

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

JOSE ISLAN DA LUZ LIRA SANTOS

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: ANÁLISE CRÍTICA DO
CONTRATO INTERMITENTE NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA**

RECIFE

2024

JOSÉ ISLAN DA LUZ LIRA SANTOS

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: ANÁLISE CRÍTICA DO
CONTRATO INTERMITENTE NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada à Faculdade
Damas da Instrução Cristã como
requisito parcial para obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de
Sá Filho

RECIFE

2024

Catálogo na fonte
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB-4/2116

S237p Santos, José Islan da Luz Lira.
Precarização do trabalho no Brasil: análise crítica do contrato intermitente no contexto da Reforma Trabalhista / José Islan da Luz Lira Santos. - Recife, 2024.
71 f.

Orientador: Prof. Ms. Fábio Menezes de Sá Filho.
Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia - Direito) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2024.
Inclui bibliografia.

1. Precariado. 2. Contrato de trabalho intermitente. 3. Reforma trabalhista. I. Sá Filho, Fábio Menezes de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título.

340 CDU (22. ed.)

FADIC (2024.2-006)

JOSÉ ISLAN DA LUZ LIRA SANTOS

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: ANÁLISE CRÍTICA DO
CONTRATO INTERMITENTE NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada à Faculdade
Damas da Instrução Cristã como
requisito parcial para obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Msc. Fábio Menezes de
Sá Filho

RECIFE

2024

[Folha destinada à inserção da ficha catalográfica.]

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO
CURSO DE DIREITO

JOSÉ ISLAN DA LUZ LIRA SANTOS

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: ANÁLISE CRÍTICA DO CONTRATO
INTERMITENTE NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA

Defesa Pública em Recife, _____de ____de ____.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

Examinador(a):

Por intermédio deste trabalho, dedico minhas sentidas homenagens àqueles que, embora ausentes, permanecem marcados em minha memória.

À doce Vó Helena (in memoriam), que me revelou os caminhos da complacência e da paciência;

À querida Vó Maria (in memoriam), que me ensinou a bondade e a arte de sorrir, mesmo diante das adversidades vida;

Ao estimado tio Zéquinha, José Reinaldo Pedro (in memoriam), cujos ensinamentos e convivência guiaram-me à hombridade e ao genuíno altruísmo.

Nestes breves versos, conservo uma pequena fração da minha eterna gratidão a todos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, àquele que nos concede, a cada dia, uma página de vida nova no livro do tempo. Tudo posso naquele que me fortalece.

À minha mãe, Elcione, por sua paciência, resiliência e incentivo inestimável durante a conclusão do curso de direito. Poucos têm o privilégio de contar com não apenas uma, mas duas mães. Felizmente, sou um desses sortudos. Por isso, não poderia deixar agradecer também à minha tia, igualmente mãe, Elcimar, por sua sabedoria e dedicação a nossa família.

Ao meu pai, Jurandir, minha eterna gratidão pelos ensinamentos, valores e princípios que me transmitiu, e por me mostrar, desde cedo, os caminhos a seguir.

À minha namorada, Camila, pelo incentivo constante, pelo apoio inquestionável e por abraçar, com amor, todos os meus sonhos.

Aos meus irmãos, Edryenne e Pablo, ao meu cunhado Diogo, e às minhas irmãs de criação, Isabelly e Idalicy, pelo incondicional apoio prestado.

Aos meus sobrinhos, Gabriel, Arthur e Lucas, por perpetuarem a alegria em minha vida; o simples fato de existirem torna meus dias mais leves.

À minha família, à Vó Maria José, tio e tias, pelo apoio prestado durante a jornada da graduação.

Aos meus amigos, Danilo, Pedro e Max, que suportam, há anos, minhas mais profundas “ranzinices” diárias, incluindo no período de conclusão deste trabalho.

Ao professor, orientador, mentor e, principalmente, amigo, Fábio Menezes de Sá Filho, a quem afirmo ser um exemplo, não apenas no exercício da docência com excelência máxima, mas também como ser humano e profissional. Agradeço imensamente por todo o suporte durante o período da monografia, como também ao longo do curso.

À Faculdade Damas da Instrução Cristã, pela excelência na prestação do ensino e na formação de seus discentes, tal como seu brilhante corpo docente. Agradeço especialmente às professoras Maíra Mesquita, Renata Andrade e Renata Celeste, cujos ensinamentos e orientações transcenderam as paredes da sala de aula.

Aos servidores da 3ª Vara do Trabalho do Recife, em especial Márcio André, Fernanda Torres, Camila Lima, Dra. Aline Pimentel e à Gilson da 22ª VT pelos ensinamentos, paciência e compreensão durante e ao fim do período de estágio.

Por fim, agradeço ao, à época, ministro da educação Fernando Haddad e ao primeiro mandato de Luiz Inácio Lula da Silva pela realização do Programa Universidade para Todos (ProUni). Sem essa iniciativa, seria incerto afirmar que este trabalho existiria.

“O pobre que reparte o seu pedaço de pão com um outro mais pobre do que ele é mais caridoso e tem mais mérito aos olhos de Deus do que aquele que dá do que lhe sobra, sem de nada se privar.”

- Kardec, Allan.

RESUMO

Este estudo examina a regulamentação do contrato de trabalho intermitente e seus efeitos na precarização das relações trabalhistas. A hipótese apresentada é que essa modalidade contratual não alcançou os resultados prometidos pela Reforma, aumentando a insegurança laboral e a informalidade. Utilizando a Teoria Social Crítica, o objetivo geral é analisar o impacto dessa regulamentação na precarização das relações de trabalho pós-Reforma. A metodologia adota uma abordagem descritiva e qualitativa, com método hipotético-dedutivo, baseada em fontes bibliográficas. Este estudo examina a posição do proletariado e do precariado no contexto capitalista brasileiro, focando na precarização laboral causada pela Reforma Trabalhista de 2017. A pesquisa investiga a regulamentação do contrato de trabalho intermitente e seus impactos negativos, que incluem a precarização, aumento da insegurança laboral e informalidade. O estudo contextualiza o surgimento do precariado e analisa as mudanças trazidas pela Reforma. A metodologia adota uma abordagem descritiva e qualitativa, baseada em análise documental, revisão bibliográfica e estudos de caso. Os resultados indicam que o contrato de trabalho intermitente não alcançou os objetivos prometidos, exacerbando a precarização e criando falsos índices de empregabilidade.

Palavras-chave: precariado; contrato de trabalho intermitente; reforma trabalhista.

ABSTRACT

This study examines the regulation of intermittent employment contracts and their effects on the precariousness of labor relations. The presented hypothesis is that this contractual modality has not achieved the promised results of the reform, increasing job insecurity and informality. Using Critical Social Theory, the general objective is to analyze the impact of this regulation on the precariousness of labor relations post-reform. The methodology adopts a descriptive and qualitative approach, with a hypothetical-deductive method based on bibliographic sources. This study examines the position of the proletariat and the precariat in the Brazilian capitalist context, focusing on labor precariousness caused by the 2017 Labor Reform. The research investigates the regulation of intermittent employment contracts and their negative impacts, which include precariousness, increased job insecurity, and informality. The study contextualizes the emergence of the precariat and analyzes the changes brought about by the reform. The methodology adopts a descriptive and qualitative approach, based on document analysis, literature review, and case studies. The results indicate that the intermittent employment contract has not achieved the promised objectives, exacerbating precariousness and creating false employability indices.

Keywords: Precariat; Intermittent employment contract; Labor Reform.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Mesmo contratados, intermitentes não trabalham. Em dezembro, mês de alta nas vendas, grande parte dos contratos intermitentes ficou engavetada.	51
Gráfico 2 – Remuneração dos vínculos intermitentes em dezembro de 2021: 44% (quarenta e quatro) dos vínculos tiveram remuneração inferior a 1 (um) salário mínimo.....	52

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Número de intermitentes, celetistas e vínculos formais (2017-2021)	48
Tabela 2 – Relação de admissões, desligamentos, saldo e estoque intermitentes e celetistas	49

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CRFB/1998	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional da Seguridade Social
MP	Medida Provisória
OGMO	Órgão Gestor de Mão de Obra
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PLR	Participação nos Lucros
REXT	Recurso Extraordinário
RO	Recurso Ordinário
RSR	Repouso Semanal Remunerado
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
VT	Vara do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	DO PRECARIADO E DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO À LUZ DA TEORIA SOCIAL CRÍTICA.....	16
2.1	Do proletariado ao precariado na estrutura do mercado de trabalho no contexto capitalista brasileiro.....	16
2.2	Da contextualização e da influência da precarização do trabalho no Brasil pela Reforma Trabalhista.....	29
2.3	Dos fundamentos da Teoria Social Crítica e sua contraposição em face da flexibilização e precarização dos direitos trabalhistas	35
3	DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E DO IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA REGULAMENTAÇÃO LABORAL	40
3.1	Do conceito e das características do contrato de trabalho intermitente	41
3.2	Das implicações sociais e econômicas do trabalho intermitente e seu impacto na precarização e vulnerabilidade do trabalhador.....	47
4	TRANSGRESSÕES NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: ANÁLISE DE CASOS E REFLEXÃO SOBRE A PRECARIZAÇÃO LABORAL.....	56
5	CONCLUSÃO	61
	REFERÊNCIAS.....	66

1 INTRODUÇÃO

Com o estrépito causado por uma das mais severas recessões econômicas ao longo de um grande período de instabilidade política, o brasileiro deparou-se com um dos piores períodos das últimas décadas para conseguir trabalhar de forma digna e celetista. Desta feita, ungiu a necessidade de o Poder Público revisar de forma prática e rápida os problemas laborais para tentar conter os murmúrios das classes de base da economia em uma tentativa de sanar problemas seculares velozmente. Nenhuma outra área do direito poderia servir melhor de bode expiatório do que o Direito do Trabalho, ramo cujas diretrizes nortearão este estudo.

Nestes termos, surgem as de implementações normativas conduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, em uma tentativa desesperada de conter uma crise sócio-político-econômica, valendo-se de instrumentos rápidos de geração de emprego para que se pudesse criar uma falsa sensação de salvação naqueles que mais necessitavam dessas oportunidades.

A esse povo, dar-se-á nesta pesquisa a intitulação de “precariado”, termo contemporaneamente disseminado pelo economista e professor Guy Standing, em seu livro “O precariado – a nova classe perigosa”.

Para apaziguar os ânimos dessa perigosa classe, assim como os demais espectros da sociedade, a Reforma Trabalhista trouxe consigo, como um dos instrumentos citados anteriormente, a instituição do contrato de labor intermitente no ordenamento jurídico brasileiro.

Ocorre que, em fatores práticos, cumpre ressaltar que a figura contratual do labor intermitente não aparenta ter obtido os resultados prometidos pela Reforma Trabalhista, algo que esta pesquisa terá que enfrentar. Além disso, como será visto adiante, há severas críticas no sentido de que tal instituto pactual tornou-se apenas uma provável forma de precarização e insegurança laboral, visto que é possível que esteja afastando do trabalhador garantias basilares do Direito do Trabalho.

Por isso, há o interesse de se tratar sobre a regulamentação do contrato de trabalho intermitente pela Reforma Trabalhista fundamentadamente em face da CRFB/1988 e os efeitos que as respectivas alterações apresentaram de forma direta, precarizando os direitos aplicáveis, aumentando o nível de insegurança laboral e a informalidade por meio da utilização fraudulenta do contrato mencionado. Com isso,

há ainda intenção de verificar o nível de eficácia do referido contrato em gerar mais empregos formais e proporcionar condições de trabalho dignas, além de se buscar explicar a veracidade das informações quanto aos índices de empregabilidade no País.

Dessa forma, é necessário analisar o contrato de labor intermitente como uma fonte de impactos significativos para esses trabalhadores, o qual leva à precarização de relações trabalhistas que são naturalmente hierarquizadas. Para isso, trata-se da normatização do contrato de labor intermitente como um meio de formalização do bico legalizado, pois a redução de direitos trabalhistas e a dificuldade de conciliar outras atividades para os indivíduos submetidos a esse tipo de contrato são fatos. Portanto, esta pesquisa científica tem bases legítimas ao investigar e analisar os impactos do contrato de trabalho intermitente e sua relação com a flexibilização e precarização laboral.

Com a compreensão dessa realidade, analisando casos práticos de fraudes do meio contratual, é possível propor soluções e políticas que intervenham positivamente nessa questão, buscando condições mais justas e dignas para os trabalhadores. Nesse viés, é essencial promover um debate acadêmico profundo sobre a problemática para construir de forma assertiva um futuro que mitigue ações fraudulentas que visam a utilizar de forma errônea o labor intermitente, dificultando a criação de relações laborais fragilizadas.

Diante do exposto, questiona-se: a regulamentação de um contrato de labor que tem gerado falsos índices de empregabilidade, além de prováveis prejuízos a garantias de direitos trabalhistas fundamentais, por meio de uma Reforma normativamente fracassada, traz a possibilidade de considerar que tais normatizações podem ser interpretadas como medidas que têm o potencial de precarizar e flexibilizar a relação de emprego?

Além disso, como objetivo geral da pesquisa, enfatiza-se a análise do impacto da regulamentação do contrato de trabalho intermitente na precarização das relações trabalhistas pós-Reforma Trabalhista. Os objetivos específicos são: contextualizar o precariado, sua aplicação na pesquisa, as mudanças da Reforma Trabalhista no Brasil, com foco no contrato de trabalho intermitente; avaliar as consequências da flexibilização do trabalho na segurança e estabilidade do trabalhador precariado; e, por fim, investigar as características e impactos do contrato de trabalho intermitente na precarização das relações trabalhistas, por meio de estudos de caso.

Para garantir o melhor desenvolvimento desta pesquisa, será adotada uma abordagem metodológica descritiva, com ênfase na natureza qualitativa, utilizando o método hipotético-dedutivo e baseando-se em fontes bibliográficas. Para isso, o presente estudo é dividido em 3 (três) principais capítulos, cada 1 (um) com seus respectivos subcapítulos e subdivisões.

A *priori*, com o objetivo de caracterizar e identificar os indivíduos abordados nesta pesquisa, o primeiro capítulo inicia-se com contextualizando da relação do trabalho no Brasil, destacando como surgem o precariado a partir do proletariado e como foram afetados pelas alterações e impactos da Reforma Trabalhista, com ênfase na Teoria Social Crítica.

Em seguida, no segundo capítulo, torna-se necessário analisar a motivação para a precarização mencionada no primeiro capítulo. É abordada a origem do contrato intermitente no mundo, a fim de compreender as diversas abordagens adotadas que legitimaram e incentivaram a criação da Reforma Trabalhista. Assim como, é discutido, com bases estatísticas, como a normatização desse contrato influencia a flexibilização e precarização das relações de trabalho vinculadas ao seu regime, destacando suas características e os impactos positivos e negativos. Será explorada também a relação desse tipo de contrato com a legitimação do trabalho informal e o aumento da precarização do trabalho, levando em consideração o princípio da dignidade da pessoa humana.

Por fim, no último capítulo, com o objetivo de estreitar a pesquisa com uma abordagem prática, são utilizados 2 (dois) casos práticos para elucidar a questão da precarização laboral decorrente da utilização fraudulenta do contrato de trabalho intermitente como forma de flexibilizar as normas trabalhistas para negar direitos basilares dos empregados.

2 DO PRECARIADO E DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO À LUZ DA TEORIA SOCIAL CRÍTICA

Neste capítulo e em suas subdivisões, são discutidos o proletariado, a formação do precariado e como ambos se contextualizam dentro do capitalismo contemporâneo brasileiro, enquanto cerne da origem da precarização e flexibilização das leis trabalhistas, à luz da Teoria Social Crítica alemã.

O objetivo é compreender como as recentes mudanças normativas afetaram os trabalhadores a ponto de modificar as condições de trabalho e as relações laborais no País. Dessa forma, correlaciona-se o contexto do trabalho no capitalismo brasileiro com a influência do "proletariado" e posterior "precariado" como sujeitos fictícios, sendo, na verdade, partes da realidade daqueles trabalhadores, os quais foram vulnerabilizados e sofreram com inseguranças decorrentes de suas relações laborais pós-Reforma Trabalhista (Krein; De Oliveira; Filgueiras, 2019, p. 83).

2.1 Do proletariado ao precariado na estrutura do mercado de trabalho no contexto capitalista brasileiro

O cerne do presente estudo está no precariado e na sua relação com o contrato de trabalho intermitente. O termo foi difundido modernamente por Guy Standing, em seu livro "O precariado – A nova classe perigosa" cujo conceito, dada a sua importância, exige a destinação de um espaço próprio para explicar seu surgimento e suas características.

Contudo, antes de abordar e aprofundar a respeito da classe central que é tratada, é necessário especificar o cerne da classe descrita por Guy Standing, visto que o precariado é um subproduto contemporâneo do proletariado. Isso ocorre, uma vez que o conceito de proletariado é composto por trabalhadores, que possuem horários fixos e, em sua maior parte, são organizados, com consciência de classe (Standing, 2013, p.22-23).

Diante do exposto, a seguir serão contextualizados o conceito de proletariado, precariado e como as classes se estabelecem dentro da estrutura socioeconômica, além de suas implicações na luta pela garantia de direitos de acordo com a

contextualização da aplicação das regras regentes dos direitos trabalhistas em contraposição aos cânones do capitalismo brasileiro.

Quanto ao conceito do proletariado, de início, cabe ressaltar que o ser humano, enquanto indivíduo, tende a escrever sua própria história, mas não a produz sob circunstâncias de sua escolha. Na verdade, faz isso com base naquelas com que se defrontam diretamente, legadas e transmitidas pelo passado (Marx, 1986, p. 17).

Tal afirmação contextualiza a ascensão de Louis Bonaparte ao poder na França, servindo como referencial para inserir o conceito de proletariado, uma vez que o recente passado do trabalhador, marcado por uma dupla revolução decorrente da Revolução Francesa de 1789 e da Revolução Industrial britânica de 1780, demarca o início do que seria o capitalismo e conseqüentemente da classe que surge inerente a sua ascensão, o proletariado (Hobsbawm, 2004).

Ademais, o desenvolvimento do capitalismo enseja a exploração dos trabalhadores, os quais, antes das revoluções citadas, eram produtores diretos de determinadas manufaturas em que os produtos eram mesas, fios e pequenos utensílios próprios à subsistência.

Contudo, os trabalhadores, antes produtores, passam a ser o produto, visto que, dentro da noção de produção capitalista, o indivíduo se resume a uma peça da engrenagem, substituível a qualquer tempo, havendo, então, basicamente o trabalho humano braçal de produção em massa como uma das possíveis escolhas para o exercício profissional (Marx, 2013).

Dessa maneira, segundo o próprio Marx em coautoria com Engels (2008, p. 22), “a indústria moderna transformou a pequena oficina do mestre patriarcal na grande fábrica do capitalista industrial. Massas de trabalhadores, concentradas na fábrica, são organizadas militarmente”.

As origens do termo “proletário”, apesar de difundido pós-Revolução Industrial, remetem à Roma Antiga, datada do século 5 a.C, em que o termo “proles” servia para definir aqueles que descendiam de pobres e que poderiam fazer parte do Império Romano como soldados (Zaniewski, 1957 p. 15-53, *apud* Der Linden, 2013).

Já o conceito contemporâneo de proletariado surge com o desenvolvimento da burguesia, pós-Revolução Francesa, em que o trabalhador precarizado é obrigado a vender sua força de trabalho em troca de um salário, tornando o trabalhador uma mercadoria que pode ser trocada como qualquer outro tipo de produto (Engels; Marx, 2008).

Assim como os “proles” da Roma Antiga, o proletariado nasce fadado a uma vida de aparente dificuldade relacionada a um passado já pré-estabelecido antes de nascer. Por isso, enquanto o conceito moderno de proletariado possui uma denotação de extrema ligação com as mudanças estruturais que ocorrem no decorrer das Revoluções Industrial e Francesa, a palavra “proles” possui uma conotação de estrutura familiar, cidadã, no sentido de pertencer a uma classe.

Tais paralelos históricos e semânticos evidenciam como a condição proletária transcende épocas e culturas, mantendo um fio condutor que conecta as batalhas por reconhecimento e dignidade entre os trabalhadores ao longo da história.

O conceito de proletariado é inerente ao conceito de mais-valia, considerando a necessidade do proletariado de vender a sua capacidade de trabalho, que abarca suas habilidades físicas e mentais utilizadas para mobilizar valores de uso, mediante a negociação deste valor com o capitalista, que utiliza a mais-valia para medir o custo de reprodução dessa capacidade de labor de cada operário. Isto é, Marx trata diretamente da existência entre o valor que o trabalhador produz e a remuneração que ele recebe, sendo assim o excedente de horas que o trabalhador não recebe pelo valor que gerou (Marx, 2013, p.37).

Em contrapartida à existência da mais-valia, a Declaração da Filadélfia de 1944, relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, que traz como cerne a noção de que o trabalho não é uma mercadoria (Declaração da Filadélfia, 1944). Este conceito terá a seguir significativa importância na compreensão da inserção do capitalismo no Brasil e da emergência do subproletariado ¹brasileiro.

A compreensão acerca da formação do mercado de trabalho e posteriormente do capitalismo no Brasil, começa, superficialmente, pela economia colonial, com o começo do trabalho escravo, passando pelo fim da escravidão formal em 1888 até o início da República, com a posteriori atividade cafeeira controlando o cenário econômico do país com o eixo São Paulo-Rio de Janeiro.

Dada à necessidade de amplo recorte histórico para contextualizar a passagem da escravidão à cafeicultura, o ponto de partida desta mudança produtiva dá-se pela expansão da cafeicultura.

¹ O subproletariado trata-se da camada mais pobre da classe trabalhadora e é composto por pessoas que vendem sua força de trabalho por salários muito baixos, não têm acesso às condições de vida básicas e não participam da luta de classes de forma eficaz. (Oliveira, 2018, p.159)

A princípio, o ciclo do café no Brasil é evidentemente marcado por um sistema de semelhança feudalista, chamado de plantation, com bases mercantilistas (Millet, 1982).

Tal mercado pode ser definido, nas palavras de Alexandre Barbosa, da seguinte maneira: “A expansão cafeeira não pode ser compreendida fora deste mecanismo triplo: produção, mão de obra e transportes.” (Oliveira, 1926 *apud* Barbosa, 2003, p. 189). Isso porque, dentro do contexto do proletariado e capitalismo brasileiro, é importante dar ênfase ao segmento que aborda a produção e a mão de obra.

Com a intensa expressão da cultura do café na economia brasileira, surgiram capitais comerciais e financeiros com forte influência estrangeira, que financiaram a produção e a valorização do café e conseqüentemente do surgimento do capital industrial brasileiro, possibilitando espaço para a criação do mercado urbano brasileiro (Barbosa, 2003, p. 195).

O implante industrial brasileiro subjacente ao café surge a partir da abertura de espaços de indução da exportação de produtos relacionados a matérias-primas, possibilitando a formação de grandes conglomerados industriais (Conceição, 1998, p. 125 *apud* Barbosa, 2003, p. 198).

Ainda no século XIX, a complexidade das relações de produção e da utilização da mão de obra precária refletem diretamente a criação de um sistema com características principais que saem da descrição de capitalismo para Marx (Barbosa, 2003, p.165 - 168).

Contudo, a formação deste novo mercado de trabalho foi marcada pela presença constante de precarização, flexibilização salarial, inexistência de proteções trabalhistas e exploração dos trabalhadores livres, que se tornaram escravos do ainda instável assalariamento, criando trabalhadores que se desgastavam fisicamente rapidamente, pela alta demanda de trabalho, de forma que reflete diretamente o proletariado de Marx na Europa (Barbosa, 2003, p.222 et seq.).

Naquele contexto, os recentes trabalhadores livres, antes escravizados, permitiram o início da expansão industrial e o desenvolvimento de mercados internos, refletindo diretamente na exploração do trabalho e conseqüentemente assemelhando a estrutura mercantilista brasileira ao capitalismo descrito por Marx na Europa com relação à precarização laboral.

Dentro do cenário apresentado, é formado o subproletariado brasileiro, em consequência da dificuldade de expansão do sistema industrial brasileiro, decorrente da acumulação do capital em “oligarquias regionais, perpetuando a coerção extraeconômica, extraindo mais-valia, indiretamente, por meio do monopólio comercial e bloqueando a divisão do trabalho” (Oliveira, 1977, p. 34-35 *apud* Barbosa, 2003, p. 204).

Dessa forma, o capitalismo no Brasil nasce de forma distinta àquela descrita por Marx pela influência das fábricas que dominavam e substituíam as formas primárias de trabalho.

No Brasil, não importava a formação ou a posição da classe trabalhadora na sociedade, mas sim o fato que eles têm um peso funcional muito pequeno para a estrutural. Tal fato ocorria tendo em vista que o subproletariado era muito grande e por isso controlava a dinâmica laboral e social do país. Assim, a grande quantidade de trabalhadores vivendo em condições extremamente precárias, limitava a formação da consciência de classe daqueles que laboravam de forma fabril, limitando a força da classe trabalhadora, o que afetou toda a sociedade (Barbosa, 2003, p. 265-273).

O grupo de trabalhadores sem consciência de classe eram composto por aqueles que utilizavam sua mão de obra em trabalhos pontuais e extremamente precários, sem qualquer tipo de estabilidade, dentro das condições emergentes e frágeis do mercado de trabalho brasileiro, que tentava se industrializar (Barbosa, 2003, p. 231).

A luta do subproletariado por melhores condições de trabalho, manifesta-se no desenvolvimento do capitalismo no Brasil, ainda dentro do século XIX, em que as relações de labor aconteciam sem interferência estatal mediante a prática de jornadas de trabalho que variavam de 9 (nove) a 12 (doze) horas diárias, de 6 (seis) a 7 (sete) dias por semana, demonstrando a intenção do oligarca de extrair o máximo de mais-valia daqueles trabalhadores (Barbosa, 2003, p. 251).

O capital comercial, ainda com extrema influência sobre a economia mercantil, se unia aos poucos com a emergente indústria primária. A produção mecânica avançava sob o artesanato de manufatura, possibilitando a expansão industrial por meio de monopólios temporários do mercado (Barbosa, 2003, p. 247).

Dessa forma, o capitalismo avançava com pouquíssima resistência, haja vista a condição de subordinação e inferioridade dos subproletariados que avançavam periféricamente para formar o proletariado brasileiro, composto por pequenos

trabalhadores intermitentes fabris, assim como personas astutas, que utilizavam do período fora das indústrias para investir em atividades autônomas da época (Barbosa, 2003, p. 258-260).

Nesse sentido, remetendo-se ainda ao homem livre que, via de regra, era pobre, e foi aos poucos convertendo-se em assalariado, o Brasil foi conduzido à criação e manutenção de uma legislação social e trabalhista, com objetivo de modernizar as relações de produção capitalista instauradas no País em detrimento da recente indústria com tendências globais (Barbosa, 2003, p. 258).

Dentro do século XX, essa normatização ocorre a modestos passos por meio de ações públicas titularizadas pelos parlamentares e legisladores sociais da época que ofereciam garantias sociais mínimas, como a aposentadoria de poucas carreiras públicas e a regulamentação do trabalho infantil em fábricas (Barbosa, 2003, p. 260).

Durante as 3 (três) primeiras décadas do século mencionado, o Estado, com a recém instaurada república, vê-se pressionado a manifestar-se quanto à resolução dos anseios populacionais, respondendo de imediato por meio do uso da força para tentar frear e desestabilizar a luta por esses direitos (Barbosa, 2003, p.263).

Como resposta à pressão populacional por direitos sociais e trabalhistas minimamente dignos, surgem os Códigos Sanitários de 1894 e 1917, ambos do Estado de São Paulo, os quais podem ser descritos resumidamente da seguinte forma (Barbosa, 2003, p. 267):

Código Sanitário, do governo estadual de São Paulo, proibiu já em 1894 o trabalho de menores de 10 anos e vedou o trabalho noturno a jovens com idade inferior a 18 anos. O Código Sanitário, de 1917, arrancado aliás como compromisso do governo estadual junto ao movimento grevista, elevou a idade de admissão para 12 anos e limitou a jornada dos jovens de 12 a 14 anos em 5 horas, além de proibir o trabalho noturno e no último mês de gravidez e primeiro do puerpério.

Contrariamente a tais regramentos criados, existiram fortes pressões industriais que buscaram impedir a implementação dessas medidas, porque iam em desencontro com a “liberdade de trabalho” pregada dentro do ambiente fabril. Com isso, aprofundou-se a discussão sobre os direitos sociais e do trabalho, passando assim a administração pública a tê-la como forma de agenda política, de modo a atingir um público maior, tendo em vista que a discussão era antes restrita em grande parte

aos assalariados, por meio de assembleias operárias, passando a ser do conhecimento de quase toda sociedade da época (Barbosa, 2003, p.267-268).

Nesse sentido, surgem diversas tentativas de mudanças no campo político quanto à regulamentação dos direitos sociais e do trabalho, como a criação do Departamento Nacional do Trabalho em 1917, a aprovação da legislação sobre acidentes de trabalho em 1919, a Emenda Constitucional de 1926 em relação à Constituição Republicana de 1891, que confere ao Congresso o direito de legislar sobre o trabalho até à fixação do salário mínimo em 1940 (Barbosa, 2003, p. 269-272).

Contudo, todos os esforços empreendidos para garantir a estabilidade social no País foram inócuos quanto à efetividade da prática normativa do conteúdo legislado, visto que a legislação social e trabalhista não foi um conjunto de normas dotado de fatores reais de poder, tornando-se uma lei apenas no papel (Barbosa, 2003, p. 258).

Na conjectura da desorganização laboral, em decorrência da ausência de leis sociais e trabalhistas que fossem efetivas, nasce a consciência de classe do brasileiro em conjunto com a inserção da noção de organização operária dos sindicatos, consolidados com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que passaram a pôr em outros termos a legitimidade do operário que se tornava cada vez mais distante da ética do trabalho idealizada pelos empresários (Batalha, 1992, p. 123).

Assim, a organização sindical coloca o trabalhador em um espectro organizacional que o faz, assim como o conceito de proletariado de Karl Marx, se colocar em uma consciência de classe, fazendo-o sentir-se parte de uma identidade coletiva ao estar inserido dentro de um grupo de trabalhadores, que almejam melhores condições laborais dentro do ambiente fabril.

Até que, em 1943, durante o Estado Novo, ao comando de Getúlio Vargas, positivam-se importantes direitos trabalhistas, que possibilitam de fato a formação do proletariado brasileiro com consciência de classe, como a instituição da jornada de trabalho de 8 (oito) horas, direito a férias, regulamentação do trabalho infantil e feminino (Barbosa, p. 272), aprovando, ainda, por meio do Decreto-Lei n.º 5.452, a CLT, reunindo de forma a compilar as leis trabalhistas existentes na época.

Com isso, os empresários passaram a apoiar a regulamentação dos direitos sociais, como uma forma de mascarar a verdadeira finalidade do seu apoio, visto que estes, quando aplicados na prática, dificultariam o processo industrial de

determinadas empresas, possibilitando uma igualdade de mercado com outras empresas menores (Barbosa, 2003, p. 274).

Para contextualizar a gradual transição do Direito do Trabalho no Brasil, explica Leite que existem 3 (três) fases históricas: “do descobrimento à abolição da escravidão; da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de trinta aos nossos dias” (Leite, 2023, p. 50).

Nesse sentido, com base na terceira fase histórica, abordagem do presente momento neste texto, a Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946 surge com diversos dispositivos que tutelam vários direitos, assegurando a qualidade de vida do trabalhador, como a participação nos lucros e resultados (PLR), o repouso semanal remunerado (RSR), a estabilidade decenal e o direito à greve.

A posteriori, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1967 mantém os direitos trabalhistas já conquistados anteriormente, passando a prever também o fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), criado em 1966. Em seguida, houve a instituição, pelos então Ministros das Forças Armadas, da Emenda Constitucional nº. 1, de 17 de outubro de 1969, que não alterou as previsões normativas trabalhistas da Constituição de 1967 (Delgado, 2018, p. 246).

Não obstante, acrescenta-se à pesquisa as observações de Delgado com relação às fases do Direito do Trabalho, explicação necessária para maior entendimento do surgimento do precariado nos termos descritos.

A primeira fase é marcada pela promulgação do Peel’s Act (1802), que impôs restrições ao trabalho de menores na Grã-Bretanha. Assim, caracterizando-a por leis de caráter humanitário e disperso, voltadas a amenizar a brutal exploração de mulheres e crianças, sem formar ainda um ramo autônomo do Direito do Trabalho (Delgado, 2018, p. 107).

O cenário jurídico da época era estático e carente de uma dinâmica normativa induzida por movimentos operários organizados, que, por sua vez, estavam envolvidos em estratégias insurrecionais e utópicas, incapazes de pressionar de forma eficaz a estrutura social e política vigente (Delgado, 2018, p. 107).

Diversos eventos históricos marcam a segunda fase do Direito do Trabalho para o autor, sendo exemplos, o Manifesto Comunista, a Conferência de Berlim em 1890, a Primeira Guerra Mundial, a Constituição de Weimar em 1919, dentre outros. Nesse viés, o cerne dos eventos mencionados está na organização e na formalização dos Direitos Sociais e conseqüentemente do Direito do Trabalho, que ganha força com

a estruturação do ramo pelas demandas vindas de movimentos operários e as respostas do Estado (Delgado, 2018, p. 108-109).

Por sua vez, a terceira fase começa após a Primeira Guerra Mundial, marcada pela institucionalização do Direito do Trabalho, positivando os direitos sociais anteriormente previstos de forma sem estrutura e ainda não material (Delgado, 2018, p. 110-111).

Após a Segunda Guerra Mundial, o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho se aprofundou, culminando com o fortalecimento do Estado de Bem-Estar Social. As constituições democráticas do pós-guerra, como as da França, Itália, Alemanha, Portugal e Espanha, não só incorporaram direitos trabalhistas, mas também enfatizaram a dignidade humana, a centralidade do trabalho e a função social da propriedade. Dessa forma, o Direito do Trabalho passou a ser um pilar essencial nas ordens jurídicas modernas, orientado por princípios, tais quais os da igualdade material e justiça social (Delgado, 2018, p. 110-111).

Quanto à formação do precariado, Delgado expõe a existência de uma quarta fase do Direito do Trabalho, que se estende do final do século XX (com a crise do petróleo de 1973) às primeiras décadas do século XXI. Nesse contexto, crises econômicas e o início do avanço das transformações e inovações tecnológicas, com a iminência da automação laboral ameaçando o futuro das relações de emprego, marcam essa fase histórica do Direito Trabalhista (Delgado, 2018, p. 111-113).

Nesse contexto, marca a quarta fase a crescente precarização e flexibilização das normas trabalhistas, que foram conquistadas no início da metade do século XX, tornando-as informais e desorganizadas quanto a sua aplicação no mercado de trabalho, como uma espécie de tendência contemporânea à desregulação, precarização e flexibilização das relações trabalhistas (Delgado, 2018, p. 111-113).

É no enquadramento da quarta fase descrita por Delgado que se consolidam os direitos sociais e trabalhistas. Contudo, mesmo com o registro formal e a regulamentação normativa, os trabalhadores do final do século XX e começo do XXI ainda precisam batalhar contra insalubridades, periculosidades, horas extras, rescisões injustas, ausência de pagamento, caracterizando as diretrizes basilares do trabalhador formal brasileiro, marcando o que seria o início do capitalismo contemporâneo no Brasil (Braga, 2003, p. 115).

Dentro do mercado de trabalho contemporâneo brasileiro, surge o precariado, termo utilizado para definir trabalhadores que viviam, na década de 1980, de trabalhos

predominantemente precários, com alta taxa de rotatividade e pouca garantia de manutenção da condição de empregado (Standing, 2011, p. 26).

Tal classe surge no momento histórico em que o aumento do desemprego no Brasil, a partir de 1990, contribui exponencialmente para o aumento da precarização das relações de trabalho (Braga, 2003, p. 115), acontecimento que demarca a transição de parte do proletariado para trabalhadores precarizados, definidos como parte do precariado.

A priori, o precariado, apesar de ter raízes no conceito de proletariado, surge como uma classe paralela a este, conforme definição de Karl Marx, visto que os proletariados possuíam empregos que, apesar de precários e da ausência do controle dos meios de produção, eram subordinados e possuíam o mínimo de estabilidade, mesmo com a longa jornada de trabalho que possuíam.

Não obstante, o precariado, assim como o proletariado, não possui qualquer controle dos meios de produção, porquanto funciona como o produto final, subordinado não a uma entidade definida, mas a empregadores que terceirizam e uberizam os seus colaboradores. Assim, não estão submetidos a uma pseudo-segurança jurídica das garantias próprias do vínculo de emprego, suportadas pelas indústrias, como é o caso do aviso prévio e da indenização compensatória do FGTS, mas estão reféns da flexibilização, precarização e volatilidade do trabalho mediante a variabilidade salarial consequente à descentralização da figura do empregador, tendo em vista haver o costume de serem classificados como profissionais autônomos.

Nesse viés, considerado o contexto de dificuldade quanto ao acesso aos direitos fundamentais trabalhistas, coloca-se o precariado em uma situação delicada, tendo em vista que outros profissionais se submetem a esse tipo de prestação de serviços, o que demonstra estar o referido mercado de trabalho saturado e a necessidade de sobrevivência dentro da sociedade (Standing, 2011, p. 22-23). É o que ocorre atualmente com os entregadores por aplicativo, que se submetem a todo tipo de risco nas ruas e, em diversos casos, são tratados como profissionais autônomos.

Em suma, o precariado é uma classe afetada pela geração de empregos decorrentes de bicos legalizados, não sendo possuidora, via de regra, dos direitos trabalhistas conquistados após a década de 1930, em que, nas palavras de Standing, tudo deve ser feito “com o objetivo de maximizar a concorrência e a competitividade e

para permitir que os princípios do mercado perpassam todos os aspectos da vida” (Standing, 2011, p. 16).

Dentro de uma noção sociológica, enquanto classe, o precariado pode ser definido no sentido estabelecido por Guy Standing, que citará o precariado como a junção de “precário” e “proletariado”, definindo uma classe, a qual, nas palavras do autor, “acompanha a flutuação de um mercado de trabalho globalizado, instável e flexível e extremamente aberto” (Standing, 2011, p. 22-23).

Já o sociólogo Ruy Braga, que busca definir o precariado de forma diferente de Standing, acredita que tal classe decorre de fatores externos à relação de trabalho e sofre influência direta da exploração do proletariado urbano e agrícola (Braga, 2015). Nesse contexto, é possível defender que o precariado é a parte mais mal paga da sociedade, no contexto das garantias sociais, a exemplo das férias, do 13º salário, do FGTS e da contribuição devida ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Além da definição sociológica, o precariado pode ainda ser classificado quanto às suas características como uma classe sem previsibilidade de renda, diferentemente do proletariado. Logo, tal agrupamento social é incapaz de ter segurança, do ponto de vista econômico, por estar vulnerável em relação a sua condição financeira (Standing, 2011, p.76).

Não obstante, mesmo quando está recebendo contraprestações pecuniárias em troca dos seus serviços, via de regra em condições precárias e de extrema flexibilidade no tocante à execução das atividades desenvolvidas, pela alta rotatividade. Ademais, é possível afirmar que tal classe costumeiramente se depara com alta demanda, pouca garantia e volatilidade dos trabalhos aos quais é submetida (Standing, 2011, p.76), sendo, desta forma, indivíduos que estão aquém das garantias sociais e trabalhistas previstas na CLT, necessitando realizar constantemente “bicos” para sobreviver.

Por conseguinte, àqueles que fazem parte do precariado é reservada não apenas a insegurança laboral, mas também a ausência da identidade profissional, a qual, via de regra, é gerada pelo trabalho estável. Nesse sentido, quando conseguem firmar contratos, como o de labor intermitente, normalmente são relativos a empregos com reduzida perspectiva de crescimento dentro do ambiente de trabalho, sem vínculo algum com uma memória social, com pouco ou nulo impacto social (Standing, 2011, p.30-34).

Dentro da caracterização sociológica da definição daqueles que pertencem ao precariado, existe a tendência de não contextualizar a classe como homogênea, tendo em vista haver diversos grupos distintos, desde jovens com trabalhos temporários, com pouca escolaridade, e sem compromisso até mães solteiras que precisam trabalhar para sobreviver (Standing, 2011, p.30-34).

Nesse sentido, o que realmente caracteriza a classe são as condições que englobam e interligam esses assalariados, como o trabalho estritamente necessário para sobreviver, em que não há idealização de completude de identidade profissional. Assim, percebe-se que há uma característica própria que define bem essas pessoas, no respeitante à necessidade de elas aproveitarem as oportunidades profissionais que surgirem ao longo da vida, mesmo que sejam em sua maioria precárias. Em suma, o precariado é a classe utilizada pelos empregadores para obter, nas palavras do autor, “um trabalho dispensável e barato” (Standing, 2011, p.30-34).

A precariedade, além de não favorecer aos trabalhadores a oportunidade de constituir uma identidade profissional, diferencia-se da própria “proletariedade”, haja vista que alguns profissionais de baixa renda constroem e constroem carreira, gerando identificação com seu exercício profissional, bem assim o proletariado utiliza-se da sua luta como forma de identidade. Do contrário, no precariado existirá maior presença da instabilidade, baixa remuneração, falta de benefícios e deficiência de segurança laboral (Standing, 2011, p. 76).

Diante desse contexto, o crescimento do volume de pessoas ocupantes da classe do precariado está diretamente ligado à globalização. Trata-se de período do contexto social global em que políticas e mudanças institucionais mercantilizam o trabalho, com a busca de relações laborais flexíveis, sendo a principal causa desse fenômeno (Braga, 2013, p. 140).

A flexibilização, por ser proveitosa àqueles que se utilizam da mão de obra dos empregados, torna o emprego diretamente mais vulnerável às leis da oferta e demanda, reduzindo a garantia de vínculo empregatício, facilitando demissões e a incerteza do labor (Braga, 2013, p. 195-199).

Tais características propiciam o aumento da referida classe, dado que a ausência de segurança gera medo no tocante ao enfrentamento dos empregadores e o enfraquecimento de sua capacidade de organização enquanto grupo homogêneo (Braga, 2013, p. 195-199).

Essa característica marca, na formulação de Braga, a flexibilidade como um imperativo do cenário global, com tendências crescentes, sem possibilidade de reversão, mas sim de compreensão de como enfrentar a condição (Braga, 2013, p. 195-199).

Conforme a obra do sociólogo, a título exemplificativo, no contexto social brasileiro dos anos de 2003 a 2011, é apresentado um breve estudo de caso sobre os teleoperadores da indústria paulistana de central de atendimento, que correlaciona e categoriza esses trabalhadores por sua juventude, baixa qualificação, baixos salários e condições trabalhistas desfavoráveis à organização coletiva, vistos, assim, como referências do precariado contemporâneo (Braga, 2013, p. 199).

Em suma, os trabalhadores precariados são postos em um contínuo ciclo de flexibilidade, insegurança e precarização laboral. Por isso, são atraídos à armadilha de continuar dependendo de empregos que podem oferecer baixo acesso a benefícios, intermitência de renda e dificuldades para buscar novas oportunidades.

Neste subcapítulo, foi possível reconhecer as mudanças históricas que resultaram no surgimento do precariado, uma classe de trabalhadores fortemente impactada pela precariedade laboral no cenário capitalista do Brasil.

A transição do proletariado para o precariado evidencia alterações estruturais no mercado laboral, particularmente após a Reforma Trabalhista, que tornou as relações de trabalho ainda mais flexíveis, intensificando a instabilidade e a incerteza vivenciadas por esses empregados.

Pondo em contraponto o proletariado com o precariado, nota-se que aquele, apesar de possuir raízes neste, diferencia-se pela baixa estabilidade laboral, dificuldade de obtenção de remunerações contínuas e a possibilidade de mitigação de direitos trabalhistas fundamentais, tais quais a gratificação natalina, as férias e também quanto ao acesso ao seguro-desemprego.

Essa nova categoria é marcada por uma instabilidade que dificulta a construção de uma identidade profissional e coletiva sólida, além de ser extremamente suscetível às dinâmicas globais de oferta e procura.

Por fim, a degradação das condições de trabalho, fomentada pela globalização e pela flexibilização das leis trabalhistas, constitui um desafio crescente para a batalha pelos direitos dos trabalhadores e pela dignidade dos mesmos no Brasil. A análise crítica apresentada neste estudo indica que lidar com essa realidade demandará

táticas que unam a resistência estruturada e a revalorização do trabalho como um direito essencial.

2.2 Da contextualização e da influência da precarização do trabalho no Brasil pela Reforma Trabalhista

Para que sejam compreendidas as possibilidades de fraude e as transgressões decorrentes do contrato de trabalho intermitente, é fundamental destacar as condições que favoreceram a promulgação da Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Essa, por vez, altera a CLT, tendo como objetivo atualizar a legislação para acompanhar as novas relações de trabalho, sendo amplamente conhecida como Reforma Trabalhista de 2017.

No período de elaboração da referida lei, o Brasil, nos anos de 2014 a 2017, enfrentava grandes adversidades políticas e econômicas (Carvalho, 2018, p.17). A crescente taxa de desemprego à época instiga a busca por um “mártir” que pudesse ser apontado como pivô da crise socioeconômica que afetou o País (Teixeira, et al., 2017, p. 41 *apud* Carvalho, 2018, p. 17).

Outrossim, como consequência disso e diante de políticas delimitadas pelo neoliberalismo (Delgado, 2018, p. 71), que visava a contrapor a forma rígida da legislação trabalhista, especialmente no que se refere à característica protecionista dos direitos sociais, a Reforma Trabalhista passou a vista como uma “heroína econômica” capaz de solucionar os problemas daquela época (Carvalho, 2018, p.17-18).

Contudo, na prática, doutrinadores como Godinho, defendem que a Reforma não alcançou suas pretensões iniciais de servir como uma solução econômica. Aconteceu exatamente o contrário, pois, na verdade, ofereceu mecanismos que flexibilizaram e reduziram o caráter protetivo da legislação trabalhista em relação ao obreiro (Delgado, 2018, p. 71-76), de forma que conflita diretamente com princípios elementares da composição social e jurídica trabalhista, como o do *in dubio pro operario*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica. Essa mudança evidencia transgressões ao objetivo inicial da lei.

Nesse sentido, algumas das mudanças em face da CLT demarcam o processo de flexibilização laboral favorecido pela Reforma, a exemplo da exclusão do conceito de tempo à disposição; a introdução da prescrição intercorrente no processo de

execução trabalhista (art. 11-A da CLT); a exclusão da natureza salarial do intervalo intrajornada (§4º do art. 71 da CLT); a dificuldade de a empregada gestante ou lactante em atividade insalubre se afastar do serviço (art. 394-A, entendimento do STF na ADIN n.º 5.938); o incentivo legal à contratação autônoma, em contraponto à contratação empregatícia, com o favorecimento da pejetização (novo art. 442-B da CLT); a criação do contrato de trabalho intermitente (art. 443, *caput* e §3º, art. 452-A, *caput* e §§1º ao 9º, todos da CLT), principal mudança abordada nesta pesquisa; alargamento e maior desregulamentação da terceirização trabalhista (Delgado, 2018, p. 77).

As alterações mencionadas acima delimitam o panorama geral da Reforma e evidenciam que seu objetivo de combater o desemprego e reduzir a informalidade, naquele momento, não foi de fato cumprido, nos 19 (dezenove) meses subsequentes à sua vigência, a Reforma e os mecanismos previstos em seu texto contribuíram pouco para a geração de empregos, com indícios de que, na realidade, colaboraram para o aumento da flexibilização e da informalidade laboral (Filgueiras, 2019, p. 17).

No contexto da promessa de combate ao desemprego e redução da informalidade, o amplo conjunto de mudanças introduzidas na legislação trabalhista buscou, em diversas ocasiões, direitos mais apropriados à capacidade de exercício do empregador e algumas poucas concessões que se demonstraram benéficas aos trabalhadores. (Filgueiras, 2019, p. 18-19).

Entre esses avanços, destaca-se a possibilidade de desligamento por acordo mútuo, permitindo economia de 20% (vinte por cento) do FGTS e metade do aviso prévio indenizado. Assim, possibilita-se que o empregador reduza custos, ao mesmo tempo que possibilita ao empregado o desligamento sem sair de “mãos vazias”. (Filgueiras, 2019, p. 33).

Além disso, algumas mudanças demonstraram-se benéficas aos empregadores sem gerar necessariamente impactos diretos relativos à flexibilização e precarização do trabalho, sendo exemplo a redução de 34% (trinta e quatro por cento) do ajuizamento de ações trabalhistas em 2018 com relação ao ano de 2017. Quantitativamente, naquele ano, foram 898.235 (oitocentos e noventa e oito mil duzentos e trinta e cinco) ações a menos comparativamente com o ano anterior. Àquela época, a possibilidade do pagamento de despesas processuais por parte dos reclamantes é a principal atribuição para a diminuição do ingresso à justiça (Filgueiras, 2019, p. 33-34).

Contudo, no ano de 2019, foram recebidos mais de 3,5 (três vírgula cinco) milhões de processos na Justiça Trabalhista, número que voltou a decair com os anos posteriores, influenciados diretamente pela pandemia da Covid-19 e pela dificuldade do acesso à justiça de forma virtual. Na atualidade, precisamente em 2023, foram recebidos 3.519.429 (três milhões, quinhentos e dezenove mil, quatrocentos e vinte e nove) processos, 11,3% (onze vírgula três por cento) a mais que em 2022, cabendo destacar ainda que, somados aos que já se encontravam tramitando, passaram a totalizar 5.394.819 (cinco milhões, trezentos e noventa e quatro mil, oitocentos e dezenove) demandas a serem solucionadas (Brasil, 2023).

Nos termos do citado levantamento estatístico da Justiça do Trabalho, a maior parte dos novos casos e, conseqüentemente, dos assuntos que levaram o empregado à reclamação trabalhista, foram com base na falta de oferecimento de direitos trabalhistas básicos, haja vista que o adicional de insalubridade, a multa do art. 477 da CLT e as verbas rescisórias foram os assuntos mais tratados nas reclamações no ano de 2023 (Brasil, 2023).

Infere-se, portanto, que o retorno da busca do acesso à Justiça do Trabalho, mesmo com as dificuldades impostas pelas alterações normativas mencionadas, deve-se à retomada da confiança do Judiciário, o qual cria o sentimento de que o obreiro pode combater o inadimplemento praticado pelos empregadores, no tocante ao dever de custear os créditos trabalhistas respectivos.

Essa afirmação se confirma com a análise dos impactos da Reforma Trabalhista sobre o precariado, visto que as alterações na legislação trabalhista favoreceram uma parcela de trabalhadores já formalizados (aqueles que já possuíam vínculo formal celetista) e exclui a parte que se encontrava em posição instável (a massa de trabalhadores que conta com a informalidade para sobreviver).

Por outro lado, é certo lembrar que foi transmitida à população a ideia de que as diversas reduções de direitos trabalhistas seriam benéficas para que aqueles que nutriam esperanças em sair da informalidade para obter o patamar da parcela de trabalhadores formalizada sob égide da CLT (Teixeira, et al., 2017, p. 41 *apud* Carvalho, 2018, p. 41-43).

Ademais, um dos instrumentos apresentados pela Reforma como medida para conter o crescimento da informalidade é o contrato de trabalho intermitente. Esse modelo deveria aumentar os índices de empregabilidade, considerando que, de certa

forma, legaliza o "bico", permitindo ao empregador uma maior flexibilidade para contratar o trabalhador em períodos alternados.

No entanto, a implementação do labor intermitente tem se mostrado um desafio, pois sua aplicação prática tem sido distorcida, resultando em fraudes, dificuldade dos empregadores em compreender seu conceito e, principalmente, no evidente fracasso na promoção de empregos.

Além da previsão do contrato intermitente, a Reforma também prevê alterações na contratação por meio da terceirização trabalhista. Dentre essas alterações, está a ampliação da contratação de mão de obra terceirizada para prestação de serviços relacionados com a atividade-fim da empresa. Sobre tal aspecto, Godinho alertou sobre a inconstitucionalidade do referido trecho, alegando que estaria em desconformidade com os arts. 2º, 5º, II, XXXVI, LIV e LV e 97 da CF/1988 (Delgado, 2018, p.77).

Conquanto tenham outros doutrinadores, como Leite, advertindo quanto à inconstitucionalidade do tema, o assunto foi tratado em julgamento do REXT n.º 958.252, de Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução de atividade-fim da empresa. A tese é apresentada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) afirmando a licitude da terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida, ainda assim, a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (Brasil, 2021).

Apesar de existirem alicerces principiológicos que vão em desencontro com o entendimento supra, bem assim o legislado na Reforma, como a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho, a proteção ao emprego (*in dubio pro operario*, norma mais favorável, condição mais benéfica), naturalmente, após a exposição do STF sobre o tema, é necessário ater-se em conformidade com tal entendimento em relação à aplicação da terceirização na atividade-fim (Leite, 2023, p. 559).

Todavia, ainda assim, não é possível ignorar as transgressões jurídicas possíveis com a ampliação do tema, haja vista que ao afirmar que qualquer modalidade de terceirização é lícita, seja atividade-fim ou meio, possibilita, por exemplo, a criação da quarteirização, que envolve a contratação de empresas especializadas para gerenciar os processos de terceirização, como uma espécie de "terceirização da terceirização" (vide a possibilidade de sucessivas subcontratações

permitidas pelo § 1º do art. 4º-A da Lei n.º 6.019/1974, diante da ausência de vedação expressa) (Leite, 2023, p. 550-560).

Nesse viés, é certo afirmar que, considerável parte das particularidades que envolvem a terceirização comprovam, de forma factível, que a sua ampliação fere diretamente direitos trabalhistas básicos necessários à manutenção da ordem jurídica do ramo, demonstrando outro meio pelo qual a Reforma fracassou em manter a dignidade do trabalhador.

Outrossim, ainda no tocante às alterações introduzidas pela Reforma que propiciam a informalidade e dificultam o acesso ao regime celetista, é válido destacar que o aumento da pejetização após o ano de 2017 está quantitativamente ligado à lei, fato este que é comprovado de acordo com os seguintes dados do ano de 2022:

De acordo com os dados trazidos pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (Pnad), desde o advento da Lei 13.467/2017, conhecida como a Lei da Reforma Trabalhista, a informalidade e a “pejetização” têm avançado exponencialmente. De um lado, a média de trabalhadores sem carteira assinada atingiu 12,9 milhões de pessoas em 2022. Lado outro, a informalidade atingiu 38,8 milhões de profissionais (Calcini; Moraes; 2024)

A pejetização é um fenômeno que ocorre quando uma empresa contrata um colaborador como pessoa jurídica, em tese, sem os requisitos do vínculo de emprego, mas se vê laborando com todos eles, isto é, havendo habitualidade, subordinação jurídica, onerosidade, pessoalidade e alteridade, o que acarreta não ter acesso aos direitos consectários de tal relação jurídica. Com isso, essa prática pode precarizar e propiciar o aumento da informalidade, considerando que o obreiro perde direitos como férias, 13º salário e FGTS, sendo tratado como mero prestador de serviços, quando, na verdade, é um tradicional empregado, enquadrado na CLT (Calcini; Moraes; 2024).

Em suma, a pejetização, que também pode estar ligada à terceirização, inclusive por intermédio de trabalhadores em prestação de serviços realizados por empresa terceirizada, também representa uma distorção e empecilho à manutenção das relações trabalhistas dentro da legalidade, porquanto a utilização sem precedentes desse fenômeno jurídico resulta, como visto acima, na perda de benefícios essenciais, pedindo-se vênia para repetir mais uma vez, devido à relevância do tema, como as férias, a gratificação natalina e os depósitos fundiários, algo que contribui para o incremento da informalidade e a precarização laboral,

prejudicando o trabalhador e enfraquecendo a proteção social no âmbito das relações de emprego.

Logo, é possível afirmar que a Reforma Trabalhista de 2017 e relevante parte das suas mudanças introduzidas não foram benéficas para o trabalhador, assim como não alcançaram o objetivo proposto pelos legisladores. Apesar de prever mecanismos de aumento da geração de empregos, estes se demonstraram falhos na criação de oportunidades e, na realidade, tornaram-se elementos propícios para a elevação da informalização e do aumento da flexibilização dos direitos trabalhistas.

Com algumas mudanças trazendo benefícios apenas para os empregadores, como a diminuição de despesas processuais e com o custo da mão de obra, a deterioração das condições laborais se intensificou, de forma que impactou principalmente o grupo de trabalhadores informais, os quais, ao invés de serem integrados ao regime celetista, são migrados quase que forçadamente para a informalidade.

Ao mais, é válido ressaltar que tais mudanças impactam diretamente nas condições laborais, tendo em vista que os trabalhadores, mesmo quando estão sob a égide de um contrato formalmente celetista, se vêem destituídos dos seus direitos, pois o contrato de trabalho intermitente, além de já possuir particularidades segregadoras em relação a certos créditos trabalhistas, tende a não ser aplicado inclusive tal qual está previsto em lei.

Além disso, a referida aplicação do contrato de labor intermitente e a flexibilização da terceirização resultaram em distorções práticas, como o surgimento da quarteirização e o aumento da pejetização, intensificando a fragilidade das relações laborais.

Nesse viés, a avaliação dos dados após a Reforma confirma o crescimento da informalidade e da pejetização, destacando a sua ineficácia em assegurar a dignidade do empregado, submetendo os trabalhadores às regras da CLT sem os direitos correspondentes, intensificando a precariedade laboral e enfraquecendo a proteção social, evidenciando, assim, o insucesso das ações implementadas para aprimorar e gerar empregos.

Portanto, é possível concluir que as alterações legislativas, ao não cumprirem efetivamente as promessas feitas, contribuíram para o aumento da informalidade laboral ao facilitar a busca por menores custos para o empregador na contratação do empregado.

2.3 Dos fundamentos da Teoria Social Crítica e sua contraposição em face da flexibilização e precarização dos direitos trabalhistas

Este subcapítulo se propõe a introduzir e abordar brevemente os princípios da Teoria Social Crítica da Escola de Frankfurt, enfatizando sua relevância como instrumento de análise que permite melhorar a compreensão das relações de dominação no ambiente de trabalho. Explora-se tal assunto, particularmente, em cenários de flexibilização e precarização profissional, em virtude do aumento da informalidade laboral (Araújo, 2022, p. 117-130).

Esse breve recorte teórico é crucial para a compreensão dos impactos da flexibilização dos direitos trabalhistas, registrando o fato de que os instrumentos legislados na Reforma Trabalhista foram ineficazes em promover o aumento da geração de empregos formais, consolidando estruturas de poder que intensificam a instabilidade laboral (Araújo, 2022, p. 117-130).

Assim, o cerne da análise é baseado no crescimento da informalidade e da flexibilização laboral pós-Reforma Trabalhista de 2017. Tal aspecto é relevante, em razão de que a contratação de pessoas sem registros formais de vínculo de emprego e a diminuição da rigidez normativa trabalhista, ao contrário dos discursos neoliberalistas que as enaltecem, intensificaram as desigualdades sociais, sustentando estruturas que dificultam o acesso do precariado ao emprego formal (Araújo, 2022, p. 117-130).

A precarização e mercantilização da mão de obra caracterizam, para Marx, o que seria o objetivo do capitalismo, tendo em vista que, à medida que a utilização da informalidade para manter a mão de obra barata cresce, os lucros daqueles que levam proveito da mais-valia do obreiro também aumentam juntos, de tal forma que a Teoria Social Crítica surge com Marx, Engels e Lênin, como um alicerce contra a ideologia capitalista, porquanto defendiam os teóricos que: “A prática exige um reexame da teoria e a teoria serve para criticar a prática em profundidade, serve para questionar e corrigir a prática.” (Konder, 1981, p. 179).

Em referência à Teoria Crítica Marxista, a Escola de Frankfurt surge como um movimento contrário à Teoria Tradicional, contrapondo-a, visto que esta permitia que o cientista adotasse um viés observador da sociedade e dos fenômenos sociais, visando a entender e explicar a sociedade, negligenciando o impacto de seus valores

no objeto do estudo (Educabras, 2024). Do contrário, a teoria crítica objetiva enxergar o social como um produto altamente mutável, não sendo um dado fixo, rejeitando a separação entre teoria e prática, buscando criticar e mudar a sociedade como um todo, objetivando ainda criar uma sociedade livre de pensamentos que possa se opor às amarras do capitalismo (Albuquerque, 2022, p.1-4).

A primeira geração da Escola de Frankfurt, composta pelos sociólogos Theodor Adorno, Max Horkheimer e Herbert Marcuse, introduziu conceitos essenciais como a razão crítica e a indústria cultural. Esses alicerces teóricos permitiram uma crítica ao capitalismo avançado, uma vez que sustentam que a sua atuação teria anulado a capacidade revolucionária do proletariado, aniquilando o individualismo e a razão crítica (Educabras, 2024).

Não obstante, sustenta, ainda, Horkheimer que, com relação à indústria cultural², esta suprime tendências críticas ao sistema, induzindo a população a consumir e se conformar com a realidade que lhe é apresentada. De acordo com os pensadores da referida Escola, a cultura de massa uniformiza atitudes que incentivam prazeres simples, tornando os indivíduos submissos ao sistema capitalista, mascarando a sua disparidade social e a exploração do sistema (Adorno; Horkheimer, 2014, p.64-66)

Reiterando a argumentação anteriormente apresentada neste trabalho, é possível, com alicerce na Teoria Crítica, afirmar que a flexibilização e o aumento da informalidade laboral não podem ser vistos apenas como uma mera causalidade decorrente das alterações da Reforma, pois estes fatores podem ser compreendidos como uma estratégia de controle do trabalho, com o objetivo de transformar o obreiro em uma mercadoria de fácil manipulação e alta vulnerabilidade às forças do mercado de trabalho (Lopes, 2012, p. 11-18).

A vulnerabilidade do emprego, no sentido exposto, é um resultado direto da flexibilização, já que ela possibilitou o aumento da informalidade e a dispensa de direitos laborais, convertendo-os em vantagens temporárias e negociáveis. A partir de uma perspectiva crítica, a problemática, ao incentivar um trabalho flexível e sem estabilidade, mantém a lógica de dominação e controle do trabalhador, ao colocá-lo em uma situação de dependência estrutural, na qual sua sobrevivência se torna cada vez mais incerta e atrelada aos interesses do capital (Araújo, 2022, p. 117-130).

² Segundo Adorno e Horkheimer, é o processo de mercantilização da cultura, que padroniza e homogeneiza produtos culturais para reforçar o conformismo e o status quo (Duarte, 2002, p. 19).

Como consequência, na visão crítica, a dinamização das relações laborais representa uma tática que intensifica as desigualdades estruturais, porquanto, ao perder a segurança, um emprego estável e direitos sociais, o trabalhador pode se tornar suscetível aos interesses do capital.

A nomeação do fenômeno como tática se dá pelo aumento da precariedade e informalidade, cujo qual não constitui uma mera consequência de atos legislativos com pouca fundamentação material, mas sim um propósito consequente das políticas neoliberais, em prol da falsa percepção da busca pela eficiência econômica, intensificando as situações de insegurança laboral (Araújo, 2022, p. 117-130).

A teoria crítica examina essa prática como um componente de uma estrutura de poder que deliberadamente segrega e desvaloriza a classe operária, estabelecendo uma divisão social que favorece os interesses do capital e transforma o trabalhador em um recurso destacável pelo mercado. Com isso, o capital deixa de fomentar a equidade ou a ascensão social. Por sua vez, a flexibilização e a precariedade intensificam a vulnerabilidade dos empregados e reforçam a exploração econômica e social.

Ademais, cabe frisar que a promessa neoliberal do Governo Michel Temer era composta por ideias que defendem a flexibilização das normas trabalhistas, como a que prometia geração de empregos, enquanto resposta aos problemas econômicos, buscando a necessidade de tornar o mercado de trabalho mais dinâmico. Contudo, a expectativa do dinamismo econômico nada mais é do que uma ideia oculta que reforça a exploração e precarização das relações laborais.

Nesse sentido, a projeção que previa o empregado como obreiro possuidor de liberdade e empoderamento individual, na realidade, submete o empregado a um nível profundo de exploração e controle, uma vez que diminui as necessidades da legislação de proteger socialmente e de fornecer justiça econômica ao trabalhador, transferindo a responsabilidade pelas dificuldades econômicas e de acesso ao mercado de trabalho para o próprio trabalhador, que se torna culpado por estar dentro da informalidade em um mercado tendencialmente precário.

Utilizando o conceito da Dialética do Esclarecimento³, é possível compreender como a cifra oculta da informalidade pode ser agravada pelas condições de exploração e precariedade enfrentadas pelo trabalhador. Diferente do previsto, o

³ A dialética do esclarecimento aponta como o progresso racional, não liberta, mas gera dominação ao se tornar instrumento de controle e alienação (Duarte, 2002, p.18).

prestador de serviço, longe de alcançar a liberdade prometida pelas ideias neoliberais, acaba se tornando, pela extrema independência que a informalidade impõe, ainda mais vulnerável e desprotegido, sem um trabalho que preveja o mínimo de previsibilidade financeira (Adorno; Horkheimer, 2014, p. 14-20).

Analisando pela ótica da crítica da razão instrumental elaborada por Adorno e Horkheimer, o trabalhador, diante do exposto, é apenas um instrumento para alcançar objetivos econômicos, porquanto a lógica instrumental considera o trabalhador apenas como um instrumento para alcançar objetivos econômicos, sem levar em conta sua dignidade ou suas necessidades como indivíduo. Portanto, a flexibilização converte o empregado em um recurso descartável no processo de produção, em prol da eficiência e do lucro (Silva, 2015, p. 30-36).

A Teoria Crítica ao questionar os fundamentos do discurso neoliberal expõe a natureza contraditória e exploratória da flexibilização, defendendo que uma sociedade justa deve priorizar a dignidade e a segurança do trabalhador ao invés de sua mercantilização e vulnerabilização.

Em suma, os conceitos apresentados abrangem uma perspectiva crucial para a compreensão das consequências das alterações normativas relatadas. Ao examinar as críticas da Escola de Frankfurt, é possível, nos termos descritos por Adorno e Horkheimer, perceber que o emprego não pode ser visto apenas como um recurso para o enriquecimento empresarial sem margem para a dignidade do trabalhador. O modelo neoliberal utilizado como ímpeto da Reforma Trabalhista, baseado na eficiência e gestão de recursos, evidencia a desumanização do empregado, pois desconsidera suas necessidades e dignidade enquanto indivíduo.

O trabalhador ao optar pela ou ser compelido à informalidade, automaticamente renuncia a pouca segurança financeira e estabilidade oferecida pelo regime celetista, de tal forma que o sistema capitalista o torna ainda mais suscetível às forças imprevisíveis do mercado de trabalho precarizado. Nesse sentido, a teoria crítica não apenas é alicerce para questionar a legitimidade dos métodos aplicados à Reforma Trabalhista, mas também é estrutura do argumento que aponta a persistência, quiçá aumento, da desvalorização dos direitos laborais.

Nessa perspectiva, ressalta-se a relevância de um sistema jurídico que priorize a segurança e a dignidade do trabalhador, acima da exploração e da venda das

⁴ A crítica da razão instrumental denuncia como a racionalidade moderna se reduz a um meio técnico, subordinando-se a fins de dominação e afastando-se de valores emancipatórios (Oliveira, 2015, p. 73).

relações laborais. O precariado, dentro da conjuntura crítica, nos termos descritos anteriormente, é revelado por Standing como uma classe inerentemente ligada à informalidade, sendo a mais afetada pela indústria cultural, inclusive pelo aumento da flexibilização, informalidade e insegurança laboral.

Dessarte, este capítulo foi crucial para traçar um panorama das mudanças nas relações laborais no Brasil com base no conceito do precariado, conforme a Teoria Social Crítica. A transição histórica e conceitual do proletariado tradicional para o precariado atual elucida como a nova classe trabalhadora se desenvolve em um sistema capitalista avançado, marcado por empregos voláteis e pela flexibilização de direitos trabalhistas e sociais.

A contextualização temporal que conduz ao precariado foi apresentada para fornecer fundamento teórico para caracterizar a influência da Reforma Trabalhista de 2017 no crescimento da informalidade e precarização do trabalho no Brasil, bem como a inclusão da classe nesse contexto. Constantemente reiteradas, as palavras flexibilização e precarização, quando associadas ao trabalhador em relação à Reforma Trabalhista de 2017, surgem em um contexto de análise dos seus efeitos, uma vez que servirão como instrumento de análise detalhada do contrato de trabalho intermitente.

Com os argumentos da Teoria Crítica, foi possível compreender a sua utilização como uma ferramenta de resistência dentro das dinâmicas laborais atuais. No cenário apresentado nesta pesquisa, ofereceu-se uma sólida base teórica para contrapor as promessas liberais que resultaram em “tredestinação⁵” ao que deveria ser o foco da Reforma, a dignidade do trabalhador. Assim, foi possível criar alicerce teórico para aprofundar as questões abordadas aplicadas ao Contrato de trabalho intermitente.

(FGV, 2024)

⁵ Tredestinação é a mudança de uma destinação de ato administrativo, podendo ser lícita ou ilícita. Nesse contexto, refere-se à mudança de destinação da finalidade da Reforma Trabalhista (Pietro, 2018, p.263-264).

3 DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E DO IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA REGULAMENTAÇÃO LABORAL

A partir deste momento, busca-se analisar e caracterizar o contrato de trabalho intermitente como uma das inovações da Reforma Trabalhista, que mais gerou questionamentos e controvérsias quanto à sua utilidade e constitucionalidade, especialmente por aparentes reduções de direitos trabalhistas.

Será abordado, assim, como o instrumento expõe o empregado a uma série de incertezas, tais quais a falta de estabilidade financeira, a ausência de vínculo contínuo e a perda de benefícios vitais durante o período de inatividade.

Diante disso, visa-se a analisar o contrato de trabalho intermitente não apenas em suas características e consequências sociais e materiais, mas também sua parte formal, técnica e legal.

Compreender como esse contrato é operado na prática e os impactos da sua desvirtuação é crucial para avaliar sua possível contribuição com a precarização do mercado laboral no Brasil e para o aumento da vulnerabilidade do trabalhador precarizado.

Dentro desse contexto, é explicada de forma direta a sua correlação com o precariado, classe escolhida como um dos enfoques da pesquisa, com base em análises com o capítulo anterior somada às bases estatísticas aqui levantadas ao longo do estudo.

Ademais, será observada a possível utilização fraudulenta deste modelo contratual como meio de intensificação da dinâmica de precarização laboral, convertendo-o em um instrumento que favorece os interesses financeiros apenas dos empregadores.

Nesse sentido, o entendimento crítico deste modelo é crucial para reconhecer suas restrições, evitar abusos e sugerir opções que equilibrem flexibilidade e proteção no mercado de trabalho do Brasil, bem assim o seu fracasso na geração de empregos formais celetistas.

Com isso, traz-se o conceito formal do contrato de trabalho intermitente no Brasil, as suas características, algumas problematizações, possível inconstitucionalidade, destacando o fracasso normativo, baseado em estatísticas.

3.1 Do conceito e das características do contrato de trabalho intermitente

A princípio, o contrato de trabalho intermitente pode ser descrito como uma prestação de serviço que ocorre por meio de lapsos temporais de alternância entre trabalho e inatividade. Não há delimitação formal com relação aos períodos máximos ou mínimos de tempo de atividade ou inatividade, os quais podem levar desde horas, até meses ou anos (Leite, 2023, p. 679). A título de exemplo, destaca-se um obreiro que presta serviço de maneira não contínua, podendo ou não ser chamado para laborar dentro de um período pré-estabelecido contratualmente.

O conceito do contrato introduzido pela Reforma de 2017 não é completamente inovador e possui bases consolidadas em legislações de outros países. Na Espanha, conhecido como fixo-descontínuo, o contrato ocorre por um período indeterminado para serviços fixos, mas intermitentes e sem data específica para se repetir, estando sujeito à especificação, por escrito, da duração, da jornada e dos horários previstos no contrato (Fachin, 2020, p. 12).

Já, em Portugal, o contrato tem a permissão de ser utilizado apenas nas empresas com atividades intermitentes ou que demandem necessidade temporária de contratação de acordo com períodos sazonais preestabelecidos, como empresas de turismo e hotelaria, empreiteiras, de gêneros alimentícios, de agronegócios, entre outras. Além disso, ao empregado é assegurado pelo menos 20% (vinte por cento) do salário base durante os períodos em que está inativo, diferentemente do Brasil, em que não há previsibilidade de renda para a inatividade. Outrossim, o serviço não pode ser inferior a 6 (seis) meses por ano, sendo necessário que aconteça por não menos que 4 (quatro) meses consecutivos (Fachin, 2020, p. 13).

Na Itália, o contrato de trabalho intermitente com garantia de disponibilidade requer que o empregador permita que o funcionário possua uma compensação prévia acordada via negociação coletiva, não inferior ao salário mínimo. De forma distinta à aplicada na legislação trabalhista brasileira, o legislador italiano impôs um limite de tempo em que, caso seja ultrapassado, o contrato automaticamente passa a ser de vínculo indeterminado. Por derradeiro, há, ainda, a importante previsão de limites de idade e de duração do contrato, apenas sendo possível a contratação na modalidade dos 25 (vinte e cinco) aos 55 (cinquenta e cinco) anos (Fachin, 2020, p. 13).

Por fim, no Reino Unido, o contrato zero hora é apontado pela doutrina, como sendo aquele com maior similaridade formal ao aplicado no Brasil, no tocante ao contrato de trabalho intermitente. No contrato zero hora, não existe garantia de fornecimento de serviços nem de pagamento, sendo visto mais como um registro de informações do empregado do que um contrato formal com vínculo e subordinação (Alves apud Fachin, 2020, p. 13-14).

Diferentemente do contrato zero hora inglês, no contrato intermitente não há necessidade de indicar a quantidade mínima de horas a serem prestadas pelo empregado. Analisando a redação do art. 452-A infere-se que o legislador tenta firmar um contrato formal por escrito que respeite o salário mínimo hora, ou o valor pago aos outros empregados na mesma função. Sobre o tema, explica Godinho qual teria sido, na sua percepção, a intenção do legislador:

Ao que tudo indica, a ideia do legislador era permitir que o empregador criasse um grande cadastro de trabalhadores, que ele poderia convocar como e quando quisesse para o trabalho, desde que respeitasse o lapso de três dias e pagasse as verbas fixadas em lei (nesse aspecto há certa semelhança com o trabalho avulso, só que sem intermediação de sindicato ou OGMO). (Delgado, 2018).

Nesse sentido, cabe frisar a importância da Medida Provisória n.º 808/2017, a qual visou a detalhar, corrigir e especificar as lacunas deixadas pela redação do contrato intermitente e outros dispositivos normativos atrelados à Reforma Trabalhista, adicionando a necessidade de se identificar adequadamente as partes, o valor devido inclusive observando o mínimo diário, além do local e o prazo para adimplemento remuneratório, cuja redação do art. 452-A teria ficado assim:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - 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 e observado o disposto no § 12; e

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

A supracitada medida provisória tentou, ainda, definir com o art. 452-C o conceito do que seria período de inatividade, delimitando-o como “um intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente tenha sido convocado e tenha prestado serviços”.

Nesse sentido, o artigo seguinte, 452-D, estabeleceu a hipótese da rescisão do contrato intermitente nos casos em que o empregador não convocasse o trabalhador em um período máximo de 1 (um) ano, limitando, assim, a possibilidade de o empregado ficar por anos sem ser convocado para o trabalho, assim como a arbitrariedade do empregador de colocá-lo na "geladeira"⁶ em um longo período de espera, podendo, até mesmo, nunca ser chamado para o trabalho.

Os arts. 452-E até o 452-H tratavam sobre as regras para rescisão do contrato intermitente e o pagamento das devidas verbas rescisórias de forma detalhada.

A Medida Provisória n.º 808/2017 caducou em 23 de abril de 2018, não sendo transformada em lei. Com isso, todas as suas benéficas alterações perderam eficácia. Dessa forma, a Lei n.º 13.467/2017 voltou a ter a mesma redação originária.

Nesse viés, ainda que criticáveis, cumpre apontar que os dispositivos legais contidos na CLT trazem as principais características do contrato de trabalho intermitente.

Para tanto, é certo afirmar que sobre tais características estão a necessidade da forma escrita; a especificação do valor da hora de trabalho, não podendo ser inferior ao salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados intermitentes; a necessidade de comunicação do obreiro para o exercício do labor, que deve ser por qualquer meio de comunicação eficaz, informando qual será a jornada a ser realizada com pelo menos 3 (três) dias corridos de antecedência; após a convocação, o empregado pode, em até 1 (um) dia útil, aceitar ou recusar a proposta, sendo que, no silêncio, há presunção de negativa, mas a mera recusa da oferta não descaracteriza a subordinação jurídica própria do respectivo vínculo empregatício.

Com a aceitação da proposta, como forma de proteção mínima ao empregado intermitente, a legislação prevê que deverá ser paga, dentro de 30 (trinta) dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida àquele que, sem justo motivo, descumprir o acordado, permitida a compensação em igual prazo. Contudo, mesma penalidade será aplicável ao trabalhador que deixar de cumprir a convocação já aceita.

Diferentemente da previsão legislativa de Portugal e da Itália, no período em que o trabalhador está fora do trabalho, não existe qualquer previsão de pagamento, pois, na legislação abarcada pela Reforma brasileira, não há previsão de equiparação

⁶ Termo que descreve o ato de não convocar propositalmente o trabalhador, deixando-o sob mercê do período de inatividade do contrato intermitente.

do tempo de inação como tempo à disposição do empregador, havendo, na verdade, justamente o contrário (§ 5º do art. 452-A da CLT).

Ademais, da sua normatização até o presente momento, o contrato de trabalho intermitente foi doutrinariamente questionado quanto à sua constitucionalidade. Tais questionamentos trouxeram à tona a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) n.º 5.826, a qual visa a analisar a citada modalidade pactual em relação ao princípio da isonomia, ao direito ao salário mínimo, à limitação da jornada de trabalho, ao pagamento das horas extraordinárias, à função social da propriedade e ao princípio do valor social do trabalho (Fachin, 2020, p. 15-17).

O argumento central do relator Ministro Edson Fachin para sustentar a inconstitucionalidade do instrumento é a menção do seguinte trecho: “(...) a norma jurídica que o prevê coloca o trabalhador numa condição de mero objeto, como ferramenta, equipamento, maquinário, à disposição da atividade econômica empresarial, quando, onde e como o empregador bem entender” (Fachin, 2020, p. 1).

Continua afirmando que tal perspectiva é de fato possibilitadora de transgressões de direitos trabalhistas quanto ao tempo efetivo de prestação de serviço, que é mitigado dentro da modalidade, rompendo com o princípio da continuidade da relação de trabalho (Fachin, 2020, p. 12).

Em suma, a referida ADI provavelmente resultará na declaração de constitucionalidade dos respectivos dispositivos questionados. Isso porque, considerando-se que, até novembro de 2024, ao longo de diversos pedidos de vista regimental e suspensões da sessão de julgamento, a votação estava 5 a 2 para a declaração da constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, da maneira como ele está disposto na legislação atual, mesmo que esteja clara a possibilidade de o trabalhador não receber nada durante meses ou auferir remuneração que possa ser inferior ao salário mínimo.

Lado outro, de acordo com Leite, tal modalidade contratual pode ser descrita como “uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano”, equiparando o trabalhador a um mero produto do mercado (Leite, 2023, p. 681).

O fato de o trabalhador, que está inserido na forma contratual, não ter previsibilidade explícita de quando ou quanto poderá obter de renda, é um evidente fator de geração de insegurança e precarização laboral, uma vez que gera clara instabilidade na sua renda e conseqüentemente na sua capacidade de sobrevivência, ferindo diretamente a sua dignidade humana (Fachin, 2020, p. 15).

Além do exposto, uma das principais causas de repulsa à legalidade do contrato de trabalho intermitente é com relação à discussão da sua capacidade de mitigar direitos trabalhistas fundamentais, como o direito a 13º salário proporcional e férias, bem assim se permite a possibilidade de aplicação simulada do contrato, pois o trabalhador só receberá a remuneração e conseqüentemente as verbas relacionadas ao tempo que esteve prestando serviço, apesar de poder estar sob vínculo formal de contrato em diversos outros momentos (Leite, 2023, p. 678-681).

Ao mais, apesar de existirem na legislação tais direitos, estes são mitigados pela proporcionalidade do tempo de serviço prestado, que, por vezes, não é seguro, porquanto há falta de garantia da jornada de trabalho regular. Isso porque, como o pagamento é limitado às horas efetivamente trabalhadas, a renda média mensal tende a ser significativamente inferior comparada à dos trabalhadores que não trabalham na modalidade intermitente (Catucci, 2023). Além disso, em caso de despedida, o trabalhador intermitente, além não possuir previsibilidade de renda, quando dispensado involuntariamente, não possui garantia também do seguro-desemprego (Freitas, 2024).

Essas características do contrato intermitente geram a possibilidade da existência de dados empregatícios falsos quanto à condição de labor daqueles que estão contratados com base em tal modalidade contratual e estejam, de fato, prestando serviço e recebendo a respectiva prestação pecuniária. É certo afirmar isso, pois, mesmo que, por exemplo, 200.000 (duzentas mil pessoas) pessoas estejam hoje no Novo Caged (Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) como estatisticamente empregadas enquanto obreiros intermitentes, não há, dentro do sistema estatístico, qualquer garantia de que estes indivíduos realmente estejam sendo chamados para trabalhar e conseqüentemente recebendo renda. Até porque, caso não estejam sendo convocados, passam apenas a ser um número estatístico para que a taxa de emprego aumente gradativamente a cada ano (Caged, 2024).

Diante do exposto, é importante ressaltar que o contrato intermitente foi apenas uma fração de conjunto de novos dispositivos, a partir das alterações conduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017. Nesse sentido, quanto à principal promessa, em que se esperava, com a sua adição normativa, a geração de cerca de 14.000.000 (quatorze milhões) de empregos formais, o contrato de trabalho intermitente não cumpriu com o que foi prometido. Tal afirmação, embora incisiva, será corroborada pelos dados estatísticos apresentados ao longo deste capítulo.

Em suma, a discussão formal em torno da problemática do contrato de trabalho intermitente pode ser resumida quanto à interrupção da continuidade da relação de emprego, visto que essa espécie laboral prevê direitos trabalhistas proporcionais apenas ao tempo efetivo de prestação de serviço que, por vezes, é totalmente imprevisível (Fachin, 2020, p. 12).

Ao mais, a discussão quanto aos conceitos, às características, à provável declaração de inconstitucionalidade de dispositivos regentes da matéria e às perspectivas do contrato de trabalho intermitente foi importante diante da possibilidade de se apresentar um panorama geral que demonstra as lesões sociais graves que interligam tal modalidade contratual ao precariado, o aumento da flexibilização das normas trabalhistas e da insegurança laboral, o incremento da informalidade e a sua utilização fraudulenta, o que motiva ser dito que tudo isto apenas traz benefícios visíveis ao empregador.

Nesse viés, é possível concluir que o contrato de trabalho intermitente, apesar de visar a modernizar as relações laborais, assim como aumentá-las, apresenta sérias vulnerabilidades apresentadas em seu texto normativo, pois, mesmo prevendo direitos trabalhistas proporcionais, como a gratificação natalina e as férias, não assegura previsibilidade e estabilidade no tocante ao que se deveria perceber a título de contraprestação pecuniária, levando à instabilidade e insegurança financeira àqueles que estão sob sua previsão.

Sendo assim, o debate travado sobre sua constitucionalidade ressalta as adversidades da modalidade contratual, especialmente por violar o princípio da continuidade do vínculo laboral. Dentro desse contexto, serão apresentados dados estatísticos que sugerem que a promessa de criação de 14.000.000 (quatorze milhões) de empregos formais na modalidade intermitente não foi cumprida, com números que ocultam a verdadeira situação dos trabalhadores intermitentes, muitos dos quais podem continuar sem emprego e sem previsão de renda.

Em última análise, a relação entre o contrato intermitente e a precarização laboral expõe uma situação de flexibilidade que favorece principalmente o empregador, ao mesmo tempo que aumenta a incerteza e as consequências sociais para o empregado. Este cenário guia o caminho para o subtítulo seguinte, que se concentrará na análise das repercussões materiais e sociais dessa forma de trabalho no cenário brasileiro.

3.2 Das implicações sociais e econômicas do trabalho intermitente e seu impacto na precarização e vulnerabilidade do trabalhador

A princípio, alguns autores chamam atenção para a normatização do contrato de trabalho intermitente como uma espécie de regulamentação do bico (Carvalho, Araújo; Molon, 2020, p.7). De fato, na prática, a aplicação do meio contratual pode ser enquadrada como tal. Para tanto, seguem algumas características do que seria o trabalho por meio do bico popularmente conhecido, conforme Costa (2020), para quem: “bico é aquele tipo de atividade que fazemos para ganhar um extra pontual, não para construir uma carreira. É atividade feita enquanto se está desempregado, para juntar dinheiro para as férias ou para pagar as dívidas”. Ademais, “ninguém será um profissional especializado fazendo bico (...)”, sendo, na verdade, algo “(...) que você faz para ganhar uma graninha extra”.

Nesse íterim, alguns pontos em comum como o caráter temporário, o foco em necessidades imediatas e a desvinculação da noção de carreira são observáveis entre o bico e o contrato intermitente. Portanto, um dos intuitos da referida forma contratual seria formalizar e flexibilizar contratos em setores com alta demanda temporária de empregos, em uma suposta tentativa de manter o mínimo de segurança jurídica laboral para aqueles que necessitam recorrer a bicos para sobreviver. No entanto, na prática, nem sempre é possível garantir estabilidade e renda suficiente para o obreiro em tal modelo de contratação, o que reforça a crítica que se faz, considerando-se ter havido a própria normatização da precariedade.

Assim, apesar da tentativa de regular o bico, o contrato de trabalho intermitente está longe de conseguir suprir as necessidades daqueles que estão submissos à informalidade para sobreviver. O efeito pode ter sido até inverso. Ao invés de simplesmente formalizar quem antes era desprovido de tal natureza, é possível que tenha havido o aumento de quem era formalizado e agora esteja laborando menos, intermitentemente.

Nesse cenário, destaca-se comentário feito a respeito da Reforma Trabalhista de 2017:

Não mais podemos aceitar que as rígidas regras da CLT impeçam a absorção pelo mercado de trabalho dos milhões de brasileiros que integram as estatísticas oficiais do desemprego, do subemprego e dos que desistiram de

procurar por um emprego, após anos de busca infrutífera por uma ocupação no mercado (Brasil, 2017, p. 49).

O texto supracitado evidencia que a Reforma Trabalhista, ao introduzir o contrato de trabalho intermitente, busca flexibilizar as relações laborais ao tentar tornar mais tênue a linha entre o trabalho formal e o informal, tornando-a maleável. O autor destaca que, sob o pretexto de "ocupação", a verdadeira intenção seria formalizar trabalhos eventuais e precários, utilizando o contrato intermitente como instrumento para transformar o "bico" em uma modalidade de renda oficial, mas desprovida de garantias trabalhistas substanciais (Carvalho, Araújo; Molon, 2020, p.7).

Apesar da intenção que supostamente visava a ter, a qual aparentava, num primeiro momento, ser economicamente benéfica, com a tentativa de gerar cerca de 14.000.000 (quatorze milhões) de empregos em 10 (dez) anos, a criação do contrato de trabalho intermitente, ao autorizar uma jornada variável e sem previsão concreta de renda, veio implicitamente para ferir o princípio da segurança jurídica, prejudicar direitos sociais e trazer proteção ao empregador (Carvalho, Araújo; Molon, 2020, p.8).

Nos termos dos seguintes dados estatísticos extraídos da RAIS/MTE e do Novo Caged, é possível analisar a geração do contrato de trabalho intermitente no decorrer dos anos de 2017 a até 2021 (sendo que alguns dados foram coletados até setembro de 2024, conforme será visto mais abaixo):

Tabela 1 - Número de intermitentes, celetistas e vínculos formais (2017-2021)

ANO	INTERMITENTES (1)	CELETISTAS (2)	VÍNCULOS ATIVOS EM 31/12 DE CADA ANO (3)	% (1)(2)	% (1)(3)
2017	7.367	37.345.626	46.281.590	0	0
2018	61.705	37.804.485	46.631.115	0,2	0,1
2019	154.950	38.168.514	46.716.492	0,4	0,3
2020	199.604	37.903.434	46.236.176	0,5	0,4
2021	243.554	40.256.019	48.728.871	0,6	0,5

Fonte: Oliveira, 2023, p.19⁷.

De 2017 a 2021, apesar do crescimento inicialmente exponencial e do aumento em função decrescente (2018: 737,59%; 2019: 151,11%; 2020: 28,82%; 2021: 22,02%) do número de contratos intermitentes em oferta, quando analisando com os

⁷ A tabela foi organizada pelo autor deste trabalho monográfico com os dados obtidos da respectiva fonte.

dados de admissão e desligamentos em comparação com as contratações e ofertas de vagas celetistas, tem-se, levando em consideração analiticamente os dados da tabela 1, que de 2017 a 2021, com relação ao número de vagas disponíveis do contrato intermitente, quando comparado com o número de postos celetistas, estes representavam apenas aproximadamente 0,60% (zero vírgula seis por cento) daquelas. Por outro lado, outros dados estatísticos podem ser vistos, que reforçam os argumentos ora lançados, conforme adiante:

Tabela 2 – Relação de admissões, desligamentos, saldo e estoque de intermitentes e celetistas

ANO	ADMISSÕES NO INTERMITENTE	DESLIGAMENTOS NO INTERMITENTE	SALDO	ESTOQUE	ESTOQUE ESTIMADO
2022	302.767	218.729	84.038	EMBRANCO	327.592
2023	336.436	250.621	85.815	EMBRANCO	413.407
2024 (jan-set)	256.536	195.039	61.497	EMBRANCO	495.403
ANO	ADMISSÕES CELETISTAS	DESLIGAMENTOS CELETISTAS	SALDO	ESTOQUE	
2022	22.724.601	20.710.602	2.013.999	44.061.933	
2023	23.301.033	21.845.691	1.455.342	45.517.275	
2024 (jan-set)	19.782.862	17.801.305	1.981.557	47.498.832	

Fonte: Novo Caged, 2024.⁸

Assim, apesar de não existir database do Novo Caged no tocante ao número em estoque dos contratos intermitentes celebrados de 2022 até o presente ano, é possível estimá-los, de acordo com o apresentado na tabela 2. Dentro do cenário estimado, o número de indivíduos sob contratação intermitente representaria 1,04% (um vírgula zero quatro por cento) com relação ao total das demais contratações celetistas. Não obstante, as admissões por contrato intermitente em 2024 (256.536) representam, quando comparados, aproximadamente 1,30% (um vírgula trinta por cento) do total de admissões celetistas (19.782.862).

Com base na exposição numérica, é possível inferir que a iniciativa de aumentar a geração de empregos por meio do contrato intermitente não alcançou, nem proximamente, as metas que foram estabelecidas pelos relatores, sendo, para tanto, exibidos resultados estatísticos que comprovam a sua ineficácia em se estabelecer como uma solução sólida para o crescimento sustentável da taxa de emprego com a sua utilização.

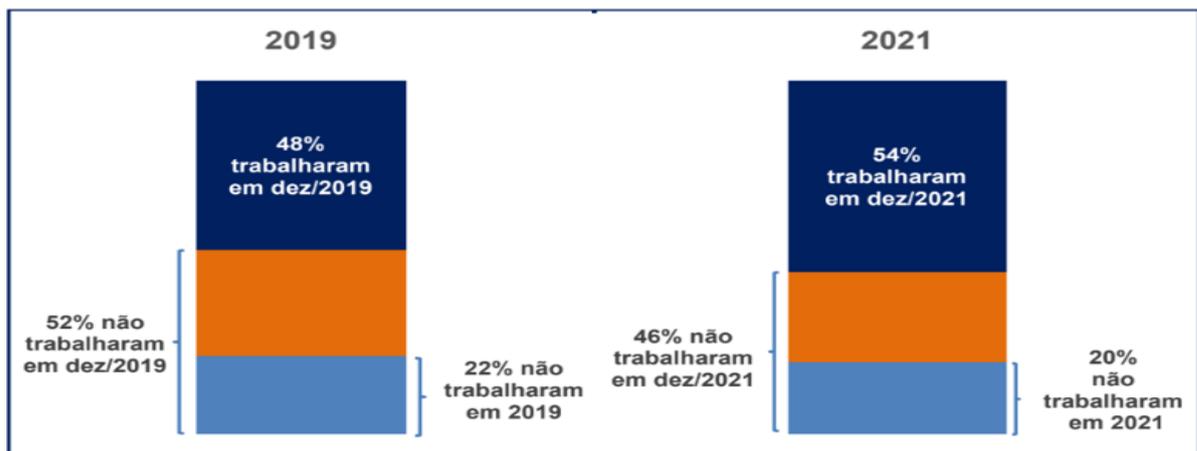
⁸ A tabela foi organizada pelo autor deste trabalho monográfico com os dados obtidos da respectiva fonte.

Muito embora possam existir relações pactuadas pontualmente a partir do contrato intermitente, estas são matematicamente insignificantes quando comparadas com a geração de emprego dos demais vínculos celetistas. Principalmente, quando além do campo matemático, compara-se a segurança e o mínimo de estabilidade disposta pelo contrato por tempo indeterminado, por exemplo.

Portanto, conclui-se que, de fato, o contrato de trabalho intermitente deve ser criticado veementemente, quando se observa a estimativa dos relatores da Reforma Trabalhista, no relativo à criação de empregos formais no Brasil do início da sua existência até então, sendo estatisticamente pouquíssimo provável que até 2028 se aproxime do número estimado, considerando-se o referido longo prazo de 10 (dez) anos para se atingir a meta de 14.000.000 (quatorze milhões) de novos contratados.

Por conseguinte, explica-se que, diante das condições criadas pelo contrato intermitente, como a já explicada “geladeira/engavetamento”⁹, é plenamente possível que existam postos de empregos fantasmas em que indivíduos estão formalmente empregados para o Novo Caged, mas na realidade sequer estão auferindo renda, o que pode ser visto adiante:

Gráfico 1 – Mesmo contratados, intermitentes não trabalham (em dezembro de 2019 e de 2021, mês sinônimo de alta nas vendas, grande parte dos contratos intermitentes ficou engavetada).



Fonte: Dieese, 2023, p.4.

Os dados mencionados fornecem uma base relevante para se considerar a possibilidade de que a real intenção dos neoliberais com a Reforma Trabalhista com

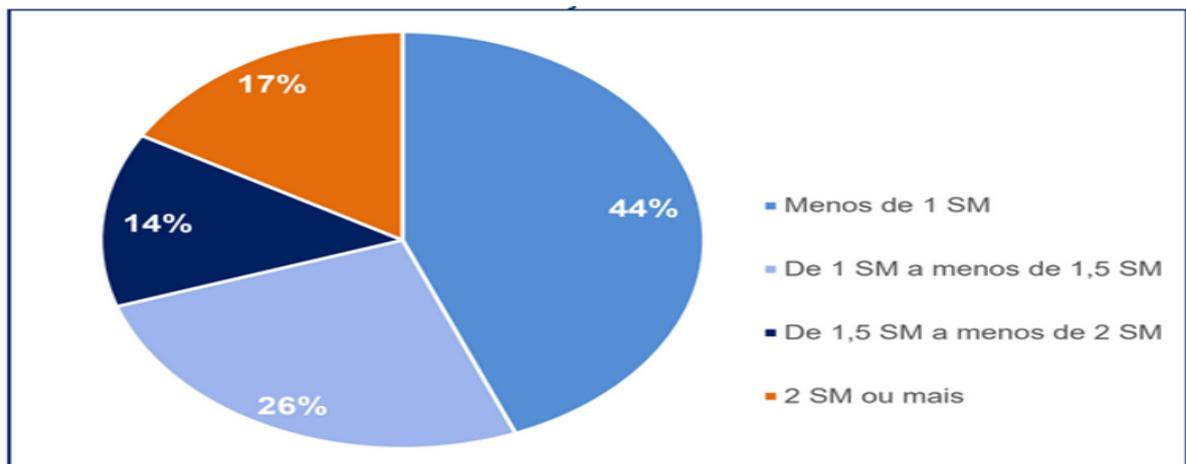
⁹ Quando se contrata o trabalhador, mas não o convoca para prestar serviço por diversos momentos ou até mesmo durante toda a contratação intermitente.

a normatização do contrato intermitente foi a criação de 14.000.000 (quatorze milhões) de empregos formais, mas a partir de uma possível maquiagem estatística no CAGED, com o objetivo de apresentar um falso aumento na taxa de emprego do País. No entanto, observa-se que a modalidade contratual em destaque não alcançou a ampla aceitação esperada entre empregadores e trabalhadores, resultando em uma adesão significativamente inferior à projetada.

Além disso, também se demonstra uma das já citadas transgressões do contrato intermitente, que é a possibilidade de se estar formalmente contratado, mas não ter o mínimo de segurança quanto à convocação para o trabalho perante o empregador intermitente contratante. Consequentemente, não possuirá, também, a estabilidade financeira de saber que irá receber contraprestação pecuniária pelo serviço prestado, já que não há certeza da realização do serviço. Assim, os números reforçam que o empregado intermitente não possui estabilidade quanto à garantia de remuneração mínima, dependendo de forma integral da demanda do empregador e da respectiva convocação.

Por conseguinte, outra violação a direitos trabalhistas fundamentais, decorrente do contrato de trabalho intermitente, consiste na possibilidade de redução do salário mínimo, contrariando a previsão do art. 7º, inciso VI, da CRFB/1998. Tal alteração pode ser observada quando contraposta com os dados abaixo aplicados:

Gráfico 2 - Remuneração dos vínculos intermitentes em dezembro de 2021 (44% dos vínculos tiveram remuneração inferior a 1 salário mínimo).



Fonte: Dieese, 2023, p.4.

Diante do gráfico acima, constata-se que a renda auferida pelos trabalhadores intermitentes, à época, era predominantemente baixa, com 60% (sessenta por cento)

dos vinculados percebendo menos do que 1,5 (um vírgula cinco) salário mínimo. O levantamento realizado pelo DIEESE aponta que “a remuneração média dos vínculos intermitentes foi de R\$ 888, valor equivalente a 81% de um salário mínimo naquele ano (R\$1.100 em 2021)” (Dieese, 2023, p.4).

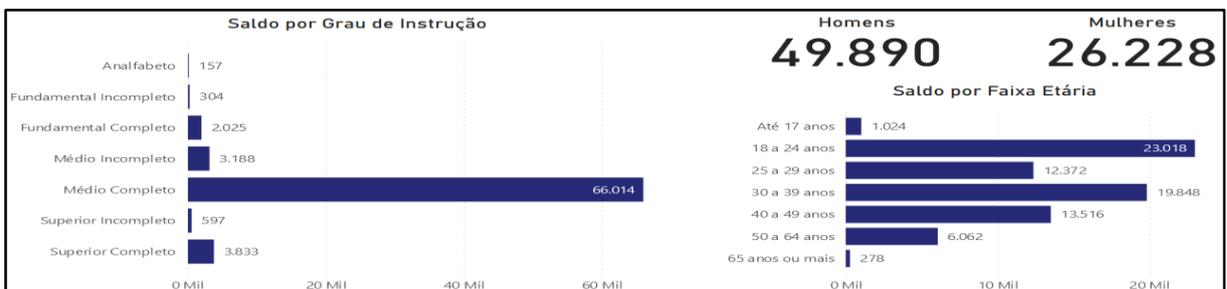
Além disso, observa-se que 44% (quarenta e quatro por cento) dos empregados sob o regime de trabalho intermitente recebiam, em 2021, valores abaixo do mínimo vigente, evidenciando que, na prática, essa modalidade contratual pode violar o direito constitucional à irredutibilidade do salário mínimo (Dieese, 2023, p.4).

Outrossim, além das implicações estatísticas apresentadas, conforme destaques já realizados em abordagens anteriores ao longo desta pesquisa, o contrato de trabalho intermitente pode ser considerado uma das formas de trabalho que propicia o aumento do precariado, pois, dentro da definição apresentada neste trabalho, tem-se, segundo Standing, que:

Pertencem ao precariado... grupos distintos, desde jovens com trabalhos temporários, com pouca escolaridade, e sem compromisso... o que caracteriza a classe é o trabalho estritamente necessário para sobreviver... o precariado é a classe utilizada pelos empregadores para obter um trabalho dispensável e barato. A precariedade reside na maior presença de instabilidade, baixa remuneração, falta de benefícios e deficiência de segurança laboral.

A definição do precariado apresentada coincide com as estatísticas do Novo Caged sobre o saldo de contratos intermitentes por grau de instrução e saldo por faixa etária, como também delimitam, conforme descrição, que o contrato de trabalho intermitente é um vetor que propicia o aumento da classe:

Gráfico 3 – Saldo por grau de instrução e saldo por faixa etária dos contratados intermitentes no ano de 2024.



Fonte: Novo Caged, 2024.

Com base nos dados fornecidos pelo Novo Caged, o saldo total de contratação por labor intermitente ocorreu, em 2024, por 87,5% (oitenta e sete vírgula cinco por

cento) de representação de admissões pelos empregados com ensino médio completo (53.804 de 61.497), enquanto que, no toante à distribuição por idade, a faixa etária de 18 (dezoito) a 24 (vinte e quatro) anos foi superior, contando com quase 30% (trinta por cento) do saldo total (18.432 de 61.497), seguida pela faixa dos 30 (trinta) a 39 (trinta e nove) anos com 26,2% (vinte e seis vírgula dois por cento) do saldo total. Ou seja, os trabalhos intermitentes são majoritariamente ocupados pela faixa etária dos 18 (dezoito) aos 24 (vinte e quatro) anos, com trabalhadores possuidores de pouca instrução, baixa perspectiva de carreira e, sobretudo, jovens, definição característica do precariado de Standing.

Não obstante, o tempo médio de permanência daqueles que foram desligados foi de 10,4 (dez vírgula quatro) meses, indicando que o contrato tem sido usado para trabalhos de curta duração e alta rotatividade. Os dados corroboram com a tese firmada de que, em suma, o contrato de trabalho intermitente é um agente causador de aumento da precariedade e flexibilização dos direitos trabalhistas.

Nesse viés, pode-se dizer que a referida forma contratual é, portanto, de acordo com os termos descritos, lesiva a direitos fundamentais sociais trabalhistas. A idealização de que empregados poderiam possuir um instrumento de fácil utilização que os protegessem das arbitrariedades que poderiam sofrer nos bicos era, de fato, animadora, pois era o que se esperava do contrato intermitente, que fosse interpretado à luz dos princípios protecionistas trabalhistas, respeitando a proteção social do trabalhador. Entretanto, na prática, a expectativa não se manteve (Fachin, 2020, p. 13).

Reitera-se que a lesão aos direitos fundamentais trabalhistas mais questionável, diante da modalidade contratual intermitente, ocorre com relação à capacidade de o trabalhador intermitente estar formalmente registrado na CTPS e não possuir qualquer garantia de que irá de fato trabalhar e receber renda (Fachin, 2020, p. 15). De acordo com dados levantados pelo DIEESE, em dezembro de 2021, período de alta demanda sazonal, considerando todos os vínculos ativos e os inativos, 46% (quarenta e seis por cento) dos trabalhadores intermitentes não registraram qualquer atividade (Dieese, 2023, p. 3). Os dados apresentados reiteram a tese firmada no parágrafo anterior, devendo a imprevisibilidade e a inconstância residual serem tratadas como elementos obstativos da concretização das normas constitucionais que garantem o acesso aos direitos sociais (Fachin, 2020, p. 16).

Essas normas constitucionais, garantidoras de direitos e deveres, apesar de pouco relacionadas à utilização do contrato, são insuficientes para resguardar a proteção do trabalhador em face da insegurança jurídica causada pelo contrato de trabalho intermitente (Fachin, 2020, p. 25). Não sendo o bastante, é possível que seja firmado tal ajuste contratual sem observância dos poucos limites formais, gerando mais insegurança jurídica e, em alguns casos, a utilização simulada (e porque não dizer fraudulenta) para ludibriar o trabalhador (Fachin, 2020, p. 26).

De acordo com o Fachin, “a única garantia efetivamente observada pela legislação é, nos termos do art. 452-A, § 1º, da CLT, a convocação prévia com, pelo menos, 3 (três) dias corridos de antecedência.” Ele destaca, ainda, que nenhuma outra proteção significativa foi estabelecida pelo legislador, concluindo que “a figura do contrato intermitente, tal como disciplinado pela legislação, não protege suficientemente os direitos fundamentais sociais trabalhistas” (Fachin, 2020, p. 27-28).

Apesar disso, retornando a importante contextualização exercida nos tópicos do primeiro capítulo, foram realizadas importantes considerações em relação à materialidade do contrato de trabalho intermitente. A progressão histórica fixada está diretamente relacionada ao contrato intermitente, que ilustra as condições precárias que o precariado atual enfrenta. As análises tecidas no capítulo anterior, tanto teóricas quanto empíricas, demonstraram como as mudanças no mercado de trabalho, intensificadas pela Reforma Trabalhista de 2017, estabeleceram novas modalidades de precarização do trabalho, particularmente por meio do contrato intermitente.

O contrato de trabalho intermitente surge como um dos principais instrumentos dessa flexibilização, consolidando as práticas associadas ao precariado, argumento confirmado pelas exposições formais e estatísticas deste subcapítulo relacionadas às formas abordadas. Dessa maneira, não só espelham as circunstâncias do precariado, como também auxiliam na sua consolidação. A promessa de inclusão e criação de postos de trabalho encontra obstáculos em um modelo que valoriza a flexibilidade em detrimento dos direitos sociais essenciais.

Em síntese, o contrato de trabalho intermitente, promovido como uma inovação capaz de gerar grandes quantidades de empregos, possui instabilidades e brechas que prejudicam a estabilidade financeira e os direitos básicos dos trabalhadores. Sua estrutura legal, ao estabelecer direitos proporcionais ao tempo de serviço, como férias e gratificação natalina, não assegura previsibilidade ou estabilidade na compensação

monetária, colocando muitos empregados regidos por sua forma em uma situação de vulnerabilidade.

A análise descrita destaca que essa forma contratual viola o princípio da continuidade da relação de emprego, favorecendo o crescimento da precariedade e informalidade. Ademais, as informações estatísticas apontam que os objetivos ambiciosos de gerar milhões de empregos intermitentes não foram alcançados. Os poucos trabalhos criados na modalidade, revelam que, em boa parte, os que estão contratados como intermitentes sequer estavam laborando na época mais propícia do ano para o trabalho sazonal.

A conexão entre o contrato e a precarização do trabalho é notória, pois revela uma dinâmica que favorece excessivamente o empregador à custa da incerteza e insegurança do empregado, além da possibilidade de simulação (e fraude) do contrato. Esta afirmação conduz o debate para o próximo subtítulo, onde serão analisados casos tratados na Justiça Trabalhista de fraudes reais do contrato de trabalho intermitente, visando a provar não apenas que essas podem existir, mas que as condições materiais de aplicação do labor intermitente são juridicamente precárias e inseguras.

Assim, o contrato intermitente, apesar de formalmente registrado na CTPS, não consegue salvaguardar os direitos básicos dos empregados e intensifica as disparidades no mercado laboral. Essa situação evidencia a urgência de uma revisão legislativa para garantir maior estabilidade e dignidade aos trabalhadores deste tipo de atividade.

4 TRANSGRESSÕES NO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: ANÁLISE DE CASOS E REFLEXÃO SOBRE A PRECARIZAÇÃO LABORAL

Neste último capítulo, será explicada a utilização prática do contrato de trabalho intermitente em julgados obtidos diretamente do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região, isto é, da Justiça do Trabalho com sede em Pernambuco. Os valiosos dados extraídos anteriormente serviram à finalidade de construir um forte referencial teórico que abarcasse o descrito preliminarmente sobre a precarização, flexibilização e aumento da insegurança jurídica laboral. Todavia, considera-se necessário apresentar casos práticos de transgressões materiais da aplicabilidade da forma contratual, como uma forma de destacar que os tópicos discutidos não se limitam à teoria, mas também se manifestam na realidade.

Diante desse contexto, o primeiro caso abordado trata-se de uma discriminação sofrida por uma trabalhadora em estado gravídico, cujo vínculo contratual intermitente lhe foi aplicado de forma prejudicial à sua subsistência, manchando sua honra como mulher.

Lado outro, o segundo caso discute diretamente a aplicação simulada e fraudulenta do contrato intermitente como meio de mascarar um contrato por tempo indeterminado, possibilidade por diversas vezes retratada nos capítulos anteriores.

As breves análises demonstrarão como o contrato intermitente pode ser utilizado de forma manipulável para atingir o melhor interesse do empregador.

Nesse viés, o primeiro caso trata-se do retratado no Processo n.º 0000885-82.2019.5.06.0413, envolvendo a reclamante Marcela Thamirys de Lima Santos e as reclamadas Criação Terceirização e Hospital de Ensino da Universidade Federal do Vale do São Francisco julgado em 22 de janeiro de 2021 pela 3ª Vara do Trabalho de Petrolina.

A reclamante foi admitida sob contrato de trabalho intermitente para exercer a função de operacional de serviços diversos, recebendo R\$ 4,64 (quatro reais e sessenta e quatro centavos) por hora. Cabe ressaltar, ainda, que a contratante se trata de uma empresa terceirizada que a admitiu para realizar trabalhos intermitentes, possibilidade jurídica que, como já mencionado, surge no mesmo ano das flexibilizações originadas pela Reforma Trabalhista e aperfeiçoadas por esta (vide a

Lei n.º 13.429/2017, em vigor desde 31 de março, e a Reforma que veio com a Lei n.º 13.467/20217, e tem a sua vigência iniciada em 11 de novembro).

Nesse sentido, grande parte das demandas da obreira eram relacionadas a, nos termos descritos na inicial, “cobrir férias de outros funcionários da reclamada e períodos menores como recepcionista em diversos setores do hospital em que trabalhava”. O pequeno trecho retratado demonstra características que poderiam ligar a obreira não apenas com o conceito de precariado, mas também à argumentação de que o contrato de trabalho intermitente é ocupado por pessoas que estão à margem dos empregos formais, desesperadas pelo mínimo para sobreviver e que precisam se submeter a trabalhos, em tese formais, com requintes de informalidade.

Ademais, as semelhanças e adversidades não param por aí. O diferencial desta lide está no fato de que a reclamante Marcela, ao comunicar à primeira reclamada sobre sua gravidez em agosto de 2019, mostrando-a uma cópia do exame beta HCG, foi aconselhada pela preposta da empresa a permanecer em casa aguardando uma nova posição de trabalho.

No entanto, nos 5 (cinco) meses subsequentes, mesmo pedindo diversas vezes à empresa por uma nova convocação, ela ficou completamente afastada do trabalho, com o contrato intermitente em vigor, sem ser chamada para outro cargo ou receber qualquer salário fixo. Isso resultou em um estado de desamparo e incapacidade de sustentar a si mesma e ao filho em gestação, além de ser impedida de ser contratada em outro regime de trabalho pela ausência da rescisão contratual por parte da empresa.

O fato ocorrido com a referida parte reclamada faz parte do conceito explicado anteriormente da “geladeira” em que alguns trabalhadores intermitentes podem ser postos por diversos fatores, o que pode acontecer quando se recusa a aceitar alguma convocação, encontra-se em estado gravídico, ir contra os interesses do empregador, entre outras situações. Dessa forma, o empregado intermitente é punido com a ausência de contraprestação pecuniária sem qualquer poder de barganha contra o empregador, como exemplifica o caso prático em questão.

Apesar disso, é indispensável colocar em questão o depoimento da preposta da empresa de terceirização. Em audiência, essa confirmou que a “empresa mantém de 20 a 30 empregados contratados pelo labor intermitente” para serem terceirizados. Afirmando, ainda, existir ciência da empregadora que no município de Petrolina “têm outros postos de serviço na cidade, já que mantém vários contratados”. Nesse viés,

traz-se, implicitamente, a informação de que a obreira poderia ter sido chamada para esses outros postos, mas, por opção da empresa, isto não aconteceu.

O contexto em que são apresentados os fatos denotam claramente o afastamento da empregadora em função de uma espécie de preconceito gravídico, mesmo que o contrato de trabalho intermitente resguarde a estabilidade provisória da empregada gestante. De forma pretenciosa, a reclamada ainda alegou em contestação que não chamou a empregada porque os postos tinham trabalho insalubre, afirmação afastada em face de sentença que constatou haver nos contracheques períodos de alternância entre postos com insalubridade e postos sem insalubridade.

Sentença essa que traz decisão favorável em face da obreira pelo juiz titular George Sidney Neiva Coelho, que, em razão da sua concatenação de fatos e argumentos, deve ser observado em sua literalidade o seguinte trecho:

Se o contrato intermitente impõe ao empregado discriminação, a reclamada agravou a situação, deixando de convocar a autora a ativar-se no trabalho em momento que ela mais necessitava do emprego, durante a gravidez. Incorreu a reclamada, a meu sentir, em ato atentatório à dignidade da trabalhadora, conspirando fortemente contra a sobrevivência da empregada e do nascituro.

Reitere-se, por seu turno, que malgrado à faculdade da ré em convocar a trabalhadora no contrato intermitente, verifico que, no caso concreto, a empresa se apoiou em interpretação literal da norma como subterfúgio para tentar burlar o estuário normativo laboral e os preceitos basilares preconizados pela Constituição Federal, porquanto deixou de convocar a autora por longo lapso temporal e por motivo injustamente desqualificante.

Com isso, restou demonstrada nos autos a falta grave do empregador, nos termos do art. 483, d, da CLT, ao deixar de convocar a empregada para prestação de serviços por conta de sua gravidez.

Com isso, julgou-se a demanda totalmente procedente em face das 2 (duas) reclamadas, condenando a primeira a pagar à autora o valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) arbitrado à condenação. As reclamadas tentaram, em sede de Recurso Ordinário, apelar da sentença, mas o juízo competente de segundo grau confirmou o entendimento provido no primeiro grau.

Em síntese, o caso examinado é um compilado das dificuldades mais críticas do contrato de trabalho intermitente: a ausência de garantias concretas para o empregado, a instabilidade do labor e a reductibilidade do salário mínimo. A ação de

"colocar na geladeira", como aconteceu com a reclamante Marcela, ilustra como esse tipo de contrato pode ser aplicado de maneira abusiva, deixando o empregado sem assistência, sem remuneração e impedido de procurar outra oportunidade de trabalho.

A circunstância apresentada demonstra a intensificação da precariedade pela modalidade, que, apesar de estar formalmente registrada na CTPS, não garante direitos básicos ao trabalhador. Tais fatos reforçam a análise feita nos capítulos anteriores sobre os desafios do contrato intermitente, particularmente no que diz respeito à infração da estabilidade jurídica e dignidade do trabalhador.

Por conseguinte, o segundo caso trata do Processo n.º 0000148-63.2021.5.06.0331, envolvendo o reclamante Djanildo Rodrigues de Oliveira e a reclamada Probeton Engenharia Ltda, o qual foi julgado em 27 de setembro de 2021, pela Vara Única do Trabalho de Belo Jardim.

O obreiro Djanildo foi contratado como pedreiro, trabalhando 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de segunda a sexta-feira, com salário de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais), na modalidade intermitente, sem saber que estava sendo contratado como tal.

Alegou, na sua petição inicial, que foi despedido após ter sido substituído pela empresa por outros obreiros clandestinos sob o pretexto de que a empresa poderia fazer essa movimentação, pois ele e seus colegas estavam contratados sob manto do contrato de trabalho intermitente.

De acordo com o testemunho de outro empregado contratado como intermitente e dispensado junto com o reclamante, eles trabalharam durante todos os dias por 4 (quatro) meses seguidos e, por possuírem pouca instrução, no momento de assinatura do contrato, não foram informados de que estavam sendo contratados como intermitentes, nas palavras da testemunha, apenas "mandaram assinar um papel e pronto".

Evidencia-se, assim, de acordo com os relatos do ex-empregado, clara transgressão na finalidade do contrato intermitente, que apenas foi utilizado para dispensá-los sem justa causa e deixá-los na geladeira, quando, na realidade, estavam trabalhando de forma indeterminada.

Em face de sentença, decidiu o juiz José Augusto Segundo Neto que deveria prevalecer a regra geral de contrato por tempo indeterminado e a dispensa sem justa causa, com base nas provas documentais (contracheques) e orais apresentadas,

pautado no princípio da primazia da realidade e do livre convencimento motivado do magistrado. Assim, condenou-se a reclamada que retificasse a modalidade da contratação, dentro dos moldes definidos pela sentença, bem como procedesse com o registro e a baixa na CTPS do autor, quitando as devidas verbas rescisórias. Em face do recurso ordinário interposto pela reclamada, o acórdão também foi favorável, mantendo a sentença de primeiro grau, reiterando o julgado acima pelo juiz da primeira instância.

Em suma, avaliando-se o segundo caso aqui retratado, percebe-se como o ajuste de trabalho intermitente pode ser manipulado para criar falsas relações de trabalho por tempo indeterminado baseadas na intermitência e na infração de direitos laborais básicos. Nesses termos, a fraude pode acontecer, de acordo com o caso prático, quando o contrato de trabalho intermitente é usado de forma indevida para diminuir despesas e flexibilizar obrigações laborais, enquanto que a relação de trabalho real possui características de um contrato de duração indeterminada.

Por fim, a prática descrita, além de prejudicar a segurança e a dignidade do empregado, intensifica a precariedade nas relações de trabalho e evidencia a vulnerabilidade do modelo intermitente, que não possui mecanismos eficientes de supervisão e proteção para prevenir seu uso como meio de exploração.

5 CONCLUSÃO

Com base no referencial teórico e estatístico apresentado, tal qual a aplicabilidade desses, constata-se que o contrato de trabalho intermitente e a sua regulamentação não apenas propicia a precarização laboral, como também a informalidade, a insegurança laboral e o descumprimento de princípios e direitos sociais fundamentais estabelecidos na ordem constitucional brasileira.

A formação do precariado, classe abordada, remota a origem do proletariado, não apenas no contexto brasileiro, mas desde a Grécia Antiga. A compreensão histórica da evolução da luta de classes evidencia a necessidade de compreender sua inserção no capitalismo para que, assim, fosse possível chegar ao precariado.

O capitalismo brasileiro é marcado por fases majoritariamente dificultosas para a vida do trabalhador, que vai da contextualização do mercado de trabalho brasileiro desde o trabalho escravo, passando pelo *plantation* (a expansão do café pela abertura da exportação de produtos primários) até a transformação do trabalhador em mercadoria.

Evidentemente, grande parte desses momentos demonstraram-se prejudiciais aos empregados, levando em consideração que a complexidade das relações de produção e da utilização da mão de obra geravam em grande parte vínculos eivados de precarização, inexistência de garantias trabalhistas e sociais, bem assim ocasionavam a exploração dos recém libertados escravos.

Com a regulamentação dos direitos sociais e trabalhistas com Vargas em 1943, ocorre a fagulha para o início da formação do precariado brasileiro. Mais tarde, no final do século XX, o crescente aumento da precarização e flexibilização das normas trabalhistas demarcam o aparecimento de trabalhadores que, para sobreviver, precisavam de trabalhos precários, com altas taxas de rotatividade e pouca estabilidade empregatícia. Esse exponencial grupo de trabalhadores dá início formalmente à formação do precariado brasileiro.

Dentro do cenário apresentado pelo economista Guy Standing e pelo sociólogo Ruy Braga, quanto à formação, contextualização e às características do precariado, assevera-se que o contrato de trabalho intermitente funciona como um vetor de crescimento do precariado, uma vez que as estatísticas e definições empíricas apresentadas demonstram que aqueles contratados sob a referida modalidade estão

contextualizados dentro do conceito apresentado nesta pesquisa, isto é, como precariados, sendo estes em suma empregados com ensino médio completo e jovens de 18 (dezoito) a 24 (vinte e quatro) anos, com pouca instrução e pouca oportunidade de emprego.

Por conseguinte, a Reforma Trabalhista de 2017, além da normatização do bico legalizado com o trabalho intermitente, traz também outros instrumentos que permitem o aumento da insegurança laboral, da informalidade e da insegurança jurídica. Isso ocorreu com a ampliação da terceirização, possibilitando criações de quarteirizações até a pejetização, meio laboral precário com grande ênfase no momento. Sendo assim, empiricamente, diversos autores garantem que grande parte das alterações legislativas oriundas a partir da Reforma Trabalhista foram benéficas apenas para os empregadores, isto é, com fortes tendências ao aumento da informalidade e diminuição do poder de barganha do empregado.

Nesse sentido, a utilização do referencial teórico aplicado pela Teoria Crítica da Escola de Frankfurt serve como subsídio para se contrapor às promessas neoliberais que deram cerne ao corpo teórico da Reforma Trabalhista. As noções expressas por Adorno e Horkheimer fomentam a necessidade de proteção ao precariado e ao trabalhador das flexibilizações resultantes da principal e mais recente mudança normativa em face da legislação trabalhista.

O prisma da análise do contrato intermitente dá-se não apenas pela sua aplicação no Brasil, mas também em comparação com as suas inspirações. O modelo legislado no País, quando comparado com o referencial normativo português ou italiano, enfrenta claras limitações de proteções ao trabalhador.

A Medida Provisória n.º 808/2017, de autoria do Governo Federal de Michael Temer, presidente com fortes tendências neoliberais, ainda assim, aparentemente reconheceu que existiam dificuldades de aplicações práticas na modalidade contratual que obstarium o seu funcionamento. Por isso, alterou importantes dispositivos legitimados pela Reforma Trabalhista, que seriam importantes para positivas mudanças nos paradigmas enfrentados àqueles que estão contratados intermitentemente, mas tal medida não foi transformada em lei.

Surge-se, assim, em função das transgressões constitucionais identificadas por diversos doutrinadores como Carlos Henrique Bezerra Leite e Maurício Godinho Delgado, a Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5.826, além da 5.829 e 6.154, com análises de casos que eivaram a inconstitucionalidade da modalidade contratual.

Analisando formalmente o contrato de trato de trabalho intermitente, nos termos da análise crítica realizada, pronuncia-se pela sua inconstitucionalidade, levando em consideração a Constituição Federal como norma maior em seu plano lógico-jurídico, pois, de fato, acompanhando o voto do Ministro Edson Fachin na ADI 5.826, opina-se pela evidente violação a direitos sociais garantidos constitucionalmente. Reitera-se, portanto, que existe, comprovadamente, grandes possibilidades que relevante parte dos trabalhadores intermitentes estejam sob a inconstitucionalidade de receber menos que o salário mínimo em um trabalho regulamentado pela CLT.

Os fatos apresentados apenas na literalidade, já demonstravam evidentes transgressões da modalidade às normas sociais. Na prática, no primeiro caso, com alicerce dos dados estatísticos relativos à remuneração dos contratados intermitentes, observa-se a obreira que recebia R\$ 4,64 (quatro reais e sessenta e quatro centavos) por hora de trabalho, estimando que a colocassem para trabalhar por jornada de 8 (oito) horas diárias, por 15 (quinze) dias ao mês, tempo médio de férias de um trabalhador (que poderia ou não ser convocada), seu salário estimado seria de R\$ 556,80 (quinhentos e cinquenta e seis reais e oitenta centavos), sendo que o salário mínimo à época do ocorrido era de R\$ 1.039,00 (mil e trinta e nove reais).

O fato de o trabalhador estar formalmente ligado a um vínculo que não lhe fornece a mínima proteção social e pouca previsibilidade de quando poderá ser convocado, transparece a instabilidade jurídica causada pela referida forma contratual.

Atenta-se, também, para a possibilidade da aplicação simulada e fraudulenta do contrato intermitente por meio de empregadores que utilizam da ignorância do público geral sobre a recente modalidade para colocá-los a laborar de forma indeterminada materialmente, mas, de modo formal, o reveste com um ajuste intermitente.

Os importantes dados estatísticos extraídos do sítio do Novo Caged suportam e corroboram com todas as afirmações teóricas prestadas nos primeiros capítulos desta pesquisa, porquanto comprovam que a modalidade, diferentemente do planejado pelo relatório neoliberal, é ineficaz e seus vínculos são ínfimos quando comparados com os demais.

Apesar disso, os dados do DIEESE, com alicerce do primeiro caso, comprovam também a existência da “geladeira”, em que trabalhadores, mesmo com possibilidades de convocação e em períodos de alta sazonalidade, podem ser propositalmente

colocados em um longo final de fila, por contrariarem alguma disposição a critério do empregador.

Diante do exposto, defende-se a ideia de que o contrato intermitente, da forma aplicada no contexto da Reforma Trabalhista de 2017, não atende a ordem constitucional brasileira e, por isto, necessita de alterações normativas eficazes para que possua efeito quanto à proteção dos direitos trabalhistas basilares e à manutenção de segurança jurídica trabalhista dos empregados.

Acredita-se, ademais, que o contrato pode ter utilização benéfica também para o empregado, mas não da forma que está disposta na legislação atual. Para o sucesso, a correta implementação e a popularização do modelo no Brasil iriam evitar que a lei se torne ineficaz quanto ao seu fator real de poder, isto é, que não venha a ser uma lei morta, sendo necessária a sua reorganização com base nos modelos previstos na legislação trabalhista portuguesa e italiana, adaptando-se à realidade brasileira, além do retorno de algumas correções introduzidas pela Medida Provisória n.º 808/2017.

Isso porque, em Portugal, o contrato intermitente apenas pode ser utilizado em empresas com atividades-fim que demandem necessidade temporária e sazonal de empregados. Esse primeiro ponto evitaria a possibilidade de utilização fraudulenta do contrato intermitente, como evidenciado no segundo caso tratado nesta pesquisa. Além disso, é devido ao empregado não menos que 20% (vinte por cento) do salário-base estabelecido no ato da contratação durante os períodos de inatividade, assegurando-se o mínimo de garantia salarial para a previsibilidade de renda do trabalhador, aliado à possibilidade de previsão de mais de um vínculo intermitente ao mesmo tempo com mais de um empregador.

No mesmo sentido, na Itália, nos casos em que os trabalhos sejam de um setor sazonal, o contrato garante a mesma compensação prévia, estabelecida em negociação coletiva, não inferior ao salário mínimo, impondo, ainda, um limite de tempo para que o contrato deixe de ser intermitente e passe a ser indeterminado em caso de prorrogação do tempo de labor em uma única convocação. Tais garantias, além de assegurarem que não haja ferimento à irredutibilidade do salário mínimo, afastam também as possibilidades de simulação e fraude do contrato intermitente nos termos descritos nos casos apresentados.

Por fim, é certo afirmar que resta a hipótese, portanto, confirmada, considerando-se que as intervenções ora sugeridas e aqui descritas possibilitariam

maior segurança jurídica aos casos descritos, garantindo a proteção para evitar a ocorrência de iniquidades, além de possibilitar a manutenção de um mínimo de garantia salarial, tal como a estabilidade do contrato intermitente em face da empregada grávida.

REFERÊNCIAS

- ADORNO, Theodor; HORKHEIMER, Max. **Dialética do esclarecimento**. Rio de Janeiro: Zahar, 2014. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/208/o/fil_dialetica_esclarec.pdf. Acesso em: 2 dez. 2024.
- ALBUQUERQUE, Anna. **A teoria social crítica e o serviço social**. Alagoas: Sagah, 2022. <https://biblioteca.iesgo.edu.br/acervo/5017651>. Disponível em: <https://biblioteca.iesgo.edu.br/acervo/5017651>. Acesso em: 2 dez. 2024.
- ALEMANHA. **Constituição de Weimar (Die Verfassung des Deutschen Reichs)**. Weimar, 11 ago. 1919. Disponível em: <https://www.gesetze-im-internet.de/wrv/BJNR013830919.html>. Acesso em: 28 nov. 2024
- ANDRADE, Everaldo. **O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica: os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. Brasília: 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34299/002_andrade.pdf?sequence=3. Acesso em: 27 nov. 2024
- ARAÚJO, Maria. **Trabalho escravo contemporâneo no Brasil: um estudo de caso sob o enfoque da teoria crítica**. 2022. 152 f. Tese (Mestrado em Direito) - Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2022. Disponível: <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/50393/1/DISSERTA%C3%87%C3%83O%20Maria%20Odete%20Freire%20de%20Ara%C3%BAjo.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2024
- BARBOSA, Alexandre. **A formação do mercado de trabalho no Brasil: da escravidão ao assalariamento**. 2003. 390 f. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003. Disponível em: <https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/302759>. Acesso em: 2 dez. 2024.
- BATALHA, Wilson de Souza Campos; BATALHA, Sílvia Marina Labate. **Sindicatos – Sindicalismo**. São Paulo: LTr, 1992, p. 123
- BETTI, Leonardo. **Análise crítica do contrato de trabalho intermitente, à luz da evolução do direito do trabalho brasileiro**. 2020. 265 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Direito do Trabalho e da Seguridade Social, Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30042021-200338/pt-br.php>. Acesso em: 2 dez. 2024.
- BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufpa.br/index.php/ncn/article/view/4035>. Acesso em: 6 nov. 2023.

BRAGA, Ruy. **Para onde vai o precariado brasileiro?** Sindicalismo e hegemonia no Brasil contemporâneo. Revista Perseu, São Paulo, n. 10, p. 141-155, dez. 2023. Disponível em: <https://revistaperseu.fpabramo.org.br/index.php/revista-perseu/article/view/76/48>. Acesso em: 6 nov. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, Brasília, DF, Presidência da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 fev. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 10 nov. 2024.

BRASIL. 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 nº 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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 28 nov. 2024.

BRASIL. Medida provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art1. Acesso em: 28 nov. 2024

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Painel de informações do Novo Caged**. Power BI, 2024. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaW5NWlU0ODEtYmZiYy00Mjg3LTkzNWUtY2UyYjIwMDE1YWl2liwidCI6IjNIYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWM5LWVvOThmYmFmYTtk3OCJ9&pageName=ReportSectionb52b07ec3b5f3ac6c749>. Acesso em: 27 nov. 2024

BRASIL. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2023. **TST**, 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 27 nov. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5.826, Relator: Min. Edson Fachin, Brasília, DF, julgado em 12 set. 2019. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 18 out. 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/fachin-adi-5826-trabalho-intermitente.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n.º 958.252, Relator: Min. Luiz Fux, Brasília, DF, julgado em 30 set. 2021. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, DF, 9 nov. 2021. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750817> 37. Acesso em: 27 nov. 2024.

CALCINI, Ricardo; MORAES Leandro. STF e a pejetização: qual será o futuro do direito do trabalho? **Consultor Jurídico**, 28 mar. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-mar-28/stf-e-a-pejetizacao-qual-sera-o-futuro-do-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 27 nov. 2024.

CARVALHAL, Marcelo; ARAÚJO, Marcela; MOLON, Adams. A Reforma Trabalhista de 2017 e as relações de trabalho do contrato intermitente: a rápida difusão do precariado formal. **PEGADA - A Revista Da Geografia Do Trabalho**, Ourinhos, v. 22, n. 2, p. 3–20. out. 2021. Disponível em: <http://doi.org/10.33026/peg.v22i2.8490>. Acesso em: 5 nov. 2023.

CARVALHO, Augusto. A Reforma Trabalhista e o mito da geração de empregos. **Carta Social e do Trabalho** 38. Campinas, n. 38, p. 41-70, jul./dez. 2018. Disponível em: <https://revistaperseu.fpabramo.org.br/index.php/revista-perseu/article/view/76/48>. Acesso em: 6 nov. 2023.

CATUCCI, Anaísa. Ações judiciais sobre trabalho intermitente aumentam 116% em 2 anos; entenda o que é e como funciona. **G1**, 27 dez. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2023/12/27/acoes-judiciais-sobre-trabalho-intermitente-aumentam-116percent-em-2-anos-entenda-o-que-e-e-como-funciona.ghtml>. Acesso em: 27 nov. 2024.

COSTA, Luana. Freela ou bico: o que você faz? **Vivendo de freela**, 2020. Disponível em: <https://www.vivendodefrela.com.br/freela-ou-bico-o-que-voce-faz/>. Acesso em: 27 nov. 24

DELGADO, Mauricio. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DUARTE, Rodrigo. **Adorno/Horkheimer e a dialética do esclarecimento**: Sobre o autor. Minas Gerais: Simplíssimo Livros, 2002. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/EducacaoFilosofia/article/view/619>. Acesso em: 2 dez. 2024.

DIEESE. **Trabalho intermitente cresce, mas renda média é inferior ao salário mínimo**. Boletim emprego em pauta, n.25, maio 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2024.

EDUCABRAS. **Escola de Frankfurt e a Teoria Crítica**. Disponível em: <https://www.educabras.com/aula/escola-de-frankfurt-da-teoria-critica>. Acesso em: 27 nov. 2024.

ENGELS, Friederich; MARX, Karl. **Manifesto do partido comunista**. São Paulo: Expressão Popular, 2008. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/2545967/mod_resource/content/1/MARX%3B%20ENGELS.%20Manifesto%20Comunista.pdf. Acesso em: 2 dez. 2024.

FREITAS, Bárbara. Trabalho intermitente: tudo o que você precisa saber. **Conjur**, 12 fev. 2024. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/referencia-site-abnt/>. Acesso em: 27 nov. 2024.

FREITAS, Jéssica. **A Reforma Trabalhista e a precarização das relações de trabalho**: análise da (in)convencionalidade do contrato de trabalho intermitente na lei 13.467/2017. Orientadora: Yara Maria Pereira Gurgel. 2019. 65f. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Rio grande do Norte, 2019. Disponível em: https://antigo.monografias.ufrn.br/jspui/bitstream/123456789/10452/1/InconvencionalidadeTrabalhoIntermitente_Freitas_2019.pdf. Acesso em: 7 nov. 2023.

FEIJÓ, Janaina; FERREIRA Giovana. Criação de empregos formais perde força em maio de 2024. **FGV: Blog do IBRE**, 25 jun. 2024. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/criacao-de-empregos-formais-perde-forca-em-maio-de-2024>. Acesso em: 28 nov. 2024.

GALVÃO, Andréia. Et al. A Reforma Trabalhista e seus prováveis impactos. **Carta Social e do Trabalho** 35. Campinas, n. 35, p. 41-70, jan./jun. 2017. Disponível em: <https://revistaperseu.fpabramo.org.br/index.php/revista-perseu/article/view/76/48>. Acesso em: 6 nov. 2023.

HOBBSAWM, Eric. **A era das revoluções: 1789-1848**. 18. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2004.

KONDER, Leandro. **O que é dialética**. 28. ed. São Paulo: Editorial Brasiliense, 2021. Disponível em: <https://www.espacosocialista.org/portal/wp-content/uploads/2018/02/O-que-%c3%a9-dial%c3%a9tica-Leandro-Konder-2008.pdf>. Acesso em: 5 dez. 2024.

KREIN, José; OLIVEIRA, Roberto; FILGUEIRAS, Vitor. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e Realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 5 ago. 2023.

LEITE, Carlos. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraivajur, 2023.

LINDEN, Marcel. Proletariado: conceito e polêmicas. **Amsterdam**, n.21, out. 2013. Disponível em: <http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edic%CC%A7a%CC%83o-21-Artigo-02.pdf>. Acesso em: 8 ago. 2023.

LOPES, Everaldo Gaspar. **Direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica**: os sentidos do trabalho no trabalho. 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/34299/002_andrade.pdf?squence=3. Acesso em: 2 dez. 2024.

MARX, Karl. **O 18 brumário de Luis Bonaparte**. 5. ed. Rio de Janeiro: Paz Terra, 1986. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/4/o/brumario.pdf>. Acesso em: 2 dez. 2024.

MARX, Karl. **O capital – Livro I – crítica da economia política**: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MATTOS, Marcelo. **A classe trabalhadora: de Marx ao nosso tempo**. Rio de Janeiro: Boitempo, 2019. Disponível em: https://osocialemquestao.ser.puc-rio.br/media/osq_47_resenha.pdf. Acesso em: 2 dez. 2024

MILLET, Sergio. **Roteiro do Café e outros ensaios**. São Paulo: HUCITEC, 1982. Disponível em: <http://memoria.org.br/pub/meb000000251/roteirodocafe1941mill/roteirodocafe1941mill.pdf>. Acesso em: 2 dez. 2024

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração de Filadélfia. Declaração relativa aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho**. 26^a sessão. Filadélfia, 10 mai. 1944. Disponível em: chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmssp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---americas%2F---ro-lima%2F---ilo-brasilia%2Fdocuments%2Fgenericdocument%2Fwcms_336957.pdf&clen=&chunk=true. Acesso em: 5 dez. 2024.

OLIVEIRA, Luís. A qualificação do trabalhador intermitente e a sua evolução no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: **IPEA**, 2023. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/11702/2/TD_2896_Web.pdf. Acesso: 27 nov. 2024.

OLIVEIRA, Marcos. Minha Casa, Minha Luta: o MTST frente à ofensiva neoliberal. 2018. 195 f. Tese (Mestrado em Ciências Sociais) - **Instituto de Ciências Sociais**, Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/bitstream/123456789/22088/1/MinhaCasaMinha.pdf>. Acesso em: 28 nov. 2024

PERNAMBUCO. Processo 0000148-63.2021.5.06.0331, 2021. **TRT6**. Recife, 2019.

PERNAMBUCO. Processo 0000148-63.2021.5.06.0331, 2021. **TRT6**. Recife, 2021.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Direito Administrativo**. 31 ed. rev. atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018. Disponível em: https://www.academia.edu/41983073/_Direito_Administrativo_2018_Maria_Sylvia_Zanella_Di_Pietro. Acesso em: 2 dez. 2024

SILVA, Deivisson. **Lógica Dialética e Crítica à Razão Instrumental: A Teoria Crítica de Max Horkheimer**, 2015, 128 f. Tese (Mestrado em Filosofia) – Departamento De Filosofia, Universidade Federal De Minas Gerais, Minas Gerais, 2015. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-A5ANAT/1/deivisson_oliveira_silva___disserta___o.pdf. Acesso em: 27 nov. 2024

SILVA, Edgernaelson. **Contrato intermitente e Reforma Trabalhista: o caso de Pernambuco, novembro/2017 a novembro/2018**. 2019. 30 f. TCC (Graduação) – Curso de Ciências Econômicas, Universidade Federal Rural de Pernambuco, Pernambuco, 2019. Disponível em: https://repository.ufrpe.br/bitstream/123456789/919/1/tcc_edgernaels. Acesso em: 6 nov. 2023.

STANDING, Guy. **O precarizado. A nova classe perigosa**. Tradução: Cristina Antunes. 1. ed. reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017. Disponível em: <https://periodicos.ufpa.br/index.php/ncn/article/view/6887>. Acesso em: 2 dez. 2024