISTA E SUAS IMPLICAÇÕES NO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais e Cidadania da Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Políticas Sociais e Cidadania.

Orientador: Prof. Dr. Cláudio André de Souza

Salvador

2021

Ficha Catalográfica. UCSal. Sistema de Bibliotecas

F866 Freire, Lucas Rios

O trabalho intermitente no Brasil: reforma trabalhista e suas implicações no trabalho / Lucas Rios Freire. – Salvador, 2021.

92 f.

Orientador: Prof. Dr. Claudio André de Souza.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica do Salvador. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação. Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania.

1. Lei 13.467/2017 2. Trabalho Intermitente 3. Reforma Trabalhista
4. Precarização do Trabalho I. Souza, Claudio André – Orientador
II. Universidade Católica do Salvador. Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação III. Título.

CDU 349.2

LUCAS RIOS FREIRE

O TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL: REFORMA TRABALHISTA E SUAS
IMPLICAÇÕES NO TRABALHO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Sociais e Cidadania da Universidade Católica do Salvador, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Políticas Sociais e Cidadania, à seguinte banca examinadora:

Prof. Dr. Cláudio André de Souza
Doutor em Ciências Sociais pela Universidade Federal da Bahia
Universidade Católica do Salvador - UCSAL

Profa. Dra. Ângela Maria Carvalho Borges
Doutora em Ciências Sociais pela Universidade Federal da Bahia
Universidade Católica do Salvador - UCSAL

Prof. Dr. Bruno José Rodrigues Durães
Doutor em Ciências Sociais pela Universidade de Campinas (UNICAMP)
Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

Salvador, 09 de fevereiro de 2021

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer e dedicar esta dissertação às seguintes pessoas:

Minha família, Bernardo, Jaciara, Vivaldino, Diane e Dinael, por sempre acreditarem em mim e, nos momentos de dificuldades, me deram palavras de força e carinho.

Meus amigos e colegas de Salvador, os quais estiveram ao meu lado me incentivando e me encorajando a continuar no caminho. Não irei citar os respectivos nomes, mas cada um sabe a importância que tem em minha vida.

Ao meu orientador, prof. Dr. Cláudio André. Só eu e ele sabemos a quantidade de reuniões, mesmo diante das dificuldades provocadas pela pandemia do Coronavírus. O professor Cláudio nunca hesitou em apoiar na construção desta dissertação. Ao contrário, sempre se demonstrou paciente, provocador de informações, me impulsionou a realizar pesquisas empíricas, me mostrou o interessantíssimo lado da sociologia do trabalho.

Não poderia deixar de falar sobre os professores examinadores (Professora Dra. Ângela Borges e o Professor Dr. Bruno Durães) os quais em muito contribuíram para o crescimento deste trabalho.

Mudaram, de forma radical, a minha visão a respeito da qualificação, diante das inúmeras contribuições que me deram, naquela ocasião e no decorrer da segunda etapa desta dissertação.

Muitas pessoas sempre me agregaram e eu me sinto agraciado por todos que me cercam e me ensinam (ideias e experiências). Há muitas que conheci durante este período e que contribuíram para o meu crescimento.

Por fim e, de forma muito especial, à Deus, por ter me colocado todos estes queridos ao meu lado, por me ter oportunizado o crescimento acadêmico e sempre me fazer senti-lo muito próximo a mim.

Obrigado a todos.

FREIRE, Lucas Rios. **O Trabalho Intermitente no Brasil**: reforma trabalhista e suas implicações no trabalho. Orientador: Claudio André de Souza. 109f. 2021. Dissertação: (Mestrado em Políticas Sociais e Cidadania). Universidade Católica do Salvador, Salvador, 2021.

RESUMO

O presente trabalho objetivou identificar quais os reais efeitos da reforma trabalhista estrutural, por meio das Leis n. 13.429 e 13.467, de 2017 sobre a vida daqueles que trabalham, investigar se as promessas de geração de emprego e crescimento econômico social dos trabalhadores foram cumpridas ou se houve uma desestruturação do mercado quanto aos aspectos pesquisados. Foi realizado, durante a investigação: um levantamento do processo jurídico-legislativo de aprovação da reforma trabalhista; um levantamento dos impactos do trabalho intermitente na cidade do Salvador, considerando sua economia; e entrevistas com trabalhadores intermitentes na cidade do Salvador (no ramo do comércio, restaurantes e supermercados). Entre os principais achados destaca-se que o principal desafio do contrato de trabalho intermitente é que, não obstante fique caracterizada a relação de emprego, formalmente registrada na CTPS, não há qualquer garantia de prestação de serviços, nem de aferição de remuneração ao final do mês, fazendo com que os trabalhadores não realizem sonhos, não consigam planejar a ascensão profissional e social, de modo que sempre estará em situação de precariedade e fragilidade social.

Palavras chave: Lei 13.467/2017, Trabalho intermitente, Reforma trabalhista, Precarização do trabalho.

FREIRE, Lucas Rios. **Intermittent Work in Brazil**: labor reform and its actions at work. Advisor: Claudio André de Souza. 109 f. 2021. Dissertation: (Master in Social Policies and Citizenship). Catholic University of Salvador, Salvador, 2021.

ABSTRACT

The present work aimed to identify the real effects of structural labor reform, through Laws n. 13,429 and 13,467, of 2017 on the life they work on, investigate whether the promises of job creation and social economic growth of workers were fulfilled or if there was a disruption of the market as to the aspects surveyed. During the investigation, a survey of the legal and legislative process for approving labor reform was carried out; a survey of the impacts of intermittent work in the city of Salvador, considering its economy; and focus groups with intermittent workers in the city of Salvador. Among the main findings, it should be noted that the main challenge of the intermittent employment contract is that, despite the fact that the employment relationship, formally registered at CTPS, is characterized, there is no guarantee of service provision, nor of the measurement of remuneration at the end of the year month, preventing workers from making dreams come true, not being able to plan their professional and social ancestry, so that they will always be in a situation of precariousness and social fragility.

Keywords: The law 13.467/2017, Intermittente Employment, Labor Reform, Precarious work.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 01	Movimentação nas categorias trabalhistas	40
Quadro 02	Remuneração mensal dos entrevistados	56

ÍNDICE DE GRÁFICO

Gráfico 01	Escolarização dos entrevistados	57
------------	---------------------------------	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CF	CF Constituição Federal
CGT	CGT Central Geral dos Trabalhadores
CLT	CLT Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CTPS	CTPS Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT	CUT Central Única dos Trabalhadores
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
DSR	Descanso Semanal Remunerado
EUA	Estados Unidos da América
FENATTEL	Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas
FENESPECTRO	Federação Nacional dos Frentistas
FGTS	FGTS Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
MEI	Micro Empreendedor Individual
MF	Mercado Formal
MNF	Mercado Não Formal
MP	Medida Provisória
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OIT	Organização Internacional do Trabalho

ONS	Office for National Statistics
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PIS/PASEP	Programa de Integração Social
PNAD	Programa Nacional por Amostra de Domicílio
PNADC	Programa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RMS	Região Metropolitana de Salvador
SB	Síndrome de Burnout
SRT	Superintendência Regional do Trabalho
STF	Superior Tribunal Federal
TPB	Transtorno de Personalidade Borderline
TST	Tribunal Superior do Trabalho
USI	União Sindical Independente

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO	18
3	A REFORMA TRABALHISTA E A “SOLUÇÃO” DO TRABALHO INTERMITENTE	35
4	O TRABALHO INTERMITENTE: PRECARIZAÇÃO COMO REGRA?	52
5	CONCLUSÃO	83
	REFERÊNCIAS	87
	APÊNDICE A	91

1 INTRODUÇÃO

O Brasil passou por uma reforma trabalhista estrutural, por meio das Leis n. 13.429 e 13.467, de 2017. O país sofreu alteração substancial no seu modo de regular as relações de trabalho, seguindo a justificativa governamental para afastar formas anacrônicas de regulação que atravancavam o dinamismo do mercado de trabalho. Era preciso modificar o marco legal para se voltar a ter geração de emprego no país – na visão do governo. O propósito, aqui, foi identificar quais os reais efeitos da reforma trabalhista sobre a vida daqueles que trabalham, investigar se as promessas de geração de emprego e crescimento econômico social dos trabalhadores foram cumpridas ou se houve uma desestruturação do mercado quanto aos aspectos pesquisados. Analisa-se, aqui, o comportamento do mercado de trabalho nos meses que se seguem à vigência da reforma trabalhista, considerando os dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) na Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílio Contínua (PNADC). A análise será, especialmente, sobre a incidência e as características das novas modalidades de contratação, a trajetória da remuneração e da jornada de trabalho e os impactos nas políticas de seguridade social.

Para tanto, foi realizada extensa pesquisa teórica a respeito do trabalho, tangenciando, especificamente, a revolução industrial, o Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo, estudou-se o contrato de trabalho intermitente, desde as peculiaridades legislativas (introduzidas na CLT pela lei n. 13.467/17) até as características materiais, dado o caminhar do assunto na atualidade, analisou o início do julgamento do STF em sede de controle de constitucionalidade e, por fim, levantou-se dados fáticos, por meio de pesquisa empírica ao se realizar entrevistas com trabalhadores com contratos de trabalho intermitentes do comércio de Salvador, especificamente nas áreas de restaurantes e supermercados.

A escolha do tema se deu em razão da necessidade de se estudar os efeitos da implantação do trabalho intermitente pela reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17) e a nossa atuação, enquanto professor do curso de direito e assessor de desembargador do Trabalho (TRT 5ª Região), nos permite ter uma visão mais acurada sobre o tema. Daí, o interesse em investigar, mormente de forma empírica, o trabalho intermitente na cidade do Salvador.

A reestruturação do mercado de trabalho traz graves problemas sociais quanto ao nível de emprego e à garantia dos direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo do século XX. Ao mesmo tempo em que os índices de desemprego se tornam elevados em muitos países do mundo, inclusive nas economias centrais, nota-se a aplicação de uma política de desmantelamento da ação do Estado nas áreas sociais.

Nos países subdesenvolvidos, como o Brasil, a flexibilização das leis que regem as relações de trabalho só faz aumentar o mercado de trabalho informal e o desemprego.

Neste contexto, postos de trabalho que garantiam direitos, aí incluídos, garantias provisórias de emprego/estabilidade foram reduzidas dentro deste contexto econômico reformista neoliberal, ocasionando insegurança no cotidiano do assalariado com um vínculo formal de emprego, formas precárias de trabalho, de subcontratação, terceirizações, fragilização da estrutura sindical e contratação de trabalhadores intermitentes.

Tais políticas reformistas que buscaram atacar os direitos dos trabalhadores formais trouxeram sérias consequências em suas vidas, já que,

o desemprego adquiriu dimensões mais amplas, mudando hábitos e trazendo pobreza e desesperança e o trabalho informal tornou-se uma alternativa frequente para os excluídos do mercado de trabalho formalizado, principalmente nos países subdesenvolvidos (SANTANA, 2004, p. 10).

Entretanto, tais modificações trouxeram sérias consequências, a saber: a) a atividade produtiva (*lean production*¹) passou a exigir trabalhadores polivalentes/flexíveis cujo objetivo teria trabalho flexível; b) contratação de trabalhadores terceirizados que, com base na jurisprudência antiga do Tribunal Superior do Trabalho, poderia ser admitida, apenas, em atividades não principais empresariais. Contudo, a partir da vigência legal das normas que impactou o mundo do trabalho, passou-se a aceitar, praticamente de forma ampla e irrestrita, a terceirização em qualquer atividade empresarial, ainda que seja a principal; c) precarização nos contratos de trabalho (com a flexibilização das atividades produtivas); d) dificuldades de manutenção da atividade sindical com a queda da

¹ Unidades produtivas mais “enxutas” e com vistas ao aumento da produtividade.

contribuição obrigatória; e) criação/legalização do trabalho intermitente, com a (sub) contratação de trabalhadores que, muito embora tenham contrato de emprego registrado em suas respectivas CTPS (carteira de trabalho e previdência social), recebem por hora trabalhada, conforme a necessidade de convocação da empresa.

Ora, esta última se revela extremamente prejudicial para a vida do trabalhador, mormente diante da grande existência de exército reserva de trabalhadores à disposição do mercado de trabalho, diante da crescente taxa de desemprego, conforme já visto.

Ainda que escritas de forma sintética e não possuindo a intenção de trazer todas as mudanças promovidas pela reforma trabalhista, em meio de tantas drásticas alterações, nem mesmo a ideia de Estado permaneceu intocada, de onde a palavra de ordem, atualmente, é a defesa do Estado mínimo, a qual, seguindo esta linha,

o Estado deveria reduzir sua inserção na economia privatizando empresas, enxugando seus quadros, e repassando para o setor privado a tarefa de gerir a economia sem muitas regulamentações que impedissem o livre trânsito econômico. Mais ainda, deveria imperar a chamada lógica do mercado quanto ao que seriam as inserções sociais do Estado, de modo que deixasse de pesar sobre os ombros dos agentes econômicos e dos próprios cidadãos, tornando-se mais ágil e dinâmico (SANTANA, 2004, p. 11 e 12).

A análise aqui empreendida sobre a resistência será restrita ao tema do trabalho intermitente e poderia ser perfeitamente resumida em um único ponto: a necessidade de pagamento de salário mínimo mensal ao trabalhador intermitente independentemente de ser ou não chamado ao trabalho e de quantas horas dispõe ao contrato, respeitado o limite constitucional. Tal medida tem respaldo constitucional na melhor interpretação do disposto no artigo 7º, incisos IV e VII, que deve ser feita à luz de princípios também constitucionais como valorização social do trabalho e dignidade da pessoa humana.

Diante de tal compreensão é possível afirmar que é forma de resistência às normas precarizantes da CLT reformada, no que concerne ao trabalho intermitente, a aplicação plena o disposto nos incisos IV e VII do artigo 7º da Constituição da República que, obviamente, se sobrepõem à regra legal celetista. É imperiosa a

efetivação do direito de todo e qualquer trabalhador receber pelo menos um salário mínimo mensal em razão do contrato, e não em razão do efetivo trabalho.

Aliás, foi justamente dentro deste contexto que a professora Simone Wolff, ao criticar o retorno do trabalho *just in time* (com uma espécie de salário por produção) e o repasse de responsabilidade para o trabalhador, definindo-o como empreendedor escreve que o país vivencia a era das microempresas de base tecnológica, chamadas de *startup*:

tem como escopo produzir projetos que visam a inovações passíveis de se tornarem escaláveis, característica considerada fundamental para atrair esses investimentos por ter maior garantia de mercado, já que seus resultados podem ser replicados sem acarretar grandes aquisições (BICUDO *apud* WOLFF, 2020. p. 91).

Segundo a autora, os Editais de Inovação lançados por agências de fomento ao sistema produtivo nacional, mormente pelo poder público em suas três esferas administrativas (federal, estadual e municipal), dentro das chamadas parcerias público-privadas constituem o instrumento manejado por esse sistema para angariar mão de obra qualificada sem, contudo, fornecer a contraprestação devida à míngua do desenvolvimento do ser humano e, conseqüentemente do País.

Veja que, para o sucesso deste projeto neoliberal, a captação de trabalhadores com vínculos intermitentes de emprego revelar-se-ia peça fundamental do chamado “empreendedorismo inovador”, mas que, ao cabo, são firmas locais sendo utilizadas como canais de distribuição de empresas estrangeiras que estão intencionadas a entrar nos mercados nacionais, institucionalizando uma espécie de fábrica virtual e ocasional, senão vejamos:

Pode-se dizer que essa intermediação viabiliza a conexão entre um padrão intermitente (os investidores) e a força de trabalho subordinada às suas demandas mercadológicas presente nas startups. Neste sentido, tais editais desempenham um papel de negociante *just in time* de força de trabalho qualificada para o manuseio das tecnologias necessárias para abrir ou ampliar mercados, bem como desenvolver ou aprimorar a logística necessária para o seu comércio nos territórios nacionais (WOLFF, 2020, p. 100).

Nesta linha de pensamento é que o atual governo federal procura estabelecer um marco regulatório das startups com o objetivo de criar “incentivos fiscais para

investidores e mecanismos para evitar que eles arquem com passivos no caso de falência da startup” (OLIVEIRA, 2019, p. 2).

Para concretizar tal “proteção”, o coordenador do subcomitê que trata de temas trabalhistas relativos ao marco declarou, conforme noticiado na Folha S. Paulo, a intenção de criar “mecanismos que possam formalizar prestadores de serviços parceiros das startups (como no modelo adotado pela Uber para trabalhar com motoristas) sem criar barreiras para a atuação dessas companhias”, através do “uso de figuras jurídicas adotadas em outros seguimentos como a do MEI” (Microempreendedor Individual), com o propósito de reduzir custos trabalhistas, caso os projetos não logrem o sucesso pretendido. Ora, estaremos em mais um caso de “pejotização” da mão de obra e as startups funcionarão como uma espécie de contratação intermitente (tendo em vista que somente serão chamadas para atuarem, em caso de necessidade das grandes empresas), situações que precarizam o trabalho humano.

Isto porque, tais startups seriam empresas agenciadas pelas grandes para atrair parceiros que teriam, outrossim, intermitência na prestação de serviços, tendo em vista que lhe são imputadas o senso de parcerias com os proprietários do capital mas que, ao final, assumem as despesas e riscos do projeto.

Note que, quando da tramitação do projeto de lei que iria modificar, profundamente, o direito do trabalho, o Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil emitiu o seguinte parecer²:

[...] trata-se de instrumento de precarização relativamente ao paradigma empregatício vigente, pois, notoriamente, o que se visa é a satisfação da demanda empresarial, ficando clara a chamada coisificação da pessoa humana [...]. Assim a inconstitucionalidade mostra-se na afetação de direitos previstos na Constituição Federal, pois somente serão fruíveis a partir de determinada carga laboral, como, por exemplo, as férias e o décimo terceiro salário, os quais só serão devidos a partir de 15 dias trabalhados no mês. Sendo assim, em razão da possibilidade de limitação ao exercício de tais direitos e garantias mínimas, entende-se a afronta ao texto constitucional, previsto no art. 7º, IV e VIII. De outro modo, ainda existe evidente precarização das relações de trabalho, ferindo assim o caput do art. 7º da Constituição Federal – princípio do não retrocesso social. Por outro lado, os profissionais submetidos a essa modalidade contratual não

² Nota Técnica - Reforma Trabalhista. Alteração da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Relações de Trabalho. Projeto de Lei n. 6.787, de 2016 (Câmara dos Deputados). Projeto de Lei da Câmara n. 38, de 2017 (Senado Federal) enviada pela Presidência do Conselho Federal da OAB. Memorando n. 059/2017-GPR a Comissão Relatora do Projeto de Lei da Reforma Trabalhista

terão a garantia de receber os valores referentes ao salário mínimo legal nacional, tendo em vista sua jornada totalmente fragmentada, podendo este empregado trabalhar meio período, integral ou algumas horas semanais, conforme a boa vontade e necessidade do empregador. (OAB, 2017, “não paginado”).

Neste trabalho, buscamos um diálogo teórico com a agenda de pesquisa da sociologia do trabalho, sendo que temos como objetivo estudar os impactos da reforma trabalhista na estrutura social do trabalho no Brasil, com recortes em locais da cidade do Salvador.

A escolha por uma abordagem teórica e crítica quanto à temática do trabalho se vale da perspectiva de integrar categorias sociológicas em debate com os aspectos normativos e legais, quanto às perspectivas de entender o quanto o trabalho intermitente provoca uma aceleração da precarização do trabalho.

O trabalho intermitente foi escolhido como objeto de estudo em razão da flagrante potencialidade de modificação do tecido econômico-social o qual impacta, de forma direta, a economia familiar, o bem-estar do trabalhador e, em consequência, o desenvolvimento sustentável de nosso país que, nos últimos anos, fora alvo de reformas que, ao cabo, aumentaram a desigualdade social, contrariando o estado de bem estar social e a garantia da dignidade da pessoa humana.

O estudo da temática trabalho, com recorte na lei que alterou, profundamente, o contexto normativo, principalmente o trabalho intermitente, proposta nesta dissertação, assume um dos nortes para concretizar direitos e garantias mínimas do ser humano, na perspectiva da sociologia do trabalho.

Revela-se de indubitável importância se investigar os efeitos socioeconômicos ocorridos a partir da modificação normativa laboral com vistas à sintetizar vantagens e desvantagens para o trabalhador.

Além disto, demonstra-se estar presente a relevância social no desenvolvimento da pesquisa em pauta, já que o contrato de trabalho, bem como o desenvolvimento social daí advindo, guardam firme interesse precípua na dinâmica social e, ainda, configuram instrumentos para se realizar uma sociedade justa e solidária.

A nossa pesquisa tem como objetivo delinear um recorte empírico em que investiguemos os efeitos do trabalho intermitente na identidade (SENETT, 2002) dos trabalhadores, entendendo que o formato intermitente “neo-informaliza” a classe trabalhadora, daí que temos como estratégia teórico-metodológica:

- a) Desenvolver um levantamento do processo jurídico-legislativo de aprovação da reforma trabalhista;
- b) Desenvolver um levantamento dos impactos do trabalho intermitente na cidade do Salvador (Bahia), considerando a economia local, como sendo a principal de nosso estado;
- c) Realizar entrevistas com trabalhadores intermitentes da cidade do Salvador a ser realizada até 20/11/2020, com vistas à fazer levantamentos de dados e enquadrar em um contexto empírico.

Problematizando o tema, chega-se ao seguinte questionamento: em que medida, o trabalho intermitente reforça a precarização do trabalho e a quebra de laços sociais e de identidade do trabalhador com a sua atividade profissional e com o local de trabalho na cidade do Salvador, uma das cidades mais importantes do país quanto à dinâmica econômica e em relação ao PIB da região nordeste?

Como necessários desdobramentos, apresentam-se, dentre outras, as seguintes questões: É lícito contratar trabalho intermitente para substituição de pessoal em qualquer situação fática? Quais os efeitos que a reforma legislativa trabalhista, com a inclusão do contrato intermitente foram trazidos para o contexto social? Sob a ótica do trabalhador, com a implementação do contrato intermitente, houve avanço? Após a instituição da lei que disciplinou o trabalho intermitente, houve a prometida diminuição da taxa de desemprego? Diante da pandemia que se alastrou no ano de 2020, houve necessidade de contratação de trabalhadores, na cidade do Salvador (Bahia), na modalidade intermitente? Os trabalhadores intermitentes no Brasil recebem melhor remuneração? O mundo está caminhando para a desregulamentação do trabalho?

Pretende-se investigar se a implementação do contrato de trabalho intermitente modificou, de forma positiva, o trabalho e ocasionou efeitos evolutivos na vida social do trabalhador. Após passados mais de 2 anos da publicação da Lei

nº 13.467/17, planeja-se analisar as consequências sociais observadas na vida do brasileiro, bem como as características do contrato intermitente.

Esta dissertação busca estudar as relações de trabalho experimentadas ao longo da história da humanidade, os aspectos evolutivos, e fazer um recorte na legislação do trabalho brasileira alterada em 2017.

Com isto, procura-se identificar se houve ou não avanço social com a introdução do contrato intermitente e, ainda, estudar se houve o cumprimento da promessa de redução de desemprego no país e retirar o trabalhador da informalidade.

Após a implementação de bases teóricas e de dados, como segundo plano, fará investigações na cidade do Salvador (Bahia), a fim de descobrir como está desenhado o tecido social laboral que utiliza a contratação de trabalho intermitente.

2. CONTEXTO HISTÓRICO DO TRABALHO

Ao longo da história do mundo, o trabalho sempre foi utilizado como meio de sobrevivência do ser humano. A circulação de riquezas entre as diversas nações estava precedida da concretização do trabalho de certo indivíduo que, por sua vez, recebia o pagamento correspondente e, deste, extraía o sustento próprio e de sua família.

No entanto, tendo ciência que a organização do trabalho foi tomada pelo capitalismo como um dos fatores primordiais para o enriquecimento, o ser humano tratou de explorá-la com maior agressividade, de onde ocasionou crescente desigualdade social já que, às custas de muitos (na linha de frente do trabalho árduo), poucos enriqueceriam³.

O próprio Karl Marx, em seu livro, O Capital, ao conceituar, por meio de seu método peculiar crítico-dialético, os valores extraídos de uma mercadoria e, em claro

³ Com esta afirmação não se está discutindo a justiça ou não do enriquecimento por meio do trabalho.

exemplo, subtraiu o valor de uso das mercadorias para estudá-las, a partir do valor do trabalho humano, escreveu:

Se abstrairmos do valor-de-uso das mercadorias, resta-lhes uma única qualidade; a de serem produto do trabalho. Então, porém, já o próprio produto do trabalho está metamorfoseado sem o sabermos. Com efeito, se abstrairmos do seu valor-de-uso, abstraímos também de todos os elementos materiais e formais que lhe conferem esse valor. Já não é, por exemplo, mesa, casa, fio, ou qualquer outro objecto útil; já não é também o produto do trabalho do marceneiro, do pedreiro, de qualquer trabalho produtivo determinado. Juntamente com os caracteres úteis particulares dos produtos do trabalho, desaparecem o carácter útil dos trabalhos neles contidos e as diversas formas concretas que distinguem as diferentes espécies de trabalho. Apenas resta, portanto, o carácter comum desses trabalhos; todos eles são reduzidos ao mesmo trabalho humano, [trabalho humano abstracto] a um dispêndio de força humana de trabalho, independentemente da forma particular que revestiu o dispêndio dessa força (MARX, 2013, p. 11).

Importante frisar que Marx não nega a importância da existência do valor de troca na mercadoria, mas conclama ao raciocínio do leitor a relevância que deve ser dada ao trabalho humano ao qual pode ser medido pelo tempo despendido com o fim de gerar valor (levando-se em consideração que “o trabalho que constitui a substância do valor das mercadorias é o trabalho igual e indistinto, um dispêndio da mesma força de trabalho. ” (MARX, 2013, p. 12). Logo, o tempo utilizado para a produção da mercadoria deve ser valorado com grau médio de habilidade e de intensidade e em condições normais de trabalho.

Ao comparar 2 produtos produzidos à época, Marx discorreu sobre a importância do valor do trabalho humano ao sintetizar:

Enquanto valores, o fato e o tecido são coisas da mesma substância, expressões objectivas de um trabalho idêntico. Mas a confecção dos fatos e a tecelagem são trabalhos [qualitativamente] diferentes. Existem, contudo, situações sociais em que a mesma pessoa é alternadamente alfaiate e tecelão, em que, portanto, estas duas espécies de trabalho são simples modalidades do trabalho de um mesmo indivíduo, e não funções fixas de indivíduos diferentes, tal como o fato que o nosso alfaiate faz hoje e as calças que fará amanhã são apenas variações do mesmo trabalho individual. Um simples olhar mostra ainda que, na nossa sociedade capitalista, de acordo com as flutuações da procura de trabalho, uma dada porção de trabalho humano é fornecida ora sob a forma de confecção de vestuário, ora sob a forma de tecelagem. É possível que essas variações da forma do trabalho não possam efectuar-se sem atritos; contudo, elas são inevitáveis (MARX, 2013, p. 14).

Com o advento da globalização, métodos antigos de trabalho foram, paulatinamente, substituídos por diversas formas que definiram, muito bem, o contexto político mundial, dividindo o planeta, ainda mais, em nações chamadas “desenvolvidas” e outras periféricas ou não desenvolvidas. Criou-se, ainda, um terceiro gênero à países que, muito embora não se alimentam da melhor fatia do mercado e não conferem dignidade plena aos seus nacionais, nadam ao lado das grandes nações, sentindo-se com mesmo tamanho, porém, tais quais os pequenos peixes, comendo migalhas deixadas pelos grandes. À tais países, chamamos de nações em desenvolvimento ou subdesenvolvidas.

Daí, frente às forças das maiores potências mundiais, ocasionam-se violações às liberdades individuais dos nacionais, manipulação aos meios de produção, perda de autonomia em questões de legislação do trabalho, meio ambiente e previdenciária, segurança alimentar, políticas de emprego, renda, impactos na saúde da população. Como exemplo de tais nações, podemos citar a África do Sul, o Brasil, o Chile, a Argentina, o México, entre outras. (abateram todos os países. EUA bateram 50 milhões de necessitados).

A característica comum de tais nações é o forte potencial de consumo interno, mão de obra barata, riquezas minerais e vegetais, como se fossem colônias que iriam fornecer mão de obra e riqueza para as nações colonizadoras. Em sendo assim, tendo em vista o sentido exploratório do Brasil, apesar da evolução histórica, a roupagem colonial apenas se modificou. Observe que continuamos sendo o grande celeiro do mundo e somos marcados pela exportação de matéria prima para, após a industrialização, importarmos muitos bens de consumo duráveis, tais como automóveis, produtos de linha branca, celulares e etc.

O trabalho, como se sabe, não se revela apenas como fator de geração de renda, mas desenvolve um significativo aspecto de socialização, conforme acima abordado, ao fazer enxertos da leitura marxista. Sim, porque o ser humano é um indivíduo que precisa se relacionar, seja com sua família, com a comunidade onde reside, com parentes, amigos e, principalmente, com colegas de um espaço/empresa onde compartilha sua força de trabalho. Logo, o labor humano deve ser visto como uma relação social complexa, um método para crescimento e adequação social, desenvolvimento político, consolidação de costumes. Em suma,

devemos encarar o trabalho como uma das bases (senão a mais importante base) de formação da identidade do ser humano.

O debate promovido por Dejours esclarece que:

A tese conhecida como “centralidade do trabalho” mostra que o trabalho desempenha um papel essencial de formação do espaço público, pois trabalhar não é tão-só produzir: trabalhar é ainda viver junto. Ora, viver junto não é produto de geração espontânea; pressupõe uma atenção em relação ao outro, um respeito pelo outro e contribuições extremamente complexas por parte de todos, na luta contra o poder dos interesses privados. O trabalho é mesmo, certamente, o *locus* principal em que se realiza o aprendizado da democracia. Mas, se a renovação do viver junto fracassa, então o trabalho pode se tornar uma perigosa força de destruição da democracia e de difusão do cinismo e do cada-um-por-si. (...) O individualismo é uma derrota e não um ideal (DEJOURS apud PINTO, 2007, p. 17).

Entretanto, a intenção da mão de obra humana, ao longo dos séculos, não foi vista somente no aspecto de forma de desenvolvimento social mas, de forma pujante, de controle social, político, econômico e, por que não, de controle humano e exploração. Isto porque se contrapôs de um lado o empresariado e, no outro lado, os trabalhadores. Estes últimos, foram vistos com necessidades básicas de sobrevivência, mormente frente aos salários indignos auferidos, altas taxas de desemprego, longas jornadas de trabalho, enquanto que os primeiros foram e são os detentores dos meios de produção, cujo crescimento dependem da força humana de outrem (seja motora ou intelectual), com o fito de se manter, em funcionamento, o sistema de acumulação de capitais. A dicotomia capital e trabalho é a base da contradição do capitalismo.

Formou-se, então, uma divisão entre produtores e administradores do labor humano, revelado pela desigualdade social, cada vez mais crescente já que, os produtores recebem muito menos do que os administradores.

Em verdade, observa-se um contrassenso cultural (pensado dentro da sistemática do trabalho) já que, nas palavras de Geraldo Augusto Pinto:

o problema era fazer que o trabalhador empregasse todo o seu engenho, sua criatividade, seus conhecimentos técnicos, suas competências profissionais assimiladas nos ofícios que exerceu, suas habilidades pessoais adquiridas com as situações que enfrentou nestes, seu maior esforço psíquico, intelectual e físico, toda a sua capacidade de concentração e destreza para a realização das tarefas que lhe competiam,

tudo com o menor desgaste de suas energias e, principalmente, dentro do menor tempo possível (PINTO, 2007, p. 24).

Neste sentido, cabe à grande massa de operários a execução das tarefas brutais, a exposição às intempéries temporais, enquanto que, a uma pequena classe de trabalhadores, geralmente os detentores do capital, ficaria com a participação gerencial, administração científica e a organização propriamente dita.

Para melhorar a efetividade do sistema empresarial, Taylor (1990, p. 117-118) enxergou uma organização diferente, baseada na especialização extrema de todas as funções e atividades, dentre as quais podemos destacar as atividades inerentes à “administração científica” (como o autor denominou, em sua obra), as quais, por meio de ordens, dirige a prestação do trabalho humano, apontando, dentre outros, as instruções, as quantidades de produção esperadas e o método a ser utilizado.

Tais especializações dos obreiros eram tão específicas que, após treinados, o chão de fábrica os enxergava como peças que, após o surgimento de qualquer falha na produção fabril, poderiam ser substituídas.

Dito isto, não pretendo, neste trabalho, escrever, de forma profunda, sobre os sistemas de produção Taylorista, Fordista, ou Toyotista, o qual, tomando como exemplo os últimos, extrai-se a ideia de que de um trabalho em série, elevada especialização amalgamada a limitação e simplificação tão extremos de parte da linha de montagem industrial, repetindo movimentos absolutamente iguais, em um dado espaço de tempo, o qual poderia ser desenvolvido por qualquer trabalhador, desde que devidamente treinado para tanto.

Desenvolvido pelo engenheiro norte americano Frederick Taylor (1856 - 1915), o Taylorismo foi o primeiro movimento que se desenvolveu, sendo a modalidade mais próxima do início da produção industrial. Nesta modalidade, os processos produtivos eram fracionados e realizados por operários treinados e excessivamente instruídos para desempenhar de forma melhor e mais lógica a sua função.

De acordo com a sua teoria, sob o argumento de que os patrões ficariam reféns aos seus empregados, a empresa deveria repelir a tese da administração por incentivo e iniciativa, a qual um trabalhador, por iniciativa própria, sugere, ao

empresário, ideias para majorar os lucros empresariais e, em contrapartida, o patrão o recompensaria com uma espécie de gratificação. A subordinação às determinações dos patrões era imperiosa e os trabalhadores não possuíam nenhuma autonomia, o que ocasionou resistência e descontentamento. O trabalhador funcionava como uma máquina, tudo para aumentar a produção.

Frederick Taylor concentrou seus argumentos, tão somente, na eficiência do trabalho objetivando dois propósitos, a saber: de forma mais inteligente, os empregados deveriam realizar suas tarefas com máxima economia de esforço. Para alcançar tais objetivos, a empresa deveria fornecer adequado treinamento na função específica que iria desenvolver.

Entretanto, com a implementação do Taylorismo, revelou-se marcante a robotização dos trabalhadores porquanto realizavam funções repetitivas, relegando os trabalhadores à serem descartáveis e simplesmente substituíveis.

Em sua teoria, ainda, Taylor pregava a realização de estudos para evitar a fadiga do trabalhador, o estímulo salarial proporcional à produtividade, com premiações por desempenho e a hierarquização da cadeia produtiva que, muito embora dotado de boa aparência, corria-se sérios riscos de efetivar maior controle sobre os trabalhadores como, de fato, ocorreu.

O fito dos estudos de Taylor, em síntese, seria efetivar uma completa análise do trabalho (e da administração) de modo a proporcional maior redução de custos operacionais e, conseqüentemente, maximização dos lucros do empresário, ignorando, todavia, as necessidades básicas dos trabalhadores que sentiram, com isto, demasiadamente explorados e insatisfeitos, causando grande oposição por parte dos trabalhadores.

Por outro lado, inspiradas nos estudos realizados por Taylor, o modelo de organização do trabalho de Henry Ford foi um marco importante para as lutas de classe. Por meio do fordismo (teoria desenvolvida em 1913), o trabalho foi mecanizado por intermédio da esteira de montagem.

Uniformizando alguns modelos, Henry Ford personalizou a produção de automóveis em série, podendo, por conseguinte, abastecer o consumo da massa. Com isto, para submeter a força de trabalho ao ritmo exaustivo e maçante da

produção, Ford partiu para uma nova lógica, a saber: dispor de salários mais altos, como se o valor estipulado fosse o suficiente para que o proletariado esquecesse as condições laborais em que estava submetido, aceitando imposições que causavam danos não só físicos, como também, mentais.

Consoante lição extraída de Gounet, “o Fordismo foi um sistema de produção em massa a qual, a produção dos carros seria feita de forma inusitada à época: o carro passava em uma esteira, enquanto que os industriários permaneciam estáticos, cada um executando apenas uma única e específica tarefa” (GOUNET, 1999, p. 98).

Com tal modelo, as fábricas iriam ganhar com a redução de deslocamentos dos empregados, tornando-se desnecessário contratar mais empregados para aquelas funções.

A teoria trouxe inúmeros ganhos para as indústrias de carro que seguiram os ensinamentos do Henry Ford, de forma que a própria Ford produziu mais de 2 milhões de carros, por ano, durante a década de 1920, tornando-se um grande instrumento para expansão do capitalismo.

No entanto, apesar de ganhos empresariais, restaram diversas críticas ao trabalho desenvolvido pelos operários o qual executavam apenas uma única tarefa inúmeras vezes, em trabalhos repetidos, mecanizando o ser humano (tal qual retratou o ator Chaplin, em seu filme “Tempos Modernos”).

Outrossim, o modelo apregoado era bastante inflexível, porquanto, muito embora produzisse um produto em grande escala, não era capaz de atender demandas diversas, além de não dotar os trabalhadores de outras habilidades para o desempenho de um emprego diferente, já que, como visto, cada empregado é responsável por uma ação específica.

Tal qual o professor José Ricardo Ramalho nos ensina,

Os estudos voltados à temática do trabalho com o objetivo de dar conta das transformações do sistema fordista tem apresentado, para além de algumas especificidades, posições variadas que podem ser agrupadas em dois conjuntos: aqueles que defendem a existência de um movimento de superação do fordismo, apontando novos rumos possíveis; e aqueles que sustentam que as mudanças são uma readequação e um ajuste frente à crise do sistema produtivo (RAMALHO apud MARTINS, 2004, p. 8).

As duas posições mencionadas acabam convergindo para uma ideia de crise do modelo fordista e, dentro deste contexto, que se confrontam noções tais como as de especialização flexível e de *neofordismo*, e que também se verifica que tanto o entendimento da crise como seus possíveis desdobramentos tem relação direta com a definição do que vem a ser o sistema fordista.

Como lembra David Harvey:

[...] a implantação do fordismo é muito mais complexa do que faz supor a mera apropriação do nome de Henry Ford para o processo. Sem desqualificar o papel de Ford – que introduziu o sistema de um dia de trabalho de oito horas com o pagamento de cinco dólares aos trabalhadores da linha automática de montagem de carros de sua fábrica – ele na verdade articulou, de forma singular, certas tendências correntes à época. (HARVEY, 1993, p. 35).

Para além do uso de inovações tecnológicas e organizacionais, bem como do formato corporativo nos empreendimentos de que Ford se apropriou e que já estavam em curso, muitos desde o século XIX, vale lembrar as ideias de Frederik W. Taylor que foram pautadas na defesa da administração científica.

Articulam-se como ideias formadoras da singularidade do fordismo, nas palavras de Santana:

[...] a separação entre concepção/execução, a fragmentação/rotinização/esvaziamento das tarefas; a noção de um homem/uma tarefa com especialização desqualificante; o controle do tempo de execução das tarefas estritamente orientadas por normas operacionais em um processo onde a disciplina se torna o eixo central da qualificação requerida; pouca ou nenhuma aceitação do *saber* dos trabalhadores tendo em vista contribuir para a melhoria do processo produtivo, e, conseqüentemente, do produto; e produção em massa de bens a preços cada vez menores para um mercado também de massa”. (SANTANA, 2004, p. 15).

Por fim, com o objetivo de recuperar as fábricas japonesas fortemente destruídas pela segunda guerra mundial, o Toyotismo (desenvolvido na Toyota Motor Company, no Japão, desde os anos de 1950, por Taiichi Ohno, Shingeo Shingo e Eiji Toyoda) contrapôs a rigidez do sistema Fordista, sendo caracterizado, além da profunda reorganização do trabalho internamente às plantas, como uma forma flexível de produção, o que resultou no fim do período fordista, vez que a

rigidez de seu sistema produtivo não vinha apresentando retorno à competitividade das mercadorias japonesas.

O mais novo sistema de produção tem três características fundamentais, o trabalho em equipe e de cooperação, o melhoramento contínuo e a produção *just in time* (sistema de cronometragem laboral).

Consistia em poupar espaço na estocagem de matérias-primas e mercadorias de forma que as fábricas aumentavam a produtividade, uma vez que diminui o desperdício, o tempo de espera, a superprodução e os gargalos de transporte.

Os trabalhadores deveriam assumir responsabilidades cumuladas gerenciadas pelas características japonesas denominadas de “Kaizen” e Genchigenbutsu que significavam em aprimoramento de operações de negócios de forma ininterrupta e na reanálise da produção e fiscalização de eventuais problemas de produção (o que à época ficou conhecido pela expressão “vá e veja”), muito embora fortemente demandados pela produção *just in time*, o que geraria maior estresse laboral.

Como se não bastasse, este último modelo não revelou qualquer pretensão à elevação de salários dos empregados, mas no pagamento de prêmios em razão de sua produtividade, implicando no maior controle empresarial das atividades do operário.

Além disto, como não havia produção constante, de modo a não cumular estoques, além da tecnologia adotada nas fábricas, o Toyotismo gerou um grande aumento no desemprego, caracterizado como estrutural.

O desemprego estrutural se percebe quando os níveis de habilidades dos desempregados se mostram em descompasso com a quantidade de trabalhos à disposição. “A principal causa deste tipo de desemprego são mudanças estruturais na economia. (...) podem ser decorrência de novas tecnologias nos processos produtivos, entre outros fatores que impactam o mercado” (RECH, 2016, p. 2).

O cenário neoliberal e globalizado força esta espécie de desemprego já que as explorações do trabalhador com as mudanças legislativas impostas pelo mercado de capitais impulsionam o desaparecimento de postos de trabalho sob a falácia de que o mercado irá criar, de uma forma evolutiva, novas e modernas formas de

trabalho. No entanto, o ritmo de extinção de postos de trabalho é mais intenso — levando ao aumento no número de desempregados.

Outro sinal claro do desemprego estrutural é o crescimento do trabalho informal, que se torna a principal fonte de renda da população que não consegue voltar ao mercado de trabalho. No Brasil, a taxa de informalidade bateu seu recorde histórico em 2019: 41,1% em média, representando um contingente de 38,3 milhões de trabalhadores informais, segundo dados do IBGE publicados na *Época Negócios*. (CAPITAL RESEARCH, 2020, “não paginado”).

Por outro lado, o trabalho em equipe e de cooperação tem como objetivo obter um acabamento melhor do produto, onde a equipe é responsável por si mesma, organiza o seu trabalho e se auto controla. Surgindo, assim, uma organização de trabalho por equipes, com trabalhadores que exerciam diversas funções. Além disto, se sustentava numa rede de subcontratação entre grandes firmas cujas relações eram muito fortes e estruturadas.

A segunda característica, constitui-se na otimização dos produtos, implementando constantemente pequenas alterações nos mesmos. Não obstante, é clarividente que, no Toyotismo, o aperfeiçoamento tem como um dos principais agentes o próprio trabalhador, que é quem sugere as modificações dos produtos.

Isto era obtido pela focalização no produto principal, gerando desverticalização e subcontratação de empresas que passavam a desenvolver e a fornecer produtos e atividades, como utilização de uma força de trabalho polivalente agregando em cada trabalhador atividades de execução, controle de qualidade, manutenção, limpeza, operação de vários equipamentos simultaneamente, dentre outras responsabilidades.

A última característica, a produção *just in time*, é concebida como fundamento do sistema organizacional Toyotista, dela entende-se que os estoques deverão ser reduzidos, sendo a produção controlada de acordo com a demanda, a matéria-prima também sobre a mesma situação, onde só serão adquiridas quando estritamente necessárias para a produção, sem precisar manter estoques.

Este sistema tem como objetivo fundamental a contenção de gastos ao exclusivamente necessário. Todavia, esta contenção alcança, outrossim, a mão de obra, já que a contratação e a demissão de operários estarão ligadas à demanda, o

que acaba causando incerteza ao proletariado, uma vez que, se a demanda não estiver alta, o trabalhador poderá ser demitido.

Conclui-se, portanto, que nenhum dos sistemas organizacionais capitalistas se preocupava com a saúde do seu empregado, visando apenas o lucro. Em que pese cada situação ter acontecido em momentos diferentes, todos os sistemas, aqui trazidos, valeram-se da insegurança jurídica, das lacunas presentes dos direitos trabalhistas existentes à época, da ausência de direitos fundamentais, de proteção social, da necessidade de trabalho e renda, para explorar os trabalhadores, adquirindo mão de obra mais barata, sujeitando-os a jornadas exaustivas, situações insalubres e de alta periculosidade.

Bem no início da 3ª Revolução Industrial, Hannah Arendt (1958) publica em seu livro, *A Condição Humana*, considerações importantes sobre o trabalho e o que chamou de *vita activa*. Para ela, o mundo do trabalho (e lembre-se que ela vivia então uma etapa importante de automação do trabalho) privilegia o fazer, o produzir, a ação, a *vita activa* em contraposição à *vita contemplativa*. Ela vê nesse mundo o privilégio da tecnologia e do conhecimento científico em contraposição à busca pela verdade. Ela descreve o homem de seu período como um *animal laborans*.

O filósofo coreano radicado em Berlim Byung-Chul Han tem uma posição bastante crítica sobre esses conceitos. Ele caracteriza nossa sociedade como a sociedade do cansaço. E nela descreve uma dinâmica muito particular, em que a *vita activa* e o *animal laborans* não predominam como imaginou Arendt em 1958: As descrições do *animal laborans* moderno de Arendt não correspondem às observações que podemos fazer na sociedade de desempenho de hoje. O *animal laborans* pós-moderno não abandona sua individualidade ou seu ego para entregar-se pelo trabalho a um processo de vida anônimo da espécie. A sociedade laboral individualizou-se numa sociedade de desempenho e numa sociedade ativa. O *animal laborans* pós-moderno é provido do ego ao ponto de quase dilacerar-se. Ele pode ser tudo, menos passivo. Se renunciássemos à sua individualidade fundindo-se completamente no processo da espécie, teríamos pelo menos a serenidade de um animal. Visto com precisão, o *animal laborans* pós-moderno é tudo menos animalesco. É hiperativo e hiper-neurótico.

Deve-se procurar um outro tipo de resposta à questão que pergunta por que todas as atividades humanas na pós-modernidade decaem para o nível do trabalho; por que além disso acabam numa agitação tão nervosa. (...). Precisamente frente à vida desnuda, que acabou se tornando radicalmente transitória, reagimos com hiperatividade, com a histeria do trabalho e da produção. Também o aceleração de hoje tem muito a ver com a carência do ser. A sociedade do trabalho e a sociedade do desempenho não são uma sociedade livre. Elas geram novas coerções. A dialética do senhor e do escravo está, não em última instância, para aquela sociedade na qual cada um é livre e que seria capaz também de ter tempo livre para o lazer. Leva ao contrário a uma sociedade do trabalho, na qual o próprio senhor se transformou num escravo do trabalho. (ARENDDT, 2016, pg. 33).

Nessa sociedade coercitiva, cada um carrega consigo seu campo de trabalho. A especificidade desse campo de trabalho é que somos ao mesmo tempo prisioneiro e vigia, vítima e agressor.

Assim, acabamos explorando a nós mesmos justamente porque somos forçados a isso pelo sistema do capital que, diuturnamente, nos impõe. Com isso, a exploração é possível mesmo sem senhorio. Pessoas que sofrem com a depressão, com o TPB (Transtorno de Personalidade Borderline) ou SB (Síndrome de Burnout) desenvolvem sintomas iguais aos que apresentavam também aqueles muçulmanos (Muçulmano era o apelido dados àqueles prisioneiros dos campos de concentração, na II Guerra Mundial, que, em função de sua debilidade física e mental, não passavam de 'esqueletos ambulantes' nos campos de concentração. Os muçulmanos são prisioneiros fracos e consumidos, que se tornam completamente apáticos com a depressão aguda e que nem sequer conseguem ainda distinguir entre o frio e o comando do guardo.

Tais síndromes se assemelham ao quadro depressivo, justamente porque há esgotamento físico ligado ao trabalho. Não podemos nos isentar da suspeita de que o *animal laborans* pós-moderno, com seus transtornos neuronais, seria também um muçulmano, com a diferença, porém, de que, diversamente do muçulmano, está bem-nutrido e, não raras vezes, bastante obeso.

O último capítulo da *Vita Activa* de Hannah Arendt trata do triunfo do *animal laborans*. Frente a essa evolução social, Arendt não oferece nenhuma alternativa efetiva. Apenas constata, resignada, que a capacidade de agir fica restrita a poucos. Depois, nas últimas páginas de seu livro, ela conjura diretamente o pensar. O pensamento seria o que menos prejuízos teve daquela evolução social negativa.

Embora o futuro do mundo não dependa do pensamento, mas do poder das pessoas que agem, o pensamento não seria irrelevante para o futuro das pessoas, pois, dentre as atividades da *vita activa*, o pensamento seria a mais ativa atividade, superando todas as outras atividades quanto à pura atuação. Assim, ela encerra seu livro com as seguintes palavras:

Aqueles que estão familiarizados com a experiência do pensamento dificilmente deixarão de concordar com o provérbio de Cato [...]: ‘Jamais se é tão ativo como quando, visto do exterior, aparentemente nada se faz, jamais se está menos só do que quando se está só na solidão consigo mesmo. (ARENDR, 2016, pg. 34).

Essas frases conclusivas soam como um auxílio iminente e necessário. O que poderá erigir aquele puro pensamento em que se pronuncia “de forma a mais pura” a “experiência do ser-ativo”? Justo a ênfase no ser-ativo tem muito em comum com a hiperatividade e a histeria do sujeito de desempenho pós-moderno. Também esse provérbio de Cato, com a qual Arendt encerra seu livro, está um tanto deslocado, pois em seu tratado *De re publica*, Cícero reporta-se originalmente a ele.

Na passagem mencionada por Arendt, Cícero interpela seus leitores a afastar-se do ‘fórum’ e do ‘burburinho da multidão’ e retirar-se para a solidão de uma vida contemplativa.

Assim, logo após ter citado a Cato, ele louva propriamente a vida contemplativa. Não a vida ativa, mas só a vida contemplativa é que torna o homem naquilo que ele deve ser. A partir daí, Arendt quer louvar a *vita activa*. Também aquela solidão da vida contemplativa não se coaduna, sem mais, com o ‘poder do homem ativo’, conjurado sempre de novo por Arendt.

Por volta do final de seu tratado *Vita activa*, sem querer, Arendt acaba falando a linguagem da vida contemplativa. Ela não consegue ver que precisamente a perda da capacidade contemplativa, que não por último depende da absolutização da *vita activa*, é corresponsável pela histeria e nervosismo da sociedade ativa moderna.

Evidentemente, Hannah Arendt, à época, não poderia ter vislumbrado o impacto que a sociedade de informação causaria nas relações de trabalho e, conseqüentemente, em nossas vidas.

Foi neste panorama que se viu o desenvolvimento da indústria nos países capitalistas periféricos, já que, estavam alinhadas a instabilidade macroeconômicas (que gerou baixo crescimento), redirecionamento de estratégias de padronização em larga escala para a crescente agregação tecnológica, maior qualidade e personalização dos produtos.

A consecução de tais objetivos exigia, conseqüentemente, as seguintes imposições: 1) alta flexibilização da produção, ou capacidade de produzir diferentes modelos de produtos em um curto espaço de tempo; 2) produtos com alto índice de qualidade. Para se alcançar tal característica sem, contudo, aumentar o preço da produção, dever-se-ia baixar os custos do valor do trabalho; 3) continuar a desenvolver o modelo toyotista de produção com a manutenção da “fábrica mínima”, operando-se com baixíssima capacidade ociosa no chão de fábrica; 4) atendimento do tempo exigido pelo cliente para que o produto fosse entregue.

A partir deste conjunto de transformações macro e microeconomias, entrou em vigor um novo regime de acumulação de capital em nível internacional, a “acumulação flexível” (denominação cunhada por Harvey, 1993) cujos objetivos são: flexibilização dos mercados de trabalho, das relações de trabalho, dos mercados de consumo, das barreiras comerciais, do controle da iniciativa privada pelo Estado com as transformações ocorridas na esfera política.

Desta forma, nas palavras de Geraldo Augusto Pinto:

Esse conjunto de ações estatais flexibilizadoras teve como base ajustes estruturais nas contas nacionais, afetando desde as políticas sociais até a continuidade do investimento estatal direto nos setores produtivos e financeiros, submetendo a alocação dos recursos e dos resultados econômicos ao movimento de livre mercado. No que tange aos trabalhadores, passou-se a eliminar sistematicamente as regulamentações protetoras de direitos básicos, responsabilizando-as pelo engessamento dos mercados de trabalho, pela elevação dos custos de produção e subsequente diminuição da competitividade empresarial. Buscou-se acelerar sua mobilidade e flexibilidade entre setores, regiões, empresas e postos de trabalho, reduzindo os custos empresariais e eliminando a rigidez resultante da atividade sindical. (PINTO, 2007, p. 45).

O panorama que se formou foi a divisão da mão de obra em duas grandes classes: a primeira, uma quantidade de trabalhadores escolarizados, ocupantes de altos cargos dentro do setor produtivo (indústria, serviços, setor financeiro, entre outros), preparados, até mesmo, pela educação pública de qualidade e

concentrados nos principais países capitalistas (Japão e Suécia, por exemplo) e pouca rotatividade nas empresas.

A segunda classe é representada por uma massa de trabalhadores, geralmente ocupantes de ofícios em países periféricos e populosos, com baixos salários, alta rotatividade no emprego. Este grupo que se revela numericamente maior, se comparado ao primeiro, vê suas condições sociais cada vez mais precárias, presencia a regressão constante de seus direitos sociais e proteções trabalhistas e, ainda, a criação de normas com vistas à desmobilização sindical e desestímulo à sindicalização.

No caso brasileiro, ao contrário de relações estanques entre o “moderno” e o “atrasado”, haveria uma relação “simbiótica” entre esses dois momentos da realidade do país: o “crescimento não capitalístico do setor comerciário” (e um aparente inchamento das grandes cidades) seria funcional à acumulação capitalista. Os estudos de Kowarick (1975), sobre o “processo de marginalização nas zonas urbanas”, e de Prandi (1978), sobre o “trabalhador por conta própria”, focaram no tema da marginalidade. Kowarick (1975), polemizando com Nun (1969) e Quijano (1970), contesta o caráter “afuncional” ou “disfuncional” à acumulação capitalista de segmentos como trabalhadores autônomos, empregadas domésticas, desempregados, subempregados, formas tradicionais de produção etc.

Outras abordagens, como Singer (1977) e Santos (1978), dedicaram-se, por caminhos diferentes, a buscar os nexos histórico-estruturais que em países não desenvolvidos, tais como o Brasil, estabeleciam-se, no primeiro caso, entre “modos de produção” (particularmente o “mercado”, o “autônomo” e a “subsistência”) e, no segundo caso, entre o “circuito superior” (setor monopolista) e o “circuito inferior” da economia (composto de “atividades de pequena escala”). A partir do fim dos anos 1970, tal perspectiva perdeu importância com o esvaziamento do tema do desenvolvimento, a crise do marxismo, a crítica teórico-metodológica e política aos determinismos e economicismos, entre outros fatores.

Neste mesmo período, percebeu-se, no Brasil, a criação de categorias de mercado formal e não formalizado (MF e MNF, respectivamente), ganhando destaque os trabalhadores por conta própria, os biscateiros e os empregados

domésticos. Chegou-se ao ponto de demarcar o debate brasileiro um caráter de trabalhadores subordinados e condição intersticial perante a produção capitalista.

A professora Maria Cristina Cacciamali, muito bem sintetizou a necessidade capitalista dos trabalhadores informais para um curto espaço de tempo e, ainda, informou os efeitos deletérios sobre os trabalhadores à médio e longo prazo:

Ademais, segundo os autores do PREALC, cuja análise segue a interpretação da OIT/Genebra, as atividades executadas sob a forma de organização do Setor Informal podem ser lucrativas no curto prazo; no longo, contudo, tendem a perder participação no mercado. a partir dessa constatação, Tokman & Souza classificam os produtores informais como funcionais ou marginais. As recomendações políticas que propõem são específicas para cada subgrupo. As primeiras são exercidas em níveis de produtividade que permitem aos produtores resistir à concorrência capitalista, devendo ser, por isso, estimuladas. As segundas, entretanto, tendem a desaparecer, de sorte que é preciso pensar em qualificar os produtores inseridos nessas atividades a fim de capacitá-los para outras ocupações. (CACCIAMALI, 2007, p. 145).

Gerry sintetiza a interdependência entre os setores Formal e Informal e oposição que se observa dos trabalhadores que estão à margem da formalidade, tanto em questões de condições de trabalho de modo geral, quanto em relação à padrão remuneratório:

Os pequenos produtores têm vínculos com a grande indústria e comércio – muito mais no contexto de compras do que no de vendas -, bem como com diversas instituições do Estado. O mundo do pequeno produtor e do trabalhador ocasional intepetra aquele das corporações multinacionais, de grande comércio, dos bancos e das agencias internacionais. No entanto como em todas as relações caracterizadas pelo binômio dominação/subordinação, não existe igualdade na extensão e natureza desta interpenetração. Cada pólo da relação se beneficia e depende do outro, mas de maneira diversa. A dependência é complexa e fortemente favorável à hegemonia capitalista. (GERRY apud CACCIAMALI, 2007, p. 146).

O trabalho visto dentro do mundo capitalista e neoliberal faz com que ocorra a subordinação do mercado informal que flui sob a imposição própria de grandes firmas e grupos oligopolistas que, no exemplo do Brasil, estão ligados ao capital estrangeiro e recebem a chancela de nossos governos, criando barreiras para impedir que os informais avancem sobre o terreno explorado pelos formais e atuando somente nos espaços deixados pelo mercado formal, razão pela qual, deve-se combatê-lo, veementemente.

Dentro de um contexto de reestruturação produtiva e de globalização ganhou-se evidência o trabalho industrial (se destacando, logo, como objeto de estudo na década de 1990). Leite (2012, p. 107) identifica novas ênfases:

Centralidade da empresa como agente da transformação das relações de trabalho; subordinação da Sociologia à Economia, ignorando o caráter político das transformações; novo determinismo, expresso na inexorabilidade das novas mudanças; privilegiamento dos estudos de caso na análise das transformações do trabalho (RAMALHO, 2019, p. 8).

Já no final da década de 1990, quando se passa a observar mais o mercado de trabalho, tangenciando as empresas, destacaram-se os termos flexibilização, precarização do trabalho e terceirização da mão de obra.

Como muito bem destacou o prof. José Ricardo Ramalho (2019):

A especificidade desse processo só poderia ser mais bem entendida se articulada aos determinantes intra e extra-fabris, com suas novas formas de contratação e seus impactos sobre um mercado de trabalho estruturalmente heterogêneo (RAMALHO, 2019, p. 9).

Um dos exemplos que se tem ocorrido com os trabalhadores terceirizados, os quais perderam a identidade sindical, sendo remetidos para categoriais estranhas à sua que, nem sempre, tinham a mesma luta e interesses em comum.

Assim, percebe-se, neste período, um aumento do sindicalismo “neocorporativo”, o qual privilegia interesses dos trabalhadores qualificados e estáveis em detrimento dos precarizados, terceirizados, subcontratados (ANTUNES, 2007).

Tal situação provocou grande desmobilização sindical, desemprego, precarização do trabalho, abalando as estruturas de proteção social dos Estados, gerando desregulamentação dos direitos, criando, com isto, o neoliberalismo.

Os sistemas de trabalho aqui sintetizados, como visto, além de separar os trabalhadores, os enxergavam como peças humanas descartáveis, que poderiam, a qualquer tempo, serem eliminadas, caso não atendessem os desejos dos detentores do capital, a saber, máxima extração de sobre trabalho não pago ou mais-valia.

No caso particular do Brasil, o nosso Estado sempre se revelou descuidado e não resistente para a retirada de direitos, tendo um curto período de exceções à esta regra, tal qual nos ensina a prof. Dra. Ângela Borges (2016, p. 715 e 716).

A atuação do Estado brasileiro sempre foi coerente com a reprodução dessas condições degradadas de funcionamento do mercado de trabalho, mantendo o salário-mínimo, preço básico da economia, historicamente deprimido, regulado sempre para baixo, na contramão do aumento da produtividade e da expansão da riqueza socialmente gerada política que se constituiu em um dos pilares do caráter excludente e perverso do capitalismo brasileiro. Outra variável importante para a análise aqui pretendida refere-se ao caráter tardio da universalização dos direitos sociais no Brasil: apenas em 1988, com a primeira Constituição pós-ditadura militar, promulgada em um período de crise econômica, hiperinflação e alargamento e aprofundamento da pobreza. A Constituição brasileira de 1988 reproduziu a disputa entre projetos de país – que se explicitou com o fim da ditadura – recepcionando as demandas do capital, das elites proprietárias, mas, também, as demandas reprimidas dos trabalhadores pela construção de um Estado do Bem-Estar e pela superação da exclusão histórica, assegurando direitos sociais universais e colocando o combate à pobreza como obrigação do Estado. Até então, a cidadania estava restrita ao emprego assalariado e a pobreza era objeto de medidas assistenciais e emergenciais para situações-limite, sempre restritas e insuficientes. (BORGES, 2016, p. 715-716).

Alinhada à esta situação subserviente do Estado brasileiro frente ao poder econômico, os governos voltados à projetos sociais que o Brasil já elegeu sempre foram alvos de derrotas e golpes do domínio capital, tal como ocorreu com a presidenta Dilma Rousseff que, após a sua derrota em votação no Congresso Nacional, seu vice, Michel Temer, cumprindo a missão que lhe fora atribuída, cuidou em elaborar rigoroso ajuste fiscal e, ainda, implementar a reforma trabalhista (denominada de lei de modernização das relações do trabalho), trazendo promessas de redução do desemprego no Brasil e melhoria social.

3 A REFORMA TRABALHISTA E A “SOLUÇÃO” DO TRABALHO INTERMITENTE

Ao longo da década de 90, o discurso que se ouvia na comunidade econômico-financeira era de que as inovações tecnológicas, a globalização, o baixo nível de qualificação e da mão de obra dos empregados, as leis disfuncionais e defasadas (gerando desemprego e informalidade), eram os principais responsáveis

pelo não crescimento do Brasil e, conseqüentemente, pela redução da desigualdade social.

Viu-se, claramente, o país atravessar um período de lutas políticas e ideológicas já que, naquela época, por um lado, havia o ataque aos direitos sociais, em especial os direitos trabalhistas e, da parte oposta, existia a resistência dos trabalhadores, encabeçada pelos sindicatos, associações e partidos políticos que defendiam posições contrárias ao governo da época (Fernando Henrique Cardoso - 1994 a 2002).

No entanto, contrariando tais argumentos, o Brasil vivenciou um crescimento a partir de 2004 revelado no desenvolvimento econômico, alcançando o posto de sétima economia do mundo; incremento do mercado interno, com o aumento da renda das famílias; ampliação do acesso ao crédito e a presença firme do Estado por meio de programas sociais, tais como a concessão de moradia, seguro-desemprego, PIS/PASEP, entre outros, ocasionando o surgimento da “nova classe média”⁴.

Além disto, se percebeu um firme avanço no que se refere ao tecido demográfico, já que houve queda no número de pessoas que se inseriram no mercado de trabalho (em razão das políticas de estímulo à elevação da escolaridade dos jovens e da melhora da renda das famílias o que diminuiu a necessidade da procura de emprego para auxiliar na composição da renda familiar).

Segundo Baltar (2017, *et al*), na geração de emprego e renda do crescimento com inclusão social se destacou a formalização da atividade econômica e dos contratos de trabalho. As razões para essa formalização vão desde o crescimento mais forte e continuado da economia, passando pelo maior cuidado das autoridades para com essa formalização – visando aumentar a arrecadação de impostos e contribuições sociais para lograr as metas de superávit primário – até um tratamento tributário e contributivo diferenciado para os pequenos negócios (SIMPLES), com o objetivo de estimular sua formalização.

Em 2003, as duas definições proporcionaram números parecidos para o total do emprego formal. No período 2003-2013, entretanto, o crescimento do emprego da RAIS foi significativamente maior do que o do emprego formal medido pela

⁴ A chamada nova classe média brasileira é constituída por famílias com renda per capita mensal entre R\$ 291,00 a R\$ 1.019,00 e representava mais de 50% da população total em 2012.

PNAD. A discrepância deve-se, fundamentalmente, ao surgimento de novas formas de contratação de pessoal que fez o aumento da atividade da economia entre 2003 e 2013 gerar empregos com características que dificultaram a autotranscrição na PNAD. Esses empregos com nova forma de contratação aparecem na RAIS, mas na PNAD as pessoas com esses empregos se classificam como empregados sem carteira ou trabalhadores por conta própria.

O intenso crescimento do emprego RAIS, então, reflete basicamente três fenômenos: o simples aumento de cobertura da RAIS; a crescente estruturação formal dos estabelecimentos que realizam atividade econômica e o surgimento de novas formas de contratação de pessoal, que fazem uma parte dos empregos da RAIS aparecerem na PNAD como outras posições na ocupação.

Por último, e não menos importante, presenciou-se um desenvolvimento nos direitos trabalhistas e da legislação de proteção social revelados pela criação de legislações tais como a chamada PEC das domésticas (LC 150/2015), lei de proteção de motoristas (Lei ordinária 13.103/2015), o que pressionou empregadores à formalização do trabalho, proporcionando o acesso aos direitos trabalhistas e benefícios da seguridade social (tais como o seguro desemprego e o auxílio doença).

Houve, outrossim, fortalecimento de instituições responsáveis pela fiscalização e afirmação dos direitos trabalhistas, tais como o Ministério do Trabalho e Emprego, SRT (Superintendência Regional do Trabalho, antiga DRT), Ministério Público do Trabalho e a própria Justiça do Trabalho, o que originou em um maior combate ao trabalho infantil, às subocupações e as fraudes trabalhistas (com freios às falsas cooperativas e implicações de responsabilidade subsidiária e solidárias entre empresas envolvendo a contratação de trabalhadores terceirizados).

No entanto, em 2017, após pequeno debate político e, não ouvindo as vozes acadêmicas, o congresso nacional cuidou em alterar a legislação do trabalho, por meio da lei 13.467/2017 (com epíteto de Modernização Trabalhista).

À época, restou prometido que seria o ponta pé inicial para que o país superasse a crise financeira, mergulhada desde 2012/2016, prometendo empregos,

e diminuição da taxa de desempregados (que chegou ao patamar de 13,1%, em 2015, conforme IBGE⁵).

Não obstante, conforme escrevem Krein e Oliveira,

O mercado de trabalho após um ano e meio de vigência da Reforma segue aprofundando a tendência de desestruturação iniciada na crise econômica de 2015. A taxa de desemprego apresentou estabilidade até maio de 2019, mas cresceu fortemente o desemprego oculto por desalento, fazendo com que o total de desocupados apresentasse evolução. Além disso, a PNEA⁶ cresceu mais do que a PEA, mostrando que mais pessoas foram para a inatividade". (KREIN e OLIVEIRA, 2019, p. 121-122).

A promessa de formalização e combate ao desemprego, por meio das novas formas de contratação da mão de obra, as quais podemos destacar o trabalho intermitente e o trabalho em tempo parcial, não surtiu qualquer efeito dos defensores da legislação reformada.

Aliás, conforme os dados do CAGED (2015), as promessas de criação de 6 milhões novos postos de trabalho (conforme amplamente noticiado pelo então Ministro da Fazenda Henrique Meirelles) e da formalização do trabalho, entre outras, cederam à triste realidade experimentada pelos brasileiros, já que, nos últimos dois anos, se notou um aumento para 41% dos trabalhadores informais (40 milhões de trabalhadores estão na informalidade/ilegalidade, aqui, incluídos aqueles que não possuem formalização do contrato de trabalho nas respectivas carteiras de trabalho, trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho, trabalhadores da iniciativa pública, sem CTPS, autônomos que não possuem registros no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas e empregadores sem qualquer registro) havendo, tão somente, um aumento de 0,55% na formalização da mão de obra.

Por outro lado, se vier, com o tempo, a se tornar uma expressiva forma de contratação, já apresenta crescimento, como visto, constante nos meses subsequentes, certamente redundará em uma espécie de formalização sob condições rebaixadas⁷.

⁵ Os dados são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) contínuo e foram divulgados pelo IBGE.

⁶ População não economicamente ativa que são as pessoas que, muito embora possam fazer parte da PEA (população economicamente ativa), desistiram de procurar por emprego, não podendo ser classificadas como empregadas, nem desempregadas.

⁷ O próprio ex-presidente Michel Temer anunciou que as leis trabalhistas "tem de se aproximar da informalidade" (Folha de São Paulo, 13/12/2018) e o atual Presidente da República, Jair Bolsonaro, afirmou que

Tal teoria pode ser confirmada, justamente, pela lei em debate (Lei n. 13.467/2017) que foi a grande responsável pela inclusão, no arcabouço jurídico normativo, de práticas nefastas, firmemente refutadas pela Justiça do Trabalho, emolduradas nos contratos intermitentes.

Em tal espécie de contratação, se pode perceber a inexistência de garantia de trabalho e, conseqüentemente, de renda, havendo a desqualificação da força de trabalho, podendo um trabalhador ocupar mais do que um posto de trabalho (o que, inclusive, traz insegurança para os números de “diminuição do desemprego”, noticiados pelo governo, embora paupérrimos.

Neste diapasão, percebe-se a baixa na qualidade do emprego fornecido aos brasileiros, revelados nos seguintes dados extraídos do CAGED (2019), em relação ao nível de escolaridade: dos contratados para o labor intermitente, 71,8% possuem nível médio completo; 7,7%, nível fundamental; 6,5% possuem ensino médio incompleto; e, 5,4%, possuem diploma de graduação superior. Observa-se que parte da prominência das admissões de trabalhadores para o trabalho intermitente com ensino médio completo se dá diante à fatia que tal grupo representa no conjunto das admissões.

A população economicamente ativa, no Brasil, em 2020, está entorno de 100 milhões de pessoas. Esta é a força de trabalho existente no Brasil. Nascemos como classe trabalhadora dentro de um contexto de precarização. Basta dizer que, conforme nos conta a história brasileira, o assalariamento da classe trabalhadora se deu com a “abolição da escravatura”, onde os escravos foram libertos, pela “Lei Áurea” e, dali, por diante, receberiam salário que, sequer, dava para sustentar a si e sua família nas necessidades vitais do ser humano, tais como moradia e alimentação.

Então, iniciou-se, também, ainda no século XIX, a formação da classe industriaria, formando precarização do trabalho, os quais uma massa de trabalhadores foi sendo desenvolvida nas grandes cidades, tais como São Paulo e Rio de Janeiro, e nas fazendas mineiras.

para destravar a economia, será preciso atender à demanda de empresários e optar pela redução de direitos trabalhistas. É de sua propriedade a seguinte frase: "O que queremos é destravar a economia. Esse é o caminho. Os empresários têm dito para mim que nós temos que decidir: ou todos os direitos e desemprego ou menos direitos e emprego".

A classe trabalhadora, no Brasil recente, se comparada com outras de países centrais, se caracterizou com a intensidade na exploração do trabalho com o aumento da mais valia absoluta (prolongamento da jornada de trabalho) e aumento da mais valia relativa (tipificando uma massa de trabalhadores mais explorada).

Logo, como se vê, com a reforma trabalhista e, conseqüentemente, com a legalização do trabalho intermitente, presenciou-se retrocesso nos direitos laborais, havendo, ainda, a super exploração da mão de obra do brasileiro, já que o seu custo sequer paga as necessidades básicas do ser humano.

Em todo o momento, se procura acabar com os direitos trabalhistas. Veja, por exemplo, a proposta do atual presidente da República, revelada na criação da Carteira de Trabalho “verde e amarela” o qual o jovem trabalhador deverá “optar”, entre a contratação pelo regime celetista ou com direitos negociados com o empregador, tal qual ocorreu com o FGTS, na década de 60 em que o trabalhador tinha a faculdade de trocar a sua estabilidade no emprego pelo regime do FGTS, ratificando a máxima de que, quando o empresário perde com a lei, ele burla a lei, quando ele auferir lucro, ele conserva a legislação.

O contrato de trabalho intermitente revela-se como uma das expressões de mais baixo patamar laboral vivenciado pelo Brasil (ao lado do trabalho em condições análogas à escravidão, subocupações, terceirização irrestrita, o fenômeno do uberismo, revelados na indústria 4.0), nos últimos anos, já que os empregados terão emprego, mas não terão trabalho e, desta forma, receberão quase nada de salários.

Basta apontar, mais uma vez, os dados do CAGED (2019) os quais, a esmagadora maioria dos trabalhadores intermitentes (modelo inaugurado e formalizado, no Brasil, a partir de novembro de 2017), auferem patamares remuneratórios que transitam, mensalmente, entre R\$ 436,81 (recepcionistas), R\$ 515,01 (porteiros, guardas e vigias), R\$ 551,24 (Barman, Garçons, Copeiros e Sommeliers) e R\$ 625,51 (técnicos de vendas especializadas), somente para citar alguns.

O que se percebe, nesta esteira de raciocínio, é que, até o momento, em um contexto de crise econômica, a principal opção, para aprofundar ainda mais a precarização da mão de obra, foi a utilização da modalidade de trabalho intermitente, após legalizá-la.

Dito de outra forma, a insistência pelos contratos intermitentes está se revelando como medida alternativa para a superação da crise econômica sem, contudo, verificar na prática a almejada vitória.

Para revelar, melhor, esta situação, observe as tabelas abaixo⁸:

Quadro 01: Movimentação nas categorias trabalhistas

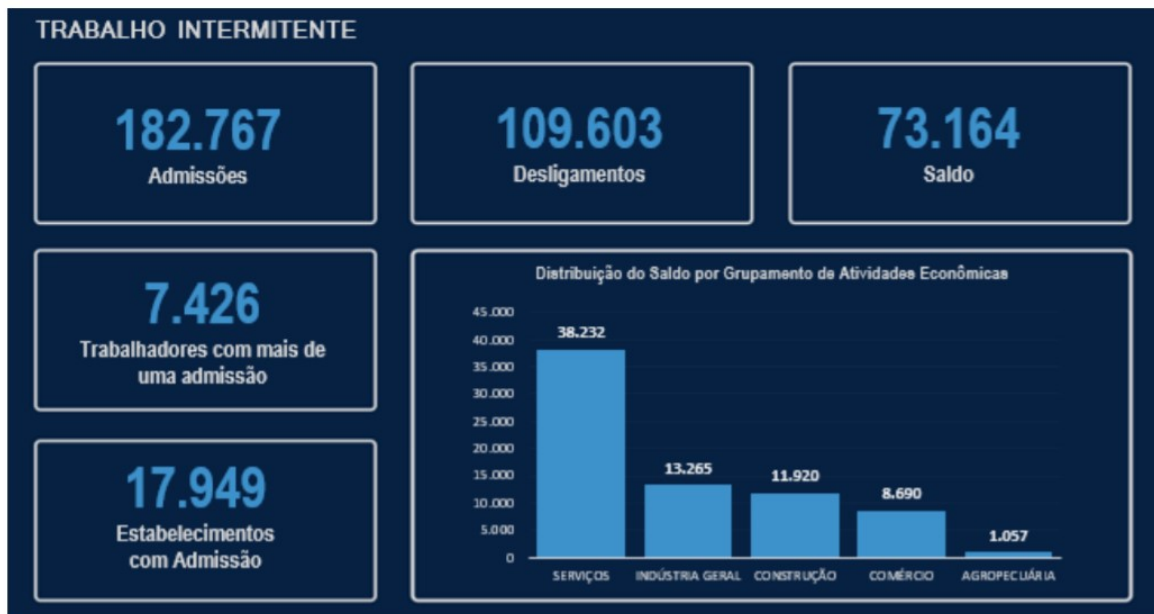
MOVIMENTAÇÕES NAS CATEGORIAS DA MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA, BRASIL – ACUMULADO DE JANEIRO A ABRIL DE 2020

Modernização trabalhista	Admissões	Desligamentos	Saldo	Trabalhadores com mais de uma admissão	Estabelecimentos com uma admissão
Trabalho intermitente	49.228	35.105	14.123	764	4.758
Trabalho parcial	71.044	63.334	7.710	10.007	10.656
Desligamentos por acordo	-	66.786 (1.2%)	-	-	-

Quadro 02: Acumulado de Janeiro a dezembro de 2020.

⁸ Disponível em <https://ces.ibge.gov.br/base-de-dados/metadados/mte/cadastro-geral-de-empregados-e-desempregados-caged.html> acesso em 20 de junho de 2020.

Figura 3 - Trabalho Intermitente: principais resultados de Janeiro a Dezembro de 2020



Fonte: Novo Caged – SEPR/ME.

Fonte: Dados obtidos no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, 2020

Nestas tabelas, com dados extraídos no CAGED, seria possível concluir que a mão de obra do trabalhador não sujeito ao trabalho intermitente foi, em parte, trocada por esta espécie de contratação.

Perceba que, no acumulado do ano (janeiro a dezembro/2020), houve 182.767 admissões e 109.603 desligamentos na modalidade de trabalho intermitente, gerando saldo de 73.164 empregos, envolvendo 17.949 estabelecimentos contratantes. Um total de 7.426 empregados celebrou mais de um contrato na condição de trabalhador intermitente.

Da mesma fonte, é possível concluir que, do ponto de vista das atividades econômicas, o saldo de emprego na modalidade de trabalho intermitente distribuiu-se por Serviços (+38.232 postos), Indústria Geral (+13.265 postos), Construção (+11.920 postos), Comércio (+8.690 postos), e Agropecuária (+1.057 postos).

Muito embora as dores experimentadas pela população mundial e, em especial, a brasileira, após a grave pandemia do coronavírus (COVID-19), no ano de 2020, tal situação nos revelou um estudo diferente a respeito dos direitos sociais e, em destaque, o do trabalho.

De modo geral, os países registraram altíssimos índices de mortalidade, ampliou-se vigorosamente o empobrecimento, a miserabilidade, o desemprego da classe trabalhadora, criando-se um enorme contingente de pessoas socialmente vulneráveis e totalmente dependente do Estado.

Esta gravíssima situação foi percebida em diversos países, inclusive naqueles que possuem relevante destaque econômico, na esteira dos ensinamentos do professor Ricardo Antunes⁹:

fenômenos similares ocorrem também em várias partes do norte do mundo. Acompanhamos, nos EUA, os sem-teto dormindo em calçadas, em praças públicas e em estacionamentos desenhados como baías com muros quadriculados, para que não houvesse contaminação. E isso no país mais rico do mundo! Ou ainda, os tantos milhões em busca do salário-desemprego (mais de 33 milhões de solicitações até o início de maio de 2020), as enormes filas que se sucedem para obtenção de algum alimento para sobreviver. Sem falar da falência cabal do sistema de saúde (todo privatizado), resultante da destruição do chamado Obamacare por Trump, o que agora se mostra socialmente trágico. (ANTUNES, 2020, p. 53).

No Brasil, não foi diferente. A tragédia antes anunciada se concretizou sem qualquer piedade sobre nossos trabalhadores. Sim, porque, antes da pandemia,

mais de 40% da classe trabalhadora brasileira encontrava-se na informalidade ao final de 2019. No mesmo período, uma massa em constante expansão de mais de cinco milhões de trabalhadores/as experimentava as condições de uberização do trabalho, propiciadas por aplicativos e plataformas digitais, o que até recentemente era saudado como parte do “maravilhoso” mundo do trabalho digital, com suas “novas modalidades” de trabalho on-line que felicitava os novos “empreendedores”. Sem falar da enormidade do desemprego e da crescente massa subutilizada, terceirizada, intermitente e precarizada em praticamente todos os espaços de trabalho” (ANTUNES, 2020, p.53).

Por outro lado, como visto, a aludida flexibilização trabalhista está ajudando a desmantelar as relações laborais, a vida digna dos brasileiros, causando precarização da mão de obra, rebaixando o patamar de proteções sociais oferecidas aos trabalhadores pelo Estado.

⁹ Antunes, Ricardo. Coronavírus (Pandemia Capital). Boitempo Editorial. Edição do Kindle (pg. 53).

Não serão citados, neste trabalho, os drásticos efeitos da combatida legalização dos trabalhadores intermitentes sobre as respectivas aposentadorias, tendo em vista que há diminuto recolhimento do INSS, consequência da baixa remuneração por eles auferidas.

Outrossim, as teses que associam o desemprego à regulamentação do mercado de trabalho não encontram amparo na experiência histórica concreta, experimentada no Brasil, após os anos 2000. Ao contrário, conforme as condições regentes do mercado de trabalho, impostas pela CLT reformada (pela Lei 13.467/2017), as evidências reveladas provam que a sua implementação (incluindo a contratação e o desligamento por acordo mútuo, ao qual não fora tratado nesta pesquisa), rebaixa direitos e precariza as condições de trabalho.

Veja que, no contexto atual em que vivemos, não se pode fugir de uma reflexão a respeito dos impactos sociais revelados pós reforma trabalhista e implementação do trabalho intermitente, em épocas de grave comoção social provocadas por situações atípicas, tal qual a pandemia provocada pelo Coronavírus.

Antes de mais nada, deve-se levar em conta a diferenciação conceitual entre capital e capitalismo.

Em primeiro lugar, tal qual afirma Marx (2013, p. 842), “a estrutura econômica da sociedade capitalista nasceu da estrutura econômica da sociedade feudal. A decomposição desta liberou elementos para a formação daquela”. Desta forma, tem-se que a sociedade capitalista surgiu dentro da sociedade feudal e a partir do seu desenvolvimento foi que se implementou sobre a ordem existente à época. Sendo assim, uma nova dinâmica foi constituída, tendo como base a expulsão dos camponeses de suas terras, a apropriação das terras comunais e o estabelecimento de novas configurações de trabalho, transitando entre o trabalho escravo e o assalariado.

Na mesma obra, Marx explicou o nascimento do direito à posse (não constitui objeto deste trabalho a diferença entre a posse e a propriedade), sendo que, aqueles que não a tivessem, deveriam dispor de seu próprio corpo ao mercado, na qualidade de força de trabalho, recebendo “salário” (na forma simbólica dinheiro) como pagamento pelo trabalho realizado.

No entanto, a crítica ali encontrada é que o trabalhador doa ao proprietário dos meios de produção muito mais do que recebe como contrapartida, considerando a relação tempo de trabalho *versus* salário, pois o segredo da acumulação está no processo da extração da mais-valia.

Explica, outrossim, como a reforma protestante foi marcada com o duro golpe na igreja católica, mas os mais atingidos foram os trabalhadores. Sim, porque, na descrição de Marx:

À época da reforma, a igreja católica era proprietária feudal de grande parte do solo inglês. A supressão dos conventos etc. enxotou os habitantes de suas terras, os quais passaram a engrossar o proletariado. Os bens eclesiásticos foram amplamente doados a vorazes favoritos da Corte ou vendidos a preço ridículo a especuladores, agricultores ou burgueses, que expulsaram em massa os velhos moradores hereditários e fundiram seus sítios. (MARX, 2013, p. 843).

Veja que a história não poderia ter tomado rumo diferente, vez que os com a expulsão dos camponeses de suas terras, estes se viram obrigados a firmar moradia em outros lugares, em condições muito mais pauperizadas e desumanas. Essa massa de trabalhadores seria a constituição do exército de reserva (termo alcunhado por Marx) e passaria a procurar a sobrevivência em qualquer lugar e se submeter às mais variadas condições, sem falar dos saques e destruição de várias vilas.

O período em que se encontravam era justamente a transição entre a idade do ouro para a idade do ferro, com a formação de fábricas nas cidades atraindo os camponeses para se aglomerarem nos centros urbanos, de forma totalmente desorganizada. Para isso, a aliança entre a aristocracia com os capitalistas burgueses foi essencial para concentrar a propriedade comunal nas mãos dos últimos, pauperizando, ainda mais, a população que estava em processo migratório.

A categoria do exército de reserva era instrumento essencial à época para a acumulação do capital já que, além de manter a pobreza, os capitalistas teriam muito mais trabalhadores à sua disposição para execução do trabalho, com pagamento de salários por eles determinados, extraíndo, assim, a mais-valia.

O capital/salário, portanto, antecede o capitalismo, como se vê pela existência do capital mercantil ou comercial, assim como do capital usurário. Do mesmo modo,

o capital sobreviveu nos países do chamado “bloco socialista”, assumido uma nova forma. Já o capitalismo seria a forma dominante de realização do capital, mas não a sua única modalidade.

Dentro do contexto econômico capitalista, mesmo havendo necessidade recíproca entre o capital e a mão de obra do trabalhador, a história tem demonstrado que as mutações ocorridas sempre colocaram a pessoa humana em nítido estado de submissão.

Em sua obra, *Os Sentidos do Trabalho* (Capítulo I), o prof. Ricardo Antunes, além de explicar o “sistema de metabolismo social” reparte o sistema de mediações em três ordens, as quais, dada a ontologia singularmente humana do trabalho e a necessidade de viver e se reproduzir, se relaciona com a natureza e com outros seres humanos, como primeira ordem.

Dentro deste contexto, destacam-se: 1) controle da atividade biológica reprodutiva humana; 2) regulação do processo de trabalho (com a constante interrelação com a natureza); 3) intercâmbio de atividades com a natureza com vistas à otimização dos “recursos naturais e produtivos existentes”, bem como sua organização e controle (já que os recursos são limitados); e, por fim, 4) criação de normas, pelo Estado, para promover o equilíbrio nesta relação.

A segunda ordem está inserida na própria criação do sistema do capital que, nas palavras do autor:

nada mais é do que uma dinâmica, um modo e meio totalizante e dominante de mediação reprodutiva, articulado com um elenco historicamente específico de estruturas envolvidas institucionalmente, tanto quanto de práticas sociais salvaguardadas (...). o qual em suas formas convenientemente desenvolvidas subordina estritamente todas as funções reprodutivas sociais – de relações de gênero familiares à produção material, incluindo até mesmo a criação de obras de arte – ao imperativo absoluto da expansão do capital, ou seja, da sua própria expansão e reprodução como um sistema de metabolismo social de mediação (ANTUNES, 2020, p. 55).

A finalidade deste fator é a expansão do valor da mercadoria o qual exige-se uma contínua estrutura vertical de subordinação do homem ao capital.

Para tanto, faz-se necessário separar o trabalhador dos meios de produção inserindo-o sem permiti-lo fazer parte dominante, administrando-os por meio das diversas espécies de subordinação (amplamente desenvolvidas pela doutrina do

direito do trabalho) e, ainda, tratar o trabalhador como objeto (personificando-o ao trabalho).

Em sua obra, Kosik (2010, p. 82) reflete sobre a divisão do trabalho, trabalho humano abstrato no aspecto fenomênico e a realidade do mundo capitalista do século XX. Aborda que a práxis mistificada revela-se como manipuladora de coisas e homens e não como objeto de transformação do mesmo.

Retomando os conflitos ideológicos travados com a burguesia, Kosik apresenta o primado do fator econômico constatado por pensadores burgueses (que antecederam a Marx) atrai uma explicação materialista, devendo, portanto, ser interpretada tomando como fundamento a sociedade e estrutura econômica capitalista.

A teoria dos fatores assevera que um fator privilegiado, a economia, determina todos os outros- como o estado, o direito, a arte, a política, a moral – mais deixa de lado o problema de como surge e se configura o complexo social, isto é, a sociedade como formação econômica; e pressupõe a existência de tal formação como fato já dado, como forma exterior, ou como campo onde um fator privilegiado determina todos os outros. A teoria materialista, ao contrário, parte do conceito de que *o complexo social (a formação econômico-social) é formado e constituído pela estrutura econômica. A estrutura econômica forma a unidade e a conexão de todas as esferas da vida social.* (KOSIK, 2010, p. 116, grifo nosso).

Em verdade, o capitalismo, tal qual foi engendrado e é operado no se trata de uma complexa engrenagem econômica que não possui limites para a sua expansão (pois seu foco é sempre a produção de mais capital), sua resultante é uma acentuada destrutividade.

Neste sentido, para fazer fluir o movimento de autovalorização, os mecanismos autênticos de interação humana – e em particular a atividade laborativa – são modulados e calibrados por uma segunda natureza voltada, essencialmente, para a expansão e a reprodução do capital. As alienações, as coisificações e os tantos estranhamentos, as devastações ambientais, as opressões de gênero, raça, etnia, sexos, todas essas aberrações – e tantas mais – estão sendo desencavadas dos porões mais abjetos, das catacumbas mais lúgubres e das cavernas mais ossificadas, que em alguns casos pareciam estar cerrados. Em verdade, assumindo um pensamento mais realista, a reflexão que se toma é que tais características

sempre estiveram presentes em nossa sociedade, sendo objeto, no presente momento, de atenção midiática.

Corroborando com esta linha de pensamento, escreveu o prof. Ricardo Antunes¹⁰ que:

Essas desafortunadas tendências encontraram, a partir da crise de 1968-1973 e especialmente em 2008-2009, um chão social mais favorável, que lhes permitiu, pouco a pouco, ressurgir e se intensificar, com seus conhecidos desdobramentos: ritmos estonteantes de corrosão do trabalho; destruição ilimitada da natureza; degradação do mundo rural, convertido em agrobusiness e em zona de extrativismos predatórios; segregação urbana e social, etc. Acrescente-se ainda a forte eugenia social, a exacerbação do racismo, a opressão de gênero, a xenofobia, a homofobia, o sexismo, além da propagação do culto aberrante da ignorância, do desprezo à ciência, dentre tantos outros traços destrutivos que se desenvolvem nesta era de exasperação da razão instrumental e de contrarrevolução preventiva [...] (ANTUNES, 2020, p. 57).

Perceba que, neste ambiente de discussões, o capitalismo, até mesmo, promove o controle da taxa de trabalhadores desempregados, objetivando ter “peças repositórias” no mercado de trabalho, sempre que houver necessidade. Nos EUA, por exemplo, revela-se muita expectativa a divulgação do “pay roll”¹¹ (primeira sexta-feira de cada mês), que revela o número de pessoas empregadas no país, todos sob o pálio do núcleo constitutivo e indissociável: capital, trabalho e Estado, não havendo como emancipar o trabalho sem, simultaneamente, superar o capital e também, o Estado.

As modernas sociedades, como se sabe, se constitui pelo tripé capital, trabalho assalariado e Estado, de modo inter-relacional, o que significa dizer que a eliminação cabal desse sistema somente será possível pela extinção desses três elementos estruturantes.

Como disse Antônio Castanheira Neves:

Não basta eliminar (como fez a URSS, o Leste Europeu, e mais recentemente a China, onde essa processualidade é ainda mais evidente) um ou mesmo dois polos do sistema de metabolismo social do capital, pois esse complexo acaba por se repor. A única possibilidade de superá-lo é

¹⁰ Antunes, Ricardo. Coronavírus (Pandemia Capital). Boitempo Editorial. Edição do Kindle (fl. 84).

¹¹ O Payroll é publicado, sempre, na primeira sexta-feira de cada mês e é um dos principais indicadores que fazem uma enorme movimentação financeira nas bolsas de valores ao redor do planeta.

pela completa eliminação de seu tripé, ou seja, tanto do trabalho assalariado, quanto do capital e do Estado. (NEVES, 2002, p. 133).

Este sistema capitalista se preocupa com diversos índices todos visando à melhoria de indicadores econômicos, porquanto revelam-se bem vistos para o mercado de valores.

O *Payroll* ou *Nonfarm Payroll*, por exemplo, é o indicador que apresenta a folha de pagamentos não-agrícola norte-americana. É um dado que inclui toda força de trabalho, excluindo o setor primário, e mede quantas pessoas estão empregadas e recebem salário nos Estados Unidos.

Foi neste sentido que David Harvey escreveu que o capital:

é sangue que flui através do corpo político [...] espalhando-se, às vezes como um filete e outras vezes como uma inundação, em cada canto e recanto do mundo habitado”, de modo a se expandir e se reinventar em sua trajetória de valorização (HARVEY, 1993, p. 45).

Quando o mundo enfrenta crise estrutural e destruição de suas bases sociais, permanece no topo, o capital financeiro (desde seus primórdios meios produtivos até aquele que controla a produção) que insiste em alocar o trabalho humano estritamente como custo.

Veja, por exemplo, a recente pandemia (coronavírus) que assolou o planeta Terra, neste ano de 2020. A releitura social, mormente focada para o mercado de trabalho, se tornou medida urgente e necessária. O que se verificou foram trabalhadores que ficaram entre “a cruz e a espada”. Sim, porque, sem qualquer proteção social, ficaram divididos entre a situação famélica e a contaminação virótica, ambas empurrando para a mortalidade e a letalidade.

Antes da pandemia e após a reforma trabalhista (para se fazer um recorte temporal mais exato), percebia-se que a tendência nos países que estavam adotando a política neoliberal, principalmente o Brasil era a redução do trabalho pela substituição das atividades tradicionais por ferramentas automatizadas e robotizadas, gerando a política da mais valia, ampliando, ainda mais a quantidade de trabalhadores “jogados” à margem do desemprego, porquanto, muito embora

desejosos e necessitados à produzir, não há mais espaço para eles, revelando a fase mais destrutiva do capital.

Em curiosa percepção fática feita por mim, na cidade da Dublin (capital da Irlanda), em um canteiro de obras para a construção de um grande edifício comercial, observei apenas 5 (cinco) trabalhadores que comandavam inúmeras máquinas, digitalmente controladas. Veja que, se por um lado, o capital não se valoriza sem a força de trabalho, por outro, as máquinas não criam valor, mas o potencializa, criando, o repugnante trabalho morto. Este resultado agrada, e muito, as grandes corporações globais financeirizadas, além de contribuir para o aumento da desigualdade social, porquanto concentrará o capital na mão de poucos.

Assim, no presente século, ao contrário do que se percebeu, como visto, nas fábricas dominadas pelas fases do taylorismo e fordismo, as empresas buscam cada vez mais o lucro, impondo de forma açodada a destruição do trabalho.

Portanto, é por isto que a reforma trabalhista encampando a permissiva terceirização da atividade fim, a informalidade e, ruinosamente, o trabalho intermitente, permitiu esta corrida maléfica corporativa, porquanto atendeu interesses oriundos do capital.

A reflexão que se pode fazer, no atual momento, é: se tudo isso já vinha se tornando um turbilhão de péssimas novidades para os trabalhadores, o que se esperar com a pandemia gerada pelo coronavírus (levando em consideração o corrosivo impacto nos contratos de trabalho)? Ao que parece, estamos caminhando para uma completa desregulamentação (desmoronamento e completa eliminação) do direito do trabalho, deixando os trabalhadores à mercê de sua própria sorte.

A pandemia, dita de outra forma, acaba revelando o enfeixamento de um sistema que é letal em relação ao trabalho. Acabou escancarando problemas sociais há muito debatidos, tais como questões relativas à gênero, raça, etnia, plena liberdade sexual, cujas características podem ser facilmente criticadas, levando em consideração a alocação de tais pessoas no mercado de trabalho.

Magda Biavaschi, Dari Krein, e Marilene Teixeira (2020)¹² sintetizam, muito bem, tais evidências de nossa infeliz realidade social: a) 16,7 milhões de domicílios viviam com até dois salários mínimos mensais, oscilando entre o desemprego (aberto e oculto), e os trabalhos intermitentes, por conta própria ou informais, situação clivada e intensificada pelas transversalidades existentes entre gênero, raça, faixa etária e regiões, conforme indicado anteriormente; b) a força de trabalho totalizava 106,2 milhões, dos quais 11,6 milhões estavam desempregados e outros 4,6 milhões vivenciavam o “desemprego por desalento”, o que soava 16,2 milhões de pessoas (dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua [PNADC] do quarto trimestre de 2019); c) do total de trabalhadores inseridos no mercado de trabalho, 29% recebiam até um salário mínimo; d) 24,5 milhões se encontravam no mercado de trabalho por conta própria, dos quais aproximadamente 80% estavam fora do sistema previdenciário e desempenhando atividades as mais precarizadas; e) 6,8 milhões encontravam-se subocupados¹³, trabalhando com frequência inferior a 40 horas semanais (seja com um ou vários trabalhos), embora manifestassem disposição e interesse de ampliar suas jornadas de trabalho; f) 26,1 milhões estavam subutilizados, assim distribuídos: mulheres negras, 33,2%; homens negros, 22,3%; mulheres brancas, 20,7%; homens brancos, 14,2%.

O que se exige, atualmente, é o fortalecimento e vigorante proteção social para todos os trabalhadores e trabalhadoras brasileiras já que, sem trabalho, é impossível a geração de valor e riqueza social e, mesmo que haja a produção da atividade econômica realizada por meio de máquinas, estas só conseguem desvencilhar de seu papel produtivo por meio do ato laborativo humano (revelando-se imprescindível, portanto).

Ao que se percebe, a pandemia dolorosamente experimentada pela raça humana, criou um laboratório para realizar diversos experimentos que visam intensificar e potencializar, pós-pandemia, os mecanismos de exploração do trabalho

¹²; BIAVASCHI, Magda, KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane. “Emprego, trabalho e renda para garantir o direito à vida”, Nexo. 17 abr. 2020. Disponível em: <https://www.nexojournal.com.br/ensaio/debate/2020/Emprego-trabalho-e-renda-para-garantir-o-direito-%C3%A0-vida>; acesso em 07 de julho de 2020.

¹³ A subocupação é definida pela insuficiência de horas trabalhadas, enquanto a subutilização é mais abrangente, pois considera, além dos subocupados, também os desocupados e a força de trabalho potencial, esta última envolvendo pessoas a partir de 14 anos que não estavam ocupadas, nem desocupadas, mas que possuíam um potencial de se transformarem em força de trabalho.

nos mais diversos setores da economia, tais como o tele trabalho cujos contornos são mais prejudiciais para o trabalhador do que benéficos.

O que está sendo defendido pelas corporações, para superação da crise econômica mergulhada no Brasil (e em outros países) decorrentes do coronavírus é uma maior flexibilização de direitos trabalhistas, mais informalidade, mais intermitência, mais terceirização, mais home office, mais teletrabalho, mais algoritmos comandando as atividades humanas, o que se revela como um verdadeiro obituário para a classe trabalhadora que, com certeza, irá explodir pela necessidade de direitos sociais, tal como visto a primeira greve de entregadores de comida e outros bens de aplicativos de Uber, Ifood, entre outros, ocorrida no Brasil em 02/07/2020, onde reclamavam direitos e proteções sociais. Tais trabalhadores são vistos como pequenos empreendedores, patrões de “si mesmos” que, muito embora laborarem em jornada exaustiva, auferem renda em patamar menor do que um salário mínimo.

No entanto, o caminho que se está percorrendo é, justamente, o contrário porque, se não houver a modificação do rumo adotado pelo nosso país nos últimos anos, ao cabo, sempre será trágico implicando em retirada de direitos sociais, é uma bomba relógio que sempre irá, de forma intensa, estourar relegando os mais basilares fundamentos para uma vida digna por parte de todos, tornando a força de trabalho desenvolvida, despicienda, com o passar do tempo.

4 O TRABALHO INTERMITENTE: PRECARIZAÇÃO COMO REGRA?

A lei 13.467 de 13 de julho de 2017 inseriu diversas alterações na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e na legislação trabalhista em geral. A bem da verdade, algumas alterações serviram apenas para atualizar a legislação com práticas usuais e corriqueiras adotadas pelos Tribunais Trabalhistas, pelas empresas e pelo mercado.

Além disso, algumas súmulas do Tribunal Superior do Trabalho foram incorporadas ao texto celetista pela aludida lei.

Entretanto, diversas foram as alterações na legislação do trabalho que impactou, definitivamente, a relação trabalhista com a promessa ilusória de criação de novos empregos, e o vil propósito de marginalizar trabalhadores aqui, no Brasil.

Frise-se que esta é uma tendência mundial, como visto, própria do sistema neocapitalista, hodiernamente por nós experimentado.

Neste palmilhar, um dos pontos sensíveis da reforma trabalhista de 2017 com foi o trabalho intermitente, que foi introduzido pelo novo art. 443.

Além de o art. 443 da CLT já conter a previsão de contrato de trabalho por prazo determinado ou indeterminado, conforme já se utilizava em nosso país (não se revela objetivo deste trabalho discorrer sobre tais modalidades de contratos trabalhistas), também disciplinou a contratação do trabalhador de forma intermitente.

O Conceito de trabalho intermitente apresentado pela lei é:

Art. 443 da CLT, § 3º: Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017, Art.433).

A definição legal para trabalho intermitente apresentou a ideia de que o contrato de trabalho (gerado pelo vínculo de emprego e com as incidências das regras da CLT) poderá ocorrer de forma alternada; o trabalhador poderá se ativar em um período e permanecer sem atividade em outro período. Observe que os períodos de intermitência serão fixados por horas, dias ou meses.

Perceba que, com exceção dos aeronautas, qualquer profissão ou atividade econômica poderá adotar o trabalho na forma intermitente. Além disto, revela-se de bom tom ressaltar que o contrato intermitente pode se dar de prazo indeterminado ou determinado.

O conceito é moderno e implica em diversas reflexões e modificações na estrutura da prestação de serviços. O texto normativo da CLT sobre o trabalho intermitente possui como regras as seguintes:

Art. 452-A. 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.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (BRASIL, 2017, Art. 452-A).

Com vistas a novel legislação, verifica-se que a contratação de trabalhador intermitente deve constar anotação do contrato na CTPS do obreiro. Veja que a disciplina legal aproxima a nova figura do trabalhador intermitente ao avulso (intermediado por um Órgão Gestor de Mão de Obra ou Sindicato) que prestava serviços e só recebia pelos serviços prestados e ao final dos serviços de forma imediata.

Porém, a significativa distinção que aqui reside é que, neste (contrato intermitente), não há um terceiro gerindo o contrato do trabalhador a relação é direta entre ele operário e empresa. A própria reforma trabalhista instituiu a lógica do negociado sobre o legislado ou, mais especificamente, o trabalhador poderia discutir

cláusulas contratuais econômicas e sociais diretamente com empresa e/ou pequenos grupos, suplantando, até mesmo, o previsto em legislação ou norma coletiva de sua categoria.

O prof. Bruno Durães, em sua obra *Camelôs Globais*, nos mostra que as grandes economias globais, consideradas modelos em todo o mundo, experimentaram crise em sua “cartilha infalível” em defender o Estado mínimo, controle dos gastos, redução dos gastos sociais, intervenção reduzida nas dinâmicas econômicas. São essas, as suas palavras:

[...] as economias menos fortalecidas, como é o caso da brasileira, precisam, no ditado popular, “apertar ainda mais os cintos” para conseguir manter suas taxas de emprego e os vínculos e garantias das relações internacionais (como a confiança externa no país). Portanto, é difícil de dizer o que virá dessa situação. Contudo, uma certeza permanece: a globalização dos mercados, a reestruturação econômica, a flexibilização do trabalho, o aumento do desemprego estrutural e as novas formas de precariedade, informalidade e de precarização do trabalho se combinam com o intuito de manter os ganhos do capital e o suposto desenvolvimento econômico (DURÃES, 2013. p. 43-44).

Desta forma, o trabalho intermitente foi criado como uma modalidade de trabalho sob vínculo de emprego, com jornada e salário variáveis, conforme a demanda do empregador, e foi justificado pelos legisladores como sendo capaz de retirar o trabalhador da informalidade, diminuindo o índice de desemprego no país.

Entretanto, tal qual alocado na CLT, esta modalidade de emprego possui imenso potencial de precarização dos postos de trabalho no país, mascarando o aumento do número de empregos, sem garantia de prover renda.

Veja que, pelo prisma empresarial – empregadora - esta forma de contratação será um mecanismo que reduz custos, aumenta a lucratividade, pois em momentos de baixa produção o trabalhador poderá ter seu contrato de trabalho com jornada e salários reduzidos permitindo assim, ajuste operacional, e quando de produção excessiva o trabalhador, já treinado e efetivo da empresa que estava com o contrato paralisado ou em menor “ritmo” de produção, votará a trabalhar e até a fazer horas extras.

Contudo, por outro lado, pela ótica do trabalhador, restaram os prejuízos regulatórios desta nova modalidade que objetivou “diminuir” o número de

desempregados, no Brasil sem, contudo, fornecer aos trabalhadores trabalho efetivo e renda digna, já que a remuneração não obedece ao intuito de sustentar o empregado e sua família, de forma digna (além de poder ser mensal, semanal, diária ou por hora); o empregador poderá ficar sem convocar o trabalhador por dias, meses, paralisando o contrato de trabalho; não cuidou o legislador de proteger o trabalhador em caso de necessidade de horas extras em determinado período; as “férias” adquiridas pelo empregado que desenvolve seu contrato (mesmo sem trabalhar em todos os meses) após 12 meses, não assume feição de efetivo descanso prolongado, obrigando o trabalhador à prestar serviços para outros empregadores, em razão de suas ululantes necessidades vitais básicas, entre outras críticas diretas à novel lei.

Em entrevistas realizadas na cidade do Salvador (BA), no mês de novembro de 2020, foram constatados inúmeros desafios de vida profissional e a insatisfação generalizada com a espécie de trabalho intermitente (vide apêndice A).

As entrevistas, previamente formatadas, tiveram como objeto diversas perguntas de cunho geral e específicas e receberam respostas das mais diferentes, porém, dentro de uma mesma linha de abordagem.

Em primeiro lugar, faz-se necessário ressaltar que esta parte empírica foi realizada no comércio de alimentos (supermercados e restaurantes) da cidade do Salvador, em alguns bairros, com diferentes entrevistados: homens, mulheres, com idades variadas.

Pro óbvio, quando se realiza entrevistas desta espécie por mais racional que se tente promover a pesquisa, sempre estaremos envolvidos em um debate de cunho emocional, principalmente porque se envolvem questões de ordem pessoal, remuneratório, que tem como único fim o sustento do trabalhador e de sua família.

Tendo em vista esta situação, percebi algo bastante especial. Todos os entrevistados nunca haviam participado de uma pesquisa a respeito de sua vida profissional e pessoal e iniciaram embalados em um espírito acadêmico, pretendendo responder de forma objetiva e técnica.

Observou-se que, ao longo das respostas, havia muita emoção acumulada. Destaco que os entrevistados 3, 5, 6 e o 8º chegaram a se emocionar, de forma

profunda, ao falarem de suas realidades, necessidades pessoais não supridas e sonhos não realizados.

Outra característica anotada, foi que, não se sabe, ao certo, o motivo, os entrevistados declaravam, inicialmente, receber remuneração superior à efetivamente auferida em seus respectivos trabalhos. Talvez, após a empatia alcançada durante as entrevistas, utilizando-se técnicas sociais, os trabalhadores revelavam seu verdadeiro valor-hora de trabalho.

Os entrevistados 1, 2 e 9, auferem remuneração superior à 1 salário-mínimo (R\$ 1.045,00) para o ano de 2020, enquanto os demais não conseguiram embolsar um padrão salarial favorável.

A respeito disso, quando a recessão causada pela COVID-19 atingiu a economia, a partir de março de 2020, o mercado de trabalho já estava fragilizado e, no ano de 2019, 51,742 milhões de brasileiros, ou 24,7% da população, estavam abaixo da linha de pobreza definida pelo Banco Mundial para países de renda média-alta.

Esse contingente sobrevive com renda mensal de, no máximo, R\$ 436,00, por pessoa do domicílio. Dentro desse grupo, os considerados extremamente pobres - com renda mensal de até R\$ 151,00, por pessoa do domicílio - eram 13,689 milhões em 2019, 6,5% da população, conforme dados do IBGE.

Sendo assim, podemos desenhar o seguinte quadro, tendo como base a linha da pobreza (R\$ 436,00) e o salário-mínimo para o ano de 2020 (R\$ 1.045,00) que se realizaram as entrevistas:

Quadro 02: Remuneração mensal dos entrevistados

	Recebem 1 ou mais de 1 salário-mínimo	Acima da linha da pobreza (R\$ 436,00)	Abaixo da linha da pobreza (R\$ 436,00)
1	R\$ 1.100,00		
2	R\$ 1.150,00		

3		R\$ 720,00	
4		R\$ 800,00	
5		R\$ 1.000,00	
6		R\$ 900,00	
7		R\$ 600,00	
8			R\$ 400,00
9	R\$ 1.250,00		

Fonte: Tabela confeccionada pelo autor com valores declarados pelos entrevistados

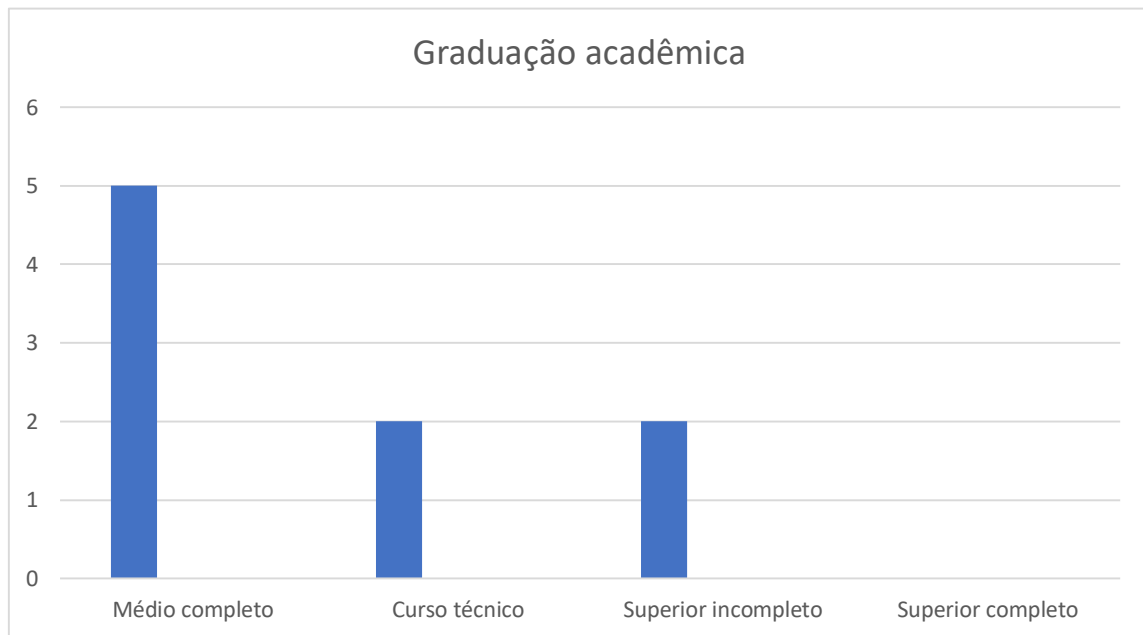
Como se percebe na leitura do quadro acima exposto, somente 33,3% dos trabalhadores intermitentes recebem por volta de 1 salário-mínimo, o que revela verdadeiro descompasso da proposta da criação do trabalho intermitente com as necessidades vitais do trabalhador e de sua família.

Exceto uma entrevistanda (a de número 6), todos os demais trabalhadores se declararam pretos, questão interessante formada no tecido social soteropolitano, a qual, pode ser objeto de estudos em um eventual trabalho posterior.

Conforme a pesquisa efetuada, não há um padrão de idades à ser observado. Uma das intenções que fundamentou a criação do trabalho intermitente foi, justamente, a formalização e aumento do emprego, estímulo para o empregador contratar mais trabalhadores, colocação no mercado de trabalho.

Não obstante, os empregados entrevistados tinham idades bastante variadas (desde os 21 anos, até 40 anos de idade), com tecidos familiares diversos (solteiros, casados e conviventes; com ou sem filhos).

Ao contrário do que se teorizou para motivar a criação do trabalho intermitente, nota-se que os trabalhadores se vêm obrigados à firmar tal espécie de contrato diante das necessidades pessoais e familiares que vivem, mormente diante do enorme exército reserva de mão de obra existente no país.

Gráfico 01 – Escolarização dos entrevistados

Fonte: Gráfico confeccionado pelo autor com dados declarados pelos entrevistados

Outra situação interessante que merece destaque, é o nível acadêmico dos trabalhadores (conforme o gráfico acima). Exceto os entrevistados 1 e 6 (que iniciaram curso de graduação superior) todos os demais possuem, somente, ensino médio ou técnico profissional. Ainda que tenham afirmado que iniciaram curso de ensino superior, narraram que não conseguiram terminar por diversos fatores: questão financeira, tempo disponível tomado com as responsabilidades advindas da formação familiar, não se identificou com o curso e etc.

Por sua vez, os trabalhadores entrevistados que iniciaram e concluíram cursos técnicos, não tiveram acesso aos respectivos mercados de trabalho e não atuam na área profissional a qual desejaram e planejaram para laborar.

Conforme já visto no presente trabalho, o mercado de trabalho brasileiro não consegue, desde há muito, absorver o grande número de trabalhadores desempregados, mesmo que preparados tecnicamente para ocupar os respectivos postos de trabalho.

Isto porque existe um grande exército de formados que, muito embora possuem diploma, continuam sem emprego. Apenas o título de bacharelado,

licenciatura ou tecnólogo não é suficiente para garantir inserção no mercado de trabalho.

Quem está saindo dos bancos das faculdades tem pouca (às vezes, nenhuma) experiência na área pretendida, ficando atrás na corrida por uma vaga. Complicam, ainda mais a situação, a crise econômica e o aumento do desemprego. Não à toa a empregabilidade é a maior preocupação da comunidade acadêmica brasileira.

Entretanto, para quem não tem diploma, o desemprego é maior, conforme apontou estudo elaborado pelo Instituto Ipsos para o Grupo Santander, ouvindo mais de 9 mil estudantes e professores em 19 países, cerca de 850 no Brasil, cuja análise fora publicada pelo jornal Correio Brasiliense.

Ultrapassada essa análise de questões gerais, onde se pode perceber diversas características profissionais e pessoais dos respectivos trabalhadores entrevistados, partiremos, neste momento, para desdobramentos de perguntas específicas.

Em primeiro lugar, me vi vocacionado a abrir o rol destas perguntas com a opinião dos entrevistados a respeito do trabalho intermitente.

Sim, porque, muito embora tenhamos descoberto os prejuízos que este tipo de contrato causa na vida dos profissionais, ninguém melhor do que os próprios empregados, que convivem diariamente com as dificuldades do mercado de trabalho intermitente, para dizer as respectivas visões.

Para ilustrar melhor, destaco o que me respondeu o primeiro entrevistado, ao lhe ser indagado “o que acha do trabalho intermitente?”:

“Não concordo. Acha injusto porque é contratado por regime CLT e ganha pouco”.

Também, foi triste a resposta do segundo entrevistado que disse:

É uma alternativa pra que eu, que não tenho emprego normal, consiga pagar as contas. Porém, é muito ruim pois nunca sei quanto vou ganhar, nem quando vão me chamar pra trabalhar. E isso gera incertezas, na hora de pagar as contas no final do mês (Entrevistado 02, 27 anos).

Por sua vez, o terceiro entrevistado desejaria estar em outra situação, mas somente aceita trabalhar neste tipo de contrato porque, segundo suas palavras, “necessita de trabalho”.

Todos, inclusive, informaram que gostariam de estar em emprego celetista comum porque, nos respectivos pontos de vista, auferem padrão salarial mais robusto, possui melhores garantias de recebimento, dadas as perspectivas relacionadas ao valor salarial fixo.

Ora, a estabilidade no emprego foi uma garantia trabalhista inserida pelo legislador constitucional de 1988, no art. 7º, I, da Magna Carta:

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

I - Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (BRASIL, 1988, Art.7).

Não obstante tal previsão constitucional, o referido dispositivo atrai a necessidade de regulamentação para que possa conferir, aos trabalhadores, o direito ao emprego efetivo e a impossibilidade de ser despedidos de forma arbitrário ou sem justa causa.

No entanto, não se revela do interesse do nosso legislador comum a confecção de tal norma e, enquanto este dia não chega, o ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) criou uma norma substituta, qual seja, multa de 40% dos valores de FGTS depositados na conta vinculada do empregado.

Note que a estrutura normativa constitucional brasileira fora criada cm vistas ao desenvolvimento econômico e social, razão pela qual, há diversas ações que questionam a constitucionalidade da reforma trabalhista (Lei 13.467/17), em especial dos itens que disciplinam o trabalho intermitente, por conta da falta de amparo social que tal emprego proporciona e por não elevar a condição social e econômica do trabalhador.

Ultrapassado o sentimento a respeito do trabalho intermitente, questionei os entrevistados a respeito do dia a dia, a forma como lidavam com o trabalho e a vida particular de cada um.

Fiquei surpreso com as respostas que foram as mais diversas possíveis. Percebi que, até mesmo, o contato com as respectivas famílias paternas restava prejudicado porque deveriam aguardar, em casa, a fim de receber o convite para o trabalho.

O sexto entrevistado afirmou:

“Não consegue se organizar muito na vida porque precisa ficar esperando pra trabalhar. O pagamento não satisfaz”.

Por outro lado, não poderiam recusar o convite, dada a necessidade de salário para o próprio sustento e o de suas famílias.

O sétimo entrevistado fez uma síntese do que passam muitos trabalhadores, em nosso país, principalmente aqueles que se submetem ao contrato intermitente.

São dele essas palavras:

Ganho pouco, então não dá pra fazer muita coisa. Gostaria de se divertir melhor, morar em um local melhor, sair pra comer, um rodízio de pizza, carne, sei lá... tudo isso que me agrada e eu não posso fazer. Tenho vergonha de mim mesmo porque fiz curso técnico e não trabalho na área e tenho que me sujeitar à este tipo de trabalho para me sustentar. Gostaria de casar e ter filhos, mas com o salário que ganho, acho que não posso, não é?! (e começou a chorar) (Entrevistado 07, 25 anos).

Também, destaco a resposta do oitavo entrevistado que, inclusive, falou a respeito da criação do próprio filho.

Rapaz, fico em casa e acabo criando meu filho. Quando vou pro trabalho, acabo tendo que deixar meu guri com a vizinha ou com minha mãe. Elas me ajudam muito. Agradeço à Deus porque posso contar com elas. São anjos em minha vida. Queria que a mãe dele me ajudasse, mas ela acha que sou miserável e não tenho sorte na vida. Mas sabe, vou até o final por ele. Aceito qualquer emprego porque eu quero que ele tenha uma vida diferente da minha, entende? Os únicos lugares que levo meu guri é no shopping Iguatemi e no parque aqui, pertinho de casa. A gente vai andando pro parque. Ahh ele curte muito o shopping e ele gosta do sorvete da MC Donald's. Ainda bem que ele não me pede muita coisa. Não sei, acho que ele sente que o pai dele não tem muito dinheiro mas, como te disse, irmão, vou até o fim e meu filho terá uma vida diferente da minha. Eu fui muito “vacilão” quando mais novo e não quis estudar, mas aqui estou eu firme e não baixo a cabeça pra ninguém (Entrevistado 08, 30 anos).

Por mais que se tente fazer uma análise fria e racional de tais trabalhadores, não tem como fugir da empolgação sentimental. De fato, a alteração que a nossa

norma celetista sofreu feriu, frontalmente, em muitos pontos (em especial o trabalho intermitente) direitos do trabalhador e as respectivas dignidades.

Ao que se percebeu, absolutamente todos os entrevistados responderam não ter condições de organizar a vida pessoal, seja em razão do valor que embolsam à título de salário, seja porque sente-se na obrigação e/ou necessidade de aguardar o chamado para o trabalho, já que somente ganham dinheiro quando, efetivamente, trabalham.

Um dos principais pontos de formação do ser humano é o convívio familiar já que se aprende e incorporam valores éticos e onde são vivenciadas experiências afetivas e expectativas de vida pessoal e profissional.

As crianças adquirem muitos dos padrões de comportamento de seus pais, como atitudes e valores, através dos processos de imitação e identificação. Esse processo ocorre sem que os pais ensinem, ou tentem influenciar a criança, e ainda sem que a criança tenha a intenção de aprender.

Alijar o trabalhador deste tipo de convívio, dadas as rotinas que o mundo do trabalho lhe fornece, é atacar frontalmente o papel da família na formação holística, o que desencadearão diversas espécies de problemas sociais.

Os entrevistados revelaram a vital necessidade do trabalho para o sustento próprio e de suas famílias. Claro, todos manifestaram o desejo de conferir um mundo melhor para a sua descendência, seja por melhores oportunidades acadêmicas e/ou profissionais.

Atente-se para o fato de que alguns trabalhadores entrevistados, à exemplo do primeiro entrevistado, informaram o prejuízo do convívio com as respectivas famílias, em razão da necessidade de ficar em prontidão aguardando o convite para o trabalho, já que, somente receberão salários, caso prestem serviços.

No que diz respeito ao local em que trabalham, como visto, no decorrer deste trabalho, o trabalhador intermitente necessita, efetivamente, trabalhar para receber a contraprestação pelos seus serviços, diferente do empregado comum que irá embolsar o salário ainda que efetivamente esteja ativado no serviço ou à disposição do empregador.

A nova legislação trabalhista reformatou a configuração do local de trabalho, oportunizando o empregador a mover o empregado de local de trabalho, desde que não implique mudança de domicílio, disposto no art. 469 da CLT de 2020, “ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio”.

A mesma sorte se aplica ao trabalhador intermitente e não poderia deixar de lhes indagar, nas respectivas entrevistas, a respeito da provável periodicidade de mudança do local de trabalho.

Desta forma, ao lhes serem apresentado o tópico a respeito do local de trabalho, percebe-se que não houve uniformidade nas respostas. O trabalhador 1 disse não se incomodar porque necessita do serviço.

No entanto, a entrevistada 03, por ter filha, logo associou ao seu conforto em trabalhar perto de casa e o cuidado com a sua filha. Foi dela essa resposta:

“Sim. Quando trabalha perto do supermercado, é até mais tranquilo e não se vê obrigada a deixar a filha com a avó”.

Quando o empregado trabalha perto de casa tem mais tempo para a família e o lazer, afinal, todos querem ganhar mais tempo livre e simplicidade na locomoção para o trabalho.

Poderia se falar em busca de empregos perto das respectivas residências. Entretanto, esta não parece ser a realidade dos trabalhadores intermitentes que estão sujeitos à este tipo de labor dadas as necessidades impostas pela vida.

Em outras palavras, acabam aceitando trabalhar em qualquer lugar, seja longe ou perto de casa, justamente porque necessitam do salário, ainda que pouco, e há um enorme exército de mão de obra disponível, conforme já analisado.

Outro ponto interessante que merece destaque foi quanto à possibilidade de negociar e/ou ajustar os horários de trabalho.

Todos os entrevistados responderam que, muito embora conste a possibilidade de negociação do horário de trabalho, na prática, este direito não lhes socorre.

Em especial, veja a resposta do entrevistado 2, que informou:

“Não. Quando me chamam tenho que ir urgente, caso contrário, fica sem o dinheiro”.

O trabalhador intermitente será convocado, de acordo com a lei, com antecedência de 3 dias, para começar à trabalhar. Frise-se que do recebimento do convite, o empregado deverá responder ao chamado, dentro do prazo de 1 dia útil, presumindo-se recusa, caso permaneça em silêncio.

Demonstra-se importante salientar que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

Na prática, o que se percebe é que ou as empresas convocam no mesmo dia e o trabalhador responde, quase que imediatamente, ao chamado, ou se elabora uma espécie de escala para que os empregados intermitentes se planejem para o labor.

Isto se dá diante das necessidades empresariais e a realização de planejamento voltado a atender aos contratantes.

No curto espaço de tempo em que foi discutida a reforma trabalhista, viu-se a promessa de criação de novos empregos com a formatação do contrato intermitente.

Além disto, discutiu-se que o trabalhador teria maior liberdade para conquistar mais de 1 emprego, facilitando a economia doméstica e seu desenvolvimento sócio econômico.

No entanto, a realidade é severamente outra.

Nas entrevistas, pode-se perceber que, muito embora haja tentativas, nenhum dos trabalhadores entrevistados conseguiu mais de 1 emprego, na modalidade intermitente.

Aliás, tais trabalhadores se viram obrigados a mudar de emprego, dadas as circunstâncias do mercado de trabalho e, como visto no decorrer deste trabalho, houve demissões de empregados com salários “mais caros”, para poder contratar com remunerações “mais baratas”.

Neste diapasão, quando se referiam a ter mais de 1 emprego, alguns, inclusive, respondiam que, se pudessem, trocariam o contrato intermitente, pelo vínculo celetista comum. Observe o que disse o entrevistado n. 1:

“Se pudesse trocar, teria somente o não intermitente”.

O entrevistado 2, informou, outrossim, a dificuldade pontual em ter outro vínculo:

“Não dá pra ter mais de 1 emprego, eles podem chamar a gente a qualquer momento”.

A realidade demonstrada pelo entrevistado n. 6 foi bastante ruim porque, ao trabalhar, como intermitente, em uma rede de supermercados aqui, na capital baiana, informou que: “O supermercado meio que não deixa você ter outro emprego porque fica implícito que, se eles precisarem e você não se apresentar, eles não te chamam mais, até ser despedido”.

O entrevistado n. 9 informou, inclusive, a existência de uma espécie de coação moral para não ter outro emprego e ficar à disposição do empregador. Observe:

“Eles não deixam. A gente é assediado lá, meu amigo”.

Ora, sob a ótica do trabalhador, o propósito divulgado pela criação desta espécie de trabalho (intermitente) foi justamente possibilitar o acesso ao mercado de trabalho de profissionais que viviam na informalidade e que poderiam formalizar contrato e melhor estrutura salarial com mais de um emprego.

No entanto, conforme as entrevistas revelaram, a realidade é diversa do planejamento teórico-normativo.

Observou-se a impossibilidade fática de se firmar mais de um emprego formal o que deixa o trabalhador desprotegido em todos os aspectos de vida, tanto no presente (sustento atual e suprir necessidades básicas), quanto no futuro (porquanto terá prejuízo ao se aposentar, dados os poucos valores recolhidos para a previdência social).

Diante disso, a PEC 6/2019, conhecida como a Reforma da Previdência, sob fundamento de “atender as novas relações trabalhistas inerentes à modernização

das formas de trabalho”, acresceu ao artigo 195 da CF/88, de forma expressa, através do § 14 que:

O segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições (BRASIL, 1988, Art.195).

O fato é que, com a reforma trabalhista imposta em 2017, que criou a nova modalidade de contrato de trabalho, o legislador não cuidou em criar um modelo de proteção previdenciária a esse tipo de empregado (diante de uma análise do art. 11 da lei 8.213/91, não se pode enquadrar o trabalhador intermitente em uma de suas hipóteses).

Nesse sentido, a mora legislativa poderá trazer graves prejuízos àqueles que, mesmo cumprindo o requisito de filiação obrigatória (empregados), podem não estarem acobertados pela Previdência Social.

O que muitos trabalhadores desconhecem é o fato de precisar ser complementada a contribuição ao sistema previdenciário toda vez que não receberem no mês pelo menos 1 (um) salário mínimo, pois, somente assim garantem o período como tempo de contribuição e carência e, por conseguinte, podem fazer jus a eventual benefício.

A pergunta que se coloca é a seguinte: de quem deve ser esta responsabilidade?

O parágrafo oitavo do art. 452-A da CLT (inserido pela Lei 13.467/17), disciplina:

“O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações”. (BRASIL, 2017, art. 452-A)

O que não se sabe é quem vai custear tais diferenças e que, por outro lado, o valor mínimo do benefício percebido pela seguridade social é o salário-mínimo (art. 2º, VI, da lei 8.213/91). A conta não fecha.

Por outro lado, a realidade vivenciada pelos empregados entrevistados é, caso mantenham as mesmas condições laborais, não terão possibilidade de auferir mais do que um salário-mínimo, nas respectivas aposentadorias, o que indica outro prejuízo para o trabalhador.

Ao avançar na entrevista, chegou-se no tópico referente à remuneração. E ao lhes fazerem a pergunta o atual salário, observou-se uma característica em comum nas respostas.

Os trabalhadores intermitentes entrevistados informaram não se sentirem confortáveis com as respectivas remunerações porque as cifras recebidas eram sempre variadas.

Ora, sabe-se para o desenvolvimento físico, psicossocial, cultural, acadêmico, o ser humano necessita de segurança quanto ao valor remuneratório que irá embolsar em determinado período.

Quando não se tem um valor mínimo garantido todos os meses, tais como ocorrem com os trabalhadores comissionados (em que ainda que não alcancem o salário-mínimo de comissões representadas pelas vendas, seus empregadores deverão completar para que auferam 1 salário-mínimo, o que lhes geram mais segurança e estabilidade financeira para as atividades do dia a dia), ficam as atividades do dia a dia prejudicadas.

Empregado comissionista é aquele que recebe seu salário de forma variável, ou seja, o pagamento é feito de acordo com a comissão estipulada com o seu empregador.

Comissionista puro é aquele que recebe sua remuneração de forma variável, de acordo com as vendas que irá fazer para seu empregador. O seu salário irá depender do seu rendimento no trabalho.

Por outro lado, o funcionário que recebe por comissão mista é aquele que além da comissão, também recebe um valor fixo.

Sendo assim, o empregado comissionado será beneficiado com, pelo menos, um salário-mínimo, em sua remuneração.

Importante lembrar que, mesmo sendo o comissionista puro suscetível de salário variável, caso o mesmo não atinja sua "meta" de produção, não poderá o empregador deixar seu funcionário desamparado, devendo, neste caso, ser pago ao empregado pelo menos um salário-mínimo, respeitando-se, assim, a dignidade do trabalhador.

Por sua vez, o trabalhador intermitente irá receber o valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário-mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

Isto porque, o regime do contrato intermitente possibilita a prestação de serviço eventual e incerta, por meio de convocação, onde o empregado somente receberá o salário mínimo mediante o tempo de fato trabalhado, não percebendo quantia alguma pelo período inativo, não existindo, portanto, uma remuneração mínima.

Este foi o grande tropeço do legislador ao garantir os desejos da empresa em detrimento de suprir as necessidades dos trabalhadores.

Sobre a indagação em discussão, o segundo entrevistado, respondeu:

“Nós não sabemos o quanto vamos ganhar e, geralmente, somos mais desvalorizados do que os “próprios””.

A quarta entrevistada, após informar que não se sente confortável com a atual remuneração, ainda destacou:

Ganho pouco e não dá pra sustentar minha família. Sabe, uma coisa que me incomoda muito é que eu não sei, ao certo, quanto vou ter naquele mês de dinheiro. Quero comprar uma coisa parcelada, mas as lojas não parcelam porque eu não tenho nome bom. Meu nome é limpo, sabe?!, mas eles não me deixam limite de crédito pra nós. Acho meio que injusto isso, mas é o país que vivemos (Entrevistado 04, 40 anos).

Sabe-se que no contrato de trabalho intermitente, o trabalhador irá receber, somente, quando houver a demanda, sendo remunerado, apenas, pelas horas trabalhadas, o que nos remete ao sistema organizacional Toyotista, conforme já discorrido neste trabalho.

Apenas para encerrar este sub tópico, conforme dispõe a legislação celetista, as verbas devidas ao trabalhador, ainda que intermitente, são:

remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado, bem com adicionais devidos, seja por força da lei noturno, periculosidade, insalubridade), norma coletiva (acordo e convenção coletiva) ou contrato individual de trabalho, negociado entre o empregado e empregador.

Além disto, em razão da escassez de empregos, dada a crise financeira que vivemos há alguns anos, o desemprego voltou à aumentar, criando um exército reserva de mão de obra, oportunizando a diminuição de salários.

Desta forma, ao serem indagados a respeito da segurança de vida a que gozavam, a resposta foi unânime: todos têm receio da despedida justamente por pensarem que estão em posição fragilizada, no que diz respeito ao mercado de trabalho, ainda que o contrato intermitente seja formalizado e assinado na carteira de trabalho e previdência social dos empregados.

De modo geral, nunca conseguiram ter mais de um emprego, preferindo, sempre o vínculo comum, se comparado com o intermitente e, após estabelecer um marco temporal (novembro de 2017 – mês em que entrou em vigor as normas que alteraram a CLT e instituíram o trabalho intermitente), mudaram de trabalho, ao menos, uma vez.

Pois bem.

O primeiro trabalhador, em razão de sua idade, já passou por diversos empregos celetistas, após ter iniciado sua carreira profissional. Apesar de ter iniciado curso superior, não o concluiu. Não está casado, mas tem filhos e se trata de um homem com quase 40 anos de idade.

Nas respostas específicas, disse achar injusto o contrato de trabalho intermitente em razão do valor que auferir à título de remuneração.

Além disto, diante da necessidade pessoal, acaba não se incomodando em não ter um local específico de trabalho, mas gostaria de ter um horário fixo de trabalho para organização da vida pessoal.

Diz ser utópico o poder de liberdade para negociar se vai ou não trabalhar, bem como os respectivos horários de trabalho, diante da necessidade do trabalho, bem como do receio de não ser convocado.

Como planejamento da vida pessoal e familiar, o trabalhador respondeu que não se sente confortável com as remunerações variadas que recebe em contracheque, restando prejudicadas as realizações de sonhos de vida, em especial, dar uma educação em escola particular para seu filho.

Não consegue desenvolver diversões, estudos e viagens que foram planejadas previamente e tem a família como base para fugir dos problemas.

Não há interação social com outros trabalhadores com o vínculo intermitente.

Percebeu-se, também, que trabalhavam sob pressões da própria instituição, dos superiores hierárquicos ou, até mesmo, dos próprios colegas que não estavam submetidos ao regime intermitente, como se fossem uma classe inferior.

Veja que, a forma vil e açodada com que foram inseridos os dispositivos sobre o trabalho intermitente, na CLT, revelou-se extremamente prejudicial aos trabalhadores já que associou-se à falsa ideia de que os problemas econômicos do Brasil, especificamente quanto à elevada taxa de desemprego e da recessão econômica, seriam resolvidos ao precarizar, mais ainda, o emprego.

Restou amplamente divulgado que os trabalhadores, da forma como eram disciplinados, encareceria o custo da atividade no Brasil obrigando que as empresas posse termo aos contratos de trabalho. Diz Souza:

Lança acurada visão científica sobre as equivocadas premissas econômicas em que se fiou a Reforma, a qual, dissimulada, procurar disfarçar sua real finalidade de desproteção social, sob a veste inebriante do crescimento econômico e do emprego. Com efeito, a receita da recuperação da economia brasileira veio sob o signo da precarização das relações de trabalho e do achatamento da renda do trabalhador brasileiro. A ode, propalada escancaradamente, é a diminuição do “custo social” das empresas, a fim de que a economia volte a prosperar. Receita que certamente não fará o bolo crescer, ao menos para a maioria esmagadora da sociedade brasileira, que continuará escrava das amarras das profundas desigualdades socioeconômicas.

Note que, em vez de progredirmos na ótica sócio-econômica, regredimos décadas de lutas históricas dos trabalhadores. Assim, devemos criticar o Brasil de hoje e, para tanto, devemos compreender o que está em jogo na

política, economia e na utilização de tais elementos, como forma de dominação econômica e simbólica. Faz-se necessário reconstruir uma totalidade alternativa que desconstrua o culturalismo racista conservador e reconstrua a sociedade brasileira em um sentido novo e crítico [...]. Será uma etapa necessária, ainda que não suficiente, para reconstruir o trabalho de manipulação simbólica em favor da elite do atraso entre nós e esclarecer por que ele foi tão bem-sucedido. Ao mesmo tempo, este esforço parece também fundamental para apontar caminhos de uma nova crítica social entre nós que não se deixe colonizar pelo culturalismo conservador e seu racismo implícito [...]. Afinal, as classes superiores são classes do espírito, do conhecimento valorizado enquanto as classes trabalhadoras são do corpo, do trabalho braçal e muscular, que as aproxima dos animais. O homem é percebido como espírito, em oposição às mulheres definidas como afeto. Daí a divisão sexual do trabalho, que relega as mulheres ao trabalho invisibilizado e desvalorizado na casa e no cuidado dos filhos. Nos não refletimos nunca acerca dessas hierarquias, assim como nunca refletimos sobre o fato de respirar. É isto que as fazem tão poderosas: elas se tornam neutralizadas. Esquecemos que tudo o que criado por seres humanos também pode ser feito por nós. (SOUZA, 2017, p. 17).

Como se viu, sob a desculpa de que a crise econômico-financeira teria sido ocasionada pela engessada norma protetiva laboral e que a reforma legislativa (CLT) estimularia o crescimento do país, criaria empregos daria uma melhor perspectiva econômica ao país, mas a única coisa que tivemos foi o afrouxamento de regras sociais que aviltou, ainda mais, a vida dos trabalhadores.

A forma como se implementa o trabalho intermitente, em nosso país, revela, de forma clara, a pretensão dos detentores do capital no Brasil que, alinhados à elite política que dita os rumos em nosso país, pretendem, cada vez mais, reduzir o custo do trabalho em detrimento da classe trabalhadora e da Constituição da República.

Exsurge daí a ideia de pagar salário apenas e especificamente por trabalho efetivamente entregue, sem preocupação em remunerar qualquer período de inatividade.

Ignoram a noção de que a ruptura com as proteções sociais, causada pelos abusos do capital, ensejará no aumento da desigualdade social, empobrecimento da classe trabalhadora e, conseqüentemente, no não desenvolvimento do país.

O contrato intermitente, em outras palavras, procura descaracterizar o trabalho formal cujas características podem ser assim delimitadas (DELGADO, 2017, p, 768): “sinalagmático, consensual, de trato sucessivo e dotado de alteridade”.

Além disto, a previsão de jornada ou disponibilidade semanal de trabalho não é mais elemento natural do contrato, pois nem o empregador, nem o empregado

necessariamente sabem, de antemão, qual será a necessidade de trabalho em um dia, semana, quinzena ou mês. E antes, o risco de não ter movimento econômico era o próprio risco do negócio; isso, agora, é repassado para o lado mais fraco da força: o trabalhador.

O mesmo se dá com o local de trabalho. Era natural que o empregado, até a “Reforma Trabalhista”,

desempenhasse sua prestação laborativa cotidianamente em um mesmo local ou, pelo menos, tivesse um local-base como referência de sua prestação laborativa. Agora não sabe o empregado, necessariamente, nem quando, nem onde terá seu trabalho utilizado pelo empregador (ALVES, 2019, p.1).

Pode haver situação de intermitência em que o empregado não sabe sequer exatamente quais tarefas terá que cumprir. A imprevisibilidade e a inconstância poderão ensejar a contratação de trabalhadores intermitentes multitarefas, ou sem tarefas previamente definidas, já que o que moveu boa parte do empresariado no caminho da nova forma de contratação foi a necessidade de regularização do “bico”, o que também precariza a contratação de emprego, ainda que formalmente.

Dentro desta estrutura e, realizando uma análise de efeito prático em consonância com a interpretação jurídico constitucional, deve-se estabelecer limitações ao trabalho intermitente, dentre as quais:

Primeiro: Não é lícito contratar trabalho intermitente para trabalho em finais de semana, todos os fins de semana, exemplificativamente, uma vez que, para tal situação, a contratação trabalhista específica é a do trabalho em tempo parcial, ajustado por tempo indeterminado.

Segundo: Não é lícito contratar trabalho intermitente para substituição permanente de pessoal, uma vez que há certeza e previsibilidade em relação à jornada, duração do trabalho e até mesmo permanência da necessidade de prestação laborativa.

Terceiro: Não é lícito contratar trabalho intermitente para demandas complementares previsíveis, como safra, temporada e outras situações de acréscimo ordinário de serviços, tendo por parâmetro o prazo de um ano, expressamente referido nas regras sobre a matéria, ainda que para outros fins.

Quarto: Não é lícito contratar trabalho intermitente se já é possível, na admissão do empregado, antever o marco final da necessidade de trabalho.

Quinto: Não é lícito contratar trabalho intermitente nas situações em que o empregador e seu empreendimento são transitórios, vista também a certeza com relação ao período de necessidade de contratação do trabalho.

Sexto: Por fim, não é lícito contratar trabalho intermitente para submeter o trabalhador a período de experiência.

Finalmente é possível, conforme foi visto, fixar conceito, ao menos ideológico, do que seja contrato de trabalho intermitente no Brasil pós “Reforma Trabalhista”.

Isto tudo, porque o contrato de trabalho intermitente é modalidade contratual trabalhista bilateral e celetista, com prestação de serviço não eventual e em razão da necessidade de trabalho descontínua, mas comum e corriqueira para o empregador, que não pode antever, na admissão do empregado, quando se dará e por quanto tempo demandará a prestação laborativa, que é *sui generis* em relação à previsão de sua duração, marcada pela incerteza do momento exato da necessidade do trabalho e das interrupções, e não pelo número reduzido de horas trabalhadas em um dia, semana ou mês.

Muito embora tais características e após quase 3 anos em vigor, a reforma trabalhista não cumpriu com a promessa de expansão do emprego e da formalização: sem considerar o período de pandemia provocado pelo Coronavírus, as taxas de desemprego têm sofrido poucas alterações (tanto o desemprego aberto, quanto a subutilização da força de trabalho), e os níveis de informalidade têm crescido.

Em verdade, o surgimento da grande maioria dos postos de trabalho nestes meses posteriores à vigência da lei 13.467/17 revela-se dificilmente atribuível, mesmo por hipótese, às novas modalidade de contratação, tal como o trabalho intermitente, objeto de nosso estudo, pois não se enquadra nas alterações previstas ou em qualquer legislação vigente. Se não foram relevantes para a abertura das ocupações, as alterações introduzidas na legislação provavelmente contribuíram para a forma que elas estão assumindo. Inclusive há indícios de que a reforma tem colaborado para elevar a informalidade. Diz o professor Filgueiras:

Se a constatação de que, após a reforma, desemprego e informalidade não foram reduzidos é algo pouco controverso, os nexos causais para explicar esse fracasso são pouco, mal ou nada debatidos nos meios de comunicação, particularmente na grande mídia, que se restringe a repetir o senso comum sobre a relação entre direito do trabalho e emprego inspirado na teoria econômica dominante e suas ramificações. Diante do não cumprimento dos objetivos declarados da reforma, ao invés de se propor um debate profundo sobre a regulação do trabalho no país, adota-se a estratégia de afirmar que é preciso mais tempo para que a reforma atinja suas metas, ou de que é necessário cortar ainda mais direitos (com ou sem o eufemismo da “flexibilização”) para alcançar tais promessas. (FILGUEIRAS, 2019, p. 16)

A promessa de que, quanto menor os custos empresariais, mais trabalhadores seriam contratados, apesar de parecer razoável, se revela, desde os anos de 1990 (quando se percebeu uma tendência legislativa pela flexibilização das leis trabalhistas), como sabedoria deturpada porque os custos do trabalho seriam uma variável, dentre outras existentes, sem contar que não se teria mais dinheiro em circulação no mercado. Além disto, o emprego não pode ser um fim em si mesmo.

Não se pode ofertar ao mercado o total controle sobre os seres humanos sob o vil argumento de que a “flexibilização”¹⁴ gerará novas oportunidades, atrairá novos investimentos ao país, buscará dinheiro de estrangeiros, melhorará a vida econômica da nação e resultará no crescimento e desenvolvimento do país. Não. Porque o direito do trabalho possui, sobretudo, papel civilizatório. Objetiva conferir e proteger direitos e garantias ao trabalhador, se pauta na justiça social, no desenvolvimento socioeconômico e não pode ser o culpado para a resolução da questão do desemprego no Brasil. Tal problema deve ser solucionado frente às diversas outras variáveis (que não a legislação do trabalho, eminentemente de cunho social), tais como os juros, a política fiscal, o câmbio, o consumo, a inflação, a visão do estrangeiro que será destinatário de nossas exportações, entre outros.

O que se vê é que, com a intermitência instalada pelo contrato zero hora, o trabalhador acaba tendo imprevisibilidade, também, de seu trabalho e, em consequência, da remuneração que auferirá pela prestação de serviço.

Assim, sem a obrigatoriedade de pedir a prestação do serviço, o trabalhador não poderá planejar sua vida financeira, de forma que estará sempre em situação de

¹⁴ Percebe-se, cada vez mais, que a palavra flexibilização ganhou relevante papel no mundo moderno, como se o “afrouxamento” de direitos e garantias dos trabalhadores fossem melhorar a vida dos mesmos.

precariedade e fragilidade social, mormente diante da forte máquina seletiva do capitalismo neoliberal.

O Supremo Tribunal Federal, no dia 02/12/2020, iniciou o julgamento conjunto das ADI's (ação declaratória de inconstitucionalidade) de nº 5826, 5829 e 6154, em que a Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (FENEPOSPETRO) e a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (FENATTEL) são autoras.

O ministro Edson Fachin, relator, proferiu julgamento para declarar a inconstitucionalidade do art. 443 da CLT *caput*, parte final, e § 3º; artigo 452-A, § 1º ao § 9º, e artigo 611-A, VIII, todos da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017.

No dia posterior (03/12/2020), ao ser continuada a votação pelo plenário do STF, os Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes, contrariaram o voto do relator e julgaram que os aludidos dispositivos eram constitucionais.

O julgamento se encontra suspenso em razão do pedido de vista antecipado da Ministra Rosa Weber (que, antes de tomar posse no STF, exerceu o cargo de ministra no TST – Tribunal Superior do Trabalho).

Se observa, a partir das petições iniciais dos demandantes, que o contrato intermitente propicia a precarização da relação de emprego e funciona como desculpa para o pagamento de salários inferiores ao mínimo assegurado constitucionalmente.

Apontam, ainda, impedimento à organização coletiva, o que viola o direito social fundamental de organização sindical, pois os trabalhadores admitidos, nessa modalidade, podem atuar em diversas atividades.

Em seu voto, o ministro Fachin observou que a Constituição Federal não impede, de forma expressa, a criação do contrato de trabalho intermitente. No entanto, para que essa modalidade de relação trabalhista seja válida, faz-se necessário que se assegure a proteção aos direitos fundamentais trabalhistas, como a garantia de remuneração não inferior ao salário-mínimo.

Para o ministro, o contrato intermitente, na forma da Lei 13.467/2017, é insuficiente para proteger os direitos fundamentais sociais trabalhistas, pois não fixa horas mínimas de trabalho, nem rendimentos mínimos, ainda que estimados.

Segundo o relator, a criação de uma modalidade de contrato de trabalho que não corresponda a uma real probabilidade de prestação de serviços e de pagamento de salário ao final de um período determinado e previsível representa a ruptura com o atual sistema constitucional de relações do trabalho.

Fachin destacou que, segundo a lei impugnada, os direitos fundamentais sociais expressamente garantidos nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal, como 13º salário, férias remuneradas e seguro-desemprego, ficarão suspensos por todo o período em que o trabalhador, apesar de formalmente contratado, não estiver prestando serviços.

A imprevisibilidade e a inconstância dessa modalidade de contrato podem dificultar a concretização dos direitos fundamentais trabalhistas, pois, como não há obrigatoriedade de convocação, o trabalhador fica impossibilitado de planejar sua vida financeira.

São do Ministro as seguintes palavras: “Sem a garantia de que vai ser convocado, o trabalhador, apesar de formalmente contratado, continua sem as reais condições de gozar dos direitos que dependem da prestação de serviços e remuneração decorrente, sem os quais não há condições imprescindíveis para uma vida digna”.

Ponderou, outrossim que, por não respeitar as garantias fundamentais mínimas do trabalhador, a regra não concretiza o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, promovendo a instrumentalização da força de trabalho humana e ameaçando, com isso, a saúde física e mental do trabalhador, constituindo-se, por isso, norma impeditiva da consecução de uma vida digna.

Isto porque, a Justiça Social, como valor e fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, IV, da CRFB), positivado e espraiado pelas normas da Constituição de 1988 é a diretriz segura de que a valorização do trabalho humano objetiva assegurar a todos e todas uma existência digna (art. 170 da CRFB), bem

como de que o primado do trabalho é a base da ordem social brasileira, tendo por objetivos o bem-estar e a justiça social (art. 193 da CRFB).

É importante lembrar que a Justiça Social trata das relações do indivíduo com a comunidade em que ele se insere. Assim, a Justiça Social, ao chamar a atenção para aquilo que é justo em comunidade, também, e ao mesmo tempo, determina os deveres de uns em relação aos outros no seio dessa comunidade.

Sem a obrigatoriedade de solicitar a prestação do serviço, o trabalhador não poderá planejar sua vida financeira, de forma que estará sempre em situação de precariedade e fragilidade social. Foram exatamente essas as experiências reais vivenciadas pelos trabalhadores entrevistados, conforme se pode notar no apêndice “A”, desta obra.

Note que, não há como afirmar que os direitos fundamentais sociais previstos em nossa Magna Carta estariam assegurados na formalização de contratos intermitentes quando não há chamamento à prestação de serviços já que o reconhecimento das obrigações recíprocas entre empregador e trabalhador dependem diretamente da prestação de serviço subordinado.

Desta forma, os direitos sociais garantidos pelos arts. 6º e 7º da Constituição Federal estarão evidentemente suspensos no período em que o trabalhador não for convocado ao trabalho.

Assim, a imprevisibilidade e a inconstância, naturalmente advindas dessa modalidade de contrato trabalhista, poderão ser elementos obstativos primários da concretização das normas constitucionais que reconhecem os direitos fundamentais sociais trabalhistas.

Sem a garantia de que vai ser convocado à prestação do serviço, o trabalhador, apesar de formalmente contratado, continua sem as reais condições de gozar dos direitos fundamentais sociais que dependem da prestação de serviços e remuneração decorrente, sem os quais não há condições imprescindíveis para uma vida digna.

Costuma-se afirmar, no rol acadêmico, que os 2 princípios basilares de nossa Magna Carta são a Supremacia do Interesse Público e a Dignidade da Pessoa Humana.

Isto porque, todos os demais princípios constitucionais (bem como aqueles que não estão expressamente grafados na Constituição Federal de 1988) encontram suporte fático jurídico nestes dois princípios.

A dignidade da pessoa humana será tomada no seu aspecto intersubjetivo e irradiará seus efeitos dentro do contexto da Justiça Social, tendo em vista que o ser humano deve ser visto em sua relação com os seus pares, dentro da comunidade em que vive.

Neste contexto, a dignidade da pessoa humana atrai proteção concreta e real porquanto todos (brasileiros e estrangeiros residentes no país) recebam igual consideração e respeito por parte do Estado e da própria comunidade (o que se denomina, na doutrina constitucional, como eficácia vertical e horizontal dos direitos fundamentais, respectivamente), revelando, portanto, uma dimensão social e política.

Sobre o tema, o prof. Ingo Sarlet, sintetiza:

Neste sentido, há como afirmar que a dignidade (numa acepção também ontológica, embora definitivamente não biológica) é a qualidade reconhecida como intrínseca à pessoa humana, ou da dignidade como reconhecimento. (SARLET, 2005, p. 26).

Neste pensamento, a dignidade da pessoa humana implica a vedação de coisificação dos seres humanos, como também, resguarda uma dimensão de igual consideração e respeito no âmbito da comunidade.

Nessa linha, é a doutrina de Ingo Sarlet:

Assim sendo, tem-se por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2005).

Por fim, formalizar o trabalho em CTPS, conferindo ampla proteção social e legal induz no próprio desenvolvimento econômico para o país. Perceba que entre 2003 e 2014, foi registrado na massa salarial do setor formal, que se expandiu 138%, mais do que o dobro do PIB. Isso se explica porque, mesmo com média de crescimento dos salários formais sendo inferior à do PIB, entrou muita gente no setor formal (87% de incremento). A ampliação dos empregados com CLT, 18 milhões, é semelhante ao crescimento total da ocupação (considerando todos os formais, são 21 milhões a mais, passando de 28, em 2002, para 49 milhões, em 2014).

Assim, conclui-se, cresce a participação dos salários no PIB pela passagem da informalidade para a formalidade, que foi desproporcional ao incremento do PIB. O aumento da renda de quem era informal e passou a ter CLT, portanto, foi maior do que o crescimento da economia. Por isso, no conjunto do mercado de trabalho, a média real de todos os rendimentos do trabalho cresce 58% quando se compara 2014 com 2002, e 59% considerando o trabalho principal (IBGE).

Destarte, a principal consequência da dignidade da pessoa humana é o respeito à dignidade do outro, como condição da dignidade própria exigindo atitudes de respeito e consideração mútuos por parte dos indivíduos e do Estado.

Neste contexto, deve-se registrar que o princípio em discussão não vincula apenas os atos das autoridades públicas, mas, também, e principalmente, os indivíduos que convivem em sociedade, sob pena de não ter sua eficácia garantida.

Ultrapassadas tais questões, foi-se questionado no STF se a modalidade de contrato de trabalho intermitente coaduna-se com o princípio da dignidade da pessoa humana, como condição primária de ter direito a gozar dos direitos fundamentais sociais trabalhistas decorrentes.

O contrato de trabalho intermitente tem como principal característica um tempo de permanente disponibilidade, agravado pela incerteza quanto à convocação para a prestação dos serviços e, conseqüentemente, pela impossibilidade de previsão quanto ao direito à remuneração mínima necessária para prover os padrões de uma vida digna. “O trabalhador é instrumentalizado por completo, ou aviltado em sua dignidade, se lhe falta autonomia, verdadeira autonomia, para

contratar sua força de trabalho de outro modo, que não o contrato intermitente. ” (CARVALHO, 2018, p. 38 e 39).

Conforme as entrevistas realizadas para elucidar melhor a questão, observou-se que o contrato de trabalho intermitente não possui o condão de gerar expectativa de vida dos trabalhadores (foi unânime a resposta nesta direção), o que gera insegurança não somente jurídica, mas também, social.

Veja que a não definição do período em que irá se ativar para o trabalho frustra estimativas remuneratórias, podendo, inclusive, chegar ao absurdo de se constatar um resultado salarial igual à zero, ao final do mês, diante da possibilidade de o trabalhador não ser convocado para a prestação de serviços.

Não há quaisquer garantias para o trabalho, de duração mínima ou máxima de períodos laborados e, em consequência, para o recebimento de remuneração.

Assim, na conclusão do voto do ministro relator Edson Fachin, no julgamento da ADI 5826:

a norma impugnada, por não observar garantias fundamentais mínimas do trabalhador, não concretiza, como seria seu dever, o princípio da dignidade da pessoa humana, promovendo, na verdade, a instrumentalização da força de trabalho humana e ameaçando, com isso, a saúde física e mental do trabalhador, constituindo-se, por isso, norma impeditiva da consecução de uma vida digna. (BRASILIA, 1999, ADI 5826).

Por outro lado, a tese defensiva para se perdurar esta espécie contratual é a de que, para os trabalhadores, a flexibilidade da contratação pode ser vantajosa para quem tem poucas horas disponíveis para o trabalho formal. Além disso, dada a demanda sazonal para alguns setores, o contrato intermitente pode se tornar ferramenta útil para a formalização do emprego.

As vantagens para os empregadores tampouco são difíceis de se estimar. Há, como dito, demandas por mão de obra que são absolutamente intermitentes. No comércio e no setor de serviços, a demanda é maior em determinados horários, como, *v.g.*, o fim de dia nas academias ou os fins de semana em shopping centers. O contrato intermitente é ainda útil para o preenchimento de vagas decorrentes da licença médica de um funcionário ou ainda quando ele tira suas férias.

Entretanto, a leitura que se deve fazer à liberdade econômica, também proclamada em nossa Carta é a de que tais parâmetros devem ser lidos ao se erguer, como visto, o princípio da dignidade da pessoa humana, revelado, outrossim, nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV, da CF).

Note que, não se trata de intervenção estatal mas, simplesmente, como garantias mínimas indissociável a qualquer ser humano.

Aliás, para atividades sazonais e de demandas certas em determinados períodos do ano, a legislação brasileira já prevê o contrato de trabalho por prazo determinado (Lei 9.601/98), que está autorizado para situações de temporariedade, transitoriedade ou experimentação dos serviços.

Além disso, é possível que, pela inconstância do trabalho, seja impossível ao trabalhador conciliar dois ou mais tipos de trabalhos intermitentes. Esta constatação foi de ordem fática (dado que as entrevistas realizadas tiveram respostas unânimes de os trabalhadores não possuem mais do que um vínculo de trabalho intermitente), sem contar o fato de termos, atualmente, mais de 14 milhões de desempregados em nosso país, fazendo com que surja, efetivamente, um exército de mão de obra à disposição do empregador.

Também nesses casos, retira-se a possibilidade do trabalhador perceber a renda mínima que lhe deveria ser assegurada. Assim, a pretexto de garantir maior segurança no emprego, é possível que essa modalidade de contratação possa, caso seja feita sem limites, gerar mais insegurança jurídica.

Ademais, se a contratação intermitente traz o ônus de fazer com que o empregado busque outros vínculos para complementar a renda, é preciso que lhe seja assegurada mínima estabilidade para, ao menos, definir a quantos empregadores deverá subordinar-se.

Isto porque, o direito à jornada desdobra-se, assim, a uma previsibilidade mínima, ainda que estimada, do tempo em que o trabalhador efetivamente ficará à disposição do empregador.

Sendo assim, ante a ausência de fixação de horas mínimas de trabalho e de rendimentos mínimos, ainda que estimados, é preciso reconhecer que a figura do

contrato intermitente, tal como disciplinado pela legislação, não protege suficientemente os direitos fundamentais sociais trabalhistas.

5 CONCLUSÃO

O Estado Social de Direito deve direcionar todos os seus esforços institucionais para o ser humano considerado em sua comunidade, aquela em que o outro é tomado como sujeito de direitos e deveres, digno de inclusão no grupo social e enredado por obrigações recíprocas.

Pelo reconhecimento, todos os sujeitos da comunidade são fins em si mesmos, estimulando-se a mais plena possível igualdade de direitos.

O sujeito de direitos do século XXI é constituído e informado pela comunidade como espaço social de concretização do princípio da dignidade da pessoa humana, inspirado na ideia de fraternidade, preconizada como terceiro elemento da pauta ideológica da Revolução Francesa.

Neste diapasão, quando se vivencia fases temporais e contingência econômica e política, não raro, os direitos sociais são colocados de frente para serem aviltados, olvidando-se que a proteção social dos trabalhadores constitui norma fundamental social, emoldurada no conceito de dignidade da pessoa humana.

Não se pode, em nome da flexibilidade presente no tecido social retirar direitos e a própria segurança social do trabalhador.

O art. 443, *caput*, da CLT possibilitou a contratação de trabalhadores, com subordinação, para jornadas de trabalho intermitentes, com pagamento proporcional de direitos sociais trabalhistas decorrentes e que, como visto, a possibilidade de um contrato de trabalho formal, que prevê direitos trabalhistas proporcionais ao tempo efetivo de prestação de serviço, e que rompe com o princípio da continuidade da relação de trabalho afasta direitos sociais do trabalhador, obrigação do Estado em mantê-los.

O principal desafio do contrato de trabalho intermitente e que, não obstante fique caracterizada a relação de emprego, formalmente registrada na CTPS, não há qualquer garantia de prestação de serviços, nem de auferição de remuneração ao

final do mês, fazendo com que os trabalhadores não realizem sonhos, não consigam planejar a ascensão profissional e social, de modo que sempre estará em situação de precariedade e fragilidade social.

A criação de uma modalidade de contrato de trabalho, formal e por escrito, que não corresponda à uma real probabilidade de prestação de serviços e pagamento de salário, ao final de um determinado e previsível período, representa a ruptura com um sistema cujas características básicas e elementos constitutivos não mais subsistirão.

Com a situação de intermitência do contrato zero hora, instala-se a imprevisibilidade sobre elemento essencial da relação trabalhista formal, qual seja, a remuneração pela prestação do serviço.

Sem a obrigatoriedade de solicitar a prestação do serviço, o trabalhador não poderá planejar sua vida financeira, de forma que estará sempre em situação de precariedade e fragilidade social. Foram exatamente essas as experiências reais vivenciadas pelos trabalhadores entrevistados, conforme se pode notar no apêndice “A”, desta obra.

Note que, não há como afirmar que os direitos fundamentais sociais previstos em nossa Magna Carta estariam assegurados na formalização de contratos intermitentes quando não há chamamento à prestação de serviços já que o reconhecimento das obrigações recíprocas entre empregador e trabalhador dependem diretamente da prestação de serviço subordinado.

Desta forma, os direitos sociais garantidos pelos Art. 6º e 7º da Constituição Federal estarão, evidentemente, suspensos no período em que o trabalhador não for convocado ao trabalho.

Tal qual revelou a pesquisa empírica, o que se percebe é que, sem a necessária discussão a respeito da alteração legislativa celetista, se inaugurou, no sistema normativo pátrio, o contrato de trabalho intermitente cujas promessas (de criação de novos empregos) restou, evidentemente, frustrada, relegando à margem da sociedade os trabalhadores contratados sob esse vínculo, dadas as características que tais contratos guardam, ceifando direitos sociais.

Conforme verificado no presente trabalho, a criação deste modelo de contrato de trabalho não trouxe benefícios para o trabalhador porque os afastam do convívio regular de suas famílias, não traz a previsibilidade de efetiva prestação de serviços e, conseqüentemente, de salário, o que resta prejudicadas vários aspectos da vida pessoal e profissional do trabalhador.

A respeito dos salários, o que já se questionava no compilado teórico acabou se confirmando nas entrevistas realizadas, tendo em vista que, em sua maioria, os trabalhadores sequer alcançam um salário-mínimo.

Observou, também, que o Supremo Tribunal Federal iniciou o julgamento a respeito da constitucionalidade do texto normativo sobre o trabalho intermitente. O voto do ministro relator, conforme se viu, foi no sentido de declarar a inconstitucionalidade.

Também se constatou que a promessa de criação de novos empregos, com a inserção do contrato de trabalho intermitente, restou frustrada. Mais uma vez, para se amparar o modelo de trabalho imposto pelo sistema neoliberal, foi necessário retirar direitos e garantias de trabalhadores.

A análise legislativa também revelou que não há nenhuma previsão quanto ao número de vezes que o empregador poderá convocar o empregado, nem quando tais convocações poderão ocorrer.

Desse modo, conforme as entrevistas demonstraram, o trabalhador pode ser convocado uma semana sim, outra não, durante o período diurno e, em outras vezes, à noite, ao bel prazer do empregador, sem que haja, com isso, qualquer tipo de sanção quanto a essa arbitrariedade, havendo, assim, uma omissão clara do legislador, no sentido de coibir práticas nocivas ao empregado

A reforma trabalhista promove os meios para que as empresas ajustem a demanda do trabalho à lógica empresarial, reduzindo aqueles custos que garantem estabilidade e segurança ao trabalhador.

A falta de garantias legais quanto às eventuais arbitrariedades cometidas pelo empregador configura omissão grave do legislador, que não se preocupou em proteger o trabalhador. Pelo contrário, tal omissão aparenta ser proposital, a fim de deixar ao arbítrio do empregador as condições de trabalho, podendo, assim, existir

situações desumanas, nas quais o trabalhador terá que se adequar as demandas do empregador, a fim de não perder o seu emprego e a sua fonte de sustento.

Para concluir, a problemática está na normatização do contrato de trabalho intermitente, na esfera legislativa trabalhista pátria. A criação de um contrato zero, além de precarizar as relações de trabalho, gerou um nebuloso cenário fático na vida dos trabalhadores que perderam, sob a tutela do Estado, proteções sociais e lhes empurraram para condições que aviltam a dignidade humana.

No lugar de proporcionar avanços na legislação trabalhista, o contrato de trabalho intermitente representa o retrocesso nos direitos sociais conquistados pelo trabalhador brasileiro, em especial o direito à jornada de trabalho digna e à remuneração salarial adequada ao trabalho, tornando-se, portanto, um instrumento de precarização das relações de trabalho e de desrespeito aos princípios constitucionais da vedação ao retrocesso social e da proteção do trabalhador.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Amauri Cesar. Trabalho Intermitente e os Desafios da Conceituação Jurídica. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho**, 2019. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Artigo-Amauri-Cesar-Alves-Trabalho-intermitente-e-os-desafios-da-conceituacao-juridica.pdf>. Acesso em: 03 de junho de 2020.
- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo, SP: Boitempo, 2007.
- ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus (Pandemia Capital)**. Boitempo Editorial. Edição do Kindle, 2020.
- ARENDT, Hannah. **A Condição Humana. The Human Condition**. São Paulo, SP: Forense Universitária 10ª ed., 2016 (tradução: Roberto Raposo)
- BALTAR, Paulo E.; SOUEN, Jacqueline A.; CALDAS, Guilherme S. (2017). **Emprego e distribuição de renda. Texto discussão n. 298**. Instituto de economia, maio. 2017. Disponível em: <file:///D:/download/TD298.pdf>. Acesso em: 07 de julho de 2020.
- BLAVASCHI, Magda; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane. Emprego, trabalho e renda para garantir o direito à vida. **Nexo**. 17 abr. 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/ensaio/debate/2020/Emprego-trabalho-e-renda-para-garantir-o-direito-%C3%A0-vida>. Acesso em 07 de julho de 2020.
- BORGES, Ângela. Os Novos Horizontes de Exploração do Trabalho de Precariedade e de Desproteção. Salvador, n. 239, p. 715 e 716. **Caderno do CEAS**. UCSAL, 2016.
- BRASIL (2015). LEI Nº 13.103 de 02 de março de 2015. Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, e 11.442, de 5 de janeiro de 2007 (empresas e transportadores autônomos de carga), para disciplinar a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional; altera a Lei nº 7.408, de 25 de novembro de 1985; revoga dispositivos da Lei nº 12.619, de 30 de abril de 2012; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 24 de maio de 2020.
- BRASIL (2017). LEI Nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em: 12 de janeiro de 2020.

BRASIL (2017). LEI Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em: 12 de janeiro de 2020.

BRASILIA (1999). Supremo Tribunal Federal – STF. Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 5826) para questionar dispositivos da chamada reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) que preveem o contrato de trabalho intermitente. Distrito Federal, 1999. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms>. Acesso em: 20 de julho de 2010.

CACCIAMALI, Maria Cristina. (Pré-) Conceito sobre o setor informal, reflexões parciais embora instigantes. **Econômica**. Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 145-168, 2007. Disponível em: <file:///D:/download/34899-117287-1-PB.pdf>. Acesso em: 25 de setembro de 2020.

CAPITAL RESEARCH. **Desemprego estrutural: o que é e como identificar**. [S.l.]. [2020]. Disponível em: <https://www.capitalresearch.com.br/blog/investimentos/desemprego-estrutural/>. Acesso em: 24 de setembro de 2020.

CORREIO BRASILIENSE. **Após sair da faculdade, recém-formados enfrentam desemprego e subemprego**. [2018]. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2018/06/17/interna-trabalhoformacao-2019,689082/apos-sair-da-faculdade-recem-formados-enfrentam-desemprego-e-subempre.shtml>. Acesso em 05 de janeiro de 2021.

CARVALHO, Augusto César. **Princípios de direito do trabalho sob a perspectiva dos direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2018, p. 38-39.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo, LTr, 2017.

DOS SANTOS, Anselmo Luis; GIMENEZ, Denis Maracci. **Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista: Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Organizadores: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos santos. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018.

DURÃES, Bruno José Rodrigues. **Camelôs globais ou de tecnologia: novos proletários da acumulação**. Salvador, EDUFBA, 2013.

HARVEY, David. **Condição pós moderna**. São Paulo, Edições Loyola, 1993.

HARVEY, David. **O enigma do Capital e as crises do capitalismo** (trad. João Alexandre peschanski), São Paulo, Boitempo, p. 7. 2011.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 16, 2019.

GERRY, C. **Petty production and capitalismo production in Dakar: the crisis of the self-employed**. *World Development*, v. 6, n. 9-10, 1978.

GOUNET, Thomas. Concorrência e estratégia de acumulação na indústria automobilística. In: **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de Contratação. Campinas: Curt Nimuendajú. p. 121 e 122, 2019.

LEITE, Márcia de Paula. A sociologia do trabalho na América Latina: seus temas e problemas (re) visitados. **Sociologia Y Antropologia**, v. 2, n. 4, p. 103-127, 2012. <http://dx.doi.org/10.1590/2238-38752012v246>. Acesso em: 11 de agosto de 2020.

KOSIK, Karel. **Dialética do concreto**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2010. p. 116.

KOWARICK, P. de M. Mobilidade social e migração no Brasil: revisão bibliográfica e elementos empíricos para análise. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 16, n. 1/2, p. 55-82, 1999.

MARTINS, G. S. Sociologia do trabalho - (José Ricardo Ramalho e Marco Aurélio Santana - 2004). **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 3, p. 185, 2006.

MARX, Karl. **O Capital: para a crítica da economia política**. Livro I volume II, RJ: Civilização Brasileira, 2013. p. 836.

MÉSZAROS, István. **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição** (trad. Paulo César Castanheira e Sérgio Lessa). São Paulo, Boitempo. 2002). *Op cit* Antunes, Ricardo. Coronavírus (Pandemia Capital). Boitempo Editorial. Edição do Kindle (pg. 118).

NEVES, Antônio Castanheira. **O direito hoje e com que sentido?** Lisboa, Instituto Piaget, 2002.

NUN, J. Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y massa marginal. **Revista Latino-Americana de Sociologia**, Buenos Aires, v. 5, n. 2, p. 1-50, 1969.

OAB NACIONAL. **Nota Técnica - Reforma Trabalhista**. Alteração da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Relações de Trabalho. Projeto de Lei n. 6.787, de 2016 (Câmara dos Deputados). Projeto de Lei da Câmara n. 38, de 2017 (Senado Federal) enviada pela Presidência do Conselho Federal da OAB. Memorando n. 059/2017-GPR a Comissão Relatora do Projeto de Lei da Reforma Trabalhista.

OLIVEIRA, Filipe. Governo quer marco legal para desburocratizar mercado de startups. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 12 março de 2019. Disponível em <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/03/governo-quer-marco-legal-para-desburocratizar-mercado-de-startups.shtml>. Acesso em: 25 de setembro de 2020.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**. Taylorismo, Fordismo e Toyotismo. São Paulo: Ed. Expressão Popular 1ª ed., 2007.

PRANDI, J. R. **O trabalhador por conta própria sob o capital**. São Paulo: Símbolo, 1978.

QUIJANO, A. **“Polo Marginal” y “Mano de Obra Marginal”**. Santiago de Chile: Cepal, 1970.

RAMALHO, José Ricardo, et all. **Sociologia do Trabalho no Brasil – BIB**. Rio de Janeiro, pg. 8. 2019.

RECH, Hildemar; LUSTOSA, Maria Anita Vieira. **Desemprego estrutural no contexto do capitalismo global e o ato político-educacional, segundo Slovoj Zizek**. Ceará. Universidade Federal do Ceará. 2016. Disponível em http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/22382/1/2016_art_mavlustosahlrech.pdf Acesso em: 24 de setembro de 2020.

SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo. **Sociologia do Trabalho no Mundo Contemporâneo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2004.

SANTOS, M. **Pobreza urbana**. São Paulo/Recife: Hucitec/UFPE/CNPV, 1978.

SARLET, Ingo. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma compreensão jurídico-constitucional necessária e possível. *In* SARLET, Ingo (org.). **Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do Direito e Direito Constitucional**. Porto Alegre: Editora Livraria do Advogado, 2005, p. 26 - 37.

SINGER, P. **Economia Política do Trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1977.

SOUZA, Jessé José Freire de. **A Elite do Atraso: da Escravidão à Lava Jato**. Rio de Janeiro: Leya, 2017.

TAYLOR, Frederick Winslow. **Princípios da Administração Científica**; tradução de Arlindo Vieira Ramos. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 1990.

WOLFF, Simone. AS STARTUPS NA PERSPECTIVA DAS CADEIAS GLOBAIS DE VALOR: financeirização dos trabalhos de inovação e a reinvenção do salário por peça. **REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS - POLÍTICA & TRABALHO**, 51, 90-107. Disponível em <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.0v51n0.51045>. Acesso em: 25 de setembro de 2020.

APÊNDICE A – ESBOÇO DAS ENTREVISTAS

Esboço do questionário com empregados (contratados sob o regime de intermitente) de restaurantes e supermercados da cidade do Salvador a respeito do trabalho, condições laborais e relacionamento laboral com a vida pessoal/familiar.

QUESTÕES GERAIS

1. Nome: Idade:
2. Trajetória profissional do/a entrevistado (a):
3. Escolaridade:
4. Atua na área:
5. Cor:
6. Idade:
7. Sexo:
8. Número de vínculos:
9. Renda familiar:
10. Solteiro (a)? Filho (s)?

QUESTÕES ESPECÍFICAS

O que acha do trabalho intermitente?

Como é o dia a dia?

Incomoda não ter um local específico?

Incomoda não ter uma jornada específica?

Tem liberdade? Pode ajustar/negociar os horários do trabalho?

Conhecem trabalhadores informais e intermitentes?

Tem mais de 1 emprego?

Mudou de trabalho após novembro de 2017?

Se sim, quantos?

Sente-se confortável com a atual remuneração?

Sente segurança na vida, com o atual trabalho?

Consegue fazer planejamentos de vida (viagem, estudo, diversão...)?

Ao chegar em casa consegue desfrutar com o convívio com a família?

Você prefere a forma de intermitente ou emprego comum?

Você conhece pessoas intermitentes iguais a você? Vocês têm grupos de whatsapp e/ou de redes sociais? Vocês interagem entre si?