

SÚLLIVAN DOS SANTOS PEREIRA

# CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:

---

UMA ANÁLISE DOS SILÊNCIOS E CONTRADIÇÕES  
DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA  
SEGUNDA REGIÃO

SÚLLIVAN DOS SANTOS PEREIRA

# CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:

---

UMA ANÁLISE DOS SILÊNCIOS E CONTRADIÇÕES  
DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA  
SEGUNDA REGIÃO

**Editora chefe**

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

**Editora executiva**

Natalia Oliveira

**Assistente editorial**

Flávia Roberta Barão

**Bibliotecária**

Janaina Ramos

**Projeto gráfico**

Ellen Andressa Kubisty

Luiza Alves Batista

Nataly Evilin Gayde

Thamires Camili Gayde

**Imagens da capa**

iStock

**Edição de arte**

Luiza Alves Batista

2024 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2024 A autora

Copyright da edição © 2024 Atena

Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pela autora.

*Open access publication* by Atena

Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo do texto e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva da autora, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos a autora, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

**Conselho Editorial****Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Profª Drª Aline Alves Ribeiro – Universidade Federal do Tocantins

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia  
Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora  
Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa  
Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade de Coimbra  
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais  
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Caroline Mari de Oliveira Galina – Universidade do Estado de Mato Grosso  
Prof. Dr. Christopher Smith Bignardi Neves – Universidade Federal do Paraná  
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima  
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará  
Profª Drª Eufemia Figueroa Corrales – Universidad de Oriente: Santiago de Cuba  
Profª Drª Fernanda Pereira Martins – Instituto Federal do Amapá  
Profª Drª Geuciane Felipe Guerim Fernandes – Universidade Estadual de Londrina  
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros  
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionale delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco  
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. Joachin de Melo Azevedo Sobrinho Neto – Universidade de Pernambuco  
Prof. Dr. João Paulo Roberti Junior – Universidade Federal de Santa Catarina  
Prof. Dr. Jodeylson Islony de Lima Sobrinho – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México  
Profª Drª Juliana Abonizio – Universidade Federal de Mato Grosso  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia  
Profª Drª Kátia Farias Antero – Faculdade Maurício de Nassau  
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Lisbeth Infante Ruiz – Universidad de Holguín  
Profª Drª Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre  
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais  
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros  
Profª Drª Marcela Mary José da Silva – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Profª Drª Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande

Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso  
Profª Drª Mônica Aparecida Bortolotti – Universidade Estadual do Centro Oeste do Paraná  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás  
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador  
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro Oeste  
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Profª Drª Vanesa Bárbara Fernández Bereau – Universidad de Cienfuegos  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Vanessa Freitag de Araújo – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Drª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Federal da Bahia  
Universidade de Coimbra  
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

# Contrato de trabalho intermitente: uma análise dos silêncios e contradições do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região

**Diagramação:** Ellen Andressa Kubisty  
**Correção:** Jeniffer dos Santos  
**Indexação:** Amanda Kelly da Costa Veiga  
**Revisão:** A autora  
**Autora:** Súllivan dos Santos Pereira

## Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P436 Pereira, Súllivan dos Santos  
Contrato de trabalho intermitente: uma análise dos silêncios e contradições do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região / Súllivan dos Santos Pereira. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2024.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-2765-0

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.650241907>

1. Trabalho intermitente. 2. Contrato de trabalho. 3. Direito trabalhista. 4. Reforma trabalhista. I. Pereira, Súllivan dos Santos. II. Título.

CDD 331.25

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

**Atena Editora**

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)

## DECLARAÇÃO DA AUTORA

A autora desta obra: 1. Atesta não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao conteúdo publicado; 2. Declara que participou ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certifica que o texto publicado está completamente isento de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirma a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhece ter informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autoriza a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.

## DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código Penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.

Nas intersecções entre o mundo do trabalho e o complexo sistema regulatório que o envolve, emerge a figura do contrato de trabalho intermitente como uma peça central de discussão e controvérsia. A dissertação de Sùllivan apresentada neste livro mergulha nas profundezas desse tema tão crucial para o panorama contemporâneo do emprego. Num momento em que a dinâmica laboral se reinventa e se adapta às demandas de uma economia em constante transformação, o contrato de trabalho intermitente emerge como uma resposta, oferecendo flexibilidade para os empregadores e precarização para os trabalhadores.

No entanto, essa flexibilidade não vem sem seus desafios e implicações, especialmente no que diz respeito aos direitos e garantias dos trabalhadores. A pesquisa meticulosa de Sùllivan desvela não apenas as nuances legais e regulatórias que cercam o contrato de trabalho intermitente, mas também os impactos sociais e econômicos que essa modalidade de emprego pode acarretar. Além disso, a dissertação lança um olhar crítico sobre o padrão regulatório desenvolvido pelo Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, oferecendo *insights* valiosos para aqueles envolvidos na formulação e aplicação das leis trabalhistas.

Ao longo destas páginas, o leitor será guiado por uma análise profunda e cuidadosamente articulada, que transcende as fronteiras do acadêmico para abraçar questões fundamentais sobre justiça social, equidade e dignidade no trabalho. A pesquisa de Sùllivan não apenas ilumina os desafios do presente, mas também lança uma luz sobre os caminhos possíveis para um futuro mais justo e inclusivo no mundo do trabalho.

Portanto, este livro não é apenas uma contribuição significativa para o campo do Direito do Trabalho, mas também um convite à reflexão e ao diálogo sobre as formas pelas quais podemos moldar e aprimorar nossas instituições para atender às necessidades e aspirações daqueles que nelas trabalham. Que as ideias e análises contidas nestas páginas possam inspirar novas abordagens e políticas que promovam um ambiente de trabalho mais humano, justo e sustentável para todos.

Quéren Samai Moraes Santana  
Mestranda em Direito e Desenvolvimento pela FGV/SP

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA .....	1
1.2 PROBLEMA .....	2
1.3 HIPÓTESE .....	3
1.4 OBJETIVOS .....	3
1.5 JUSTIFICATIVA .....	3
1.6 CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS.....	5
1.7 ORGANIZAÇÃO DOS CAPÍTULOS .....	8
<b>2. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO: UMA RELAÇÃO SOCIAL OBJETIVA NECESSÁRIA AO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA.....</b>	<b>10</b>
2.1 A ANTESSALA DO CONTRATO DE TRABALHO PADRÃO BRASILEIRO: ENTRE CONTRATOS DE LOCAÇÃO DE SERVIÇOS E ESCRAVIZADOS .....	15
2.1.1 Contexto internacional: entre revoluções e guerra.....	21
2.1.2 Código Comercial (Lei nº 556 de 25 de junho de 1850).....	25
2.1.3 Lei Eusébio de Queiroz (Lei nº 58 de 04 de setembro de 1850).....	25
2.1.4 Lei de Terras (Lei nº 601 de 18 de setembro de 1850).....	25
2.1.5 Lei do Ventre Livre (Lei nº 2.040 de 28 de setembro de 1871) e Lei dos Sexagenários ou Lei Saraiva-Cotegipe (Lei nº 3.270 de 28 de setembro de 1885) .....	27
2.1.6 Lei Sinimbu (Decreto nº 2.827, de 15 de março de 1879): a materialidade do medo da Revolução negra .....	28
2.1.7 Ideologia do branqueamento da contratação da força de trabalho brasileira.....	33
2.2 <i>DESCIVILIZAÇÃO DA CONTRATAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO.....</i>	38
2.2.1 A institucionalização do paradigma de contrato de trabalho padrão brasileiro .....	39
2.3 CONCLUSÃO .....	53
<b>3. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: ENTRE JORNADAS IMPERIALISTAS CONTEMPORÂNEAS, GOLPE E REFORMAS.....</b>	<b>57</b>
3.1 EMERGÊNCIA DO SISTEMA DE ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL, IMPLANTAÇÃO DA AGENDA NEOLIBERAL E O PARADIGMA DA CRISE DO CONTRATO DE TRABALHO PADRÃO (1990-2003).....	58

3.2 NEODESENVOLVIMENTISMO (2003 – 2014) .....	70
3.3 REFORMA TRABALHISTA DE 2017 COMO UM DOS RESULTADOS DA CRISE POLÍTICA DE 2015 .....	74
3.4 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: A SOLUÇÃO PARA A “CRISE” DO CONTRATO DE TRABALHO PADRÃO? .....	86
3.4.1 Jornada móvel variável: a antessala do contrato de trabalho intermitente .....	86
3.4.2 Formalização legislativa do não pagamento do tempo de inatividade: entre projetos e promessas .....	90
3.4.3 Trabalhador intermitente: um empregado desamparado .....	92
3.4.3.1 Trabalho intermitente e a extinção por via indireta do direito ao décimo terceiro salário e férias remuneradas .....	99
3.4.3.2 O trabalho intermitente e o exercício de atividade de risco .....	101
3.4.3.3 Trabalho intermitente e o financiamento da seguridade social ..	102
3.4.3.4 A incompatibilidade da contratação intermitente com a lei de cotas para pessoas com deficiência .....	103
3.5 CONCLUSÃO .....	105
<b>4. REGULAÇÃO JUDICIAL DO TRABALHO E O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE .....</b>	<b>109</b>
4.1 JUSTIÇA DO TRABALHO: ENTRE O DESENHO LEGAL E OS CONFLITOS CON- TEMPORÂNEOS .....	109
4.2 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O PADRÃO REGULATÓRIO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEGUNDA REGIÃO .....	120
4.2.1 Quem demanda e quem é demandado? .....	121
4.2.2 O entendimento do poder Judiciário quanto à validade do contrato de trabalho intermitente .....	127
4.2.2.1 Contrato intermitente e a ordem jurídica .....	128
4.2.2.2 Contrato intermitente: aferição dos requisitos de validade reputa- dos necessários no julgamento .....	137
4.2.2.3 Tese da validade condicionada do contrato intermitente .....	142
4.2.3 Vínculos precários: entre a volatilidade do vínculo intermitente e a ter- ceirização do trabalho .....	145

4.2.3.1 Vínculos voláteis: alta rotatividade e rarefação do trabalho nas contratações intermitentes.....	146
4.2.3.2 Terceirização do trabalho .....	149
4.3 CONCLUSÃO .....	152
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>156</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>160</b>
<b>SOBRE A AUTORA .....</b>	<b>176</b>

# INTRODUÇÃO

O presente livro é a publicação da minha dissertação de mestrado (PEREIRA, 2022) intitulada “Contrato de trabalho intermitente e o padrão regulatório desenvolvido pelo Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região”, apoiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia (Fapesb), aprovada em 30 de março de 2022, pela Comissão Examinadora designada pelo Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia composta pelo orientador Dr. André Alves Portella, pela coorientadora Dra. Renata Queiroz Dutra e pelos avaliadores Dra. Isabela Fadul de Oliveira e Dr. Jair Batista da Silva.

Esse livro também é resultado do amadurecimento da minha monografia (PEREIRA, 2019) apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia no ano de 2019, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Direito, sob a orientação da Professora Dra. Isabela Fadul de Oliveira, e com a aprovação da banca composta pelas orientadoras Dra. Renata Queiroz Dutra e Dra. Paula Freitas de Almeida. A referida pesquisa foi intitulada de “Contrato de trabalho intermitente: paradigma de proteção social e garantias constitucionais” e nela analisei a incompatibilidade do contrato de trabalho intermitente com o sistema de proteção social da Constituição Federal de 1988, privilegiando o debate interdisciplinar sobre os fundamentos do contrato de trabalho intermitente no Brasil e a relação com o sistema de proteção social cunhado.

Como desenvolvimento dessa trajetória, este livro expõe os resultados da pesquisa qualitativa e exploratória, realizada com base em aporte teórico-conceitual colhido em bibliografia específica e análise documental dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, nos termos a seguir expostos.

## 1.1 APRESENTAÇÃO DO TEMA

A regulação social do trabalho é um conjunto de normas e instituições desenvolvidas com o objetivo de reduzir o desequilíbrio presente na relação capital-trabalho, fato que viabiliza o funcionamento do sistema capitalista, dando-lhe legitimidade e reduzindo as tensões sociais (KREIN, 2013). No Brasil, a regulação do trabalho é predominantemente legislada (CARDOSO; LAGE, 2006) e a Justiça do Trabalho funciona como uma instituição com diretrizes próprias para viabilizar a resolução dos conflitos sociais do trabalho.

Esse também é o entendimento de Renata Dutra (2018), ao afirmar que a ideia de regulação do trabalho resulta da ação de instituições públicas na efetivação de um novo quadro normativo para reger as relações do trabalho. Contudo, a autora acrescenta que a regulação não é reduzida à ação estatal, existem outros agentes envolvidos, como os próprios sujeitos desses direitos, que se organizam individual e coletivamente no cotidiano das relações laborais, inclusive, para provocar as instituições públicas para garantir a persecução dos seus direitos.

Nesse contexto, também se insere o contrato de trabalho intermitente, a partir de uma regulação pública e legislada do contrato de trabalho e de implantação de uma agenda neoliberal pela burguesia interna associada ao capital imperialista internacional. Esse contrato individual de trabalho foi introduzido no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei nº 13.467/17, Lei da Reforma Trabalhista, com a promessa de criação de novos postos de emprego (CNI, 2017). Aqui entendido como um contrato tipificado na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas atípico em relação ao contrato de trabalho padrão desenvolvido na experiência pós-fordista firmado pelo sistema de proteção social brasileiro na Consolidação das Leis do Trabalho. Sua duração é por tempo indeterminado, portanto, o empregado não tem o termo final previamente acordado, como ocorre no contrato por tempo determinado. Entretanto, as prestações de serviços em um contrato intermitente são infrequentes, por conseguinte, existem períodos de continuidade e descontinuidade da prestação laboral.

## **1.2 PROBLEMA**

Os Tribunais Regionais do Trabalho têm uma proximidade com a realidade vivida pelos trabalhadores, são as primeiras respostas para os conflitos levados ao Judiciário com sinalizações indutoras do comportamento dos trabalhadores e empregados. Através do Judiciário Trabalhista, foram realizadas várias institucionalizações que impactaram os trabalhadores brasileiros, antes mesmo de uma interferência legislativa. Contudo, não são apenas as decisões da Justiça do Trabalho que interferem na vida dos trabalhadores, o Supremo Tribunal Federal, instância máxima do Judiciário brasileiro, funcionou como antessala da Reforma Trabalhista com várias jurisprudências indicadoras da precarização social do trabalho. Nesse sentido, apontam as pesquisas coordenadas por Renata Dutra (2020) no Observatório Trabalhista do Supremo Tribunal Federal e Magda Biavaschi (2021) no Centro de Estudos Sindicais.

Destarte, a escolha de estudar o contrato de trabalho intermitente a partir do comportamento jurisdicional e padrão regulatório de um Tribunal Regional não é fruto do acaso, é devido ao entendimento de que um conjunto de decisões realizadas por um Tribunal, em um determinado período de tempo, confere a determinada matéria uma regulação pública do trabalho. Dessa forma, é salutar realizar esse tipo de estudo no âmbito de um Tribunal Regional, visto que não é possível saber como a Reforma Trabalhista, precisamente os contratos intermitentes, estão sendo aplicados pela Justiça do Trabalho em uma perspectiva hegemônica. Assim, como também não é possível analisar todos os Tribunais Regionais do Trabalho no mestrado, então foi escolhido o Tribunal Regional perante o qual foi ajuizado o maior número de processos a respeito do contrato de trabalho intermitente. Portanto, indaga-se se o Judiciário (através do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região), como espaço heterogêneo e permeável, tendeu a legitimar a legislação neoliberal ou inclinou-se a impor limites constitucionais à Reforma, em especial, ao contrato de trabalho intermitente.

### 1.3 HIPÓTESE

A hipótese dessa pesquisa é a de que o Judiciário (por meio do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região), entendido como espaço heterogêneo e permeável, apresenta algum potencial de impor limites constitucionais à legislação neoliberal, em especial, ao contrato de trabalho intermitente. Para tanto, partiu-se da premissa de que o contrato de trabalho intermitente está dentro de uma agenda de políticas neoliberais da burguesia interna associada ao capital imperialista internacional que promove a instabilidade social e o rebaixamento salarial a favor das necessidades empregatícias e que a Justiça do Trabalho desempenha um importante papel de desenhar os padrões de regulação do trabalho em uma sociedade capitalista.

### 1.4 OBJETIVOS

Diante dessa hipótese, essa pesquisa objetiva identificar o comportamento jurisdicional quanto aos contratos de trabalho intermitente judicializados no Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (TRT2) entre 11 de novembro de 2017 e 23 de janeiro de 2020, a partir da análise dos acórdãos<sup>1</sup> de recursos ordinários<sup>2</sup> proferidos pelas turmas desse Regional.

Assim, alguns objetivos específicos foram desenvolvidos para auxiliar nesta investigação. Em suma, são eles: 1) Entender a importância de um contrato individual de trabalho em uma sociedade capitalista; 2) Compreender como o contrato individual de trabalho foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro e qual a ideia de contrato de trabalho padronizada nessa sociedade; 3) Estudar como, quando e por qual motivo o contrato de trabalho intermitente chega nesse ordenamento jurídico, quais seus contornos jurídicos e quais os possíveis impactos de sua chegada; 4) Compreender a dinâmica e as influências de um Tribunal do Trabalho no contexto das relações de trabalho de um país; 5) Analisar o comportamento jurisdicional dessa forma contratual intermitente sob o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região entre 11 de novembro de 2017 e 23 de janeiro de 2020.

### 1.5 JUSTIFICATIVA

A chegada em um padrão regulatório jurisdicional em determinada matéria envolve a realização de um tipo de pesquisa que analisa um conjunto de decisões judiciais, não só os comportamentos majoritários, mas também os minoritários, bem como as disputas

---

1 Da sentença proferida por um Juiz (1ª instância), cabe recurso para o Tribunal Regional do Trabalho (TRT), 2ª instância, que o julgará em uma de suas Turmas de maneira colegiada. No TRT, a decisão (sentença) passa a ser conhecida por acórdão (BRASIL, 2022).

2 O recurso ordinário é o exercício do duplo grau de jurisdição (BRASIL, 2022), a decisão foi proferida por um juiz em uma sentença na primeira instância ou primeiro grau e poderá ser revista no todo ou em parte (a depender do interesse das partes litigantes) por um desembargador no segundo grau. O resultado desse julgamento na segunda instância é um acórdão com o conteúdo da decisão do recurso ordinário.

doutrinárias e ideológicas dentro das diversas turmas de um Tribunal, em um determinado período. Realizar essa pesquisa nas turmas compostas por magistrados visa resgatar as práticas institucionais dos agentes públicos estatais que se colocam “a serviço dessa política pública de inclusão social (o Direito do Trabalho), a celebração dos fundamentos jurídicos protetivos e progressistas que envolvem a disciplina trabalhista na Constituição” (DUTRA, 2014, p. 267).

A importância do estudo do padrão de regulação social conferido por um Tribunal a determinado tema também importa para verificar o impacto e as influências daquela regulamentação jurisdicional nas relações econômicas, sociais e políticas de uma sociedade. Inclusive, conforme Renata Dutra (2014), a Justiça do Trabalho é uma das instituições estatais responsáveis pela regulação do trabalho, seu objetivo é assegurar direitos e reparar possíveis danos, sobretudo, aqueles direitos sonegados aos trabalhadores. Seus julgados são uma interpretação da legislação pátria e podem produzir novas regulamentações do trabalho, bem como ajudar a balizar comportamentos dos agentes sociais ou legitimá-los nas relações laborais.

A escolha da forma contratual intermitente se deu devido à escassez de estudos sobre esse tipo contratual no país. Coadunam com essa assertiva as pesquisas realizadas em bases de dados bibliográficas nos periódicos e repositórios das universidades com maior relevância no Brasil<sup>3</sup>. Ao passo que a escolha pela pesquisa da regulação judicial do trabalho nas demandas individuais que tramitaram no Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região adveio após o resultado das pesquisas realizadas no sítio eletrônico do TRT2, na aba segundo grau, com a palavra-chave “contrato de trabalho intermitente” que demonstrou que, em comparação com as demais regiões do país, o Tribunal do Trabalho da Segunda Região<sup>4</sup> é o que tem a maior quantidade de ações sobre contrato de trabalho intermitente<sup>5</sup>.

A pesquisa verificou os primeiros comportamentos jurisdicionais do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em relação ao contrato de trabalho intermitente. Visto que os Regionais são as primeiras repostas aos conflitos provenientes de relações empregatícias, dessa forma, são mais próximos dos trabalhadores. Essa pesquisa também

3 Inicialmente, a busca dos artigos nos periódicos online foi realizada pelo Google Acadêmico até maio de 2021 e as monografias, dissertações e teses nos repositórios das Universidades Públicas com nota Capes maior que 4. Posteriormente, foram sendo incorporados ao banco de dados artigos aleatórios enviados por terceiros para a autora e artigos que a autora foi encontrando em apresentações de congresso. Até a data de apresentação dessa pesquisa, o banco de dados compõe-se por 65 artigos de periódicos, artigos publicados em anais de eventos e capítulos de livros, 27 monografias, 2 dissertações e 2 teses. Contudo, observa-se que essa bibliografia se restringe ao estudo legislativo da forma contratual intermitente, algumas fazem uma análise comparativa superficial com outros países (como Inglaterra, França, Portugal, Estados Unidos da América e Alemanha) e concluem no sentido de que essa forma de contratação está inserida na agenda neoliberal, afeta a persecução do trabalho digno defendido pela Organização Internacional do Trabalho e promove a precarização do trabalho. Contudo, essa pesquisa parte do pressuposto de que não é possível perquirir o objetivo proposto apenas por uma análise do texto da lei sem estabelecer os antecedentes materiais que influenciaram inclusive a positividade do próprio texto legislativo que institucionalizou o contrato de trabalho intermitente.

4 O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região é composto por 18 turmas recursais (BRASIL, 2021) e os acórdãos analisados foram proferidos por 08 turmas diferentes, o que equivale a 44% do TRT2.

5 Ao todo foram 09 acórdãos, conforme será detalhado no tópico destinado às considerações metodológicas nessa introdução.

pretende contribuir com o debate sobre o contrato de trabalho intermitente, problematizar a interpretação do Judiciário Trabalhista, assim como divulgar para a sociedade o entendimento que o Judiciário está dando para os litígios envolvendo contratos intermitentes no Regional mais expressivo em demandas nessa matéria no país<sup>6</sup>. Esse resultado é proveniente da representatividade do Estado de São Paulo no cenário nacional, conforme dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), o Estado de São Paulo lidera o ranking de trabalhos formais no país, bem como é o Estado com a maior quantidade de vínculos empregatícios na modalidade intermitente.

Já a predileção por analisar apenas acórdãos foi devido à importância de uma análise ampla no âmbito Regional sobre as decisões de 1º grau, visto que o Tribunal Superior do Trabalho é uma Corte extraordinária, portanto, não revisa amplamente as decisões proferidas nas instâncias inferiores. Em relação à delimitação temporal, que se iniciou em 11 de novembro de 2017 (início da vigência dessa forma contratual) e findou em 23 de janeiro de 2020, início da pesquisa, período anterior à pandemia sanitária da COVID-19, deu-se visando a viabilidade de realização e a possibilidade da execução de uma investigação que verifique o objetivo proposto no período de realização de um mestrado acadêmico (24 meses). Portanto, esse é o limite temporal possível diante da proximidade do fenômeno, por esse motivo, há uma agenda de pesquisa para o doutorado em Sociologia na Universidade Estadual de Campinas orientado pelo Professor Dr. Ricardo Antunes, visando continuar e ampliar essa pesquisa. Conforme Dari Krein (2020) e Marilane Teixeira e colaboradores (2017), só a partir do quinto ano de Reforma Trabalhista será possível fazer um relatório mais preciso sobre os impactos das medidas legais sobre o mercado de trabalho brasileiro, seja com a reeleição do atual presidente ou não.

## 1.6 CONSIDERAÇÕES METODOLÓGICAS

Para consecução do objetivo acima proposto, essa pesquisa realizará uma investigação com uma abordagem qualitativa<sup>7</sup>, crítica e interdisciplinar (Direito do Trabalho, Ciência Política, História Social do Trabalho, Sociologia do Trabalho e Economia do Trabalho) sobre o contrato de trabalho intermitente e o padrão regulatório desenvolvido pelo Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. A presente investigação pretende fugir do caráter estritamente normativo que tende abordar uma legislação sem levar em consideração as relações históricas e materiais envolvidas.

---

6 Conforme pesquisa inicial no sítio eletrônico de todos os Tribunais Regionais do Trabalho no país, na aba segundo grau, com a palavra-chave “contrato de trabalho intermitente” no dia 23 de janeiro de 2020, marco inicial dessa pesquisa.

7 De início, importa salientar que esse projeto de pesquisa é qualitativo e será desenvolvido a partir de diferentes tipos de pesquisa. Conforme Creswell, “os pesquisadores qualitativos tendem a coletar seus dados no campo e no local em que os participantes vivenciam a questão ou problema que está sendo estudado”. Esses dados são coletados pessoalmente por meio de exame de documentos, de observação do comportamento ou de entrevista com os participantes (CRESWELL, 2010, p. 210).

Para tanto, inicialmente, foi realizado um levantamento bibliográfico e revisão da literatura especializada na temática. Posteriormente, foi feita uma análise legislativa do contrato de trabalho intermitente em diálogo com esse levantamento bibliográfico. Por fim, foi realizada uma pesquisa empírica jurisprudencial dos acórdãos proferidos no Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (TRT2) envolvendo o contrato de trabalho intermitente no período referido.

A pesquisa empírica jurisprudencial foi executada em duas fases procedimentais: na primeira, foi realizado um levantamento jurisprudencial, a partir da delimitação temporal em comento, com o intuito de selecionar os processos com acórdãos proferidos em sede recurso ordinário sobre contrato de trabalho intermitente no TRT2. Na segunda fase, definida como qualitativa, inicialmente foi levantado o perfil das partes litigantes e posteriormente esses acórdãos foram examinados e separados em categorias de repetição e silenciamento, extraídas a partir da técnica investigativa da análise de conteúdo<sup>8</sup> (BARDIN, 2011). Nessa segunda fase, também foi realizado um constante diálogo com os capítulos anteriores que forneceram substrato teórico para fundamentar as análises realizadas.

A primeira fase, referente ao levantamento dos acórdãos, teve início com o estabelecimento dos critérios para colher as decisões, quais sejam: data de publicação e data de distribuição. O limite temporal da data de publicação foi 11 de novembro de 2017 (quando a reforma trabalhista entrou em vigor) e a da data de distribuição o dia 23 de janeiro de 2020, início da pesquisa.

No dia 11 de fevereiro de 2020, às 10:40, foi realizada uma pesquisa inicial no sítio eletrônico do TRT2, na aba segundo grau, com a palavra-chave “contrato de trabalho intermitente”. Dessa pesquisa preliminar resultaram 3.692 processos eletrônicos, contudo, grande parte desses acórdãos versavam sobre adicional de periculosidade, que tem como palavras-chaves “exposição eventual, permanente ou intermitente”. Então, diante desse resultado, foi feito um novo filtro, dessa vez, nas ementas dos 3.692 processos. Esse filtro das ementas objetivou buscar os acórdãos que discutem o trabalho intermitente como forma de contratação. Ao final, restaram vinte acórdãos<sup>9</sup>.

Posteriormente, no dia 26 de fevereiro de 2020, foram realizados os *downloads* dos vinte acórdãos supramencionados, na íntegra, por meio do cadastro de advogados(as), no sistema PJE. E, após uma análise pormenorizada desses processos, onze foram retirados da pesquisa, porque não versaram sobre contrato de trabalho intermitente, apenas possuíam o termo “trabalho intermitente” no arquivo.

---

8 “A análise de conteúdo é uma técnica de investigação que tem por finalidade a descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto da comunicação” (BARDIN, 2011, p. 24).

9 1001448-10.2018.5.02.0606; 1000053-08.2019.5.02.0263; 1000578-22.2019.5.02.0511; 1000883-63.2019.5.02.0201; 1000795-50.2019.5.02.0613; 1000534-60.2019.5.02.0007; 1000316-06.2018.5.02.0609; 1002608-61.2016.5.02.0373; 1000742-64.2018.5.02.0044; 1000122-94.2018.5.02.0030; 1001310-56.2018.5.02.0052; 1000110-12.2019.5.02.0203; 1000582-91.2019.5.02.0080; 1001291-98.2018.5.02.0715; 1000155-66.2019.5.02.0057; 1001896-18.2017.5.02.0444; 1001490-64.2018.5.02.0087; 1001024-81.2019.5.02.0363; 1000661-47.2019.5.02.0605; 1000774-57.2019.5.02.0069.

Desses onze acórdãos retirados, oito<sup>10</sup> possuem como parte reclamada os Correios, sendo que o termo contrato de trabalho intermitente é utilizado somente para exemplificar uma situação num parágrafo da decisão, mas nada versa sobre essa forma de contratação. Em relação aos outros três: um<sup>11</sup> é sobre adicional de periculosidade e os demais<sup>12</sup> são processos de pedido de vínculo empregatício, casos em que a reclamada ou a reclamante utilizaram o nome intermitente para comprovar a suposta existência de prestação de serviço e seus consequentes desdobramentos legais, porém, nenhuma das partes litigava sobre a forma contratual intermitente, tratando-se, inclusive, de relações jurídicas acordadas anteriormente à entrada em vigor dessa forma contratual<sup>13</sup>.

Portanto, a primeira fase se encerrou com a seleção de um conjunto de decisões correspondentes a 100% dos processos julgados com acórdãos proferidos no período, na segunda instância do TRT2, sobre contrato de trabalho intermitente. Dessa forma, os nove acórdãos desse conjunto foram nomeados de: caso 1, caso 2, sucessivamente, até o caso 9, objetivando evitar a repetição do extenso número processual<sup>14</sup>. Essa quantidade de julgados é suficiente para uma análise qualitativa, porque mostra como o Tribunal reagiu no primeiro momento pós institucionalização do contrato intermitente, ainda que a jurisprudência seja dinâmica e possa se transformar. Assim como também demonstra o resultado inicial da combinação das restrições do acesso à justiça com as baixas expectativas/preensões dos sujeitos desses contratos.

A segunda fase teve início com o levantamento do perfil das partes litigantes foi observado o perfil dos(as) reclamantes (gênero, idade e raça do(a) reclamante), posteriormente, foi realizado o exame dos acórdãos proferidos pelo Segundo Regional observando as seguintes categorias analíticas: 1) os setores empresariais com mais reclamações; 2) situações de precarização e flexibilização do trabalho; 3) aferição dos requisitos de validade reputados necessários no julgamento; 4) autores(as) e referências citadas; e 5) percepções do Poder Judiciário sobre os discursos que reivindicam.

---

10 1000122-94.2018.5.02.0030; 1001310-56.2018.5.02.0052; 1000582-91.2019.5.02.0080; 1001291-98.2018.5.02.0715; 1001896-18.2017.5.02.0444; 1001490-64.2018.5.02.0087; 1001024-81.2019.5.02.0363; 1000661-47.2019.5.02.0605.

11 1000155-66.2019.5.02.0057.

12 1000110-12.2019.5.02.0203; 1002608-61.2016.5.02.0373.

13 Salienta-se que o processo 1000316-06.2018.5.02.0609 (caso 9) foi mantido porque apesar da reclamante ter sido contratada por contrato padrão em 2015, antes da institucionalização do contrato de trabalho intermitente, este discute essa forma de contratação, pois no curso da relação empregatícia, terceirizada, a forma contratual foi modificada para intermitente. Portanto, segue o recorte realizado pela pesquisa em questão.

14 Caso 1 (1001448-10.2018.5.02.0606); caso 2 (1000053-08.2019.5.02.0263); caso 3 (1000578-22.2019.5.02.0511); caso 4 (1000883-63.2019.5.02.0201); caso 5 (1000795-50.2019.5.02.0613); caso 6 (1000742-64.2018.5.02.0044); caso 7 (1000774-57.2019.5.02.0069); caso 8 (1000534-60.2019.5.02.0007) e caso 9 (1000316-06.2018.5.02.0609).

## 1.7 ORGANIZAÇÃO DOS CAPÍTULOS

Objetivando concretizar o acima exposto, essa pesquisa foi dividida em três capítulos, além dessa introdução e das considerações finais. O primeiro capítulo analisará as linhas gerais do padrão público de regulação do contrato individual de trabalho brasileiro para que seja possível fazer uma correlação entre o presente e o passado, a partir do conhecido. Em seguida, será abordada a importância do contrato individual de trabalho em uma sociedade capitalista e o processo de regulação da contratação formal dos trabalhadores no Brasil, visando perquirir os antecedentes históricos e materiais que influenciaram a dinâmica do contrato de trabalho no país até a institucionalização do contrato de trabalho intermitente.

Essa primeira parte da pesquisa terá como marco inicial a definição da ideia materialista e histórica de contrato de trabalho e, posteriormente, a regulação pública do contrato de trabalho (com início no contrato de locação de serviços até a Constituição Cidadã de 1988) como resultado da luta de classes não inserida nas exposições de motivos oficiais e a formação do precário, desigual e informal mercado de trabalho nacional.

O segundo capítulo será dividido em duas partes, na primeira, serão analisadas as dificuldades enfrentadas pelo paradigma de construção de uma regulação pública do trabalho nas últimas três décadas. Essa parte da pesquisa estudou as ofensivas realizadas pela burguesia interna associada ao capital imperialista contemporâneo<sup>15</sup> com as campanhas para instalação de uma agenda neoliberal sob o argumento de solução da crise. Também será abordado nesse capítulo como esse processo foi atravessado pelas políticas neodesenvolvimentistas nos governos petistas no início do século XXI que desaceleraram o processo de flexibilização das legislações laborais, apostaram na formalização das relações de trabalho e no fortalecimento das instituições públicas que trabalham na proteção da aplicação das normas de proteção social (como Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho). Mas que não revogaram medidas que promovem a precarização das relações de trabalho presentes na regulação pública do trabalho como a terceirização do trabalho, o contrato por tempo parcial institucionalizado na década de 1990 e o FGTS.

Nesse capítulo também será visto como essas políticas neodesenvolvimentistas petistas foram obstruídas pelo golpe de 2016 que está resultando em uma séria de medidas regulatórias a favor de um estado neoliberal, como a Reforma Trabalhista de 2017, que institucionalizou o contrato de trabalho intermitente, a Reforma Previdenciária e a Emenda Constitucional nº 95/2016, que realizou o congelamento dos gastos públicos por

---

<sup>15</sup> Aqui entende-se por "imperialismo contemporâneo" o período histórico iniciado a partir da década de 1970 (FONTES, 2010). São políticas internacionais implantadas através dos organismos internacionais como Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e Banco Mundial em cooperação com a burguesia interna associada a esse capital imperialista internacional. Portanto, a aliança do capital imperialista internacional com uma fração da burguesia interna, denominada por Armando Boito Jr. (2018) de burguesia associada ou compradora que atua junto ao capital internacional como uma espécie de representante dos seus direitos no país. Esses aliados internos são compostos pelas empresas de importação de produtos, pelos fundos financeiros de investimento e, por vezes, pelos bancos nacionais quando querem políticas estatais de juros altos. Essa burguesia associada, junto ao capital internacional, compôs um bloco hegemônico de poder e conseguiu implantar diversas políticas neoliberais.

20 anos (DRUCK, 2021; KREIN, 2018). Em seguida, a segunda parte do segundo capítulo abordará o contrato de trabalho intermitente desde seus antecedentes materiais como a “jornada móvel variável” objeto decisões do Judiciário Trabalhista e do Ministério Público do Trabalho alegando sua manifesta ilegalidade e projetos de legislativos, passando por sua institucionalização legislativa pela Reforma Trabalhista de 2017 e seus primeiros contornos no mercado de trabalho formal pátrio.

O terceiro capítulo também será dividido em dois momentos. No primeiro, será examinada à regulação judicial do trabalho, por meio do estudo histórico e conceitual da Justiça do Trabalho no Brasil, verificando seu desenho legal e limites ao acesso à justiça. Posteriormente, será visto o entendimento jurisdicional do Tribunal Superior do Trabalho e do voto publicado no julgamento ainda em curso no Supremo Tribunal Federal sobre o contrato de trabalho intermitente. Por fim, no segundo momento, será apresentado o resultado da pesquisa sobre o padrão regulatório do contrato de trabalho intermitente nas turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a partir dos acórdãos publicados no período acima referido, a partir da metodologia anteriormente descrita.

# CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO: UMA RELAÇÃO SOCIAL OBJETIVA NECESSÁRIA AO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA

O presente capítulo realizará uma retrospectiva do contrato intermitente, a partir da análise do histórico de regulação pública da contratação do trabalho no Brasil. O intuito é demonstrar o contexto contratual que antecedeu a institucionalização do contrato de trabalho intermitente no país, para tanto, será dividido em três momentos. Inicialmente, realizar-se-á uma crítica ao contrato individual de trabalho a partir da literatura marxista e marxiana. Posteriormente, será feito um resgate histórico, social e jurídico do contrato de locação de serviços brasileiro. Por último, será realizada uma sistematização das condições materiais que influenciaram e influenciam a dinâmica do contrato de trabalho padrão adotado no país.

Devido à necessidade de regulação e controle do trabalho assalariado, a centralidade do trabalho na produção capitalista é mediada pela forma jurídica contratual. Conforme Eric Hobsbawm (1988), a mudança no sistema de produção, no final do século XVIII e início do século XIX, impulsionou a primeira Revolução Industrial e o desenvolvimento do proletariado<sup>1</sup>. Naquele momento, na Europa, a sustentação da sociedade capitalista precisava de um sólido mercado consumidor. Concentrado na Inglaterra, esse processo de industrialização foi proporcionado por uma série de fatores econômicos, sociais e políticos. O país tinha grande capital acumulado e banqueiros dispostos a investir em equipamentos necessários para transformar a economia.

Em 1750, a grande maioria do campesinato inglês não usufruía de uma agricultura de subsistência e trabalhava nas terras dos senhores como forma de troca para conseguir seu sustento. Esse fato facilitou a transferência de pessoas que exerciam atividades não-industriais para as industriais e o desenvolvimento de uma incipiente classe de assalariados urbanos, em outros termos, uma massa de pessoas que não mais trabalhava na terra para conseguir seu sustento e dependia vitalmente de compras em dinheiro para satisfazer suas necessidades (HOBSBAWM, 1988).

Evguiéni Pachukanis (2017), no livro *Teoria Geral do Direito e Marxismo*, afirmou que não existiu a “venda livre” da força de trabalho em outros modelos econômicos, a exemplo do feudalismo. Nesse modelo o servo era explorado e tinha todas as dimensões da sua vida subordinadas ao senhor. Essa afirmação Pachukaniana, lastreada na teoria marxiana, de que só com o advento da sociedade capitalista o trabalho tomou a forma jurídica, é pertinente com a perspectiva teórica adotada nessa pesquisa.

---

<sup>1</sup> “Por proletariado entende-se a classe dos trabalhadores assalariados modernos que, não tendo meios próprios de produção, são obrigados a vender sua força de trabalho para sobreviver” (MARX; ENGELS, 2009, p. 53).

Importa asseverar que mesmo revisitando a história do capitalismo europeu, a partir da Inglaterra, a história do capitalismo não é linear, nem evolutiva (visão que considera que as sociedades viviam submetidas ao regime feudal e/ou escravocrata e passaram a viver sob a égide do regime capitalista). Conforme Silvio Almeida (2018), não existe oposição entre a modernidade europeia ocidental, capitalismo e escravidão, inclusive, “a escravidão e o racismo são elementos constitutivos tanto da modernidade quanto do capitalismo, de tal modo que não há que falar de um sem o outro” (ALMEIDA, 2018, p. 144).

Alguns intelectuais brasileiros da historiografia tradicional, “como Varnhagen e Handelman no século XIX e Capistrano de Abreu na virada do século XX” (FIGUEREDO, 2005, p. 02), defendiam que no Brasil existiam relações feudais (FERNANDES, F., 1972). Entretanto, não se tratava de feudalismo, mas de um regime capitalista não tradicional, visto que o modelo capitalista comporta relações arcaicas. “O capitalismo, na sua expansão, não só redefine antigas relações, subordinando-as à reprodução do capital, mas também engendra relações não capitalistas, igual e contraditoriamente necessárias a essa reprodução” (MARTINS, 2010, p. 10).

Florestan Fernandes (1972) informou que no Brasil o capitalismo foi instituído antes de existir uma sociedade capitalista interna, invertendo a lógica histórica de como ele se formou nas metrópoles. O país não tinha os dois pilares, ao menos no plano formal, da sociedade capitalista burguesa, quais sejam: o individualismo e a autonomia, demonstrando que a história não é homogênea, por conseguinte, não é igual em todas as partes do mundo. Em verdade, no país, a formação da classe burguesa (agrária), bem como do proletariado, não tem homogeneidade entre as regiões.

No caso brasileiro, existia a venda “livre” da força de trabalho em coexistência com a escravidão. Exemplo disso eram os brancos, pretos libertos ou forros que no escravismo colonial vendiam sua força de trabalho, sob o manto do estado regulador que também comercializava com as metrópoles europeias com uma relação capitalista já consolidada, a exemplo da Inglaterra. Nesse sentido, também, entende Raíssa Roussenq Alves (2017), ao afirmar que “ao contrário do que se costuma pensar, a sociedade escravista não era binária, mas tripartite, composta por livres, escravos e forros (libertos), com diferentes estatutos a depender de sua origem” (ALVES, 2017, p. 32).

Destarte, segundo Istvan Mészáros (2011), a promessa de igualdade é própria da sociedade capitalista, pois, essa ordem dominante necessita recorrer à falsa promessa de igualdade, muitas vezes esvaziando o sentido de igualdade de oportunidades para firmar seu domínio sobre as massas hierarquicamente submissas. Portanto,

é inconcebível que se mantivesse a autolegitimação do sistema do capital – baseada na ideia de contratos livremente firmados entre partes iguais, sem o que a própria ideia de contrato seria nula e vazia – se as personificações do capital declarassem abertamente que têm de negar, e que realmente negam, igualdade às massas estruturalmente subordinadas de mulheres e homens, em qualquer sentido significativo do termo. Além do mais, a autoexpansão

do capital torna necessário trazer progressivamente ao processo de trabalho grupos antes marginalizados ou não participantes e, potencialmente, toda a população – inclusive, é claro, virtualmente todas as mulheres. Esse tipo de mudança no processo do trabalho importa, de algum modo, extensão significativa do círculo consumidor (ainda que por uma série de razões inegavelmente iníquas), alterando também, no sentido correspondente, a estrutura familiar assim como o papel e relativa importância das gerações mais jovens e das mais velhas no processo geral da reprodução socioeconômica e na realização do capital (MÉSZÁROS, 2011, p. 301).

A estrutura da produção capitalista é feita a partir da forma-mercadoria e da troca entre equivalentes, visto que a relação de equivalência é estabelecida ao igualar dois trabalhos distintos, separando as qualidades daquele produto e transformando-o em quantidade, isto é, em trabalho abstrato, o que permite que as mercadorias sejam trocadas (MARX, 2017). Então, “a relação jurídica entre os sujeitos é apenas outro lado das relações entre os produtos do trabalho tornados mercadoria” (PACHUKANIS, 2017, p. 139).

Essa forma de troca de equivalentes, à primeira vista, parece ideal, contudo, posteriormente se mostra inadequada, pois essa igualdade não é alcançada no plano fático, apenas no formal. Essa suposta igualdade também não considera o desenvolvimento das aptidões dos indivíduos e resulta em um sistema jurídico baseado na desigualdade (PACHUKANIS, 2017). Dessa forma, a conservação social da forma de troca entre equivalentes significa a conservação da forma jurídica, pois o direito só pode consistir na aplicação de um padrão igual de medida.

Evguiéni Pachukanis (2017) frisou que Marx não fez uma análise sobre a necessidade de um poder estatal para assegurar o cumprimento da forma jurídica desigual e das limitações burguesas. Entretanto, afirmou que essa ideia é autossustentável e citou que Vladimir Lenin chegou à conclusão de que o direito burguês pressupõe um Estado burguês<sup>2</sup>, visto que o direito só se sustenta com um aparelho de coerção social capaz de impor suas normas. Portanto:

uma vez dada a forma da troca de equivalentes, está dada a forma do direito e, assim, a forma do poder público, ou seja, estatal, que graças a isso permanece por algum tempo nessas condições, mesmo quando já não existem mais divisões de classe. A extinção do direito, e com ela a do Estado, acontece apenas, de acordo com Marx, “quando o trabalho tiver deixado de ser mero meio de vida e tiver se tornado a primeira necessidade vital”; quando cada um trabalhar livremente nessas condições ou, como diz Lenin, quando estiver ultrapassado “o estreito horizonte jurídico burguês”, que me obriga a calcular, com a crueldade de um Shylock, se eu não teria trabalhado meia hora a mais que o outro, se eu não teria recebido um salário menor que o do outro” – em resumo, quando finalmente estiver eliminada a forma da relação de equivalência (PACHUKANIS, 2017, p. 108).

---

2 Nessa pesquisa, o termo Estado “moderno” será utilizado na acepção burguesa do termo, por consequência, será sinônimo de Estado burguês (EDELMAN, 2016, p. 141) e também de Estado jurídico (PACHUKANIS, 2017). Entende-se que este foi concebido no momento em que “a organização do poder de um grupo e de uma classe inclui em seu escopo relações mercantis suficientemente abrangentes” (EDELMAN, 2016, p. 141).

A necessidade capitalista de organização dos meios de produção, da sociedade e dos meios de dominação, impulsionou o desenvolvimento do Estado moderno, cuja finalidade é salvaguardar as relações privadas. Este nasceu para funcionar como uma espécie de “terceiro desinteressado” necessário para regulamentar as relações de troca de mercadorias e venda da força de trabalho assalariada, em contrariedade com as relações anteriores que eram realizadas com a economia e a política dominada pelo mesmo indivíduo, o senhor feudal (MASCARO, 2013).

A função do Estado no capitalismo é imperiosa, porque mantém a sensação de ordem, garantia da liberdade e igualdade no plano formal (por conseguinte, apenas perante lei), protege a propriedade privada e dá cumprimento aos contratos, visto que sem o trio “liberdade individual, igualdade formal e propriedade, não poderia haver contratos, mercado e, portanto, capitalismo” (ALMEIDA, 2018, p. 145).

A incompatibilidade do sistema feudal com a sociedade capitalista resultou no processo de desenvolvimento e consolidação da sociedade capitalista, com o Estado e suas instituições. O Estado jurídico é mais uma das formas de ideologia que reflete a miragem mais conveniente que existe. Para a burguesia as categorias jurídicas substituem a ideologia religiosa e escondem das massas o domínio burguês (PACHUKANIS, 2017).

A decomposição do sistema medieval da sociedade feudal teve um alcance capital para todas as classes sociais: o indivíduo foi deixando sozinho e isolado. Esta liberdade teve uma dupla consequência. O homem foi privado da segurança que desfrutava, da sensação indisputável de pertencer a algo, e foi desvinculado do mundo que satisfizera sua busca de segurança, tanto econômica quanto espiritual. Ele se sentiu só e angustiado. Porém, ficou também livre para agir e pensar independentemente, para tornar-se seu próprio senhor e para fazer de sua vida o que pudesse – e não o que lhe fosse mandado (FROMM, 1983, p. 87).

Para Bernard Edelman, a hegemonia burguesa no sistema capitalista é viabilizada pela governança dos aparelhos interpostos, como as instituições jurídicas estatais. Dessa forma, o direito assume um papel de destaque, pois funciona como um sistema dentro do “Estado de direito” que garante a organização dos espaços, por meio da divisão de competências e pela repressão “econômica, política e ideológica” (EDELMAN, 2016, p. 145).

Esse Estado de direito reside na crença obstinada de que a liberdade se transforma em direitos e poderes (da liberdade sindical para o Direito Sindical; da liberdade trabalhista para o Direito do Trabalho). Dessa forma, a classe operária adquiriu uma linguagem que não é a sua, mas, sim, a linguagem da legalidade burguesa, língua que transforma a greve em categoria jurídica (direito de greve) e o ser humano em sujeito de direito (EDELMAN, 2016).

Para Erich Fromm (1983), esse significado de liberdade foi fundamental para o capitalismo nascente. Contudo, foi a classe economicamente mais sucedida da sociedade

(burguesia) que ficou em situação de “poder gozar os frutos da nova liberdade e adquirir um novo sentimento de supremacia e de iniciativa individual” (FROMM, 1983, p. 87). Essa liberdade foi utilizada até como mecanismo de dominação por essa nova aristocracia do dinheiro.

Conforme Bernard Edelman (2016), a linguagem jurídica é uma ilusão, pois o Direito é eminentemente burguês e utiliza uma linguagem que não é própria da classe trabalhadora. Portanto, qualquer luta dentro da forma jurídica tende ao fracasso e sempre pressupõe uma sociedade capitalista calcada no trabalho abstrato. Essas premissas descritas por Edelman são deveras pertinentes. Contudo, é importante enfatizar que a existência de atividades emancipadas só é cabível em uma sociedade que usufrua da emancipação política e possua uma forma de produção comunitária, não individual (MARX, 2017). Desse modo, inaplicável ao atual sistema capitalista.

Inclusive, o próprio Karl Marx lutou para conferir condições dignas de trabalho para a classe trabalhadora dentro do capitalismo. Especificamente, no dia 8 de junho de 1847, após intensos períodos grevistas tentando conciliar a relação capital e trabalho, o parlamento britânico aprovou a lei que institucionalizou a jornada de trabalho de dez horas para mulheres e adolescentes<sup>3</sup> (MARX; ENGELS, 2009). Na época, isso significou uma grande conquista para o proletariado, visto que, em 1838, apenas 23% dos trabalhadores das fábricas de tecidos eram homens adultos. Além disso, as mulheres e as crianças eram preferidas na hora da contratação, sob a justificativa de serem mais dóceis (HOBSBAWM, 1989).

Essa análise preliminar da categoria trabalho, com posterior análise jurídica do contrato individual de trabalho, foi importante para o desenvolvimento da premissa interpretativa de que o contrato individual de trabalho não é mero fruto do acaso, mas, sim, de uma relação social objetiva necessária ao modo de produção capitalista (MARX, 2017; PACHUKANIS, 2017). E o Direito do Trabalho está longe de ser um direito que se opõe ao capitalismo. Em verdade, sua existência só é necessária em um sistema em que existe a tensão entre capital e trabalho, visto ser uma espécie de resposta ao problema que formou o regime liberal e capitalista (MORAES, A.; MORAES FILHO, 2014).

Entretanto, dentro de uma sociedade capitalista, a disputa pela existência de um direito regulatório da relação capital e trabalho se faz necessária, pois funciona como um regulador social do trabalho. Inclusive, de acordo com Karl Polanyi (2011), mesmo que a economia capitalista tenha como objetivo central o lucro, é necessário arranjos democráticos capazes de obrigar a satisfação mínima das necessidades mais prementes dos indivíduos. Contudo, a democracia não é um caráter obrigatório, podem e já ocorrem arranjos autoritários, ditatoriais e mesmo tirânicos com a forma capitalista, como será abordado ao longo desse capítulo. Essa afirmativa de Polanyi também não significa que a

---

3 Até esse momento, a jornada de trabalho geralmente se estendia de sol a sol, sempre e unicamente a critério do patrão, sem nenhuma restrição (MARX; ENGELS, 2009, p. 65).

classe trabalhadora perdeu a esperança de alcançar a revolução emancipatória da forma individualista do capital, mas, que a sobrevivência, dentro da sociedade capitalista, se fez urgente e necessária, mesmo que em caráter reformador dentro da lei burguesa.

Esse resgaste da materialidade do contrato individual de trabalho também demarca a centralidade do trabalho na sociedade capitalista (MÉSZÁROS, 2011) e rememora que a luta pela regulação pública do trabalho<sup>4</sup> é pauta constante nas reivindicações da classe trabalhadora e de modificação do capital no intuito de perquirir mais valia. Portanto, ao longo da história do capitalismo o contrato de trabalho incorporou muitas pautas reivindicatórias da classe trabalhadora, bem como lutou para manutenção dessas garantias.

A seguir será realizado um resgaste legal, histórico, político e social das principais formas de contratação brasileira até a institucionalização do contrato de trabalho intermitente pela Reforma Trabalhista de 2017. Esse arcabouço permitirá entender como essa forma de contratação, considerada moderna pelas entidades patronais, como a CNI (2017), em verdade, reflete vários elementos arcaicos de extração de mais valia.

## **2.1 A ANTESSALA DO CONTRATO DE TRABALHO PADRÃO BRASILEIRO: ENTRE CONTRATOS DE LOCAÇÃO DE SERVIÇOS E ESCRAVIZADOS**

O contrato individual de trabalho é o núcleo central do Direito do Trabalho, é a concretude prática das disposições tutelares desse ramo do direito (MORAES, A.; MORAES FILHO, 2014). Então, a concretude da disputa política em torno de melhores condições de trabalho deve ser assegurada em um contrato com as normas e condições que regem uma relação trabalhista. Todavia, nem sempre o contrato individual de trabalho foi assim denominado. No Brasil, o seu antecessor foi o contrato de locação de serviços, formalmente inserido pelo Direito Civil, mas que na prática regulava relações de trabalho. Conforme João José Reis (2019), era um contrato privado de serviço e um mecanismo para organização formal do trabalho no período de desmonte da escravidão no Brasil.

Ao observar esse fenômeno em uma perspectiva histórica, Gustavo Seferian Machado (2012) critica a denominação contrato de locação de serviços. Para o autor é um erro considerar o contrato de compra e venda da força de trabalho como um vínculo de locação, pois demonstra a coisificação do homem, como uma mercadoria que passa a ser “disposta” por tempo determinado ao empregador.

Estes teóricos não compreendem – ou compreendem muito bem e sustentam suas teorias sobre o fetiche – a materialidade da relação e deixam de perceber que o objeto do contrato não é o sujeito, e sim sua força de trabalho – uma mercadoria específica –, que é esgotada – e não devolvida após determinado lapso temporal! –, estranhando-se do trabalhador, que acaba alienado não só dela, como também de seu produto e de sua condição humana e proletária (MACHADO, 2012, p. 160).

---

<sup>4</sup> A regulação pública do trabalho será abordada nos tópicos seguintes.

Entretanto, mesmo concordando com o conteúdo da crítica do autor supramencionado, essa pesquisa optou por utilizar a nomenclatura contrato de locação de serviços como um termo central que engloba uma série de sistemas de trabalho. Conforme Maria Lúcia Lamounier (1988), esse termo foi utilizado desde os documentos da época de sua institucionalização e reúne, por exemplo, o sistema de parceria, bem como a locação de serviços propriamente dita, que se refere ao “regime particular de trabalho onde, em lugar de uma parcela do valor da produção, os trabalhadores eram remunerados por quantidade de café colhido e entregue” (LAMOUNIER, 1988, p. 15).

Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2012) enfatizaram que os códigos civis modernos regularam a locação de serviços com base na *location operarum* romana e alguns dos pressupostos filosóficos e jurídicos contribuíram para essa forma jurídica, quais sejam: 1) o individualismo jurídico<sup>5</sup>; 2) o princípio da autonomia da vontade<sup>6</sup> e a 3) organização civilista das relações de trabalho<sup>7</sup>. Contudo, essas aspirações pairam o mundo do dever ser jurídico, pois, na materialidade das relações estabelecidas, prevalece a lei de quem tem mais poder econômico. Por isso, é salutar analisar a historicidade das legislações e compreender os anseios que estavam por trás da sua positivação.

Visando alcançar os anseios acima mencionados, a pesquisa utilizou como uma das fontes de análise o livro “Da escravidão ao trabalho livre: a lei de locação de serviços de 1879” da já citada Maria Lúcia Lamounier (1988), por ser uma vasta fonte de pesquisa documental, sobretudo, dos anais das sessões legislativa que precederam a aprovação da lei de locação de serviços (Decreto nº 2.827), popular Lei Sinimbu<sup>8</sup>, aprovada pela Câmara de Deputados em 1878 e promulgada em 15 de março de 1879, nas palavras da pesquisadora, “num clima de gravidade e urgência” (LAMOUNIER, 1988, p. 09).

Segundo Lamounier (1988, p. 16), na segunda metade do século XIX é fixada uma preocupação com a constituição e organização de um mercado de trabalho livre no Brasil. Contudo, as condições de estruturação e regulação desse mercado se constituíram “no embate de relações de exploração, ação e resistência dos trabalhadores a essa exploração”. Entretanto, a legislação não deve ser encarada como uma concessão, “algo passivo e reflexivo”, mas como uma força ativa parcialmente autônoma.

---

5 Igualdade formal, liberdade civil e a forma contratual como a principal fonte dos vínculos obrigacionais (GOMES, O.; GOTTSCHALK, 2012).

6 Liberdade de convenções, autonomia jurídica e vontade formal para prática dos atos jurídicos (GOMES, O.; GOTTSCHALK, 2012).

7 “O Direito Civil moderno ordena o vínculo de trabalho por meio de normas sobre a locação de serviços que asseguram às partes interessadas, na sua constituição, a mais ampla liberdade para estipular as cláusulas contratuais” (GOMES, O.; GOTTSCHALK, 2012, p. 126).

8 A legislação ficou conhecida por esse nome, porque João Lins Vieira Cansansão de Sinimbu, foi o Senador do Império que encampou as discussões e como Ministro da Agricultura foi o responsável pela execução dessa legislação no país (LAMOUNIER, 1988).

O papel das leis deve ser analisado para além de uma função meramente instrumental de um poder de classe. Ou antes, pensamos, a lei deve ser vista, e aqui concordamos com Thompson, como agenciando as relações entre as classes, como mediação e reforço destas relações e, ideologicamente, como aquilo que lhes fornece legitimação: a lei mediatiza as relações entre as classes, ou melhor, as classes não se expressam aleatoriamente, mas através das formas da lei. Enquanto ideologia, a lei é referida à ação dos homens e aparece como constitutiva do social – espaço onde se constituem as relações entre os homens, e através das quais é constituído –, campo onde adquire um caráter de concretude e movimento. A lei, ao agenciar as relações entre as classes, definindo um campo (também simbólico) de ação dos homens, não pode ser de forma evidente parcial e injusta. Na sua forma de ideologia o direito não se apresenta como um corpo de regras e normas que paira sobre o conjunto do social, ou mesmo como uma instância separada e “dominante” a que os homens estariam submetidos (LAMOUNIER, 1988, p. 17).

Seguindo os apontamentos de Maria Lúcia Lamounier (1988), as leis que regulamentaram o contrato de locação de serviços no país são a concretização de uma série de demandas dos sujeitos diretamente beneficiados daquela época, os ruralistas. Esses compunham quase todas as cadeiras do Congresso Nacional, então, suas demandas não precisavam ser intermediadas. Já os trabalhadores, diretamente afetados pela exploração do trabalho, não tinham representantes que ecoassem sua voz de maneira direta nas instituições e precisavam recorrer às paralisações do trabalho e à boa vontade de um ou dois parlamentares simpatizantes da causa laboral (LAMOUNIER, 1988).

Nas assembleias legislativas e na imprensa, era repetitiva a menção à falta de braços para lavoura. A preocupação com a força de trabalho vem sempre referenciada com a solução por meio de uma legislação para regulamentar a prestação de serviços para suavizar a situação, conforme o registrado nas atas das reuniões e relatórios da época analisados por Lamounier (1988). Os nacionais eram taxados como “ociosos e não-afeitos ao trabalho”, portanto, era solicitada a fixação de novas regras para combater essa justificativa racista, assim como normas para povoar regiões com população escassa para lavoura por meio da imigração estrangeira.

Apesar do supramencionado livro de Maria Lúcia Lamounier (1988) ter como pauta central a conjuntura de aprovação da Lei de 1878, também se ocupou de tratar sobre o contexto das leis antecessoras, quais sejam, a de 1830 e de 1837, bem como de outras legislações que foram debatidas nesse período e são importantes para a compreensão histórica, econômica e social do Brasil. No plano formal, a legislação de 1830 veio para regular o contrato de locação de serviços por tempo determinado ou por empreitada feito por brasileiros ou estrangeiros, sob pagamento adiantado (no todo ou em parte) da quantia contratada, dentro ou fora do Império (BRASIL, 1830).

Essa legislação foi aprovada pela Assembleia poucos meses depois da tentativa de extinção do tráfico de pessoas escravizadas no mesmo ano, como uma espécie de materialização da tentativa de acalmar os anseios sociais pelo meio político da lei. Também

teve o objetivo de cumprir com os anseios de organizar a vida institucional do país, logo depois da Independência. Portanto, foi a primeira medida concernente às relações de trabalho livre, nacional e estrangeiro no Brasil. Nas palavras de Lamounier, “conta de apenas oito artigos que podem ser considerados simples e vagos” (LAMOUNIER, 1988, p. 20). Contudo, conforme a supracitada autora, essa legislação quase não foi aplicada, visto que, quando formalizada, parecia não mais condizer com a complexidade das relações entre trabalhadores e fazendeiros após a década de 1850.

A referida lei previa que a titularidade do contrato poderia ser transferida a outrem, desde que as obrigações acordadas fossem devidamente adimplidas, sob pena de prisão. No artigo 7º, essa legislação expressamente informava a impossibilidade de celebração de contratos de locação de serviços com “africanos bárbaros”, salvo aqueles que já existiam no Brasil. Então, as pessoas vindas do continente africano eram consideradas bárbaras, bem como não eram consideradas sujeitas de direitos para contrair obrigações laborais legais, nem para serem cidadãs (BRASIL, 1830).

O artigo acima tratado estava em total consonância com a Constituição Política do Império do Brasil de 25 de março de 1824 que outorgou, em seu artigo 6º, que só eram consideradas cidadãs as pessoas que nasceram no Brasil (mesmo que de pai estrangeiro que não estava a serviço de seu país), que fossem ingênuas ou libertas, os filhos de pai e/ou mãe brasileira domiciliadas no Império, os filhos de pai brasileiro que estivessem no estrangeiro a serviço do Império (mesmo que não viessem a morar no Brasil), os estrangeiros naturalizados, e todos os nascidos em Portugal e suas possessões (BRASIL, 1824).

Para Gabriela Delgado (2006) essa Constituição é caracterizada pela ampla restrição de direitos individuais e políticos, mulheres e analfabetos, por exemplo, não participavam oficialmente da vida política do país. Nessa constituição existia uma omissão quanto aos direitos sociais, contudo, esse diploma aboliu as corporações de ofício, sob a justificativa do direito à liberdade do exercício profissional. Embora a autora não tenha mencionado, importa informar que essa Constituição foi outorgada sob a égide de um regime escravocrata e com a subjugação de pessoas pretas a *res* (coisa).

A Lei de Locação de Serviços foi acompanhada de uma forte coerção penal, pois previu a possibilidade de prisão por inadimplemento do contrato de serviços para ambos os contraentes. Também sujeitava pessoas pretas à condição de mera propriedade, considerando como cidadão brasileiro apenas aqueles nascidos em Portugal e suas Possessões, mas não as pessoas pretas que nasceram no Brasil, nem aquelas que foram trazidas à força e deram suas vidas na lavoura para abastecer e sustentar esse país. Diante do exposto, mais uma vez, sob o manto do capitalismo mercantil, a escravidão foi anuída. Segundo Silvio Almeida (2008), na ordem colonial, a raça operou como um princípio do corpo político que classificava os seres humanos em categorias físicas e mentais específicas.

Em 11 de outubro de 1837, a Lei nº 108<sup>9</sup> revogou as leis em contrário e regulamentou os contratos de locação de serviços dos colonos. Dentre outras disposições, nesta ficou estabelecido que o contrato celebrado por estrangeiro como locador, para ser reconhecido no Império, deveria ser por escrito, sendo nulo aquele celebrado por estrangeiros menores de vinte e um anos (BRASIL, 1837). Também foi legislado o instituto da justa causa, com cláusulas penais em caso de descumprimento.

1) condenação a pena de prisão ou doença que impeça o locador à prestar o serviço, em ambas hipóteses deve indenizar imediatamente após a cessação do serviço o locatário a quantia devida; 2) locador que mostrar ser ébrio habitual, injuriar a seguridade, honra ou fazendo do locatário, sua mulher (dispositivo extremamente patriarcal, mostra como sempre era considerado a priori que o proprietário é sempre um homem e que ofender sua companheira fere a honra do homem), filhos ou pessoa da sua família, bem como se mostrar imperito no desempenho do serviço, deve pagar o locatário toda a quantia devida, sob pena de prisão imediata e condenação a trabalhar em obras públicas pelo tempo necessário até satisfazer tudo que dever ao locatário e caso não haja obras públicas, será condenado a prisão com trabalho, por todo tempo que faltar para completar o contrato, mas a condenação não pode exceder dois anos (BRASIL, 1837, p. 02).

O locatário, após o término do contrato ou antes da rescisão por justa causa, deveria dar ao locador um atestado de quitação do serviço, sob pena de o fazer em juízo. Ademais, qualquer ação derivada da locação de serviços apenas seria admitida em juízo com o anexo do título de contrato. Esse atestado de quitação do serviço era muito importante para que o trabalhador não fosse considerado vadio, sobretudo, se este fosse liberto (BRASIL, 1837).

Mas, o que era ser considerado vadio? A vadiagem, em última instância, era a criminalização da liberdade; aos negros não era facultado o exercício de uma liberdade sem as amarras da vigilância. Apartados da cidadania, a sociedade imperial apreendia os negros no desempenho de dois papéis: escravos ou criminosos (FLAUZINA, 2008). Em termos análogos, as pessoas pretas continuaram sob a égide do mando penal estatal.

Importa frisar que todos esses preceitos legais foram ineficientes e praticamente inaplicáveis, sobretudo, pela ignorância e pobreza da população. Conforme Paulo Freire (1989), a primeira escola brasileira só foi fundada em 1835, em Niterói, e, apenas em 1842, teve sua primeira turma formada. Em 1872, mais de trinta anos após a institucionalização dessa legislação, conforme Alceu Ferraro (2002), a taxa de analfabetismo na população de cinco anos ou mais era maior que 82%.

A insatisfação legislativa também afetava os proprietários, visto que a pena de prisão positivada na legislação não era economicamente interessante para os fazendeiros. Porque, com a prisão do trabalhador, esse não conseguia gerar mais valia, portanto, não

---

<sup>9</sup> Lei nº 108 de 11 de outubro de 1837 que deu várias providências sobre os contratos de locação de serviços dos colonos.

realizava o retorno dos investimentos iniciais. Então, como se livrar do “fantasma”<sup>10</sup> das greves<sup>11</sup>? Os fazendeiros reivindicaram uma legislação que fosse refratária às paralisações do trabalho, uma legislação que pudesse coagir os trabalhadores a laborar quando parassem, ao contrário da lei de 1837 que processava cada pessoa individualmente e não era interessante quando a greve envolvia um maior número de trabalhadores (LAMOUNIER, 1988).

Além da pressão nacional, também tinha a pressão internacional, conforme relato de Gomes Percheiro (cônsul português) sobre a imigração portuguesa para o Brasil, os efeitos práticos para os trabalhadores imigrantes da lei de 1837 foram um “horror”, uma “barbaridade” e uma “monstruosidade”, devido as péssimas condições de trabalho dos imigrantes. Em 1867, o cônsul português visitou vários cartórios de escrivães dos juizes de paz para averiguar os processos referentes a essa legislação e não encontrou nenhuma sentença favorável ao locador. Segundo Percheiro: – “Pelo visto a lei não era só aplicada, mas também às vezes indevidamente aplicada, fosse intencionalmente ou fosse pela inépcia dos magistrados” (LAMOUNIER, 1988, p. 69).

O relatório dessas visitas repercutiu negativamente na Europa, pois eles enfatizaram que os imigrantes estavam enfrentando más condições de trabalho. O que,

fez com que fossem estabelecidas severas medidas contra os agentes de emigração, tanto na Suíça como na Prússia, interrompendo-se praticamente a imigração para as colônias de parceria de São Paulo. Em 1860 vegetavam na Província 29 colônias baseadas no sistema de parceria. Em 1870 este número estava reduzido a 13, sendo que algumas tinham perdido muito de sua antiga importância (LAMOUNIER, 1988, p. 55).

Em 1858, com as Instruções de 18 de novembro, foi positivada uma regra geral descrevendo os favores oficiais do governo aos imigrantes “espontâneos” e “engajados” que viessem fixar-se no Império. “As melhores condições, todavia, eram oferecidas àqueles que desejavam vir para o Brasil comprar terras e estabelecer-se com proprietários nas colônias e núcleos do governo” (LAMOUNIER, 1988, p. 60).

Para Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos de Moraes (2014), a legislação precursora da formalização do trabalho no país foi a Lei nº 396 de 1846<sup>12</sup>, que fixou os

10 “Assim relatava o Presidente da Província a situação da colônia em 1878: ‘A colônia do Salto Grande – do Barão de Indaiatuba – estabelecida no município do Amparo, está em greve desde junho’. Os trabalhadores começaram o seu movimento no início da colheita do café em protesto contra vários abusos e omissões dos quais eles se sentiam vítimas. (...) Eles formularam uma lista de nove reivindicações: que o fazendeiro cumprisse sua promessa de fornecer novas casas dentro de seis meses; que os mantimentos fossem cobrados aos preços correntes; que eles recebessem o montante total da farinha obtida da cultura de milho no moinho do fazendeiro; que eles não fossem obrigados a abandonar seus lotes de cultivo alimentar por terras novas não cultivadas; que as despesas médicas fossem divididas com o fazendeiro; que os panos para a colheita fossem fornecidos gratuitamente, assim como uma escola e professor” (LAMOUNIER, 1988, p. 66).

11 Embora muitas vezes a recusa não se continuasse um simples “não trabalhar”, se apresentando sob formas de diminuição de colheitas, maltrato dos cafezais e parece que até incêndios, num ou outro caso o fazendeiro se envolvia com a questão da produtividade e dos adiantamentos iniciais (LAMOUNIER, 1988, p. 67).

12 A legislação sobre fixação de despesas e orçamento dos anos de 1846 - 1847 e 1847 – 1848, pela primeira vez no país, trouxe no artigo 12, capítulo três, das disposições gerais, a previsão de que: “as casas de comércio nacionais ou estrangeiras, que na Corte tiverem mais de dois caixeiros estrangeiros, e mais de um nas outras Praças e Povoações, pagarão cento e vinte mil réis anuais de cada um que exceder a este número” (BRASIL, 1846, p. 05).

vencimentos do caixeiro estrangeiro e limitou o número de casas comerciais. Contudo, essa assertiva merece uma análise mais pormenorizada, como já elucidado nessa pesquisa (mesmo que de forma incipiente), desde a Lei 1.830 já era celebrado contrato de prestação de serviços no país, com regulação de jornada e remuneração. Nesse sentido é o entendimento de Lamounier ao afirmar que a Lei de 1830 “não pode ser considerada como mais uma das medidas puramente administrativas aprovadas. Apesar da simplicidade de suas disposições, certamente, já dizia respeito a uma organização das relações de trabalho” (LAMOUNIER, 1988, p. 62).

Para João José Reis (2019), a primeira legislação que regulou o contrato de locação de serviços foi de 1830, mas essa forma de contratação e organização do trabalho só ganhou popularidade a partir da década de 1860, após a consolidação do Código Comercial de 1850. Salienta-se que essas legislações não eram do ramo autônomo “Direito do Trabalho”: eram legislações civis que regulamentavam a força de trabalho, portanto, incompatíveis com os princípios basilares desse ramo jurídico, como o princípio da norma mais favorável ao obreiro.

Antes de prosseguir com a análise do contexto brasileiro, importa fazer algumas notas a respeito do contexto internacional, sobretudo, o europeu, para entender como algumas tendências e pressões internacionais influenciaram indireta e tardiamente o contexto brasileiro, visto que os meios de comunicação eram limitados. O desenrolar da história internacional influenciou (e continua influenciando, mesmo que em outra realidade) muito a conjuntura brasileira, seja porque os filhos da elite se formavam na Europa e “bebiam” das ideias e normas lá desenvolvidas para reproduzirem no Brasil, seja porque o país era uma colônia portuguesa e suas relações produtivas eram voltadas para satisfazer as necessidades da metrópole<sup>13</sup>. Há que se considerar também o papel dependente da economia brasileira diante do contexto internacional do capitalismo.

### **2.1.1 Contexto internacional: entre revoluções e guerra**

De início, salienta-se que as corporações de ofício só foram abolidas do Brasil após trinta e três anos da promulgação da Lei *Le Chapelier*, lei francesa, de 1791, que afirma liberdade às partes e extingue essas corporações, considerando-as inconstitucionais e criminosas. Conforme Sayonara Grillo Silva (2008), é um equívoco considerar essas corporações como percussoras dos sindicatos, pois as corporações eram organizações econômicas e não organizações com autonomia coletiva que objetivavam justiça social.

Durante o século XIX, vários movimentos revolucionários de luta de classe eclodiram na Europa<sup>14</sup> e a ideia pregada pelo liberalismo político de “livre mercado” autorregulado

---

13 Importa mencionar que a vivência capitalista nos países do Sul Global foi deveras distinta da experiência do norte. De acordo com Florestan Fernandes (1975), no Brasil, não há o que se falar em experiência feudal, nem em burgos, essas experiências europeias não foram uma etapa do desenvolvimento do capitalismo.

14 “Os luditas, os cartistas na Inglaterra, as revoluções de 1848 e 1871 na França, a revolução de 1848, na Alemanha,

estava sendo questionada pelo próprio sistema capitalista. Nesse mesmo período os trabalhadores organizados questionavam<sup>15</sup> a desigualdade social e reivindicavam melhores condições de trabalho (BIAVASCHI, 2005).

Um grande marco histórico mundial, ao menos na história do Ocidente, foi a primeira grande Revolução Industrial (1760-1840). Nela, o sistema capitalista interferiu na estrutura social vigente objetivando criar um mercado consumidor. Para tanto, foi preciso alargar os fluxos de comércio com a corrente de comércio ultramarino que levava consigo as manufaturas europeias para outros continentes, em especial, para as Américas. Todavia, para o hegemônico sucesso inglês, três fatores imperialistas foram essenciais: 1) o surgimento, na Europa, de um mercado para produtos ultramarinos de uso cotidiano e a expansão desse mercado para o exterior em quantidade e menor preço; 2) a criação de sistemas econômicos para a produção desses bens, como o investimento do tráfico de pessoas do continente africano para as Américas, principalmente para as *plantations* brasileira; e 3) a conquista de colônias destinadas a servir aos interesses de seus proprietários europeus (HOBSBAWM, 1989).

Essa primeira Revolução Industrial<sup>16</sup> foi inicialmente marcada pelo algodão (que perdeu sua supremacia passadas duas gerações), pelo aumento populacional urbano inglês e pela nova forma de produção, a “fábrica”. Dotadas de uma estrutura descentralizada, desintegrada e sem planejamento, com o desenvolvimento industrial, essas firmas de médio porte foram ficando obsoletas, no mesmo período em que começa a surgir forte reivindicação sindical, devido à grande utilização da força de trabalho feminina e infantil (HOBSBAWM, 1989).

Com a segunda Revolução Industrial na Europa e a generalização da livre concorrência, a supremacia econômica e política da classe burguesa objetivaram a exploração mundial. Nesse momento, a indústria passa a não ter mais uma base nacional e sim mundial, sua matéria prima é proveniente das mais remotas regiões e seus produtos são consumidos em todas as partes do mundo (MARX; ENGELS, 2009).

---

representaram muito no despertar do Estado para as intervenções e regulamentações na vida econômica” (MORAES, A.; MORAES FILHO, 2014, p. 66).

15 Os trabalhadores e suas organizações reagiram e essa reação pode ser observada a partir de três ações: “a) política, com a formação dos partidos; b) ações e lutas intermediadas pelos sindicatos; e c) ações imediatas, no chão da fábrica, do tipo ‘comissões de fábrica’, as quais eram inexpressivas” (BIAVASCHI, 2005, p. 64).

16 “As fábricas de tecidos inspiraram tais visões de trabalhadores desumanizados e reduzidos à condição “mecânica” ou de “braço”, antes de serem inteiramente substituídos por “máquinas automáticas”. A fábrica era realmente uma forma revolucionária de trabalho, com seu fluxo lógico de processos, cada qual uma máquina especializada a cargo de um “braço” especializado, todos ligados pelo ritmo constante e desumano do “motor” e pela disciplina da mecanização. Acrescente-se a isso a iluminação a gás, a arquitetura metálica e o fumo das chaminés. Embora os salários fabris tendessem a ser mais altos que os da “indústria doméstica” (exceto os pagos a trabalhadores manuais altamente qualificados e versáteis), os trabalhadores relutavam em trabalhar nelas, pois ao fazê-lo as pessoas perdiam aquele direito com que haviam nascido – a independência. Na verdade, essa era uma das razões por que se contratavam, de preferência, mulheres e crianças, mais dóceis: em 1838 apenas 23% dos trabalhadores das fábricas de tecidos eram homens adultos” (HOBSBAWM, 1989, p. 64). O impressionante relato acima parece distante da realidade brasileira, contudo, não é, a produção têxtil na cidade de Toritama (no Estado de Pernambuco) é um forte exemplo desse cenário. É a combinação do arcaico processo do trabalho de pequenas manufaturas familiares e precários regimes de trabalho do Brasil, as facções, combinado com o “moderno” das demandas *just-in-time*, com uma nova precarização promovida pela “modernização” da acumulação flexível, “importada” dos países centrais. Para mais, ver o artigo: Arcaico e moderno: as relações sociais e jurídicas do processo de trabalho em Toritama (Pernambuco/Brasil) (CAMPOS; PEREIRA, 2021).

A década de 1830, bem como o início da década seguinte, foi um período político e socialmente conturbado na história britânica, pois a classe trabalhadora e a classe média exigiam aquilo que consideravam ser mudanças fundamentais. Devido às agitações daquela época e a insatisfatória resposta dada pelo Estado, os operários e os patrões firmaram vários acordos coletivos de trabalho, constituindo um costume industrial que posteriormente foi reconhecido e integrado à legislação oficial (MORAES, A.; MORAES FILHO, 2014).

A luta do proletariado contra a burguesia na Europa começou em sua própria existência. Inicialmente, operários isolados começaram a se rebelar e, depois, operários de um mesmo ramo industrial começaram a se unir e posteriormente estes começaram a lutar em grupos, em sindicatos e em partidos políticos. Esses homens e mulheres lutavam contra o capital, contra as relações burguesas, contra os instrumentos de produção até que se apropriaram das fraquezas burguesas (ou da linguagem burguesa, a depender da tradução, que no caso são as relações jurídicas) e lutou para obter o reconhecimento legislativo dos interesses da classe operária (MARX; ENGELS, 2009).

Esse roteiro não foi homogêneo em todos os lugares, como já visto aqui, o Brasil passou pela colonização portuguesa e permitiu o trabalho forçado de pessoas pretas traficadas do continente africano. Porém, trazer esse contexto internacional é importante porque ele influenciou o desenvolvimento da burguesia emergente nacional, seja na cópia de modelos, seja na repressão aos trabalhadores nacionais (KOWARICK, 1994).

A filosofia burguesa pregava que “todos são iguais” e que após a Revolução, em poucos anos de “liberdade econômica”, todos os homens livres, seriam ricos e prósperos. Contudo, após 1789, aumentou o número de pobres miseráveis sem posses, assim como a concentração de renda na mão de poucos proprietários (MORAES, A.; MORAES FILHO, 2014). Nas linhas acima, o assunto da igualdade pregada pelo liberalismo burguês novamente é questionado, pois essa igualdade formal puramente teórica historicamente fracassou no objetivo de promover uma igualdade de fato, em verdade, é uma falsa autonomia da vontade de contratar e ser contratado. As evidências desse fracasso são as contínuas crises econômicas, a exemplo da de 2008, que será abordada no capítulo seguinte, a desigualdade social, os bolsões da pobreza e a miséria que assola, sobretudo, os países do Sul Global, corroboram com essa afirmação as pesquisas realizadas por Thomas Piketty (2013; 2014).

O liberalismo clássico surgiu como expressão teórica do espírito revolucionário burguês de romper com o absolutismo despótico e com o feudalismo na Europa e produziu, no campo jurídico, o jusnaturalismo. No entanto, assim que alcançou seu objetivo de poder econômico, político e cultural, abandonou a teoria dos direitos naturais, que poderia ser usada (e foi) pelas novas classes oprimidas contra o jugo burguês, para adotar o positivismo jurídico. Nessa época, concentrada na Inglaterra, a sustentação da sociedade capitalista precisava de um sólido mercado consumidor, por isso a sua expansão colonialista em direção aos países do Sul, bem como a tentativa de controlar e influenciar tais países (HOBSBAWM, 1989).

O fundamento do liberalismo é a defesa de que cabe ao Estado apenas a guarda das condições que permitam a livre atuação dos agentes econômicos no mercado, que se autorregulam (PEREIRA, 2019). Contudo, o desenvolvimento das contradições do modo de produção capitalista demonstrou o contrário: a concorrência capitalista levou à concentração de capital, em um polo da sociedade, e de miséria, no outro. A passagem para o modelo imperialista do capitalismo foi caracterizada pelo predomínio do capital financeiro e dos monopólios, segundo Vladimir Lenin (2005), foi uma época de guerras, revoluções e contrarrevoluções, em que as referidas contradições se acirraram enormemente, sobretudo, após a grande depressão de 1929 em que a teoria burguesa liberal entrou em uma profunda crise (CARVALHO; PEREIRA; SOBRINHO, 2021).

Como produto das Internacionais comunistas, em 1848 foi escrito o panfleto mais famoso da história ocidental, o “Manifesto do Partido Comunista”, contemporaneamente denominado de “Livro da Capa Vermelha”, denunciou a luta de classes e incentivando a indignação e a ação revolucionária dos trabalhadores frente a essa situação, com protesto e contestação do sistema vigente. Também nesse ano, na França, foi fundada a Comissão de Luxemburgo que instituiu o direito ao trabalho com os mercados públicos, com a regulamentação da jornada de trabalho e a proibição do *marchandage* (MORAES, A.; MORAES FILHO, 2014).

Contemporâneo a esses acontecimentos, sobretudo pós 1850, o Brasil presenciava a emergência de um novo ciclo produtivo (o da *commodity* do café). Esse fato acarretou à transformação das relações do ponto de vista da condição fundiária no país, assim como proporcionou o deslocamento geográfico e econômico do Nordeste (que manteve as lavouras de canas) para o Sudeste e Centro Oeste (MARTINS, 2010).

Além do Código Comercial de 25 de junho, nesse ano, mais duas importantes legislações foram editadas: 1) a Lei nº 58 de 04 de setembro, conhecida como Lei Eusébio de Queiroz, que legislava sobre a proibição do tráfico de pessoas negras no Brasil; e a 2) Lei nº 601 de 18 de setembro, a popular Lei de Terras, que dispunha sobre as terras devolutas do Império. Ambas serão tratadas nos próximos tópicos. Essas legislações se interligaram com os acontecimentos econômicos e sociais da época e as consequências de suas edições refletem na concentração fundiária atual, bem como na cadeia sucessória das relações de trabalho no país.

### 2.1.2 Código Comercial (Lei nº 556 de 25 de junho de 1850)

O Código Comercial de 25 de junho de 1850 constituiu um grande salto para a regulamentação formal das relações mercantis no país.

Art. 74, nomeação por escrito dos caixeiros; art. 79, salários até três meses, em casos de acidentes imprevistos e inculpadados; art. 81, aviso prévio de um mês para a despedida; art. 84, relação das justas causas para a dispensa; art. 84, indenização para os empregados, a juízo de arbitrariedades, em caso de dano extraordinário. A locação vem regulada nos art. 226/246, e o contrato e ajuste marítimo é regulado pelos artigos 543 e seguintes (MORAES, A.; MORAES FILHO, 2014, p. 83).

O Código Comercial disciplinou indistintamente a locação de coisas, locação de serviços e a empreitada até a vigência do Código Civil de 1916. Conforme Renata Dutra e Luiz Philipe Mello Filho (2013), esse foi forjado em um contexto de pouco debate social, do fetichismo da autonomia da vontade e da liberdade contratual. Ele desconsiderava a singularidade do trabalho humano, tratando-o como um mero bem colocado em circulação no mercado.

### 2.1.3 Lei Eusébio de Queiroz (Lei nº 58 de 04 de setembro de 1850)

Conforme a Lei Eusébio de Queiroz, sob pena de condenação penal por pirataria, qualquer embarcação brasileira que fosse encontrada, em qualquer parte, bem como as estrangeiras encontradas nos portos, enseadas, ancoradouros ou mares territoriais do Brasil, tendo a bordo pessoas escravizadas ou havendo-os desembarcado, deveria ser apreendida pelas autoridades ou pelos navios de guerra brasileiros e seus donos serem considerados importadores de escravos. Aquelas que não tiverem pessoas escravizadas a bordo, porém, fossem encontradas com sinais de emprego no tráfico de escravos, seriam igualmente apreendidas e consideradas em tentativa de importação de pessoas escravizada (BRASIL, 1850). Em síntese, a lei supracitada proibia o tráfico negreiro no Brasil (em um momento em que o tráfico negreiro estava consolidado), considerando incidente no crime de pirataria quem o fazia.

### 2.1.4 Lei de Terras (Lei nº 601 de 18 de setembro de 1850)

O Brasil viveu um capitalismo mercantil<sup>17</sup> acordante com o regime escravocrata em que as medidas onerosas recaíam no elo social mais vulnerável, os escravizados e posteriormente os ex-escravizados. A exemplo disso foi a Lei de Terras que proibiu expressamente a usucapião das terras devolutas pelas pessoas escravizadas. Logo, essas pessoas não tiveram acesso às terras quando libertas em 1888, visto que a terra passou a ser adquirida apenas pela compra. Então, do ponto de vista social, o país tem uma longa história de negação das terras às pessoas pretas, e, mesmo que nada disso tenha se instituído de forma expressa, foram consequências indiretas das legislações. Nesse mesmo sentido é o entendimento de Thula Rafaela Pires (2013),

<sup>17</sup> Ver: (VARELA, 2005) e (SILVA, L., 2008).

no mesmo ano em que o Estado brasileiro recrudescer as políticas visando a extinção do tráfico negreiro em sua região e sinaliza à comunidade internacional o início de uma política anti-escravista, inaugura uma política agrária seletiva e excludente, de modo a garantir que a população negra não seja enquadrada na categoria “proprietário” (PIRES, 2013, p. 92).

#### Ainda, importa acrescentar,

a negação do acesso às terras por meio da lei de terras, para garantir o trabalho livre nas fazendas, imigrantes. Para os ex-escravos, dedicados em sua grande maioria às atividades rurais, a passagem ao trabalho livre não significou sequer a sua inclusão em um regime assalariado. Quando permaneciam nas fazendas, sua passagem à condição de dependente ampliou a massa de trabalhadores livres submetidos à grande propriedade e afastados do processo de participação nos setores dinâmicos da economia (THEODORO; JACCOUD; OSÓRIO; SOARES, 2008, p. 35).

O Estado escolheu quem podia e quem não podia ser proprietário. Em uma sociedade predominantemente agrária, não ter a posse da terra é não ter a posse dos meios de produção, portanto, é não ter poder econômico e político e ter que se sujeitar a vender a sua força de trabalho para quem detém esse poder.

A edição da Lei de Terras estava diretamente conectada com a lógica de mercantilização da terra. Dessa forma, um grande elemento foi o estabelecimento da distinção entre terras particulares e terras devolutas<sup>18</sup>. Essa lei definiu o que são terras devolutas e, por exclusão, o que são terras particulares, legitimando, assim, as posses de terras particulares até então existentes. Rememora-se que as rendas obtidas com as vendas dessas terras devolutas foram aplicadas no programa público de imigração (GOMES, T., 2015; 2019; SILVA, L., 2008).

A lei de terras foi instituída para alimentar o regime monoagroexportador colonial brasileiro, o que proporcionou segurança jurídica às relações capitalistas, porque se voltou para uma perspectiva de ampliação e dinamização das relações sociais do ciclo do café. Assim, a expansão e consolidação do novo regime monoagroexportador<sup>19</sup>, concentrado na exploração de café, estavam relacionadas ao sistema de escravização dos trabalhadores da lavoura cafeeira, pois, nesse momento, esses escravizados também eram o centro da circulação de dinheiro dentro do modo de produção capitalista. Os escravizados representavam a renda capitalizada, por conseguinte, os grandes cafeicultores que estavam ligados ao modelo detinham o capital na compra de escravizados, inclusive frente às instituições financeiras com o poder de estabelecer relações de crédito (GOMES, T., 2015; 2019; SILVA, L., 2008).

---

18 Conforme o artigo 3º dessa lei, são consideradas terras devolutas: “1) aquelas que não estiverem sendo utilizadas em algum uso público nacional, provincial, ou municipal; aquelas que não tiverem sob o domínio de particulares qualquer título legítimo, nem forem havidas por sesmarias e outras concessões do Governo Geral ou Provincial, não incursas em comisso por falta do cumprimento das condições de medição, confirmação e cultura; 3) as que não foram dadas em sesmarias, ou outras concessões do Governo, que, apesar de incursas em comisso, forem revalidadas pela lei em comento; 4) as que não se acharem ocupadas por posses, que, apesar de não se fundarem em título legal, forem legitimadas pela legislação em comento” (BRASIL, 1850, p. 01).

19 Regime baseado na monocultura agrícola para exportação.

Portanto, a compra e venda de pessoas escravizadas era o principal mercado rentável para a coroa portuguesa. Esse mercado dinamizava o modo de produção capitalista da época, portanto, mais importante do que ter terras era possuir sujeitos escravizados (coisa em sentido jurídico, mercadoria em sentido econômico e excluídos/fardo em sentido social) (GOMES, T., 2015; 2019; SILVA, L., 2008).

### **2.1.5 Lei do Ventre Livre (Lei nº 2.040 de 28 de setembro de 1871) e Lei dos Sexagenários ou Lei Saraiva-Cotegipe (Lei nº 3.270 de 28 de setembro de 1885)**

Em 28 de setembro de 1871 foi promulgada a Lei nº 2.040, a Lei do Ventre Livre, que positivou que, a partir da sua promulgação, o(a) filho(a) das mulheres escravizadas seriam considerados livres<sup>20</sup>. Foi uma falsa liberdade, pois o Estado continuou ignorando as individualidades e legislando sobre os corpos desses indivíduos. O artigo 6º, §5º dessa legislação evidenciou que esses libertos deveriam ficar durante cinco anos sob constante inspeção do Governo, sob pena de serem obrigados a trabalhar nos estabelecimentos públicos para não serem considerados vadios, caso não apresentassem um contrato de locação de serviços comprovando sua ocupação (BRASIL, 1871).

Esse projeto de lei foi inicialmente redigido em 1868 no Conselho de Estado por Nabuco de Araújo e, em agosto de 1870, apresentado na Câmara dos Deputados pela Comissão Teixeira Junior. Ambos os projetos protelavam a organização formal do trabalho para período posterior à legislação e pretendiam não abalar a propriedade, nem a agricultura, mudando a condição de escravizado para “colono” (LAMOUNIER, 1988).

O projeto de Nabuco objetivava a promoção da emancipação das relações baseadas na escravização do trabalho para o trabalho livre lastreado pelos contratos de locação de serviços, uma espécie de colonato industrial fiscalizado pelo governo. Para tanto, seu projeto dava amplos poderes ao governo para garantir a execução dessa lei, sobretudo, combater a vadiagem, nas palavras do parlamentar “os perigos da vagabundagem” e o cumprimento dos contratos (LAMOUNIER, 1988, p. 113).

As novas relações apontadas pela Lei do Ventre Livre colocavam em relevância os “contratos de serviços”, que constituíam a garantia do trabalho dos libertos e a precaução contra a “vadiagem”. Aliás, com a lei de 1871 arregimentava-se uma verdadeira caça aos “vadios” e aos “desgarrados do trabalho”. O trabalhador que se buscava devia corresponder a certas expectativas, entre as quais a estabilidade (que englobava a disciplina e o cumprimento do contrato, e no caso dos estrangeiros, significava a recuperação segura do investimento inicial) e os baixos salários (LAMOUNIER, 1988, p. 120).

---

20 “Art. 1º. § 1º Os ditos filhos menores ficarão em poder o sob a autoridade dos senhores de suas mães, os quais terão obrigação de cria-los e trata-los até a idade de oito anos completos. Chegando o filho da escrava a esta idade, o senhor da mãe terá opção, ou de receber do Estado a indenização de 600\$000, ou de utilizar-se dos serviços do menor até a idade de 21 anos completos” (BRASIL, 1871, p. 01).

Em verdade, a Lei do Ventre Livre teve pouca efetividade prática, pois quem nasceu em 1871 só completou 21 anos em 1892 e a Lei Áurea é de 1888. Assim como a Lei nº 3.270 de 28 de setembro de 1885, conhecida como Lei dos Sexagenários ou Lei Saraiva-Cotegipe, que objetivava regulamentar a extinção gradual da escravização de negros no Brasil e, para tanto, concedia a liberdade para as pessoas escravizadas com mais de sessenta anos de idade. A pouca efetividade dessa legislação resultou de alguns fatores, dentre eles: 1) expectativa de vida da população em geral era baixa, mas a da escravizada era ainda menor, conforme o IBGE (2017), em 1900, a expectativa de vida da população brasileira era de 37 anos; 2) essa Lei é de 1885 e em 1888 foi promulgada a Lei Áurea; 3) a concessão da liberdade para os escravizados de sessenta anos de idade estava condicionada à obrigatoriedade de locação dos serviços, a título de indenização pela alforria, por três anos, às pessoas que se intitulavam proprietárias dessas pessoas.

De acordo com Lamounier (1988), a proposta de abolição lenta, segura e gradual para os agricultores, proposta pela Lei do Ventre Livre, foi fortemente abalada pelas constantes insurgências dos escravizados, as divergências entre os governos dos Sul e Norte do país<sup>21</sup>, assim como pelas greves nas colônias da Província de São Paulo, fatos que levaram ao descrédito em relação às experiências particulares com imigração europeia.

Contudo, a Lei do Ventre Livre teve grande efetividade política. O movimento abolicionista realizou uma grande mobilização e pela primeira vez a campanha política realizada pelo movimento conseguiu aprovar uma lei de conteúdo abolicionista no país. Durante todo o regime de escravidão colonial no Brasil houve insurreições com efetivas vitórias, a exemplo dos quilombos, da Revolta dos Malês em 1835 e da Greve Negra da Bahia de 1857 (REIS, 2019)<sup>22</sup>.

### **2.1.6 Lei Sinimbú (Decreto nº 2.827, de 15 de março de 1879): a materialidade do medo da Revolução negra**

Nesse contexto, a Lei Sinimbú foi instituída por meio do Decreto nº 2.827, de 15 de março de 1879, em um período de expansão das relações civis no país, após o Código de 1850. Essa legislação revogou as leis de 13 de setembro de 1830 e 11 de outubro de 1837, que versavam sobre a locação de serviços urbanos (denominada de locação de serviços propriamente dita. Essa legislação repete algumas disposições das duas leis anteriores) e

21 Salienta-se que os termos “países do Sul” e “países do Norte”, bem como, “Sul global” e “Norte global” utilizados por Braga (2017), serão utilizadas como sinônimos de “países em desenvolvimento”, ou, “países subdesenvolvimento em relação ao capitalismo central” usualmente utilizados pelos analistas da teoria marxista da dependência, como Ruy Mauro Marini (2000).

22 Importa mencionar que se entende como “movimento abolicionista” o movimento popular que começou em 1868 e perdurou até 1888 com a promulgação da Lei Áurea. Suas principais pautas eram a abolição da escravidão sem indenização para os fazendeiros e o fim do latifúndio com a reforma agrária. Fala-se em movimento popular, porque, de fato, envolveu diversas parcelas da população civil em sua composição como os escravizados, livres e libertos. O primeiro dos abolicionistas foi o advogado Luís Gama, que faleceu em 1882, poucos anos antes da abolição. O engenheiro André Rebouças também foi bastante influente nesse movimento com sua militância política e acadêmica, ressalta-se que os estudantes e os artistas também tiveram uma notória participação nesse movimento (FONSECA, 2008; NABUCO, 2000). Thula Pires (2013) denomina esse movimento como processo de abolição formal da escravatura.

inovou na locação de serviços agrários (agricultura<sup>23</sup> e pecuária<sup>24</sup>). Conforme Maria Lúcia Lamounier (1879, p. 10), pode ser considerada a primeira tentativa de institucionalização na organização de relações de trabalho livre na agricultura no país, “quase um código rural”. Outra medida semelhante só viria a ocorrer em 1963, com o já revogado Estatuto do Trabalhador Rural<sup>25</sup>.

De acordo com essa legislação, o contrato de locação de serviços não deveria ultrapassar seis anos, mas, caso renovado, no silêncio, presumia-se que este era de três anos. Sendo estrangeiro, o prazo máximo era de até cinco anos, salvo expressa renovação. Os libertos ficaram obrigados por cinco anos ao governo, salvo contrato de locação em igual período. A sub-rogação do contrato, tanto para locador, como para o locatário, deveria ser expressamente acordada por escrito (BRASIL, 1879).

Nessa época, o contrato de locação de serviço mostrou-se como um arranjo de trabalho entre a escravidão e a liberdade no meio urbano. E, na maioria das vezes, como uma servidão por dívida. Os libertos tomavam dinheiro emprestado para comprar a alforria e em troca ofereciam sua força de trabalho por um tempo de serviço para pagar sua dívida aos credores (REIS, 2019).

Assim como as legislações anteriores, existia um forte estado de polícia, mas essa aprofundou esse estado policial dedicando um capítulo inteiro à matéria penal. Conforme o artigo 69, o locador era condenado a pena de prisão de cinco a vinte dias, se, sem justa causa: 1) se ausentasse dos serviços; 2) permanecesse no estabelecimento e se recusasse a trabalhar; 3) o que sublocasse o prédio da parceria; 4) o que retivesse a propriedade à título de domínio; 5) aquele que colocasse em disposição o gado da parceria, sem o consentimento do proprietário. Se o locador voltasse ao serviço, após cumprida ou perdoadada a pena, a reincidência por ter se ausentado ou por não querer trabalhar, seria a condenação à pena de prisão em dobro ao tempo da primeira. Caso o locador voltasse ao serviço após cumprir a segunda pena, a reincidência era hipótese de resolução contratual. Igualmente, considerava o contrato resolvido caso do locador não quisesse voltar ao serviço, após o cumprimento da primeira e segunda pena (BRASIL, 1879).

Nas hipóteses 1 e 2 acima referenciadas é possível observar nítidas formas de paralisação do serviço. Ainda que a lei não tivesse utilizado o termo greve, utilizou a expressão paredes de paralisação do trabalho, bem como previu a punição das pessoas que paralisavam o trabalho. No artigo 77 foi expressamente previsto que, caso os locadores realizassem paralisações coletivamente, todos seriam detidos até o julgamento (BRASIL, 1879).

---

23 Conforme essa lei, é considerado contrato de parceria agrícola aquele que acorda o arrendamento de um prédio rústico com divisão dos frutos. Sendo prédios rústicos todos aqueles destinados a agricultura. O proprietário do prédio é o parceiro locatário e o cultivador o parceiro locador (BRASIL, 1879).

24 O contrato de parceria pecuária, segundo o artigo 58, é o contrato em que uma pessoa entrega a outra os seus animais para outra cuidar, sob a condição de divisão de lucros futuros. Sendo o proprietário dos animais o parceiro proprietário e aquele que cuida o parceiro pensador, artigo 59 (BRASIL, 1879).

25 Lei nº 4.214 de 02 de março de 1963, instituiu o revogado Estatuto do Trabalhador Rural.

Essa lei foi editada após o crescente número de conflitos urbanos relacionados ao trabalho. Tímidas manifestações de certos trabalhadores livres, sob a égide do espírito associacionista urbano, dentre elas: 1) no Rio de Janeiro, em 1870, foi fundada a Liga Operária e, em 1880, a União dos Trabalhadores do Arsenal de Marinha (MORAES, A.; MORAES FILHO, 2014); 2) incipientes movimentos paredistas, sobretudo no Rio de Janeiro (a greve dos gráficos em 1858, a greve dos ferroviários da central, em 1886, e a greve dos caixeiros, em 1891 etc.) (SILVA, S., 2008); 3) a greve dos ganhadores na Bahia em 1857 em que Sinimbu foi bem ativo nas respostas institucionais (REIS, 2019). Nessa época o Brasil vivia o “fantasma do haitianismo” (1791-1804) e a necessidade de conter a população negra era uma realidade.

Normalmente é afastada dessa narrativa uma experiência revolucionária marcante para as noções de Constitucionalismo e universalização de direitos. Só se faz referência às Revoluções Norte-Americana e Francesa, é tornada invisível aquela que mais radicalmente incorporou os ideais deflagrados no final do século XVIII: a Revolução Haitiana de 1804. Esta foi a única, nesse período, a estabelecer em seu projeto de Constituição a proibição expressa da escravidão e da discriminação com base na raça. A Revolução foi sufocada, depois de muita resistência, e com ela a possibilidade de reconhecer o escravo como sujeito político de sua própria história e liberdade, escamoteada por promessas retóricas de uma burguesia que entoava e defendia liberdade e igualdade universais, desde que o universal não implicasse em diminuição do lucro e exploração do outro (PIRES, 2013, p. 90).

A França no final do século XVIII tinha um enorme poder naval e militar, constituía a maior população e era o país mais rico do mundo. Já a colônia de São Domingos foi a maior colônia francesa, pois era onde estava o maior mercado individual de pessoas escravizadas, bem como produzia metade do açúcar e do café consumido no mundo. É importante frisar essas diferenças econômicas, porque São Domingos (majoritariamente composta por negros africanos), sob influência da Revolução Francesa, mas com dinâmica revolucionária própria, conseguiu desestabilizar as relações institucionais e hierárquicas na colônia (QUEIROZ, 2018).

A Revolução Haitiana proporcionou o questionamento dos ideais de igualdade, liberdade, fraternidade, raça, colonialismo, nacionalidade e cidadania, nos dois lados do Atlântico. Fato que questionou as pretensões universalistas dos princípios revolucionários dos ocidentais e mostrou que a liberdade moderna, “nas suas acepções teóricas, filosóficas, políticas e práticas, nasce e depende de uma condição oriunda da empreitada colonial: é preciso ver, imaginar, mutilar e matar escravos para se sentir exaltado pela ideia de liberdade” (QUEIROZ, 2018, p. 80).

Poucos anos os eventos em São Domingos ricochetearam e fizeram o poder legislativo francês garantir os direitos políticos dos homens livres de cor (1792)<sup>157</sup> e, posteriormente, abolir a escravidão em todas as suas colônias (1794). Os jacobinos negros impuseram derrotas aos potentes exércitos espanhol (1795) e inglês (1798), assim como, em seus derradeiros momentos, a Revolução Haitiana expulsaria as tropas napoleônicas da ilha quando começavam a retornar os boatos de restauração da escravidão (1803). Em 1805, a independência seria declarada sob o nome de Haiti, em uma forma de relembrar os primeiros habitantes de São Domingos e de afirmar ao mundo sua oposição à herança colonial escravocrata do Ocidente (QUEIROZ, 2018, p. 72).

Importa salientar que a Revolução do Haiti é uma grande crítica ao trabalho “livre” moderno. É um movimento central para a compreensão da preocupação mundial com a disciplina do proletariado, assim como para “a explicitação do racismo como diferença no momento de constituição e organização das ideias de propriedade livre, trabalho livre e mercado livre” (BUCK-MORSS, 2009, p. 66). Nesse sentido apontou Evandro Duarte (2011) ao afirmar que o “direito da reação contra a opressão no mundo do trabalho” é um legado do Haiti para uma percepção mais democrática da liberdade (DUARTE, 2011, p. 466).

O resgate da Revolução do Haiti é importante para mostrar a inserção da diáspora africana na história do constitucionalismo moderno, o que permite fazer “uma releitura da história do constitucionalismo nas Américas levando em conta as dinâmicas e fluxos do Atlântico Negro” (QUEIROZ, 2018, p. 89). No Brasil, a Greve Negra da Bahia em 1857 foi um grande movimento de insurreição e desobediência civil. Ela ocorreu devido a uma intensa campanha oficial de discriminação étnica, em que os africanos escravizados, libertos e livres foram vítimas de apertado controle na Bahia oitocentista:

seus passos vigiados por senhores, autoridades policiais e “cidadãos de bem” em geral, que limitavam sua circulação pelas ruas da capital, os humilhavam e castigavam regularmente. Os filhos da África, que nem cidadãos eram, foram, além disso, submetidos a uma forma original de acoassamento, o arrocho tributário, verdadeira guerra fiscal, como me permiti chamar a imposição de um conjunto de medidas tributárias que incidiam sobre eles, e só eles. Em nome do progresso, da civilização, do abastecimento de braços para o campo, da proteção ao trabalhador nacional, os ganhadores africanos, que nunca pediram para estar no Brasil, foram se tornando *personae non gratae*. Mas os ganhadores africanos não se deixariam abater facilmente. A greve de 1857 foi a mais eloquente resposta à pressão por eles sofrida, um movimento inédito, ousado e original nos anais da sociedade escravista no Brasil, e mesmo nas Américas, episódio que deixou perplexas as autoridades políticas e policiais da província da Bahia e repercutiu como curiosidade excêntrica nos principais jornais da corte imperial (REIS, 2019, p. 353).

No livro “Revoltas de Senzalas”, Clóvis Moura (1988) informou que o medo da onda negra no Brasil, em verdade, começou a ser sentido desde os movimentos políticos da virada do século XVIII para o século XIX, como a Inconfidência Mineira (1789-1792), Revolta dos Búzios (1796-1799) e a Revolução Pernambucana (1817) (QUEIROZ, 2017)<sup>26</sup>.

26 Conforme Reis, o fantasma do haitianismo, na Bahia em aliança com o fantasma malê, logrou assustar os baianos

Isto posto, o “fantasma do haitianismo” só aprofundou esse antigo medo.

Na Europa, em 21 de junho de 1869, Bismarck, adversário dos socialistas, promulgou o primeiro código de trabalho do mundo moderno, a *Gewerbeordnung* (ordenança industrial). Em 1878, o parlamento alemão promulgou uma “lei antissocialista” que proibiu greves e coalizões operárias e ofereceu em troca o seguro social obrigatório (seguro enfermidades, acidentes, velhice e invalidez) de 1883 a 1889. Nesse momento, eclodiu em toda parte:

o movimento associacionista operário, com a primeira convenção coletiva inglesa de 1862. Liberdade sindical, já agora positiva, na Inglaterra (1871 e 1875), na França (1884), sendo as mulheres protegidas na França em 1874 e 1892. Já em 1851 legislava-se na Bélgica sobre salário, e os americanos conseguiram oito horas de trabalho em 1868 (MORAES, A.; MORAES FILHO, 2014, p. 70).

Em análise dos discursos da época, Maria Lúcia Lamounier informou que um assunto presente era o de “liberdade” ou “rigidez” da lei aprovada. Essa legislação veio para liberalizar a lei de 1837. Contudo, a ideia de “liberdade” nesta época se resume à atenuação de medidas ultra opressivas, como o encurtamento da pena de prisão. Já Basílio Sallum Jr. (1982) criticou a qualificação de “lei draconiana” dada por Michael Hall (1969) ao considerar a Lei de 1879 um “grande avanço na proteção dos trabalhadores”. Lamounier concluiu que é um grande risco enviesar o discurso para perspectiva de contribuição das leis para a hegemonia de uma classe (LAMOUNIER, 1988, p. 13). Entretanto, o que são as leis se não a hegemonia de uma classe sobre outra?

A ideia de “hegemonia”, que desde Gramsci é central no marxismo ocidental, implica em antagonismos de classe e, para uma época histórica dada, a habilidade de uma classe particular em situar ou conter estes antagonismos num terreno onde sua legitimidade não possa ser perigosamente questionada. Legitimação juridicamente fundada. O direito – instituindo formas de relações entre as classes e sendo aí, ao mesmo tempo (no mesmo lance), instituído, exercendo sua função de legitimação – não pode ser pensado em termos de uma “ilusão”, “mistificação”, ou “maniqueísmo” de grupos. As leis, definindo e sendo definidas neste espaço de relações entre os homens, têm de ser vistas neste mundo “vivido” de significados e valores e “experimentado” na prática (LAMOUNIER, 1988, p. 18).

Importa trazer esse discurso para essa pesquisa objetivando enfatizar que desde muito antes das ideias desenvolvidas pós reestruturação pós-fordista<sup>27</sup>, termos como

---

durante muitas décadas ao longo do Oitocentos. Pois, a Bahia já era conhecida por revoltas incomuns: em 1835 ocorreu a Revolta dos Malês, muçulmana, que pregou um massacre aos brancos; em 1836, a Revolta da Cemiterada, católica, um protesto contra a proibição dos enterros nas igrejas; no ano seguinte, a Sabinada, uma revolta federalista mais convencional, com um verniz republicano. Esses movimentos, sobretudo o de 1835, provocaram um estado de vigilância permanente nas autoridades locais em relação aos africanos, escravizados ou não. Muito da vontade de expulsar os libertos e vender os escravos africanos para fora da capital, e se possível da província, resultara do temor de que a Bahia viesse a repetir o Haiti, onde, entre 1791 e 1804, uma revolução escrava havia massacrado centenas de brancos, abolido a escravidão e criado um país governado por negros (REIS, 2019, p. 354).

<sup>27</sup> Ao longo da história da humanidade reestruturações na forma de produção aconteceram diversas vezes, contudo, contemporaneamente, esse termo é empregado para referenciar a reestruturação produtiva após o regime de produção do trabalho fordista. Conforme Luiz Filgueiras (2012, p. 42), “a reestruturação produtiva, associada às novas tecnologias e às novas formas e métodos de gestão e organização do trabalho, compreendida como uma resposta do capital à queda/estagnação da produtividade e à diminuição dos lucros”.

“rigidez”, “liberdade” e “flexibilização” já eram empregados para se referir à abrangência da proteção laboral, portanto, não foi uma inovação do capitalismo em sua faceta contemporânea. Em verdade, desde o início do processo de institucionalização formal esses termos foram mobilizados, seja para defender ou para criticar a Legislação Social.

### **2.1.7 Ideologia do branqueamento da contratação da força de trabalho brasileira**

A substituição do trabalho escravizado pelo trabalho livre ocorreu no século XIX, de forma gradativa e excludente (THEODORO; JACCOUD; OSÓRIO; SOARES, 2008). De acordo com Lúcio Kowarick (1994), o principal objetivo de introduzir imigrantes<sup>28</sup> no território nacional foi gerar uma abundância do trabalho (material e culturalmente expropriada) para afetar o preço que os proprietários tinham que pagar pela compra da força de trabalho. Portanto, criar condições prévias para desarticular a resistência e acirrar a concorrência entre os trabalhadores. Inclusive, conforme Lamounier (1988) e Kowarick (1994, p. 82) esse foi o discurso presente na Câmara dos Deputados em 1884: “é impossível obter salários baixos, sem violência, se existem poucos trabalhadores e muitos que queiram empregá-los”.

A superexploração<sup>29</sup> da força de trabalho esteve exemplarmente presente no processo de constituição do mercado de trabalho livre no Brasil. Contudo, como já foi apontado, pelo menos num primeiro instante, esse processo não se operou sob a forma clássica de destruição de um campesinato e artesanato prévios. Ao contrário, a produção de uma massa abundante e disponível de trabalhadores, sobretudo no caso paulista, centrou-se nos fluxos migratórios injetados do exterior. Outra possibilidade de superexplorar os trabalhadores seria imobilizá-los nas fazendas por meio de coação extra-econômica, à guisa do que tinha sido realizada com a experiência do senador Vergueiro (KOWARICK, 1994, p. 82).

Conforme relatos, desde 1840 Nicolau Pereira de Campos Vergueiro (lavrador em Piracicaba e senador) já havia introduzido à sua custa, na fazenda Ibicaba, cerca de 80 portugueses da província de Minho. Contudo, só em 1847 a presidência da província fez o convite oficial para receber 423 colonos alemães, responsabilizando-se por suas passagens. Essa primeira tentativa de trabalho “livre” com colonos europeus foi por parceria e objetivava fixar esses imigrantes nas fazendas (LAMOUNIER, 1988).

Como já informado, essa forma de trabalho coexistia com o sistema escravista e existia uma expressa divisão técnica do trabalho. Os proprietários das fazendas, pela primeira vez, se viram diante de uma nova figura, “sem direito de propriedade ou complexas relações de apadrinhamento, mas um contrato, por escrito, assinado de comum acordo e

28 Importa ressaltar que os imigrantes introduzidos no território nacional, inicialmente foram os europeus e, posteriormente, asiáticos. Portanto, nunca imigrantes africanos, pois esses foram introduzidos na condição de escravizados.

29 Conforme Ruy Mauro Marini (2000), a superexploração do trabalho é o pagamento de salários inferiores ao valor da força de trabalho, o que ocasiona a não reprodução de uma classe em condições desejadas, portanto, resultando em três processos: 1) redução do consumo do trabalhador; 2) aumento da intensidade do trabalho; e 3) prolongação da jornada de trabalho.

submetido às formalidades legais do país”. Todavia, várias modificações foram moldadas pela “prática” das relações, pelos descontentamentos e conflitos, quer dos colonos, quer dos fazendeiros (LAMOUNIER, 1988, p. 33).

Os mecanismos legais utilizados para implantação dessa política pública foram vários, como a já mencionada Lei de Terras, a Lei Áurea, Lei nº 3.353 de 13 de maio de 1888, (sem qualquer mecanismo de proteção ao recém-liberto) e a política imigratória (THEODORO; JACCOUD; OSÓRIO; SOARES, 2008). Salieta-se que a promulgação da Lei Áurea, representa a vitória das insurreições negras, junto com o movimento popular abolicionista.

Embora o projeto abolicionista não tenha se concretizado em sua integralidade, pois não houve a indenização dos proprietários de escravizados, assim como não ocorreu a Reforma Agrária, essa legislação que formalmente colocou fim ao trabalho escravizado no país foi um inegável avanço e inaugurou um novo ciclo social no país. Essa legislação significou o rompimento formal do convívio entre trabalho escravizado com formas incipientes (mas, crescentes) de contratações de trabalho livre.

Os quatro séculos de regime escravocrata marcaram a história do trabalho e “o processo de conversão jurídica do trabalho em mercadoria acompanhou a formação de um mercado interno no país” (SILVA, S., 2008, p. 130). Contudo, nesse período, os postos de trabalhos formais foram ocupados pelos imigrantes. Para os ex-escravizados não houve nenhuma política pública de inserção no mercado de trabalho formal, nem de direitos sociais. Alguns continuaram na propriedade onde eram escravizados trabalhando em troca de teto e comida e outros foram marginalizados nos centros urbanos, desenvolvendo atividades subalternas (BIAVASCHI, 2005).

Assim, o processo de estímulo à imigração foi construído em um forjado cenário para a os trabalhadores negros passar a uma condição de força de trabalho excedente, sobreviver de pequenos serviços ou da agricultura de subsistência. “A consolidação da visão, de cunho racista, de que o progresso do país só se daria com o ‘branqueamento’ suscitou na adoção de medidas e ações governamentais que findaram por desenhar a exclusão, a desigualdade e a pobreza que se reproduzem no país até os dias atuais” (THEODORO; JACCOUD; OSÓRIO; SOARES, 2008, p. 35).

O Decreto nº 528 de 28 de junho de 1890, regularizou o serviço de imigração no Brasil, de modo que os imigrantes tinham segura garantia da efetividade dos auxílios que lhes foram prometidos para o seu estabelecimento<sup>30</sup>. Esse programa público de imigração objetivava a substituição da força de trabalho escravizada negra. O imigrante chegava em condição de liberdade, mas não tinha o direito de acessar a terra, ele era um trabalhador livre, mas não autônomo.

---

30 “Art. 1º É inteiramente livre a entrada, nos portos da Republica, dos indivíduos válidos e aptos para o trabalho, que não se acharem sujeitos a ação criminal do seu paiz, exceto os indigenas da Ásia, ou da África apenas mediante autorização do Congresso Nacional poderão ser admitidos de acordo com as condições que forem então estipuladas” (BRASIL, 1890).

Posteriormente, foi editado o Decreto-lei nº 7.967 de 18 de setembro de 1945, esse teve vigência até 1980. Nele era disposto sobre a Política de Imigração e Colonização brasileira. Objetivando embranquecer a população brasileira esses decretos institucionalizaram a discriminação de pessoas não brancas no país, pois expressamente disciplinou a preferência por imigrantes de ascendência europeia para preservar e desenvolver essa composição étnica da população<sup>31</sup>.

As obras do processo de urbanização do país e o desenvolvimento da indústria contaram com a população negra livre de maneira subalterna e precarizada. Embora o discurso político e legal tenha marginalizado a importância do trabalho negro após a abolição. Este personagem continuou a ser central na dinâmica das relações de trabalho no país como subalternizados. Pois, por muito tempo, foi concedido o ônus do trabalho, mas negado o gozo da regulação pública do trabalho. Na nova dinâmica econômica esses trabalhadores (que eram centrais no regime escravocrata), passaram a ser marginalizada e substituída pelos imigrantes europeus, no campo e na cidade. O argumento comumente utilizado era o de que esses trabalhadores eram desqualificados (THEODORO; JACCOUD; OSÓRIO; SOARES, 2008).

O mercado de trabalho brasileiro nasceu excluindo significativa parcela da sua força de trabalho. No país foram criadas condições para a existência de um excedente estrutural de trabalhadores. Essa perversa sinergia vige até os dias atuais, o negro é o núcleo maior dos pobres, são prestadores de serviços (do chamado setor informal) aos quais as classes médias recorrem ostensiva e sistematicamente<sup>32</sup>. Para Silvio Almeida,

a desigualdade racial é um elemento constitutivo das relações mercantis e das relações de classe, de tal sorte que a modernização da economia e até seu desenvolvimento também podem representar momentos de adaptação dos parâmetros raciais a novas etapas da acumulação capitalista. Em suma: para se renovar, o capitalismo precisa, muitas vezes, renovar o racismo, como, por exemplo, substituir o racismo oficial e a segregação legalizada pela indiferença em face da igualdade racial sob o manto da democracia. O crescimento econômico pode ser considerado o aumento da produção e do lucro, o que não necessariamente implica em aumento de salário. Nesse contexto, o racismo pode ser uma excelente tecnologia de controle social porque, "naturaliza" o pagamento de salários mais baixos para trabalhadores e trabalhadoras pertencentes a grupos minoritários. Outro efeito importante do racismo para o "crescimento" é servir de instrumento de dissuasão dos trabalhadores brancos, que pensarão duas vezes antes de reivindicar

---

31 "Art. 2º: Atender-se-á, na admissão dos imigrantes, à necessidade de preservar e desenvolver, na composição étnica da população, as características mais convenientes da sua ascendência europeia, assim como a defesa do trabalhador nacional" (BRASIL, 1890).

32 Importa ressaltar que "excedente estrutural de trabalhadores" (THEODORO; JACCOUD; OSÓRIO; SOARES, 2008, p. 39), antes foi denominado por Karl Marx (2017) de exército de reserva do capital, no estudo do processo de acumulação na indústria europeia. "A população trabalhadora excedente é um produto necessário da acumulação ou do desenvolvimento da riqueza com base capitalista, essa superpopulação se converte, em contrapartida, em alavanca da acumulação capitalista, e até mesmo numa condição de existência do modo de produção capitalista. Ela constitui um exército industrial de reserva disponível, que pertence ao capital de maneira tão absoluta como se ele o tivesse criado por sua própria conta. Ela fornece a suas necessidades variáveis de valorização o material humano sempre pronto para ser explorado, independentemente dos limites do verdadeiro aumento populacional" (MARX, 2017, p. 859).

aumento salarial em uma situação em que poderia ser substituídos a qualquer tempo por negros ou imigrantes, geralmente mais baratos e, por serem mais suscetíveis ao desemprego, mais facilmente disponíveis no mercado como “exército reserva de mão de obra” (ALMEIDA, 2018, p. 144).

A estrutura social da sociedade escravista era profundamente hierárquica e rígida quanto às posições superiores, mas bastante maleável na base, onde a pobreza igualava todos. Essa sociedade tornava as pessoas livres em “escravizadas da necessidade” (CARDOSO, 2019). As pessoas livres constituíam uma massa de indivíduos sem importância social (homens e mulheres, brancos, juridicamente livres e sem utilidade social), em abundância, pois não faziam parte do processo produtivo, gravitavam nos latifúndios e viviam conforme a vontade do senhor. Maria Sylvia Franco (1997) denominou-os de ralé que cresceram e vagaram ao longo de quatro séculos, pessoas dispensáveis e desvinculadas do processo produtivo essenciais da sociedade, que eram agregados do sistema colonial, tinham posse, mas não propriedade da terra, eram economicamente instáveis, seminômades e com baixo grau de institucionalização.

O medo da rebelião negra, o anticomunismo e a lenta modernização da sociedade brasileira marcaram o início do século XX. O fim da escravidão não mudou o quadro de pobreza generalizada no campo, de um lado, e, de outro, a inacessibilidade das posições superiores, fechadas pela rígida hierarquia social, mantida por décadas, achataram as expectativas de melhoria de vida, que só ocorreram com a intensificação da industrialização na segunda metade do século XX (CARDOSO, 2019).

A nova classe que se formou conseguiu acumular riqueza, a qual serviu de empréstimo aos próprios latifundiários. Já a classe rural existente foi gradualmente perdendo seu poder para os comerciantes e mais tarde para as financeiras, porém, continuaram reproduzindo a imagem da elite poderosa e de que o “novo rico” não tem prestígio social (FERNANDES, F., 1972).

De acordo com Florestan Fernandes (1972), o capitalismo no Brasil é comandado por uma elite arcaica, com forte apego às formas de mandonismo político, aversão a mudanças e com uma cultura de acomodação bancada pelo Estado. É uma estrutura corporativa social que contribui para marginalização dos grupos sociais, pois inviabiliza a mobilidade vertical das classes. Portanto, a burguesia brasileira tem mais poder social e político do que econômico, dessa forma, dependente do Estado para patrocinar seus projetos.

Defensora de privilégios, essa elite cuidou para que as formas de organização capitalista europeias não vingassem de maneira muito forte. O modelo liberal importado da Europa foi abrasileirado, houve sindicatos criados pelo Estado, partidos políticos criados pelas elites. Devido à estrutura social baseada nos mecanismos de privilégios e concessões estatais, a experiência da revolução burguesa no Brasil manteve o passado colonialista no presente industrial (FERNANDES, F., 1972).

A sociabilidade capitalista emergente, em suma, teve de se haver com uma ordem profundamente antiliberal em suas práticas e visões de mundo, e com uma ética da degradação do trabalho que vedou, por muitos anos, o reconhecimento dos trabalhadores como sujeitos de direitos, isto é, como cidadãos. E isso decorreu, segundo o argumento aqui defendido, da lenta transição da escravidão no país, que a fez conviver, por muitas décadas, com formas não escravistas de exploração do trabalho, para as quais os padrões de medida disponíveis à violência estatal ou privada, à organização do trabalho e suas hierarquias de classe, à remuneração do trabalho, à convivência social entre desiguais e à sociabilidade de um modo geral eram, todos, constituídos pela escravidão (CARDOSO, 2019, p. 69).

Nas linhas acima depreendeu-se que, durante a história social do Brasil, o racismo é uma categoria estrutural (ALMEIDA, 2018). As práticas racistas convivem com os mecanismos de organização da forma de trabalho nacional, seja incluindo para superexplorar (como no capitalismo mercantil baseado no regime escravocrata) ou marginalizando e superexplorando (no capitalismo mercantil e emergente industrial) que não integram essa força de trabalho negra essas pessoas negras ao mercado de trabalho formal, mas utiliza seus serviços pessoais a preço de bagatela, sobretudo, no trabalho doméstico e nas lavouras para abastecimento nacional, portanto, inseridas de modo subalterno, precário e supexplorado.

Importa mencionar que o histórico material dos trabalhadores brasileiros é de vulnerabilidade econômica, cultural e social. Sobretudo a população negra que foi excluída da propriedade da terra e da contratação formal. Assim, o paradigma liberal civilista da contratação entre iguais não foi atingido com nenhuma das versões do contrato<sup>33</sup> de locação de serviços, seja pelas práticas escravocratas, seja pelo colonialismo ou pela extrema vulnerabilidade da população expropriada do país.

Feitas essas considerações sobre as primeiras formas de regulação civilista da força de trabalho no país, no próximo tópico importa demarcar um segundo período da regulação das relações laborais no país que foi quando a classe trabalhadora demarcou a importância de uma contratação formal da força de trabalho que respeitasse as desigualdades existentes entre as partes da relação laboral. Na pesquisa, esse movimento de distanciamento formal entre Direito do Trabalho e Direito Civil, foi denominado de *descivilização* das relações de trabalho<sup>34</sup>.

---

33 "A forma contratual foi a primeira tentativa de assimilação do Direito do Trabalho dentro da teoria jurídica moderna. Mas a ficção do contrato não condizia com a realidade subjacente à relação de trabalho, motivo pelo qual houve uma erosão da figura jurídica do contrato de arrendamento de serviços em prol da construção de um tipo específico de contrato de trabalho" (SILVA, S., 2008, p. 51).

34 O conceito de civilização empregado nessa pesquisa é o jurídico, em alusão ao Direito Civil, não o antropológico. Na antropologia, civilização "é o termo que engloba fenômenos dispersos em diferentes grupos sociais (os "fenômenos de civilização"), mas característicos o suficiente para remeterem à ideia de famílias de sociedades. [...] O modo como a noção de civilização é formulada expressa uma regra do método maussiano, que propõe que todo o conceito faça referência a um substrato específico, isto é, a um grupo humano ocupando uma porção determinada do espaço, em tempo determinado, o que leva a criticar os usos ordinários do termo, alimentados pelo romantismo alemão e por autores como Auguste Comte (1798-1857), que lidariam com uma ideia abstrata de civilização, entendida como categoria do espírito humano" (MORAIS, 2015, p. 01).

## 2.2 DESCIVILIZAÇÃO DA CONTRATAÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

Como visto no tópico anterior, o Estado brasileiro (sobretudo, o Estado Penal<sup>35</sup>) sempre esteve presente na regulação das relações laborais, seja no regime escravocrata, seja no regime civil das relações laborais com a lei de locação de serviços. Dessa forma, não há que se falar em inexistência de regulação estatal nas relações de trabalho, o que deve ser evocado é o tipo de intervenção proporcionada pelo Estado e a favor de quem era (e/ou ainda é) essa intervenção, afinal, o Estado não é um ente despersonalizado e místico, ele é composto por pessoas e essas pessoas têm interesses, raça, gênero e classe...

Portanto, embora formalmente o contrato de locação de serviços seja de origem civilista, pois, nessa época, no Brasil, as relações laborais ainda eram regidas por esse ramo do direito, na prática tratava-se de um contrato que regulava relações trabalhistas sem respeitar o equilíbrio entre os sujeitos envolvidos na relação contratual. De acordo com Orlando Gomes e Edson Gottschalk “a realidade social desmascara o individualismo jurídico” (GOMES, O.; GOTTSCHALK, 2012, p. 126), e não há que se falar em igualdade formal (tanto pregada pelo Direito Civil), quando existe a desigualdade material. A própria realidade calcada em um mercado de trabalho desigual denunciava o divórcio entre os fatos e a lei.

Os autores supracitados informaram que a intervenção estatal nesse período foi necessária para equilibrar as relações entre empregados e empregadores, a fim de organizá-los em modelos mais justos, bem como para coibir “os abusos praticados à sombra da liberdade de contratar” (GOMES, O.; GOTTSCHALK, 2012, p. 126). Então, destaca-se que os direitos trabalhistas perpetuam desigualdades, pois estão dentro da própria forma jurídica calcada na desigualdade. Entretanto, o Direito do Trabalho, em um paradigma protetivo de uso insurgente e tático do Direito pode, sim, atenuar essas desigualdades, ao adotar as ideias de assimetria e hipossuficiência do trabalhador dentro da relação empregatícia, portanto, na tentativa de equilibrar as forças entre os sujeitos de direito da relação contratual trabalhista.

A intervenção estatal foi necessária para “equilibrar” as relações laborais e conferir legitimidade ao sistema capitalista. Esse é o papel do Direito do Trabalho: regular as relações entre capital e trabalho na sociedade capitalista e o contrato de trabalho é a concretude dessa regulação (EDELMAN, 2016; PACHUKANIS, 2017). Contudo, essa intervenção não foi homogênea, nem mansa, muito menos uma outorga da classe dominante para a classe trabalhadora.

O processo de *descivilização* das relações de trabalho, constitucionalização da dessas relações e regulação de um contrato de trabalho padrão foram concomitantes.

---

35 Como visto, o Estado Penal é o exercício do Direito de Punir pelos órgãos estatais para a salvaguarda da propriedade privada (PACHUKANIS, 2017) e a história do Brasil é generosa em exemplos, como o crime de vadiagem para pessoas que fosse encontradas não laborando, da prisão para aqueles que não cumprissem sua parte na locação de serviços, na proibição do Direito de Greve com prisão.

Contudo, isso não significa a efetividade prática de tais normas, nem que esse processo foi cíclico, pacífico e contínuo. Em verdade, como será abordado nas linhas seguintes, o processo de afirmação e materialidade desses direitos é o revés disso. Fala-se no presente, pois, até o momento de escrita da pesquisa em comento os conflitos de classes subsistem.

## 2.2.1 A institucionalização do paradigma de contrato de trabalho padrão brasileiro

As grandes Cartas Constitucionais utilizadas como referências no século XXI foram frutos das lutas pela constitucionalização do direito travadas no século XX, como a Constituição do México (1917) e a Constituição de Weimar (1919), ambas referências quando se examinam o processo de constitucionalização dos direitos trabalhistas, elevados à condição de direitos fundamentais<sup>36</sup> (BIAVASCHI, 2005).

Elsa Inés Dalmaso (2003), em análise da constituinte e Constituição Espanhola (1978), informou que a ideia do direito-dever de trabalhar<sup>37</sup>, em algum grau, estava presente nos documentos internacionais<sup>38</sup> e em importantes Constituições (como a Constituição Espanhola de 1931, a Constituição Francesa de 1958, a Constituição Portuguesa de viés socialista de 1976 e a Constituição Italiana de 1947), como algo “implícito na ideologia liberal burguesa que marcou as origens da legislação trabalhista, partindo, especialmente, da ética protestante” (DALMASSO, 2003, p. 179).

A primeira Constituição brasileira de 1891, na Primeira República, pouco se ocupou com a organização do Estado, nada falou a respeito do contrato de trabalho e apenas expôs em seu artigo 34, inciso XXVIII, que competia privativamente ao Congresso Nacional legislar sobre o trabalho. A respeito dessa Constituição, Gabriela Delgado (2006) noticiou que o sufrágio ainda não era universal e vigia um modelo de Estado de cunho liberal garantidor dos direitos de primeira geração para uma elite.

Nesse período, a força de trabalho era vista como um bem passível de locação, assim como uma coisa ou uma obra. Na percepção do direito civil clássico, a respeito

---

36 “A expressão (direitos fundamentais), que parece ter sido primeiro utilizada na França, por volta de 1770, veio a adquirir projeção na Alemanha, onde os *Grundrechte* passaram a dominar o sistema de relações entre o indivíduo e o Estado. Na sua concepção primitiva (dos direitos fundamentais), tratava-se de isolar as esferas de liberdade do indivíduo diante do Estado, portanto, de determinar as esferas de autonomia desse indivíduo com limitação do poder do Estado” (BIAVASCHI, 2005, p. 149).

37 “Sastre Ibarreche (1996, p. 92) entende que a vinculação entre o direito ao trabalho e o dever de trabalhar, que se produz em alguns textos constitucionais modernos, obedece a um mero reflexo histórico sem implicar uma conexão sistemática entre ambas. De igual modo, Alexy (1997, p. 492) não acredita na necessária relação entre o direito e o dever de trabalhar” (DALMASSO, 2003, p. 180).

38 “Entre os documentos internacionais, é importante destacar a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, que no artigo 14º trata sobre “o direito ao trabalho e a uma justa retribuição”, tomando em consideração do “dever de trabalhar”, estabelecido no artigo 37º: “Toda pessoa tem o dever de trabalhar, dentro da sua capacidade e possibilidades, com a finalidade de obter os recursos para sua subsistência ou em benefício da comunidade”. Para a autora, o trabalho é a meta do homem, baseado naquela finalidade básica que expressa a relação do homem com o mundo e a sociedade. Aparecendo o fundamento do “dever”, que só pode ser limitado pelas possibilidades de realizá-lo. O direito-dever que a Constituição Italiana confere ao trabalho, lhe outorga uma função social, já que o considera como fundamento do bem-estar de toda a sociedade. [...] O trabalho foi incluso na Declaração de Direitos do Homem e do Cidadão”, na parte referente aos princípios econômicos e sociais, nessa declaração foi documentado que “todos têm o dever de trabalhar e o direito a terem um emprego” (DALMASSO, 2003, p. 179).

das relações de trabalho livre, existe uma resistência<sup>39</sup> em reconhecer a singularidade da relação de trabalho e a sua inadequação às espécies contratuais até então firmadas, quais sejam: compra e venda, mandato, locação, dentre outras (MELLO FILHO; DUTRA, 2013).

Internacionalmente, em 1891, o Papa Leão XIII publicou a *Encíclica Rerum Novarum* em que manifestou o reconhecimento da igreja sobre as diversas injustiças sociais que estavam ocorrendo naquele período, assim como recomendando a intervenção do Estado na economia para acabar com os abusos daquele regime. Neste documento também foi exigida a edição e eficácia de uma legislação protetora, que assegurasse um salário justo conforme os ensinamentos da Igreja (MORAES, A.; MORAES FILHO, 2014). Essa Encíclica ficou internacionalmente conhecida e veio a ser utilizada nos debates das exposições de motivos de várias legislações brasileiras. Segundo Elsa Inés Dalmasso (2003), a doutrina social da Igreja, por meio das *encíclicas*, também sustentou o direito-dever de trabalhar, mesmo que de forma implícita<sup>40</sup>.

O Código Civil de 1916, apesar da tentativa dos trabalhadores da época, teve regulamentações trabalhistas escassas. Seguindo a tradição do Código Comercial de 1850, continuou orientando as relações de trabalho ao prescrever sob a locação de serviços em seus artigos 1.216 a 1.236. Neste, as tentativas de regulamentação do trabalho eram combatidas com o argumento de que não era papel do Estado intervir nas relações privadas (MORAES, A.; MORAES FILHO, 2014). Conforme Renata Dutra e Luiz Philipe Mello Filho (2013), o contrato de locação de serviços não contou com medidas de proteção ao trabalho, ao revés, desconsiderou a realidade social e incluiu artigo que disciplinava e onerava mais o locatário da prestação de serviços.

No Brasil, nos últimos anos da década de 1910, ocorreram várias greves gerais e ameaças de insurreições operárias nos grandes centros urbanos, fato que afirmou o poder reivindicatório da classe trabalhadora entre os próprios membros da classe e frente aos demais setores sociais.

Já na década de 1920, Marcelo Badaró Mattos (2009) enfatizou que as ondas de mobilizações aumentaram, tanto a pressão empresarial pela intervenção repressiva do Estado, como as pressões pela formulação de “políticas sociais” para conter as lutas autônomas dos trabalhadores. Essas pressões resultaram na implantação de algumas políticas sociais, mesmo que restritas a alguns grupos, como as Caixas de Aposentadoria e Pensão reguladas pelo poder público.

Algumas dessas mobilizações ocorreram em 1918, principalmente em São Paulo, Rio de Janeiro, Recife e Bahia. Dessa forma, sob ameaça de tomada do poder com uma greve geral, foi publicada a lei sobre acidentes de trabalho. Somado a esses fatores internos,

39 Apesar de todo esforço internacional de pesquisadores e ativistas dos direitos trabalhista, essa resistência persiste até hoje, vide o capítulo 3 que será mostrado as propostas de capital, sob a forma neoliberal, de sucateamento das leis trabalhistas e a consequente precarização social do trabalho.

40 “Na *Pacem in Terris* de Juan XXIII, afirmava-se que ‘o homem tem por si mesmo direitos e deveres que dimanam da sua própria natureza’. Mas, segundo Rivero Lamas (1987, p. 441) é na *Encíclica Laborem Exercens* de Juan Pablo II, onde maior relevância é conferida aos Direitos Sociais, especialmente ao trabalho” (DALMASSO, 2003, p. 182).

os fatores externos (como o fim da Primeira Guerra Mundial e o Tratado de Versalhes que culminou para criação da Organização Internacional do Trabalho em 1919) influenciaram o desenvolvimento social-trabalhista brasileiro (MORAES, A.; MORAES FILHO, 2014).

De volta ao contexto internacional, em 1919 foi fundada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), após o fim da Primeira Guerra Mundial, como parte do Tratado de Versalhes, para conciliar as relações entre capital e trabalho ao redor do mundo e proporcionar o desenvolvimento da sociedade capitalista sem a presença de grandes conflitos e revoltas operárias. Sua premissa basilar é a defesa da paz universal baseada na justiça social. Para tanto, prega a existência de empregos que respeitem os direitos trabalhistas (ABRAMO, 2010).

Na primeira Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, a OIT adotou seis convenções. A primeira para limitar a jornada de trabalho a 8 horas diárias e 44 horas semanais e as seguintes para defender: a luta contra o desemprego; a proteção à maternidade; a limitação da utilização do trabalho infantil na indústria; e a proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos. Na mesma ocasião, foi definido pelos presentes (representantes governamentais, empregadores e trabalhadores) o conteúdo do preâmbulo da Constituição da OIT com uma série de assuntos considerados de suma importância social (ABRAMO, 2010).

Vivendo um momento de agitações populares<sup>41</sup>, devido à grande repercussão da Revolução Russa, no Brasil, foi fundado o partido Socialista em 1920 e o Comunista em 1922, bem como foi fundado, em São Paulo, os primeiros organismos do que hoje denomina-se Justiça do Trabalho, como os Tribunais Rurais, que tinham competência para dirimir os litígios envolvendo os contratos de locação de serviços agrícolas. Em 1925 foi promulgada a Lei nº 4.982 que concedia férias anuais remuneradas de 15 dias e, em 1927 foi promulgado o Código de Menores que proibia o trabalho de menores de 12 anos e o trabalho noturno em minas, para aos menores de 18 anos (MORAES, A.; MORAES FILHO, 2014).

Em 1930, o país tinha uma incipiente indústria, caracterizada por um rígido controle no ambiente de trabalho e pela superexploração do trabalho (fator propulsor para as manifestações contra a atual ordem firmada). Conforme Gabriela Delgado (2006), após esse movimento contestatório ocorreu à posse de Getúlio Vargas na Presidência da República, o que ocasionou no processo de constitucionalização dos direitos sociais no início do século XX e em um Estado centralizador, corporativo<sup>42</sup> e assistencialista.

---

41 Conforme Adalberto Cardoso (2019), as revoltas internas, como Canudos (1896-1897), Contestado (1912-1916) e à Coluna Prestes (1924-1927), carregaram o centro do poder oligárquico federado de legitimidade para atuar em nome de toda a federação.

42 O corporativismo brasileiro foi implementado a partir de 1943 devido à necessidade de apoio social no pós-crise do Estado Novo em 1942. Nessa época foi possível a viabilização dos sindicatos corporativos, por intermédio de uma forte campanha estatal em prol da preparação de lideranças e apoiadores e por meio da unicidade sindical para trabalhadores e da obrigatoriedade indireta de associação, visto que o acesso a direitos era apenas para os sindicalizados (GOMES, O., 1988, p. 283).

Leis esparsas foram sendo promulgadas durante o Governo Provisório (1930-1934). No ano de 1930, com a edição do Decreto nº 19.443, criou-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, sob o argumento de que este iria fiscalizar as novas leis trabalhistas e superintender a questão social. Com ele foi criada toda uma estrutura administrativa e legal na seara trabalhista, como a: sindicalização; Reforma das Caixas; nacionalização do trabalho; jornada de trabalho; Comissões Mistas de Conciliação; Juntas de Conciliação e Julgamento; carteira profissional; convenção coletiva; trabalho de crianças e adolescentes; força de trabalho feminina; intervalo anual remunerado; Reforma do Conselho Nacional do Trabalho; Delegacia do trabalho marítimo; e Institutos de Previdência Social (MORAES, A.; MORAES FILHO, 2014).

Com o fim do Governo Provisório, foi promulgada a Constituição de 1934. Embasada pelos princípios da socialdemocracia e influenciada pela Constituição de Weimar, foi a primeira Constituição brasileira a disciplinar os Direitos Sociais. Além disso, foi a primeira vez que uma constituição fala em proteção social do trabalhador no Brasil. Essa norma traz como direito e garantia individual que todos tem o direito de prover a própria subsistência e a de sua família, mediante trabalho honesto. Ela institucionaliza o título “da ordem econômica e social”, que institui a Justiça do Trabalho no país, argumentando a necessidade de um órgão para dirimir os conflitos entre empregado e empregador e trazia uma série de normas sobre a regulamentação do trabalho no país, tais como:

- 1) Reconhecimento dos sindicatos e associações profissionais, conforme lei;
- 2) Legislação promoverá amparo a produção e estabelecerá as condições de trabalho na cidade e no campo, respeitando a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País;
- 3) proibição da discriminação salarial em razão de sexo, idade, nacionalidade ou estado civil, porém, não proíbe a discriminação salarial por cor;
- 4) salário-mínimo regional;
- 5) jornada de oito horas de trabalho, prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- 6) proibição de trabalho para os menores de 14 anos, de trabalho noturno para os menores de 16 e em indústrias insalubres aos menores de 18 anos e as mulheres;
- 7) repouso hebdomadário, preferencialmente aos domingos;
- 8) férias anuais remuneradas;
- 9) dispensa sem justa causa indenizada;
- 10) reconhecimento das convenções coletivas do trabalho;
- 11) regulamentação do exercício das profissões;
- 12) instituição da previdência para aposentadoria por idade, invalidez e acidente de trabalho, pensão por morte e salário maternidade;
- 13) igualdade formal entre trabalho manual, técnico e intelectual;
- 14) regulamentação legislativa do trabalho agrícola, dentre outras disposições (BRASIL, 1934, p. 04).

Em seu artigo 121, no Título IV, intitulado Da Ordem Econômica e Social, a Constituição assegurava que a legislação iria promover, amparar e estabelecer as condições do trabalho, na cidade e no campo, visando sempre a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país. No §1º, alínea “b” do dispositivo supramencionado foi definido que esse regulamento objetivava a melhoria das condições do trabalhador, instituindo uma remuneração a ser percebida mensalmente, que seja capaz de satisfazer as necessidades normais de cada trabalhador, conforme cada região do país (BIAVASCHI, 2005).

Conforme Fernanda Xavier da Silva (2010), a Constituição de 1934 foi intermediária, “um texto constitucional híbrido”, entre as Cartas de 1891 e 1937, pois não foi tão liberal quanto a primeira, nem tão autoritária quanto a de 1937. Assim, pode ser considerada tipicamente liberal em alguns aspectos e essencialmente autoritárias em outros.

Em seguida, veio a quarta Constituição do Brasil, originalmente publicada em 1937 e posteriormente editada pela Lei Constitucional nº 09 de 1945. De acordo com Leonardo Augusto Barbosa (2009), essa Carta Constitucional é autoritária e, durante a ditadura varguista, com a supressão do Congresso, possibilitou a edição monocrática, pelo presidente, das alterações à “Constituição”, por meio das chamadas Leis Constitucionais.

Essa Carta trouxe algumas das atribuições do Conselho da Economia Nacional, tais como: o estabelecimento de normas relativas à assistência prestada pelas associações, sindicatos ou institutos, bem como normas reguladoras dos contratos coletivos de trabalho entre os sindicatos da mesma categoria de produção ou entre associações representativas de duas ou mais categorias. Em seu artigo 136, capítulo “Da Ordem Econômica”, definiu que o trabalho é um *dever social*<sup>43</sup>. Em relação à remuneração, apresentou redação essencialmente igual a anterior (BIAVASCHI, 2005). Já no artigo 139, definiu que a greve, bem como o *lock-out*, são considerados recursos antissociais nocivos ao trabalho e ao capital, portanto, incompatíveis com os interesses superiores da produção nacional.

Podemos dizer que o texto constitucional de 1937 conclui o processo iniciado pela Carta de 1934: instaura um Estado altamente centralizado pautado por processos corporativos. É o inverso da Carta de 1891, o Legislativo se encontra limitado pelo Executivo, os estados são diretamente controlados pela União, são impostos rígidos controles aos direitos do homem, e a economia é claramente controlada pelo Estado. [...]. De modo geral, os direitos individuais são os mesmos da Carta de 1934, porém seus limites são bem mais rigorosos, levando quase que a sua total extinção. [...]. Estabelece uma ampla legislação trabalhista, que atua de fato na domesticação da opinião pública: concebe o trabalho como um dever social; proíbe a greve por se tratar de recurso antissocial, nocivo ao trabalho, incompatível com os interesses nacionais; e limita os canais de expressão das demandas sociais às associações reconhecidas pelo Estado (Constituição de 1937, artigo 136 e 137). Por fim, propõe a corporativização da economia nacional, porém evocando-a menos como um mecanismo de representação política da sociedade e mais como um mecanismo de seu controle pelo Estado (SILVA, F., 2010, p. 271-275).

Em 1943, com a publicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foi possível ter a previsão legal de um contrato pensado especificamente para regular as relações de trabalho, o que esvaziou a aplicabilidade do Código de 1916 (esse passou a ter aplicabilidade apenas às relações ditas de trabalho autônomas). Longe de ser uma concessão varguista, a CLT é fruto da luta coletiva dos trabalhadores desse País<sup>44</sup>. Em verdade, muitos dos

43 “Art. 136. O trabalho é um dever social. O trabalhador intelectual, técnico e manual tem direito a proteção e solicitude especiais do Estado. A todos é garantido o direito de subsistir mediante o seu trabalho honesto e este, como meio de subsistência do indivíduo, constitui um bem que é dever do Estado proteger, assegurando-lhe condições favoráveis e meios de defesa” (BRASIL, 1945, p. 52).

44 O Estado não inventou a ideologia trabalhista nos anos 30, bem como Vargas não antecipou o pleito trabalhista, as

institutos positivados nessa lei já vigiam para algumas categorias. O papel da Consolidação foi o de compilar e universalizar para todos os trabalhadores urbanos tais direitos. Devido aos fortes resquícios escravocratas, não se pode falar em universalização para todos os trabalhadores, porque os trabalhadores rurais e os domésticos só foram ter amparo legislativo posteriormente<sup>45</sup>.

Ainda, salienta-se que a ideologia do trabalhismo não representa uma mistificação ideológica, mas adveio do atendimento a reivindicações do movimento dos trabalhadores, mesmo que parcial e subordinado a uma estratégia geral de controle da classe trabalhadora. A concessão propagada como generosidade varguista, ou como doação, cumpriu a função de amortecer o impacto das lutas de classes, na medida em que tentou apagar da memória dos trabalhadores as suas lutas, desde o século passado até meados dos anos de 1930 (o mito da doação omite a história, bem como subtrai o caráter humano e social ou de ação das classes dominantes) (PARANHOS, 1999).

Vargas não previu antecipadamente as reivindicações trabalhistas. A promulgação de leis sociais na década de 1930 foi parte de uma estratégia mais ampla de corte corporativista. A “concessão” de direitos trabalhistas foi necessária para incorporar a organização sindical ao aparelho do Estado. A disciplinarização do trabalho por intermédio das regras do regime fabril e sua articulação com a legislação sindical, a legislação trabalhista e a previdenciária foram a expressão do principal objetivo de Vargas: o controle político das classes trabalhadoras. Portanto, a ideologia trabalhista nos anos 30 não foi uma invenção do Estado, mas expressão de condições históricas em que o movimento operário fazia ouvir-se, como um “eco distorcido” das lutas operárias (PARANHOS, 1999).

A Consolidação das Leis do Trabalho é uma obra que sistematiza o direito individual e o direito coletivo do trabalho, constituindo uma estruturação, definição conceitual e marco histórico no Direito do Trabalho brasileiro. Porém, ao contrário do âmbito coletivo, no Direito Individual do Trabalho, a CLT apresentou significativas modificações que unificou parcialmente<sup>46</sup> o trabalho no país, ao representar uma normativa avançada para o trabalho urbano em um país predominantemente agrário (SILVA, S., 2008).

A instituição da legislação social e trabalhista mudou em vários aspectos a relação do Estado brasileiro com seu povo. A ideia de “cidadania regulada”<sup>47</sup> (em uma sociedade

---

pautas já estavam dadas pelos trabalhadores, o movimento operário fazia ouvir-se, como um “eco distorcido” das lutas operárias, enfrentar o trabalho era a ordem do dia do Estado. O Estado cedeu à luta proletária objetivando incorporar a organização sindical ao aparelho estatal, disciplinar o trabalho com regras fabris e controlar politicamente a classe trabalhadora, foi aposta na conciliação de classes (PARANHOS, 1999, p. 88).

45 Lei de férias (Decreto nº 17.496 de 30 de outubro de 1926); Código do Trabalho do Menor (Decreto 5.083 de 1º de dezembro de 1926); Lei das caixas de seguros contra doenças.

46 Assim como Sayonara Grillo Silva (2008) essa pesquisa entende que foi parcial devido ao fato de que foram excluídos de seu regime os trabalhadores domésticos, rurais, os funcionários públicos e os servidores das autarquias paraestatais (art. 7º).

47 Cidadania Regulada é um conceito desenvolvido por Wanderley Guilherme dos Santos, que compreende que o conceito de cidadania tem raízes não em um código de valores civis, políticos e sociais, mas em um sistema de estratificação ocupacional definido por norma legal. Então, são considerados cidadãos apenas aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações *reconhecidas* e *definidas* em lei. “A cidadania está embutida na profissão e os direitos do cidadão restringem-se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal

com 80% da população situada abaixo da linha da pobreza) gerou nos trabalhadores a expectativa de proteção social e a promessa de integração cidadã. Como uma promessa jamais universalizada, a cidadania regulada revelou-se um importante mecanismo de reprodução de desigualdades e também, de sua legitimação (CARDOSO, 2019).

Conforme Wanderley Guilherme dos Santos (1979), a carteira de trabalho (o comprovante do contrato entre o Estado e a cidadania regulada) era mais que um registro da vida laboral, era uma certidão de nascimento cívico, como se a pessoa fosse pré-cidadão (antes desse registro) e, com essa documentação, se tornasse um cidadão, portanto, membro de uma comunidade. A cidadania regulada compreende que o conceito de cidadania tem raízes não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional definido por norma legal.

Então, são considerados cidadãos apenas aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações reconhecidas e definidas em lei. “A cidadania está embutida na profissão e os direitos do cidadão restringem-se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal como reconhecido por lei. Tornam-se pré-cidadãos, assim, todos aqueles cuja ocupação a lei desconhece” (SANTOS, W., 1979, p. 76). Nesse sentido é o entendimento de Ângela Gomes (1988) ao defender que o conceito de cidadania é fundamentado pela ideia de gozo dos direitos sociais do trabalho e pelo reconhecimento das associações profissionais, como uma espécie de pacto político entre o Estado burguês e a classe trabalhadora.

Para Luiz Werneck Vianna (1999), naquele momento, o objetivo central da CLT era aliviar a tensão entre capital e trabalho, a fim de evitar o enfrentamento direto, bem como eliminar a autonomia das classes subalternas. Com esses conflitos sendo controlados pelo império das leis e dos intérpretes do Judiciário Trabalhista, foi possível a colaboração e a harmonia entre as classes sociais.

Dessa forma, é muito importante que os trabalhadores sejam reconhecidos como sujeitos de direitos, como cidadãos, em um ramo jurídico que ao menos lhe seja passível de diálogo, que é o Direito do Trabalho, pois, como também já abordado nessa pesquisa, mesmo que o trabalhador não seja considerado sujeito de direito em uma posição igualitária em relação aos proprietários (sobretudo, nas relações penais), ele é considerado passível de condenações e obrigações pelo mesmo sistema. Esse reconhecimento é uma conciliação e está longe de ser uma medida revolucionária, mas é algo que possibilita uma margem de liberdade para pensar em possíveis estratégias fora dessa ordem econômica e social.

Nesse mesmo sentido entende Ângela Gomes (1988) ao enfatizar que mesmo com a institucionalização de um projeto corporativista, a CLT possibilitou, pela primeira vez na história brasileira, que os trabalhadores passassem a ser reconhecidos dentro da

---

como reconhecido por lei. Tornam-se pré-cidadãos, assim, todos aqueles cuja ocupação a lei desconhece” (SANTOS, 1979, p. 76).

ordem jurídica como importantes interlocutores de suas causas frente aos governantes. Os trabalhadores formalizaram importantes demandas históricas, bem como possibilitaram a realização de cobrança por meio do constrangimento judicial desses direitos trabalhistas legalmente formalizados.

Nesse contexto, o desenho legislativo do contrato de trabalho padrão brasileiro se estabeleceu. Dessa forma, importa informar os eixos estruturantes formais deste:

(i) a caracterização da relação de emprego como um contrato especial, bilateralmente estabelecido e que envolve trabalho prestado de forma subordinada, onerosa, pessoal e permanente; (ii) a noção de que o risco da atividade econômica (fator que, dentre outros, justifica socialmente o lucro e a mais valia) deve ser assumido pelos empregadores, sendo considerado tempo de serviço o tempo em que o empregado esteja à disposição do contratante, independentemente da execução efetiva do serviço; (iii) a presunção de veracidade relativa quanto à manifestação de vontade do trabalhador, dada a sua vulnerabilidade econômica; (iv) a indisponibilidade dos direitos trabalhistas como regra, tendo em vista seu caráter social; (v) a proteção contra a despedida indireta, visando à continuidade do vínculo de emprego para a melhoria constante das condições de trabalho; (vi) uma proteção ao salário contra a desigualdade e a instabilidade no padrão remuneratório da força de trabalho (OLIVEIRA, I., 2020, p. 312).

A institucionalização para todas as categorias de trabalhadores urbanos do contrato de trabalho por meio da CLT, conforme Sayonara Grillo Silva (2008), ocorreu no período entre guerras, em um ambiente de crise do Estado liberal democrático, caracterizando-se como um anticontratualismo político, ao passo que sublinhava o caráter pessoal de uma relação de trabalho subordinado. Para a autora,

a autonomização do Direito do Trabalho operou uma diluição do contrato de trabalho em uma relação de trabalho anterior, que tem a empresa como centro, inserindo o trabalho em uma posição de dependência, dentro de uma relação autoritária desprovida de reciprocidade (SILVA, S., 2008, p. 51).

Apesar de ter ficado mundialmente famoso com o autor mexicano Mario de La Cueva, o Brasil foi pioneiro ao instituir o contrato-realidade no artigo 442 da CLT. Realidade, porque a “sua existência é reconhecida sempre que as condições fáticas evidenciarem a condição de empregado do trabalhador, ainda que eventualmente o rótulo diga de outra forma” (BIAVASCHI, 2005, p. 135). Ainda hoje, esse instituto está em vigor com o texto original e dele pode ser extraído o princípio da primazia da realidade, como um nítido desdobramento do princípio da proteção (PINTO, 2003). Conforme esse instituto, havendo divergência entre as condições ajustadas na relação empregatícia, sempre a realidade dos fatos prevalecerá.

Contudo, a positivação desse instituto na legislação, na época, conforme entrevista de Arnaldo Süsskind para Magda Biavaschi (2005), foi alvo de muita disputa e, por esse motivo, o artigo 9º da CLT reforçou a tese do contrato-realidade. A respeito dessa discussão sobre o contrato-realidade entre os contratualistas e os institucionalistas, ver a citação abaixo:

Quanto ao instituto da despersonalização do empregador, lembra que o conceito de empregador que a Consolidação veio a adotar suscitou controvérsias na Comissão. Havia nela uma disputa entre duas correntes: a contratualista e a institucionalista. Eram então membros da comissão Ministro Marcondes Filho (Ministro do Trabalho), Luiz Augusto de Rego Monteiro, José Segadas Vianna, Dorval Lacerda e Arnaldo Süsskind. Oscar Saraiva havia sido deslocado para auxiliar a comissão da Previdência Social. Rego Monteiro era institucionalista, com tendências corporativas. Ele, Süsskind, e Segadas Vianna eram contratualistas. Já Dorval Lacerda dividia-se, ficava lá e cá. Rego Monteiro havia proposto o reconhecimento da empresa como sujeito de direitos na relação de emprego. A adoção da despersonalização do empregador (artigo 2º) e a configuração do contrato por ajuste tático (artigo 442) fizeram com que alguns doutrinadores concluíssem que a CLT acabara adotando a teoria institucionalista (ato-condição ou ato-inserção, e não contrato). Mas não. A comissão, por maioria, com o voto do Ministro Marcondes Filho – apesar da grande influência de Rego Monteiro –, decidiu pela contratualidade (acordo de vontades constitutivo do negócio jurídico). Mas essa situação, diz ele, acabou por justificar a construção de um conceito capaz de refletir o estágio vigente das relações entre empregado e empregador – salvo nos pequenos empreendimentos, em que já era nula a interferência do proprietário do empreendimento –, que conciliasse essas duas tendências. Daí resultou uma redação meio mista, meio híbrida e, quem sabe, um tanto incompreendida e criticada, que acabou recebendo o caput do artigo 2º da CLT ao definir a figura do empregador (BIAVASCHI, 2005, p. 135).

Na prática, às vezes existem dois contratos, quais sejam: o de fato e o de direito. O de fato é aquele que ocorre na prática laboral e o de direito aquele que foi acordado previamente, mas que não é cumprido total ou parcialmente. O contrato de fato só é legalmente aceito quando ele acorda cláusulas mais benéficas ao hipossuficiente da relação empregatícia, pois não é permitida a alteração contratual lesiva ao obreiro e a realidade fática deve, como regra, prevalecer sobre a realidade formal. Por isso a importância do desenvolvimento do instituto do contrato-realidade para defender que o contrato de trabalho pode ser tácito ou expresso, escrito ou verbal. Magda Biavaschi (2005) informa que, nesses casos de simulação do contrato de trabalho, tendente a desvirtuar a finalidade desejada, caracteriza-se fraude à ordem jurídica, que enseja a competência aos Tribunais para reprimir fraudes e atos abusivos.

O paradigma protetivo do direito do trabalho sempre permitiu a flexibilização positiva (aquela que confere mais proteção para o trabalhador). Dessa forma, o contrato de trabalho pode ser alterado para conferir mais direitos e benefícios ao trabalhador, conforme Plá Rodriguez (2000, p. 35), eis que objetiva alcançar uma “igualdade substancial e verdadeira entre as partes”.

Inclusive, essa máxima está consagrada nos princípios que regem esse ramo jurídico, quais sejam: princípio da proteção ao hipossuficiente, princípio da norma mais favorável ao obreiro, princípio da imperatividade das normas trabalhistas, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, princípio da condição mais benéfica, princípio da

inalterabilidade contratual lesiva, princípio da intangibilidade salarial, princípio da primazia da realidade sobre a forma e princípio da continuidade da relação de emprego.

Em suma, esse instituto visa assegurar que o contrato seja válido, independentemente da forma. Portanto,

o contrato é o acordo do qual nasce a relação de emprego, seja ele expresso ou tácito, formal ou informal. Daí decorre que, quando na realidade – no mundo da vida da relação travada – configura-se, de fato, uma relação de emprego (pelas definições dos artigos 2º e 3º), forma-se o contrato de trabalho, independentemente do título ou do rótulo que se dê. É a força normativa dos fatos, ou a facticidade da relação de emprego, como querem outros (BIAVASCHI, 2005, p. 136).

A redação desse instituto, bem como a do artigo 9º da CLT (também com redação original, que considera nulo os atos que desvirtuam, impedem ou fraudam a Consolidação), reforça essa ideia de contrato-realidade. Embora essa ideia hoje pareça pacífica, na época, foi fruto de uma intensa disputa política e ideológica. A ideia desse instituto foi apresentada no 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado pelo Instituto de Direito Social e patrocinado pelos Governos Federal e Estadual. Nele participaram cerca de 500 congressistas, foram inscritas 155 teses e muitas delas foram aprovadas e inspiraram a comissão que elaborou a CLT. Em entrevista a Magda Biavaschi, Arnaldo Süssekind (2005) se referiu a três teses<sup>48</sup> suas, as quais inspiraram os artigos 9º, 443, 451 e 452 e 499, § 3º, da CLT. Na pesquisa em comento, será analisada a segunda tese, visto ser a aquela que tem mais semelhança com o objeto de estudo.

A segunda tese versa sobre os princípios da continuidade da relação empregatícia e da primazia da realidade sobre a forma. Ambos buscavam prestigiar a contratação por tempo indeterminado e criar obstáculos à contratação a prazo determinado, considerando que nessa época já era notório que contratos de curta duração não eram benéficos para o trabalhador. Em verdade, o contrato por prazo determinado impede a aplicação de normas de proteção ao trabalho. Ainda conforme Magda Biavaschi,

as exigências que a CLT trouxe eram mais do que justificadas. Verdadeiras salvaguardas informadas pelo princípio da continuidade, expressão do princípio da proteção, tinham como objetivo restringir o uso de uma modalidade contratual de exceção, incompatível com o instituto da estabilidade que se afirmava com fundamental aos trabalhadores e à cidadania (BIAVASCHI, 2005, p. 141).

Segundo Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2012), a classificação do contrato de trabalho mais importante é aquela que se funda na sua duração, que pode ser fixada pela unidade de tempo, com tempo extintivo e evento certo ou pela natureza do serviço

---

48 “1ª tese: o Direito do Trabalho, sendo a mais notável expressão da socialização do Direito, confere aos seus Tribunais o arbítrio necessário à repressão da fraude ou dos atos abusivos do Direito, bem como à exaltação do interesse social e do equitativo. 2ª tese: o contrato de trabalho de duração determinada, sempre que não se justifique, ou quando prorrogado tacitamente, ou sucessivamente renovado, deve ser considerado como de duração indeterminada. 3ª tese: a demissão sem justa causa, acompanhada da indenização de que trata a lei 62, de 1935, ocorrida nas vésperas do advento da estabilidade, é ilegal em face da teoria do abuso do direito” (BIAVASCHI, 2005, p. 142).

a ser executado pelo empregado que tem evento certo para ser extinto. Dessa forma, prezando pelo princípio da continuidade da relação de emprego e com o intuito de conferir ao contrato de trabalho uma duração maior, a regra geral é que o contrato de trabalho seja por tempo indeterminado, um contrato padrão (OLIVEIRA, I. 2002).

A indeterminação da duração contratual deriva de um dos caracteres<sup>49</sup> do contrato de trabalho, por isso que na celebração do contrato de trabalho por tempo indeterminado as partes não estipulam a sua duração, nem prefixam o seu termo extintivo. Ao contrário do contrato de trabalho por tempo determinado, em que os contraentes, explícita ou implicitamente, limitam sua duração e predeterminam seu fim (GOMES, O.; GOTTSCHALK, 2012).

No plano internacional, em 1944, durante a Segunda Grande Guerra Mundial, os delegados da Conferência Internacional do Trabalho adotaram a Declaração de Filadélfia, que é um anexo à sua Constituição e funciona como uma definidora dos princípios e objetivos da Organização até os dias atuais<sup>50</sup>. A Constituição adotada pela OIT em 1919, afirmou que “uma paz durável só pode ser estabelecida com base na justiça social”, contudo, essa não definiu o que deveria ser justiça social. A Declaração de Filadélfia inovou ao definir o que é justiça social<sup>51</sup> e fez da realização desse conceito um objetivo obrigatório de qualquer programa de ações nacional e internacional, principalmente no âmbito econômico e financeiro (SUPIOT, 2014).

No final da guerra, nasceu a Organização das Nações Unidas (ONU), objetivando manter a paz com o auxílio do diálogo entre as nações e a OIT, que, em 1946, se transformou em sua primeira agência especializada (ABRAMO, 2010). Nesse interim, emergiu a quinta constituição do país, a Constituição de 1946 que trouxe em seu artigo 94, §3º, alínea g, com redação dada pelo Ato Institucional nº 02, que compete aos Juízes Federais processar e julgar em primeira instância os crimes contra a organização do trabalho e o exercício do direito de greve. Essa Constituição, ao contrário da sua antecessora, reconheceu o Direito de Greve e de associação profissional ou sindical, bem como a anistia a todos os cidadãos

---

49 “A caracterização do contrato por tempo indeterminado pode ser feita com o auxílio de dois elementos, um subjetivo e o outro objetivo. O primeiro consiste na ausência de uma declaração de vontade das partes no sentido de limitar, de qualquer sorte, a duração do contrato. O segundo traduz-se na necessidade de uma declaração de vontade de qualquer dos contraentes para que o contrato termine. Sem essa declaração de vontade, o vínculo não se dissolve. Assim, toda vez que os sujeitos da relação contratual de trabalho não manifestam a intenção de limitar sua duração, e, para extingui-lo, precisam denunciá-lo, o contrato é por tempo indeterminado” (GOMES, O.; GOTTSCHALK, 2012, p. 189).

50 “Em 10 de maio de 1944, na Filadélfia, foi proclamada a primeira declaração internacional de direitos com finalidade universal. Adotada poucos dias após o desembarque aliado na Normandia, essa declaração foi também a primeira expressão da vontade de edificar ou de obter da Segunda Guerra Mundial uma nova ordem internacional que não fosse mais baseada na força, mas no Direito e na justiça. Sob o modesto título de Declaração sobre os fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), esse texto proclama os princípios “plenamente aplicáveis a todos os povos do mundo [...] nos quis a política de seus Membros deveria se inspirar”. A essa Declaração de Filadélfia seguiram-se, algumas semanas mais tarde, a conclusão dos acordos de Bretton Woods, no ano seguinte a criação da Organização das Nações Unidas e, enfim, de um texto pioneiro que se esmerava em fazer da justiça social uma das pedras angulares da ordem jurídica internacional, e cujo espírito se encontra aplicado a cada uma das etapas ulteriores” (SUPIOT, 2014, p. 9).

51 “Todos os seres humanos, quaisquer que sejam sua raça, sua crença ou seu sexo, têm o direito de perseguir seu progresso material e seu desenvolvimento espiritual na liberdade e na dignidade, na segurança econômica e com chances iguais” (SUPIOT, 2014, p. 23).

considerados insubmissos ou desertores e aos trabalhadores que tenham sofrido penas disciplinares, em consequência de greves ou dissídios do trabalho.

Em seguida, no artigo 157 da Constituição de 1946, foram repetidos os direitos sociais do trabalho da Carta Constitucional de 1934, como a essencialidade da remuneração, inclusive, com mais algumas previsões, como a de adicional noturno, participação nos lucros e resultados das empresas e quanto às necessidades normais que essa remuneração deveria atender, a qual foi estendida às necessidades do trabalhador e de sua família (BIAVASCHI, 2005).

Em um contexto de instauração da democracia e polivalência de grupos sociais reivindicando direitos, a sociedade ansiava por uma nova Constituição que representasse as tamanhas diversidades sociais, que resguardasse a igualdade de gênero e os direitos fundamentais. Diante desse contexto de ebulição, em 2 de fevereiro de 1946, instalou-se a assembleia Constituinte brasileira, que, no âmbito dos direitos trabalhistas, fez algumas ampliações, dentre as quais, proibiu as diferenças salariais, garantiu a estabilidade no emprego, com indenização ao trabalhador rural e urbano, estabeleceu a participação dos trabalhadores nos lucros da empresa e reconheceu as convenções coletivas de trabalho. Porém, no âmbito coletivo, apesar de ter afirmado a liberdade de associação profissional ou sindical, não constitucionalizou como princípios básicos a autonomia e a liberdade sindical (SILVA, S., 2008).

Só nessa Constituição de 1946 a Justiça do Trabalho tornou-se efetivamente parte do Poder Judiciário, com autonomia em relação ao Poder Executivo, competência específica, poder normativo e Ministério Público correlato junto ao Ministério Público da União. Contudo, demorou anos até que os juízes do trabalho fossem aceitos como membros do Poder Judiciário e décadas para ter equiparação de vencimentos, garantias, direitos e prerrogativas dos demais membros do Judiciário (MOREL; PESSANHA, 2007).

A carreira de juiz do trabalho passava a seguir o modelo da carreira da magistratura em geral, sendo composta de três níveis: juiz presidente de vara, juiz do Tribunal Regional do Trabalho (desembargador) e ministro do Tribunal Superior do Trabalho. [...]. Inserida no âmbito da Justiça Federal e, portanto, menos atrelada a interesses locais, a Justiça do Trabalho surge marcada pela natureza intervencionista e protecionista do Estado e, para isso, pretendia tutelar o trabalhador, definido como "economicamente mais fraco" (MOREL; PESSANHA, 2007, p. 91).

A história do Direito do Trabalho no Brasil foi marcada por grandes greves reivindicatórias de melhores condições de trabalho e de um salário minimamente digno. Entre 1960 e 1964, o país conviveu com profundas transformações na ordem econômica e social, decorrentes da industrialização e urbanização em curso. Houve um significativo crescimento do sindicalismo no país, nos setores urbanos e rurais, com proliferação de organizações político-sindicais, como as Ligas Camponesas e, no ano de 1963, foi aprovado o Estatuto do Trabalhador Rural (SILVA, S., 2008).

Em 1963, começou um intenso processo de repressão militar contra as organizações coletivas, cujo principal alvo são os sindicatos. No ano seguinte, é instalada uma ditadura militar no país que freia o processo de desenvolvimento de políticas sociais. “Instaurou uma segunda fase nas relações de trabalho, de flexibilização regulatória e de repressão ao movimento sindical, que se estenderá até 1984” (SILVA, S., 2008, p. 195).

Na Carta de 1967, no tocante aos direitos do trabalho, foi mantida a regra que permitia a deflagração de greve nos setores não essenciais. Destacase, porém, o retorno a um sistema constitucional de proibição à greve em atividades essenciais, a afirmação de um sindicalismo com funções delegadas pelo poder público e a determinação constitucional de obrigatoriedade de voto nas eleições sindicais. A Carta reduziu a idade mínima para o trabalho de 14 para 12 anos contrariando Convenções Internacionais ratificadas pelo país, e suprimiu direitos anteriormente assegurados na Constituição de 1946. Estabeleceu, por exemplo, que a estabilidade do trabalhador com uma indenização na dispensa poderia ser substituída por um fundo de garantia equivalente. Permaneceram o poder normativo da Justiça do Trabalho, limitando aos parâmetros fixados por lei ordinária, e o reconhecimento formal das convenções coletivas do trabalho (SILVA, S., 2008, p. 195).

A sexta Constituição do Brasil foi outorgada em 1967, sob a égide do regime militar, que manteve no plano formal os direitos trabalhistas adquiridos na constituinte anterior e em seu artigo 157, §7º criminalizou o direito de greve nos serviços públicos e atividades essenciais<sup>52</sup>. Os governos militares fizeram um grande intervencionismo<sup>53</sup> no mercado de trabalho brasileiro, objetivando reduzir os espaços de autonomia coletiva, restringir as possibilidades de crescimento sindical, assim como limitar o poder normativo da Justiça do Trabalho (SILVA, S., 2008).

Gustavo Seferian Machado (2012) pontuou que a flexibilização trabalhista começou a ser pauta nacional nesse período. Conforme este, foi no bojo da ditadura civil-militar a inauguração do desmonte trabalhista no país, devido à implantação de uma série de políticas classistas, dentre elas, a mencionada Lei do FGTS (Lei nº 5.107/66), assim como a Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019/74), a Lei de Estágio (Lei nº 6.494/77) e a Lei dos Serviços de Segurança (Lei nº 7.102/83), entre outras – mas também nas práticas sociais.

Em maio de 1978, o movimento operário brasileiro, concentrado no ABC Paulista, com uma forte onda grevista, contagiou operários em várias cidades do país e, em quatro meses, mais de um milhão de trabalhadores tiveram aumentos salariais. Essa greve foi o anúncio do que viria a ser a década de 1980 no Brasil, um marco de luta pela redemocratização

<sup>52</sup> Para mais informações sobre a história social do trabalho, ver: (LAGO, 2014; SILVA, S., 2008).

<sup>53</sup> “As propostas apresentadas pelo governo militar foram autoritariamente incorporadas ao direito trabalhista brasileiro e, com a ajuda de intensa propaganda, inseridas no dia a dia do trabalhador. O FGTS, em particular, foi apresentado como opção ao regime de estabilidade, num claro movimento de transição entre um sistema e outro. Desde o seu início, o FGTS fora acompanhado de farta propaganda, e sua implementação nos anos seguintes, mesmo em condições favoráveis aos seus defensores – já que seus críticos tinham pouco espaço num momento de silêncio compulsório –, não se deu tão rapidamente. Podemos dizer que, em termos legislativos, a transição, ou melhor, a plena substituição do regime da estabilidade para o sistema do FGTS foi concluída na Constituição de 1988, três anos após o fim do governo militar e vinte e dois anos depois de publicada a lei 5106/66” (FREITAS, 2000, p. 43).

e pela garantia de direitos políticos, sociais e trabalhistas. Essa organização coletiva de trabalhadores foi denominada de “novo sindicalismo” e protagonizou uma fase de explosão de demandas trabalhistas, por meio de greves, negociação direta com o patronato. Esses trabalhadores também tomaram a cena pública pautando autonomia e liberdade sindical (MOREL; PESSANHA, 2007; SILVA, S., 2008).

A Assembleia Nacional Constituinte, instalada em março de 1987, foi a concretização das lutas da última década em prol da democracia, de direitos fundamentais individuais, coletivos e intergeracionais. A Constituição da República Federativa do Brasil (CFRB) de 1988 levou para o plano constitucional novas garantias trabalhistas, direitos já tratados por algumas categorias específicas em acordos e convenções coletivas naquela década, teses acadêmicas e vários direitos já existentes na legislação infraconstitucional (SILVA, S., 2008).

Todas essas constituições, bem como a CLT, as legislações esparsas e as teses doutrinárias antecederam o que veio a ser positivado no texto constitucional de 1988. Essa constituinte foi fruto da luta popular por melhores direitos políticos e sociais. Houve forte atuação do bloco conservador que impediu o avanço de garantias ao trabalho, contudo, devido à participação popular, sobretudo do movimento sindical organizado, foi garantida uma proteção mínima e a generalização (nessa época ainda não foi possível falar de universalização, pois essa garantia inicialmente era apenas para os urbanos e rurais, ficando os domésticos, até meados da segunda década do século XXI, à margem da integralidade dessa proteção) de conquistas trabalhistas que já eram realidade em algumas categorias profissionais com sindicatos mais estruturados (SILVA, S., 2008, p. 225).

Devido à aplicação do princípio da igualdade aos desenvolvimentos de todas as regiões do país, após a Constituição Federal de 1988, o Brasil não mais adotou a regionalização dos salários, como fizera a mexicana de 1917. Em 1988, além de um mínimo remuneratório, a Carta Magna, em seu artigo 7º, inciso V, passou a contemplar o direito ao piso salarial da categoria que pode ser até superior ao mínimo geral (BIAVASCHI, 2005).

Todavia, segundo Lawrence Estivalet de Mello (2020), o Estado, por meio do “poder da legalidade”, legitima e viola direitos fundamentais para o capital, bem como permite a discriminação de trabalhadores(as), ao consolidar um desenho constitucional lícito de um discriminatório Direito do Trabalho.

Como revela a Ministra do STF Rosa Weber, [...], “(...) a Constituição é viva, a Constituição é aquilo que o Supremo diz que é, a interpretação que confere ao Texto Constitucional” (BRASIL, 2015, p. 134 e 135). A denúncia da falsidade desta rigidez constitucional merece papel de destaque neste programa de investigação, [...]. Em tese, a Constituição apresenta uma maior rigidez em relação a leis e atos infraconstitucionais e, portanto, possui maior limitação a mudanças, como uma espécie de instrumento antidemocrático ou de preservação da tradição. Para Wolkmer (1989, p. 13), isso ocorre porque, pela qualidade de pacto político, “(...) a Constituição expressa uma forma de poder ideológico que se legitima pela natureza do compromisso e da conciliação”. Se a natureza do compromisso constitucional é política, ela guarda uma forte tensão, pois busca instituir um fundamento contrário à luta aberta e à violência privada, afirmando-se como única fonte legítima de poder (MELLO, 2020, p. 04).

Para Mello (2020), o Congresso Constituinte, apesar de ter ampla participação popular na correlação de forças, foi limitado pela dinâmica interna. Portanto, a promulgação da Constituição de 1988 consolidou alguns avanços sociais, mas no plano político renovou a democracia de cooptação. A exemplo disso foi a manutenção do juiz classista e a votação de ampla maioria na Constituinte pela unicidade sindical, modelo valorizado pela classe dominante. Também conforme este, o Direito do Trabalho se manteve ligado à maleabilidade da legislação ordinária.

Apesar das limitações do período Constituinte acima mencionadas, a promulgação da Carta Constitucional de 1988 representou um marco democrático e social no cenário nacional. Conforme Gabriela Delgado (2016), a promoção dos direitos sociais está garantida em várias passagens da Constituição, a exemplo do valor social do trabalho que é enunciado da República Federativa do Brasil. Assim, a Carta Magna apresentou um importante parâmetro para no que concerne ao direito fundamental ao trabalho digno. A Constituição também deu amplitude temática ao princípio da dignidade da pessoa humana, o que garantiu a aplicação multidimensional do princípio com o intuito de afirmação da pessoa humana como sujeito de direitos.

Destarte, conforme Isabela Fadul de Oliveira (2020), os trabalhadores brasileiros conquistaram um sistema legal de proteção social que cumpriu o papel de definir os direitos mínimos trabalhistas vinculados ao contrato de trabalho, bem como assegurou condições dignas de vida e reprodução social aos assalariados. E esse sistema é traduzido nos princípios protetivos do direito do trabalho que inspiram, ou deveriam inspirar, a atuação institucional jurisdicional e de fiscalização das relações de trabalho, especialmente por meio da Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho.

## 2.3 CONCLUSÃO

A regulação jurídica é uma das formas de dar hegemonia e legitimidade para o capitalismo, independente do modelo. Segundo Istvan Mészáros (2011), sem uma “estrutura jurídica, até os menores microsistemas do sistema do capital – antagonicamente estruturado – seriam rompidos internamente pelos desacordos constantes, anulando dessa maneira sua potencial eficiência econômica” (MÉSZÁROS, 2011, p. 108).

O processo histórico que culminou no desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil teve suas particularidades étnicas, culturais, políticas, materiais e geográficas e não pode ser comparado ao processo de outra nação. Para o contrato individual de trabalho chegar à sua forma padrão atual, positivado nos artigos 7º da Constituição Federal de 1988 e 442, *caput*, da CLT, (considerando padrão a forma desenvolvida na experiência fordista ocidental, durante o Estado de bem-estar social), existiu e existe uma disputa política e ideológica.

Diante do já mobilizado nessa pesquisa, pode-se afirmar que o sistema social brasileiro, conforme Graça Druck (2011), sempre foi precário<sup>54</sup>. O Estado de bem-estar social nunca foi alcançado e a exclusão sempre esteve presente. Portanto, a classe trabalhadora brasileira sempre conviveu com o fantasma da informalidade do vínculo trabalhista, tanto no âmbito rural, quanto no urbano, seja com a negação dos vínculos empregatícios (sobretudo, no interior do país e nas micro e pequenas empresas), seja com o medo do desemprego devido ao vasto exército de reserva presente no país. Corroboram com essa afirmação, as diversas pesquisas realizadas sobre o histórico do mercado de trabalho nacional:

À época da abolição da escravidão, os livres e libertos representavam um contingente de cerca de dez milhões de indivíduos, enquanto na condição de escravos mantinham-se tão-somente 720 mil indivíduos, de acordo com as estimativas de Conrad, apresentadas por Kowarick (1994). A maior parte da população livre e liberta estava, entretanto, inserida no que Furtado (1970) chamou de setor de subsistência. Assim, a porcentagem de escravos brasileiros vivendo no Rio de Janeiro, São Paulo e Minas Gerais, com relação ao conjunto da população escrava, passou de 36,7% a 51,1% entre 1864 e 1874. Só entre 1850 e 1885, as áreas produtoras de café destes três estados compraram cerca de 350 mil escravos, a maioria dos quais vinda de outras regiões do país. De fato, não há dados disponíveis sobre a população brasileira nos anos 1930. Recenseamentos demográficos foram realizados apenas nos anos de 1920 e 1940 e, mesmo nestes casos, não comportaram informações concernentes à absorção de mão-de-obra e às taxas de desemprego. Alguns pesquisadores envidaram esforços para estimar, por exemplo, as taxas de desemprego e mesmo a absorção de força de trabalho nas cidades. [...]. Outro trabalho importante de estimativas sobre subemprego e desemprego nas maiores cidades brasileiras foi realizado, para o ano de 1950, por Brandão Lopes. Utilizando-se dos dados do Censo Demográfico, este autor vai mostrar que a porcentagem de desempregados e subempregados em São Paulo naquele ano (16,1%) era a metade do que se verificava em Salvador (32,1%) ou Belo Horizonte (27,4%). Assim, de acordo com dados do Ministério do Trabalho, o setor informal em São Paulo absorveria, em 1984, 38,4% da força de trabalho, enquanto em Recife, à mesma época, esta porcentagem atingia 53,7%. O mercado de trabalho no Brasil, que nasceu em condições bastante peculiares, conforme observou-se na primeira parte deste capítulo, parece se consolidar depois de 1930, reforçando algumas de suas características. O setor de subsistência dos anos 1800 foi a primeira forma de repositório dos excluídos. Um século mais tarde, verifica-se a existência de um contingente considerável da população em situação de pobreza e se reproduzindo principalmente a partir de relações de trabalho não assalariadas e sem proteção; em suma, na informalidade (VASCONCELOS; TARGINO, 2015, p. 160).

---

54 Antes de prosseguir com a análise, importa conceituar e diferenciar entre si os termos precariedade, vínculo precário e precarização do trabalho. Precariedade é uma qualidade de algo que apresenta más condições ou não cumpre seu objetivo, é a característica de algo que é escasso, incerto e frágil. No mesmo sentido é o significado da palavra precário que significa “inseguro”, “pobre”, “difícil” e “não estável” (AURÉLIO, 2021). Portanto, nessa pesquisa quando for feita referência ao termo vínculo precário e precariedade estar-se-á referindo a algo ineficiente, incerto, instável, em péssimas condições.

Acrescenta-se o resultado da pesquisa realizada por Eugenia Leone, Marilane Teixeira e Paulo Baltar no Cesit-Unicamp. Os resultados da pesquisa mostram que, em 2014, 46,3% das pessoas ocupadas se encontravam na condição de informal<sup>55</sup>, em 2019 esse número aumentou para 50,5%. Contudo, embora tenha crescido de forma contínua para todos os segmentos no período compreendido entre 2014 e 2019, “é prevalecente entre as pessoas ocupadas negras, 54,5% e 53,0% para homens e mulheres, respectivamente” (BALTAR; LEONE; TEIXEIRA, 2021, p. 111).

Diante disso, apesar de todas as dificuldades e deficiências, a classe trabalhadora brasileira conquistou um sistema de proteção social trabalhista com princípios que lhe garantem a aplicação jurídica, bem como alguns aspectos dessa política governamental de bem-estar social, em resposta às reivindicações populares, foram incorporados no país, mesmo que de forma tímida.

Contudo, Gabriela Delgado (2006) chama atenção para falta de concretização material desses valores preceituados no texto normativo:

Ao se aprofundar a temática em seus contornos jurídicos percebe-se que a trajetória de exclusão social e de precarização dos contratos não permite a manutenção do sentido ético no trabalho, por meio da promoção do valor da dignidade do ser humano. A “pobreza é totalizante”. O trabalhador pobre não é pobre apenas porque não tem capacidade de adquirir uma renda minimamente razoável em face do trabalho prestado, mas também porque não tem educação, saúde, etc. Ou seja, a pobreza não possibilita a materialização de uma condição existencial digna, já que, para concretizá-la e desfrutá-la é necessário promover a indivisibilidade dos direitos fundamentais (DELGADO, 2006, p. 192).

Em vários momentos históricos, antes mesmo da implantação do sistema capitalista era possível observar a existência de vínculos precários com salários baixos e trabalhos degradantes que causavam precariedade ao trabalhador (CASTEL, 1998). Porém, no âmbito da Sociologia do Trabalho existe a tese da precarização do trabalho que cada ano mais ganha destaque nas pesquisas acadêmicas, nos movimentos sociais e nas decisões judiciais:

A precarização social do trabalho é um processo econômico, social e político que se tornou hegemônico e central na atual dinâmica do novo padrão de desenvolvimento capitalista, a acumulação flexível, no contexto de mundialização do capital e das políticas de cunho neoliberal (DRUCK, 2020, p. 500).

Esse processo não é apenas da forma de produção capitalista neoliberal (que será abordado no próximo capítulo como elemento de corrosão da vigência do projeto constitucional), ele é implícito ao modo de produção capitalista, entretanto, conforme exposto acima, se tornou hegemônico na atual dinâmica imperialista contemporânea do

---

55 “A informalidade aqui caracterizada corresponde ao conceito amplo e se diferencia do IBGE, uma vez que incorpora o trabalho por conta própria com ou sem CNPJ, contribuinte ou não da previdência social e o empregado no setor público sem carteira” (BALTAR; LEONE; TEIXEIRA, 2021, p. 111).

capital. Portanto, segundo Graça Druck (2020), não é um fenômeno novo, mas, sim, antigo que se renova, se reconfigura, se metamorfoseia e modifica toda a lógica do processo de gestão da força de trabalho em cada faceta do capital. Altera não só as condições de trabalho, bem como formas de resistência a esse modo de trabalho precário e as relações sociais (como os estudos, família, lazer, a educação e saúde do trabalhador), pois investe na descartabilidade dos trabalhadores que produzem e vivem do e para o trabalho.

Essa estratégia utiliza o exército de reserva do capital para impor a ideologia capitalista como óbvia e necessária, dessa forma é hegemônica a ideia de que é melhor ter um trabalho precário do que não ter um trabalho, visto que caso esse obreiro não aceite as condições impostas, terão outros trabalhadores que aceitarão. Faz parte da agenda imperialista mundial, pode ser apoiada pelo Estado e ter diversos reflexos globais. Porém, existe uma variação conforme a realidade social de cada país, níveis de democracia e conquistas da classe trabalhadora. Como a ideia de empresas que terceirizam a sua produção para outros países objetivando buscar matérias primas mais baratas e mercados de trabalhos com menor proteção social com o objetivo final de pagar um salário menor que o valor atribuído no país de origem dessas multinacionais.

Por fim, salienta-se que o afastamento da regulamentação da relação de trabalho no âmbito civil foi o reconhecimento da necessidade de conferir proteção social ao trabalhador subordinado, assim como de impedir o livre estabelecimento de cláusulas contratuais de trabalho em seus variados aspectos. Não é possível ter a universalização do contrato de trabalho padrão, pois constitui objetivo do sistema capitalista ter um exército de reserva que permita a margem de dominação para a superexploração do trabalho, sobretudo, em países do Sul do Globo, tidos como subdesenvolvidos, marginalizados e periféricos. Contudo, é possível lutar pela ampliação e melhoria dessa integração cidadã, pois o processo de luta por melhores condições sociais é constante em uma sociedade de classes.

# CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: ENTRE JORNADAS IMPERIALISTAS CONTEMPORÂNEAS, GOLPE E REFORMAS

Como já visto nessa pesquisa, longe de ser uma concessão burguesa ou fruto do acaso, o contrato de trabalho padrão vigente no Brasil, legislado no artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e 442, *caput*, da CLT, não começou em 1930, bem como não é uma concessão varguista, é a materialidade de um intenso, longo e doloroso processo de luta de classes. Esse processo foi preliminarmente abordado no capítulo anterior, seja por meio do conturbado contexto histórico social brasileiro, seja por intermédio das primeiras legislações sociais regulando o contrato de trabalho e, agora, será analisado como a implantação desse contrato de trabalho padrão no país foi atravessada pelas jornadas imperialistas contemporâneas associadas a uma fração da burguesia interna.

O presente capítulo prosseguirá com a análise histórica dos antecedentes sociais, econômicos e políticos que influenciaram na regulação pública do contrato de trabalho. Contudo, agora esse estudo será realizado no período entendido como de mudança no padrão de produção capitalista (década de 1970) à institucionalização do contrato de trabalho intermitente no país pela Reforma Trabalhista de 2017.

Visando uma aproximação com a teoria sociológica clássica, referenciar-se-á esse período histórico mundialmente iniciado a partir da década de 1970 como “sistema de acumulação flexível” (HARVEY, 2008) que será definido no tópico seguinte. Portanto, o sistema de acumulação flexível capitalista implementado no Brasil a partir da década de 1990 através das jornadas imperialistas contemporâneas (FONTES, 2010) será considerado um gênero.

Dentro dessa forma de acumulação o país conviveu com três momentos históricos: 1) implantação da agenda neoliberal no Brasil (1990-2003), 2) neodesenvolvimentismo (2004-2014) e 3) golpe político que culminou na volta do neoliberalismo, que gerou a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017 e a institucionalização do contrato de trabalho intermitente (2015-2018). Feitas essas considerações iniciais e com o intuito de atingir os objetivos propostos nessa pesquisa, para fins didáticos, esse capítulo será dividido nos três momentos históricos supramencionados<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Por fim, acrescenta-se que as categorias “neodesenvolvimentismo” e “neofascismo” (BOITO JR., 2016), no Brasil, foram impulsionadas, sobretudo, pelo Centro de Estudos Marxistas (Cemarx) do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas (IFCH-Unicamp).

### **3.1 EMERGÊNCIA DO SISTEMA DE ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL, IMPLANTAÇÃO DA AGENDA NEOLIBERAL E O PARADIGMA DA CRISE DO CONTRATO DE TRABALHO PADRÃO (1990-2003)**

O processo contemporâneo de expropriação emerge no contexto político econômico da Guerra Fria, pós-Segunda Guerra Mundial. Apesar de protagonizado pelos Estados Unidos como principal expropriador, não foi limitado a este. Fala-se em processo contemporâneo, porque antes já teve o processo colonial de jornadas imperialistas comandado pelos países europeus, sobretudo, pela Inglaterra (FONTES, 2010).

No Brasil, assim como nos períodos anteriores, novamente, foi necessária a atuação estatal para concretização desse processo de expansão do conjunto das relações sociais capitalistas. O Estado atuou em diversas frentes, seja induzindo o processo de industrialização, apoiando-o e garantindo a grande propriedade, rural ou urbana, seja contra as pressões populares (FONTES, 2010).

Nas duas décadas pós golpe militar de 1964 (1970-1980), a constituição de organizações foi variada no país, tanto de base empresarial, quanto sindicais e populares, o que ocasionou um intenso processo de lutas em direção à uma construção hegemônica. Contudo, os setores populares tiveram dificuldade de combater todos os expoentes que influenciavam diretamente suas vidas, seja o capital imperialista internacional, seja a interna política de repreensão ditatorial. Outros fatos se somaram a essa imensa gama de reivindicações, como a seletividade social dos serviços públicos (FONTES, 2010).

No plano internacional, emergia o sistema de acumulação flexível, conceito desenvolvido por David Harvey (2008) com base nas ideias marxianas para explicar as consequências da crise do sistema fordista de produção capitalista. O autor enfatizou que o deslocamento espacial e temporal promovido pelos regimes fordistas para resolver o problema da superacumulação no período expansionista pós-guerra ocasionou no esgotamento do acúmulo de dívida sobre dívida e a monetização foi a caminho encontrado para resolver esse problema. A grande impressão de dinheiro disparou a inflação e reduziu o valor das dívidas passadas. Foram criados novos centros geográficos de acumulação – o sul e o oeste dos Estados Unidos, a Europa Ocidental, o Japão e posteriormente os países recém-industrializados, como o Brasil. Muitos desses sistemas se tornaram centros de acumulação competitivos e os regimes mais eficientes (como o japonês) aliados aos custos mais baratos com o trabalhador (como os países do Sul). Visto que os sistemas de proteção social do trabalho ainda não tinham a mesma força de execução como os países do Norte, aumentou a competição espacial e levou a desvalorização e desindustrialização de outros centros na década de 1970. Esse panorama de crise levou a necessidade capitalista de estabelecer outro regime de acumulação do capital, capaz de garantir uma sólida base de acumulação global.

Nesse interim, o sistema de acumulação flexível surge como uma opção para lidar com a crise fordista. Esse sistema recombina duas estratégias de procura de lucro

(mais-valia) marxianas. A primeira, mais-valia absoluta, apoiada na extensão da jornada de trabalho com e diminuição do salário objetivando garantir a reprodução da classe trabalhadora em um padrão de vida inferior ao do sistema anterior. Para tanto, houve a erosão real dos salários e a transferência do capital corporativo de regiões de altos salários para regiões de baixo salário, representando a face da acumulação flexível do capital. Nesse momento emerge o “fordismo periférico” e o Brasil é um dos países que recebe essas indústrias, sobretudo, no Estado de São Paulo na região do ABC Paulista (HARVEY, 2008).

Na segunda estratégia do regime de acumulação flexível, denominada mais-valia relativa, é utilizada a mudança organizacional e tecnológica para gerar lucros temporários para as empresas inovadoras e lucros mais generalizados com a redução dos custos dos bens que definem o padrão de vida do trabalho. Nessa estratégia também houve o uso do corte de postos de emprego, diminuição dos custos do trabalho, exigência por uma força de trabalho mais preparada e flexível para compreender, implementar e administrar os novos padrões tecnológicos. A implementação dessa segunda estratégia propiciou excedentes de força de trabalho e o retorno das estratégias absolutas de extração de mais-valia mais factível até nos países do Norte Global (HARVEY, 2008).

Dessa forma, a acumulação flexível na década de 1980 se mostrou como uma nova configuração, com diversas manifestações nos padrões organizacionais flexíveis, como a desindustrialização, a transferência geográfica das fábricas, a utilização das práticas mais flexíveis de produção do trabalho, da flexibilidade dos mercados de trabalho contratarem e demitirem pessoas, da automação, da inovação de produtos e da emergência dos mercados financeiros que permitiu grande parte desse descolamento geográfico da produção (HARVEY, 2008).

Em 1981, a formação do Partido dos Trabalhadores (PT) era antiburguesa com um programa político anticapitalista e que fazia reflexão sobre o papel do Estado. A fundação da Central Única dos Trabalhadores (CUT) em 1983 e a criação do Movimento dos Trabalhadores Rurais sem Terra (MST) no ano de 1984, oxigenaram o campo popular no cenário nacional. Com tendências essencialmente socialistas, naquele momento essas entidades tinham uma enorme preocupação e um compromisso social de formação da base, organização e composição das direções pela base de trabalhadores (FONTES, 2010).

Nesse cenário, Virgínia Fontes (2010), ao contrário de grande parte dos intérpretes da formação da sociedade brasileira (inclusive, os mobilizados nessa pesquisa), incorpora um outro elemento nesse processo de redemocratização do país, qual seja: as Organizações Não Governamentais (ONGs). Consoante a autora, na década de 1980 ocorreu o “primeiro surto de ONGs”<sup>2</sup> no Brasil e a “mercantilização da filantropia”. Nesse início, essas organizações tinham dois caracteres: 1) entidades empresariais já estabelecidas e fortemente internacionalizados; e 2) caráter popular, com entidades sociais

---

<sup>2</sup> A autora utiliza essa expressão para se referir a primeira onda de entrada de ONG's no país.

embrionárias, ligadas às igrejas (cristãs), benemerência internacional e, em sua maioria, com o tripé então constituído por PT, CUT e MST. “Em escala infinitamente menor, algumas ONGs expressavam a tentativa da unificação de lutas anticapitalistas no cenário mundial. A filantropia internacional apoiava diretamente a construção de grande parcela de ONGs” (FONTES, 2010, p. 231). Para Fonte, a adição desse fator

ajudou na segmentação do campo popular e para uma caminhada “em direção a uma cidadania da urgência e da miséria, convertendo as organizações populares em instâncias de “inclusão cidadã” sob intensa atuação governamental e crescente direção empresarial”. Consolidava-se uma subalternização direta da força de trabalho, mediada, porém, por entidades associativas empresariais, que procurava conservar nominalmente os elementos anteriores, doravante subordinados à dinâmica da reprodução da vida social sob o capital-imperialismo (FONTES, 2010, p. 251).

Esse processo de luta pela democracia e por reivindicações imediatas apagou a chama revolucionária contra o sistema capitalista, fazendo com que essas acepções fossem resumidas à mera estratégia irracional, limitada e utópica. A luta por dentro da ordem, a proximidade do Estado de Direito e a convivência com o mundo restrito à política institucional foram fatores que ajudaram na difusão da ideia de não superação do capitalismo, subalternizando a pauta sobre problemas estruturais, qual seja, a relação capital/trabalho (ou a existência de classes sociais), com a centralização do combate imediatista internacional “comum” contra a miséria, a pobreza e pela redução dos principais efeitos das desigualdades sociais (FONTES, 2010).

Virgínia Fontes chama atenção para o fato de que a ideia de democracia hegemônica era idealizada, em seus termos, “como o reino de uma sociedade civil filantrópica e cosmopolita, para a qual todos colaborariam, sem conflitos de classes sociais” (FONTES, 2010, p. 251). O grande problema dessa idealização é o conformismo com as desigualdades vigentes e o afastamento da ideia de rompimento com a ordem por meio da revolução. A democracia implantada possui limitadas estratégias e por esse motivo foi autorizada pelo capital a iniciar seu percurso com a eleição de Fernando Collor de Melo, “pela persuasão e pela truculência”.

Concomitante a esse período de luta pela redemocratização do país, o fenômeno neoliberal começou a ser lentamente introduzido, com a chegada do capital financeiro internacional no final da década de 1970 e a emergência do sistema de acumulação flexível no país em 1990. Em 1988, após um intenso processo de luta e mobilização social (constituente), houve a promulgação da Constituição Federal e a ratificação da democracia no plano formal. Contudo, devido às condições materiais existentes, sobretudo, aos fatos ocorridos na década de 1990 (a oficialização do programa neoliberal na agenda dos governos federais), o plano de materialidade dos direitos e garantias fundamentais consagrados em 1988 ficaram prejudicados (SANTOS, C., 2019), se iniciou uma verdadeira ofensiva aos direitos conquistados e presentes na Constituição.

Virgínia Fontes não utilizou a categoria neoliberalismo para fazer sua análise. Para ela, o debate sobre neoliberalismo traz a ideia de que a volta à socialdemocracia (ao tempo “áureo” do keynesiano no Estado de bem-estar social) resolveria os problemas entre capital e trabalho. A autora informou que o neoliberalismo é uma categoria muito descritiva que apaga “a discrepância que predominara entre a existência da população trabalhadora nacional nos países imperialistas e nos demais”, bem como elimina as características do imperialismo (FONTES, 2010, p. 187).

Contudo, nessa pesquisa entende-se que essa é uma visão simplista do termo, pois, o significado dos termos é um processo de disputa política, assim como muitos analistas podem mobilizar o termo “imperialismo” para defender o sistema social vigente e a ordem “natural” de expansão do capital e das relações econômicas, o termo neoliberalismo também pode ser utilizado com diversos sentidos. O neoliberalismo é entendido como um modelo, uma forma de acumulação dentro do sistema capitalista<sup>3</sup>. Esse modelo não é resultado do acaso histórico, mas de escolhas políticas feitas para responder o específico e histórico estágio de crise estrutural do capital passado por determinada sociedade.

Portanto, salienta-se que nessa pesquisa a categoria neoliberalismo é utilizada como a descrição de práticas políticas pensadas para contrapor as políticas desenvolvidas no Estado de bem-estar social (BOITO JR., 2018; FILGUEIRAS, L., 2012) nos países do Norte global, mas, sem abolir totalmente o papel do Estado, em outras palavras, subtração do estado social e aumento do estado penal financiador dos interesses da burguesia. Dentro de suas limitações teóricas, a supracitada categoria será mobilizada como uma instância desse imperialismo contemporâneo no sistema de acumulação flexível dentro do caso brasileiro.

Em verdade, a escolha teórica de utilizar o termo neoliberalismo (respeitando as suas limitações analíticas), como a própria Fontes assevera, é pelo seu “forte viés de denúncia” (FONTES, 2010, p. 187). Deste modo, a utilização desse conceito também consiste em um ato de insubordinação à ordem vigente. Sobretudo, porque muitos dos teóricos neoliberais tem aversão a esse termo, se intitulam “novos liberais”, “liberais na economia e conservadores nos costumes”, “vanguarda liberal”, “ultraliberais”, etc.

3 Equivocadamente, em outros trabalhos de autoria dessa pesquisadora a palavra “fase” foi utilizada para fazer referência ao modelo neoliberal. Entende-se como um equívoco, porque a palavra fase pode dar a falsa ideia de que a passagem por esse modelo é necessária ou indispensável para história da humanidade, ou, mero fruto do acaso, o que não corresponde à realidade histórica. Hegemonicamente o mundo passa por esse nefasto modelo econômico devido a escolhas políticas realizadas pelos governos dos países capitalistas mais importantes – EUA, Japão e Alemanha. Conforme Luiz Filgueiras (2012, p. 42), esses três fenômenos (no caso, globalização, neoliberalismo e reestruturação produtiva) não são eventos naturais fruto do acaso. Apesar de haver uma tendência a tratá-los com uma grande dose de determinismo e inexorabilidade, como muitos analistas da teoria econômica e social do capital fazem acreditar. “Esta postura, além de servir de justificativa ideológica para as forças sociais que comandam esse processo, diluindo e confundindo os seus interesses materiais particulares com os interesses gerais, expressa, entre outras coisas, o sentimento de impotência vivido pelos indivíduos no que se refere às transformações daí decorrentes e que afetam direta ou indiretamente suas vidas. Na realidade, entretanto, pode-se perfeitamente identificar os seus principais sujeitos e agentes impulsionadores, quais sejam: as grandes corporações transnacionais (produtivas e financeiras), algumas instituições comerciais e financeiras multinacionais – FMI, BIRD, BID e OMC- e os governos dos países capitalistas mais importantes – EUA, Japão e Alemanha. Existe caminhos alternativos e esses fenômenos vem agravando a exclusão social em todo o mundo, sobretudo, em países subdesenvolvidos como o Brasil” (FILGUEIRAS, L., 2012, p. 42).

A teoria keynesiana se concretizou e, posteriormente, entrou em crise nos países do Norte global, fato que impulsionou a aceitação de outra teoria econômica e social, o neoliberalismo, que enquanto formulação doutrinária está vigente desde 1940. No Brasil, o Estado de bem-estar social jamais não foi alcançado por grande parte da população, portanto, está sendo implantado um sistema de acumulação flexível que precariza as frágeis e jovens regulamentações sociais (a exemplo da Reforma Trabalhista de 2017), sem, contudo, nunca ter tido um forte sistema regulatório, como na Europa.

Conforme Perry Anderson (1995), a obra “O caminho da servidão” de Friedrich Hayek (1944), pode ser considerada o ponto de partida de um movimento que desde os meados do século passado começou a angariar e incorporar vários teóricos para a construção da Sociedade Mont Pèlerin (como Karl Popper, Milton Friedman e Ludwig Von Mises). Essa sociedade tinha como proposta “combater o keynesianismo e o solidarismo reinantes e preparar as bases de um outro tipo de capitalismo, duro e livre de regras para o futuro” (ANDERSON, 1995, p. 10).

Para Friedman, o desemprego é um “custo social”, por conseguinte, um “mal necessário” para manter o equilíbrio no mercado de trabalho. Portanto, o aumento de desemprego é aceitável para controlar a inflação e para estabilidade monetária. “A taxa natural de desemprego seria a taxa de desemprego compatível com o equilíbrio no mercado de trabalho, consideradas as suas diversas imperfeições” (OLIVEIRA, A. 2013, p. 35).

Assim, a queda do muro de Berlim e o desmonte da União Soviética impulsionaram a ocorrência de novos desdobramentos no cenário mundial, visto que houve a deflagração oficial da jornada imperialista contemporânea, responsável pelo deslocamento da produção industrial dos países do Norte, para os países subdesenvolvidos do Sul, com menor poder de organização coletiva e uma recente cidadania regulamentada, bem como resultou “em profundas modificações na própria base organizativa da classe trabalhadora, que seria em parte desmantelada, e em grande medida, reconfigurada”(FONTES, 2010, p. 255).

A queda do socialismo em grande parte do globo terrestre significou que o capital não precisaria mais promover a falsa ideia de “humanidade”, “progresso” e “civildade”, como no Estado de bem-estar social, “tornando explícitos seus reais intuitos – máxima e necessária exploração da força de trabalho, maleável a todo custo visando sua expansão – e o seu *modus operandi* – propalando pela mídia um discurso de eficiência, lucro e concorrência” (MACHADO, 2021, p. 159).

Nesse interim, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)<sup>4</sup>, em 1994, divulgou um relatório informando que a manutenção do tempo de

---

4 Conforme definição retirada do site do Ministério da Economia do Brasil, “a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE, com sede em Paris, França, é uma organização internacional composta por 35 países membros, que reúne as economias mais avançadas do mundo, bem como alguns países emergentes como a Coreia do Sul, o Chile, o México e a Turquia. A Organização foi fundada em 14 de dezembro de 1961, sucedendo a Organização para a Cooperação Econômica Europeia, criada em 16 de abril de 1948. Desde 1º de junho de 2006, seu Secretário-Geral é o mexicano José Ángel Gurría Treviño. Por meio da OCDE, representantes dos países membros se reúnem para trocar informações e alinhar políticas com o objetivo de potencializar seu crescimento econômico e colaborar com

trabalho nos moldes “clássicos”, “padrão”, *standard employment relationship*, é um empecilho para gerar novos postos de trabalho. Essa flexibilização da jornada ocorre de diversas formas, seja com a adoção do banco de horas, seja com a utilização de arranjos mais rígidos, como o trabalho a tempo parcial voluntário, trabalhos temporários e a redução de incentivos fiscais não-neutros para a aposentadoria precoce (OLIVEIRA, A., 2013).

O manejo da jornada de trabalho sempre vem acompanhado da reorganização da remuneração, seja pela flexibilização da jornada aumentando a intensidade do trabalho ou horário de labor sem o aumento da contraprestação pecuniária, seja instituindo ou resgatando a remuneração por peça. Conforme Ana Luíza Oliveira, é a “remuneração condicionados à performance dos trabalhadores, seja ela individual ou coletiva, como através de bônus, metas, pagamento por empreitada ou Participação nos Lucros e Resultados (PLR)” (OLIVEIRA, 2013, p. 35), é a cultura da eficiência, da motivação, da responsabilização pessoal do trabalhador pelo valor salarial recebido. “A responsabilidade é do trabalhador e não uma questão sistêmica ou da classe a que pertence” (OLIVEIRA, A., 2013, p. 35).

Fala-se resgatando porque a remuneração por peça é uma antiga conhecida do sistema capitalista, portanto, é a utilização do arcaico como se moderno fosse<sup>5</sup>. Conforme Karl Marx (2017), o salário por peça é uma forma modificada do salário por tempo, pois nele existe a impressão de que o valor de uso não tem a força de trabalho do trabalhador, o trabalho é objetivado no produto. Então, essa forma de remuneração do trabalho acaba sendo mais interessante para o capitalista, visto que o trabalhador passa a empregar sua força de trabalho com a maior intensidade possível. Contudo, como quem tem o controle da intensidade do trabalho é o capitalista, essa forma de remuneração facilita a elevação do grau normal de intensidade do trabalho para extrair a mais valia, seja diminuindo o valor da peça ou aumentando a concorrência entre trabalhadores.

Ainda de acordo com Ana Luíza Oliveira (2013), o relatório da OCDE (1994) também discute as barreiras para contratar. Em verdade, discutiu as retiradas de barreiras para contratar/demitir com o falacioso argumento de que geraria mais empregos. Para tanto, foi desenvolvida a ideia de reforma do mercado de trabalho por meio de reformas legislativas para dar segurança jurídica ao empresariado na realização de desligamentos sem justa causa.

Ao diminuir as restrições às demissões (pois o discurso seria de que os empregadores não contratariam por não poder demitir depois), mas sancionar demissões discriminatórias e permitir contratos a tempo determinado. Flexibilizar o trabalho quanto ao contrato permite à empresa ajustar o volume de pessoal empregado às flutuações de demanda por seus produtos e pode ocorrer das seguintes formas: terceirização, contrato temporário, contrato com tempo determinado, contrato de tempo parcial, contrato *zero hour* ou contrato por agências (terceirizados) (OLIVEIRA, A., 2013, p. 41).

---

o desenvolvimento de todos os demais países membros. Por meio dessa cooperação, a OCDE tornou-se uma fonte importante de soluções para políticas públicas em um mundo globalizado” (BRASIL, 2021, p. 01).

<sup>5</sup> Inclusive, existem registros históricos de greve em 1860 contra essa forma de remuneração: a grande greve dos tecelões de fitas de Coventry (MARX, 2017).

No capitalismo, o jurídico é mobilizado para dar uma roupagem de legitimidade para a fetichização do processo de exploração e extração de mais-valia. No modelo neoliberal isso não poderia ser diferente, vários nomes adentraram o dialeto corporativista para dar esse “ar de legalidade”, como o trabalho uberizado, trabalho intermitente<sup>6</sup>, “falso autônomo” e o “empreendedor”. Esse processo de exploração também aposta na intensificação do processo do trabalho e na eliminação de postos de trabalho, o que resulta em mais desemprego, subempregos e precarização do trabalho (ANTUNES, 2018).

Gustavo Seferian Machado (2012) denominou esse processo como retipificação dos contratos de trabalhos<sup>7</sup>, bem como informou que esse fenômeno é um dos epicentros do discurso neoliberal. Novas modalidades de contratação proporcionam a falsa sensação de combate ao desemprego e à informalidade, ao menos formalmente. Contudo, o resultado disso é a superexploração (conforme a teoria da dependência). Nesse sentido, Machado frisou que o contrato de prestação de serviços, de trabalhador autônomo e empreitada mista são uma caminhada em direção à “revalorização dos contratos civis” na esfera trabalhista.

Em outras palavras, a tese neoliberal aponta que a proteção legal ao trabalhador proporcionaria uma perspectiva de fuga ao assalariamento, ainda que por vezes vindicada na forma travestida de trabalho assalariado, quando não a diminuição dos postos de trabalho, e em nada favoreceria o trabalhador (MACHADO, 2012, p. 155).

Também nesse sentido, entende Virgínia Fontes,

para fomentar a extração de sobretrabalho, renovando modalidades tradicionais de exploração. Forja-se uma cultura cívica (ainda que cínica), democrática (que incita à participação e à representação) para educar o consenso e disciplinar massas de trabalhadores, em boa parte desprovidos de direitos associados ao trabalho, através de categorias como “empoderamento”, “responsabilidade social”, “empresa cidadã”, “sustentabilidade” (FONTES, 2010, p. 259).

Então, a mudança de paradigma para o modelo de acumulação flexível, com um processo do trabalho de matriz toyotista (FILGUEIRAS, L., 2012), ocasionou o rompimento do capital com o contrato de trabalho padrão baseado no modelo de produção anterior. Contudo, não para formalizar um contrato de trabalho que conferisse mais garantias e direitos sociais para o trabalhador, mas, sim, para diminuir os custos trabalhistas e aumentar a margem de lucro das empresas na exploração do trabalho pelo capital.

Nessa toada, esse rompimento, em um instável e frágil mercado de trabalho formal,

---

6 Essa forma de contratação será desenvolvida no segundo capítulo dessa pesquisa, mas cumpre contextualizar que essa “modalidade de contratação possibilita ao trabalhador planejar sua vida em função do trabalho, programando o seu dia-a-dia para o desenvolvimento de suas relações sociais e projetando o seu futuro, tanto pela perspectiva de desenvolvimento de uma carreira, quanto pela possibilidade de investimentos de longo prazo na sua formação e na aquisição de bens, sendo que tal condição se dá em razão da previsibilidade dessa modalidade contratual, que estima tanto o tempo disponível, o tempo de execução e a contraprestação. Do lado empresarial, o contrato de trabalho típico permite ao empregado integrar-se à dinâmica empresarial, o que aumenta o grau de fúducia, o engajamento subjetivo e a qualidade do serviço” (LEMOS, 2018, p. 135).

7 A ideia de retipificação é porque, conforme o autor, essas modalidades já existem, apenas são novamente tipificadas e renomeadas (MACHADO, 2012).

já possibilita a visualização de desastrosos resultados, como no Chile<sup>8</sup> e, até mesmo, no Brasil, pois o modelo neoliberal (sua fundamentação ideológica, política e o início de sua execução prática) já perdurou por mais de meio século, portanto, não é tão recente. Dessa forma, a flexibilidade nacional estava em constante diálogo com a flexibilidade internacional, como as da OCDE em 1994 (FILGUEIRAS, L., 2012).

As propostas neoliberais, conforme Armando Boito Jr. (2016), contemplaram as demandas do capital internacional e da fração da burguesia brasileira a ele integrada. As ideias neoliberais estão dentro da ideia de capital-imperialista contemporâneo desenvolvida por Virgínia Fontes (2010), pois essas políticas vêm de fora para dentro. Esse é o ponto de convergência abordado no início do tópico, qual seja, entender que o imperialismo é gênero, mais abrangente que o neoliberalismo e que esse último não é aceito por todas as frações da burguesia nacional<sup>9</sup>.

Em relação a esse mesmo período histórico de emergência do sistema de acumulação flexível, se insere o trabalho de Pierre Dardot e Christian Laval (2016), que, a partir da realidade europeia fez uma análise da emergência do neoliberalismo em nível mundial. Para os autores, o triunfo do neoliberalismo no Ocidente foi na década de 1980, com uma política denominada de “conservadora” e “neoliberal” que se difundiu com o uso da liberalização financeira e globalização da tecnologia.

Contudo, importa salientar que no Brasil, apesar de algumas privatizações, da institucionalização do FGTS e da mudança no processo do trabalho nos moldes do capital imperialista contemporâneo feito na Companhia Siderúrgica Nacional na década de 1970, foi só na década de 1990 o marco neoliberal no país (FONTES, 2010; OLIVEIRA, I., 2020), com a adesão ativa e passiva da população para a consecução material do desmonte dos escassos serviços e de conquistas sociais recentes. Sobretudo por causa da coligação entre os aparelhos privados de hegemonia de base empresarial. Para a consecução do domínio ideológico, foi fundamental uma “máquina” de marketing político. No Brasil, as revistas e jornais como Nova Escola e Veja, da editora Abril, foram vultosos meios de comunicação para divulgação das ideias neoliberais. Para ilustrar essa afirmativa, Fontes (2010) utilizou o caso da desqualificação do funcionalismo público no país na década de 1990 em prol do avanço da terceirização dos serviços públicos.

Abriu-se uma campanha contra as interferências sociais do Estado, em parceria com a grande mídia e com a obediência governamental, objetivando a venda das grandes estatais para as empresas monopolizadas, bem como a destruição dos direitos, principalmente os sociais, inscritos na Constituição de 1988. “A burguesia brasileira e seus

---

8 A ditadura Pinochet eliminou a legislação protetora dos direitos dos trabalhadores (Lei nº 20.940), inseridos em uma realidade altamente precarizante que o período de democratização ainda não logrou superar. Em termos gerais, essas reformas provocaram queda do poder de compra dos salários e, ao contrário do que prometido, brutal enfraquecimento das organizações sindicais, sem ter havido aumento de emprego, ao contrário até (LEIVA, 2012) e sem o número dos processos ajuizados perante a Justiça do Trabalho tenha reduzido, como os dados parciais obtidos apontam (BIAVASCHI *et al.*, 2017, p. 18).

9 Como será abordado quando recuperar o período histórico recente, pós jornadas de junho de 2013.

sócios internacionais passariam a contar, após a destituição de Collor, com um suporte precioso, extremamente conveniente para o projeto a que se propunham” (FONTES, 2010, p. 262).

os funcionários públicos, sobretudo os de baixo escalão, foram duramente penalizados no aspecto salarial sob a ditadura e pela inflação, na década de 1980. Embora com baixos salários, contavam com contratos permanentes e baixo risco de demissão, o que os diferenciava dos demais assalariados. Isso seria explorado a fundo pelo empresariado e pela mídia, na década de 1990, enquanto eles próprios fomentavam o desemprego (FONTES, 2010, p. 246).

Conforme Carlos Montañó e Maria Lúcia Duriguetto (2010), ciclicamente, a saída desse estado crítico pressupõe a utilização de algumas estratégias, quais sejam: 1) ampliação da extração de mais-valia absoluta; 2) fuga dos capitais para países sem excesso de mercadorias em relação à demanda; e 3) investimento na atividade financeira em prol do produtivo-comercial. Portanto, a solução dos analistas do capital para sair dessa crise cíclica do capital foi a implantação do contínuo estado de corte no social e intensificação do trabalho, sobretudo nos países com uma fiscalização do trabalho mais jovem e frágil.

Para Virgínia Fontes, apesar de todos os fatos ocorridos, a década de 1990 não pode ser considerada uma década perdida, seja pela capacidade de integração e união do PT (nos termos de Fontes, agia como um “estado-maior”), seja pela multiplicação de movimentos que ameaçavam desestruturar os tradicionais esquemas de dominação, “obrigando a uma recomposição, realizada às pressas com Collor de Mello e, depois, finalmente ajeitada com a ascensão de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) ao papel de porta-voz obediente das burguesias brasileiras e de seus sócios prioritários” (FONTES, 2010, p. 252). Alguns temas populares tornaram-se agenda obrigatória no cenário social e político nacional, tais como:

Igualdade (na denúncia das desigualdades sociais); solidariedade (objetivando ir além dos limites corporativos, no sentido 1); dependência e dívida externa; urgência de amplas reformas sociais e universalização das políticas públicas, com ênfase na saúde e na educação. É exatamente sobre elas que a luta seria travada na década de 1990 (FONTES, 2020, p. 251).

A chave de compreensão da implantação da hegemonia imperialista no país no final do século XX pode ser dividida em dois momentos simbólicos importantes: 1) a fundação do Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), criado em 1989; e 2) a institucionalização da Força Sindical (FS), em março de 1991. Fala-se em institucionalização, pois essa forma de organização laboral foi implantada como um projeto de governo para classe trabalhadora do país.

Conforme Ricardo Antunes e Jair Batista da Silva (2015), não existem dúvidas de que a criação da Força Sindical nos dias 8, 9 e 10 de março de 1991 buscava estabelecer uma disputa no sindicalismo brasileiro, como uma alternativa à Central Única dos Trabalhadores, definida como radical, inconsequente e sem resultados tangíveis para classe trabalhadora.

Em sentido semelhante é o defendido por Vírgina Fontes (2010) ao afirmar que a Força Sindical inaugurou e permitiu a consolidação de um comportamento sindical atado ao corporativismo, imediatista e espetacular. Ligada, sobretudo, às empresas monopolistas sediadas em São Paulo, em seus anos iniciais teve como principal objetivo o combate à CUT.

A pretensão da Força Sindical era desarmar a resistência dos trabalhadores das investidas dos governos neoliberais e mudar a sociedade brasileira pela cultura sindical brasileira. Para tanto, a Força Sindical visava “lutar pelo capitalismo”, que expressava a concordância com a sociedade de mercado e o reconhecimento da vitória do capitalismo, sua ação sindical deveria buscar a melhoria das condições de trabalho, sem extrapolar este âmbito da melhoria da força de trabalho (ANTUNES; SILVA, J., 2015).

A Força pregava que não cabia ao movimento sindical interferência partidária, mas sim, uma ação e influência na esfera política. A despartidarização e ou desideologização do movimento sindical não era amparada na realidade, pois a nova Central caminhou em sintonia com os governos federais da década de 1990, apoiando as privatizações e a desregulamentação do mercado de trabalho, sob o argumento de que o Estado deveria interferir menos na economia, bem como “fez sistemática campanha contra a atuação do MST, chegando a criar a Força da Terra para combatê-lo e tentar se constituir – sem nenhuma efetividade – como alternativa entre os trabalhadores rurais” (ANTUNES; SILVA, J., 2015, p. 519).

Ricardo Antunes e Jair Silva defendem que houve a reconfiguração do movimento sindical cutista e que aos poucos a CUT foi deslocando o destinatário do seu discurso: da “classe” para a “cidadania” e “para o combate aos diversos problemas enfrentados pela classe trabalhadora, tais como discriminação racial, de gênero, geracional, desemprego, qualificação, terceirização etc.”. Contudo, a concepção de cidadania defendida pela CUT é deveras diferente do adotado pela Força Sindical, estando estrito no indivíduo produtor, consumidor e eleitor, em outros termos, “indivíduo que é capaz de produzir e consumir, sendo útil na esfera econômica” (ANTUNES; SILVA, 2015, p. 519).

O Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), que utilizou da sua credibilidade eleitoral para confundir o campo político nacional, o principal representante do capital neoliberal, ligado às principais entidades patronais do país, tais como: Federação Brasileira de Bancos (Febraban), Federação das Indústrias de São Paulo (Fiesp), Centro das Indústrias de São Paulo (Ciesp), Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro (Firjan) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI) (FONTES, 2010). Importa guardar o nome dessas siglas, pois, elas voltarão a aparecer mais algumas vezes nessa pesquisa.

A elaboração intelectual para o programa de governo de Fernando Henrique Cardoso pode ser encontrada no livro da Fiesp – Livre para Crescer – publicado em 1990: em vigoroso e dramático programa de predomínio do grande capital em vias de intensíssima concentração, a Fiesp dedicava-se cuidadosa e longamente a definir papéis para o Estado, estabelecendo as políticas econômicas e sociais de sua conveniência. Ao menos a metade do livro, de mais de 300 páginas, especifica o perfil do Estado proposto, assim como as políticas almejadas (FIESP, 1990; MARTINS, 2009, p. 111 et seq.). Ao listar a atuação “pedagógica” que deveriam adotar, mencionavam que “as organizações empresariais – sindicatos, federações, confederações e associações” (...) “precisarão liderar um pesado investimento na formação de pessoal em administração de conflitos” (Fiesp, 1990, p. 270, grifos meus). A intenção burguesa de reduzir a democracia a seu aspecto gerencial era explícita, permitindo compreender sua atuação conjunta em inúmeras frentes (FONTES, 2010, p. 263).

Na década de 1990, como visto, o discurso hegemônico do capital imperialista era de que o país estava em crise e precisava privatizar, flexibilizar as formas de contratação, assim como terceirizar o trabalho para atrair investimentos internacionais. Essas medidas neoliberais ortodoxas foram realizadas, contudo, o país não saiu da crise, (como já foi abordado, é uma crise do capitalismo, portanto, não resolvida com medidas paliativas dentro da ordem do capital). De acordo com Gustavo Seferian Machado (2012), impor essa agenda era um pressuposto para inserção do país no capitalismo internacional, para concessão de empréstimos de bancos internacionais e financiamento da dívida externa.

Nesse período houve a implantação de uma agenda de flexibilização da legislação trabalhista como um fator direto para inserção do país na competitividade internacional, nesse momento se inseriu o discurso da “crise”, “falência” do contrato de trabalho padrão positivado no país e a emergência de formas de contratação atípicas. No mesmo período, diversas entidades a serviço da jornada contemporânea do capital (como OCDE e Banco Mundial), sobretudo, na América Latina, utilizaram o argumento de que o contrato de trabalho padrão desenvolvido na experiência fordista estava em crise, pois era muito rígido e impedia que os empresários contratassem trabalhadores, portanto, essa forma de contratação deveria ser flexibilizada para atender as necessidades contemporâneas de contratação (FONTES, 2010; OLIVEIRA, A., 2013; OLIVEIRA, I., 2020).

Para Pierre Dardot e Christian Laval esse discurso de “crise” e “falência” faz parte da disciplina neoliberal, essa não é limitada à orientação das condutas econômicas, ela é inserida na racionalidade dos agentes. Assim como, “não se reduz à instauração de situações de concorrência que obrigam o indivíduo a escolher muito além da esfera do consumo de bens e serviços comerciais” (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 225). A extensão e a intensificação dessa lógica de mercado tiveram efeitos muito patentes na organização do trabalho e nas formas de emprego da força de trabalho. A lógica do poder financeiro acentuou o disciplinamento dos assalariados submetidos a uma exigência de resultados cada vez maiores e a busca obsessiva por mais lucro na bolsa de valores, o que implicou

na garantia aos proprietários de um crescimento contínuo dos seus rendimentos à custa dos assalariados e evidenciou as desigualdades e distribuição de renda.

Portanto, a interferência dessas empresas internacionais do Norte Global na política nacional dos países do Sul Global ganhou o nome de globalização para a maioria da população e foi associada à criação de novos postos de emprego no país, o que gerou uma legitimidade para essas multinacionais intensificarem a jornada imperialista contemporânea em busca do barateamento dos custos da produção. Conforme Gabriela Delgado (2006), essa justificativa patronal de que a força de trabalho formal brasileira é extremamente onerosa, assim como é um verdadeiro empecilho para a inserção do Brasil na economia mundial vem desde a década de 1990 e não merece prosperar, devido sua falta de respaldo técnico.

Na teoria econômica Dari Krein e Marilane Teixeira (2021) afirmam que a concepção de novos tipos de contrato mais adaptáveis ao contexto econômico e à realidade da empresa inserida em uma maior concorrência em razão da globalização e das mudanças tecnológicas desvia o foco do problema do emprego da dinâmica da economia e da forma de organização da vida social para o interior do mercado de trabalho e para os indivíduos em particular.

É parte de um processo de redefinição do padrão de relações de trabalho, de desconstrução de garantias e de deslocamento da relação para uma regulação social mais privada, de mercado, compatível com o neoliberalismo e com uma economia desregulamentada, sob o domínio das finanças. É uma desconstrução dos limites das formas de contratação construídas no pós-guerra com uma inversão de lógica (KREIN; TEIXEIRA, 2021, p. 154).

Essas medidas influenciaram diretamente no discurso da crise do contrato de trabalho padrão no Brasil. O capital imperialista contemporâneo adentrou as fronteiras nacionais no início da década de 1990 com a promessa de globalização dos meios de produção e por meio de empresas multinacionais conseguiram isenções fiscais por anos e pagamento da remuneração inferior as conferidas nos países do Norte global. Assim como, trouxeram alternativas ao processo fordista de produção, como toyotismo.

Dessa forma, diante dessas orientações internacionais, a burguesia associada a esse capital internacional, sobretudo o industrial, absorveu essas demandas com o slogan “flexibilizar para modernizar”, pregando a institucionalização de mais formas de contratação atípica no país, sob o argumento de que a indústria nacional precisava dessas mudanças para competir com o comércio exterior. De acordo com Isabela Fadul de Oliveira até hoje esse é “o slogan que sustenta as teses da desregulamentação do mercado de trabalho, ou, em outras palavras, de sua regulamentação privada” (OLIVEIRA, 2020, p. 315).

### 3.2 NEODESENVOLVIMENTISMO (2003 – 2014)

A vitória popular de Luís Inácio Lula da Silva e sua chegada ao comando do governo executivo federal 2003 foi o marco inicial do neodesenvolvimentismo no Brasil. Essa vitória desacelerou o processo de implantação da agenda neoliberal e possibilitou alguns avanços sociais (desconcentração da renda, crescimento econômico e formalização de parte significativa do mercado de trabalho) (KREIN, 2018). Quando Lula chegou ao poder, o país passava por uma profunda crise econômica e social, contudo, para sair desse cenário (ao menos de forma imediatista), o então presidente, aplicou “medidas impopulares e liberalizantes para recuperar a ‘saúde’ econômica do país aos olhos do capital financeiro” (CAMPOS, 2016, p. 101).

No neodesenvolvimentismo (BOITO JR., 2018), as pressões estrangeiras diminuíram na América Latina, o foco dos Estados Unidos passou a ser o Oriente Médio, o que favoreceu a adoção de uma política externa mais autônoma pelo Brasil. E a China, nova potência mundial emergente, virou parceira comercial do Brasil. Nesse período, outra fração da burguesia interna, que tem algum grau de conflito com o capital internacional, conseguiu hegemonia e demandou a proteção estatal do mercado nacional face à concorrência externa, bem como o suporte para conquista de outros mercados, como o de países do Continente Africano. Contudo, essa mesma fração da burguesia interna mantém relações de dependência com o capital internacional de ordem financeira ou tecnológica por exemplo, e evita os confrontos abertos e diretos característicos de uma burguesia nacional. “O núcleo da burguesia interna são as empresas de construção civil, mineração e alimentos, mas abrange também outros setores” (SANTOS, C., 2019, p. 59).

Em setembro de 2008, após a eclosão da crise financeira internacional, com a quebra da bolsa de valores de Nova York, a OIT posicionou-se internacionalmente defendendo que as estratégias de enfrentamento da crise eram baseadas na promoção do emprego, no fortalecimento da renda dos trabalhadores e trabalhadoras e na defesa de políticas públicas de proteção social. Conforme Laísa Abramo (2010), a eclosão dessa crise deveria ter sido vista como uma oportunidade para redefinir as bases dos processos de desenvolvimento e crescimento econômico, a direção deveria ser em uma direção (em um modelo) mais sustentável, tanto do ponto de vista econômico, quanto social e ambiental.

Após a crise financeira de 2008, associada à descoberta do Pré-Sal e de uma burguesia nacional dividida, a política Norte Americana voltou a olhar para o Brasil. As pressões internacionais se tornaram mais intensas nos anos de 2010, com o debate de “combate à corrupção”, mesmo ano que a atuação dos tribunais passou a ser mais direta, devido à institucionalização da Lei da Ficha Limpa. Essa legislação ampliou as hipóteses de inelegibilidade dos candidatos e possibilitou que o Judiciário interferisse no registro de candidatura de indivíduos condenados por “órgão judicial colegiado” (BOITO JR. 2018; SANTOS, C., 2019).

Contudo, mesmo após a eclosão da crise, no Brasil, em 2010, “arrumar a casa” foi o termo utilizado na apresentação do Balanço do primeiro Programa de Aceleração do Crescimento (PAC)<sup>10</sup>. Na lógica governista, a implementação dessas medidas difíceis seria necessária para o posterior crescimento. A partir da implementação do PAC, conforme Cauê Campos (2016), muitos analistas deixaram de entender o governo Lula como neoliberal e lançam novas interpretações.

Podemos perceber o PAC como uma política econômica anticíclica, isto é, medidas que busquem ir contra as perspectivas que se colocam no cenário macroeconômico, assim, se vivemos uma crise deve-se aplicar medidas que favoreçam o crescimento, e vice-versa; isto faz parte do receituário econômico keynesiano, mas segundo Gonçalves (2012), não é o oposto ao neoliberalismo. Conforme este autor, faz parte do Consenso de Washington a reorientação dos gastos públicos para o investimento em infraestrutura, afinal se o Estado utiliza-se de seus recursos para solucionar estes problemas estruturais do país, o capital privado não precisa gastar os seus recursos com isso, o que cumpre com uma necessidade básica do neoliberalismo, aumentar as taxas de lucro do capital (CAMPOS, 2016, p. 103).

Apesar da implementação de algumas medidas liberalizantes no plano econômico e de “não rompimento” absoluto com a ordem liberal, nos próprios termos de Campos (2010, p. 103), afirma-se que o governo petista, conjunturalmente, não tenha sido neoliberal, mas, sim, neodesenvolvimentista. Nos termos desenvolvidos por Armando Boito Jr. (2016), os governos petistas representam o campo neodesenvolvimentista.

A política neodesenvolvimentista compreende a grande burguesia interna e atende algumas reivindicações do segmento operariado, da baixa classe média, de trabalhadores rurais da agricultura familiar e de trabalhadores da massa marginal, “segmentos com os quais formou uma frente política policlassista, ampla, heterogênea e contraditória que denomina frente neodesenvolvimentista” (BOITO JR., 2016, p. 156). Ainda de acordo com Boito Jr. (2016), contrários a esse campo são os apoiadores dos governos PSDB, que representaram frações da pequena e média burguesia interna, sustentados no campo neoliberal ortodoxo com demandas do capital internacional. Importa mencionar que, em relação aos direitos trabalhistas e previdenciários, essa contrariedade é bem tênue, pois a regulação social do trabalho, para conferir mais direitos fundamentais, costuma receber resistência do capital.

---

10 “O PAC compreende um conjunto de medidas econômicas, fiscais e institucionais que buscavam ‘quebrar os gargalos’ ao desenvolvimento do país e permitir a industrialização. Seus dois pilares principais foram, de um lado, medidas institucionais que buscavam facilitar as licitações e outros trâmites burocráticos para o início das obras e também cortavam impostos para os setores envolvidos com o programa, e de outro, medidas que facilitaram o crédito a empresas privadas pelo BNDES e Caixa Econômica Federal para que essas empresas pudessem realizar as obras necessárias. As obras do PAC são realizadas através de dois mecanismos: as concessões e as parcerias público-privadas (PPP). Estes se assemelham na medida em que atribuem a terceiros a realização de serviços designados pelo Estado, contudo, se diferenciam quanto à forma de remuneração: nas concessões, a prestadora do serviço é paga completamente pelo usuário e nas PPP a remuneração vem, parcial ou integralmente, do Estado. No caso do PAC, as concessões foram utilizadas principalmente para as obras de logística e as PPP para o eixo de energia, pois a lei que as regulamenta (Lei 11.079/2004) estabelece que o contrato não pode ter valor inferior a R\$ 20 milhões” (CAMPOS, 2016, p. 102).

O PAC, enquanto programa de governo, reafirmou o Brasil como exportador de *commodities*, pois favorecia a exportação de produtos primários, ao revés de países do Norte global que, primordialmente, exportam produtos com alto valor agregado. Portanto, foram

ferrovias e rodovias conectando os produtores de cana-de-açúcar e soja com portos para transportar estes produtos para o exterior. E no que se refere ao desenvolvimento industrial de fato, no qual se gera mais emprego, com melhores remunerações, o incentivo ainda é tímido. Prova disto é que com a estagnação do consumo interno devido ao endividamento pessoal e a queda da exportação para a China, a crise econômica se aprofunda no país a partir de 2014 (CAMPOS, 2016, p. 103).

A hegemonia lulista foi incapaz de promover ocupações laborais mais qualificadas e permaneceu reproduzindo a pacificação social no contexto de crise da globalização neoliberal (BRAGA, 2017). Diversas legislações e propostas tendentes a flexibilizar direitos trabalhistas ganharam a forma jurídica, tais como:

Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005 que altera os artigos 37, 40, 195 e 201 da Constituição Federal, para dispor sobre a previdência social, e dá outras providências. Lei 11.196/2005 que libera a contratação de prestadores de serviços na condição de empresas constituídas por uma única pessoa. Proposta de Emenda à Constituição 369/2005 essa Reforma Sindical tem como uma de suas principais características a prevalência do negociado sobre o legislado, que significa a possibilidade de desrespeito às leis por via de negociação. Lei 11.603/2007 que permite trabalho aos domingos e feriados aos empregados do comércio e Lei 11.788/2008 que na prática, possibilita a utilização da mão de obra do estudante como forma de burlar direitos dos trabalhadores formais (MORAES, W., 2013, p. 08).

Conforme Dari Krein (2018), apesar de movimentos contraditórios ao ocorrido na década anterior e de um ascendente crescimento econômico pela inclusão social e aumento do poder de compra dos trabalhadores, a estrutura da precariedade ainda existia, como Programas de Remuneração Variável (PLR) e o aumento da terceirização.

Os governos Lula e Dilma renovaram as medidas de flexibilização das leis trabalhistas, na medida em que não as reverteram, nem estabeleceram um novo projeto desenvolvimentista, reflexão convergente com a desenvolvida nessa pesquisa. Os governos petistas, por exemplo, não implementaram a prometida proteção contra a dispensa arbitrária, mantendo o desrespeito à Convenção 158 da OIT, tal como os governos anteriores. E, das medidas pró-Trabalho<sup>11</sup>, nenhuma foi universal, assim como não contaram com a participação contributiva dos empresários (MORAES, W., 2013).

Wallace de Moraes (2013), a partir da análise das legislações sociais dos três governos, também conclui que as diferenças dos governos petistas para o de FHC foram: 1) o reconhecimento de algumas demandas dos sindicatos, sobretudo, a anistia dos

---

<sup>11</sup> Favoreceram-se os pescadores, as gestantes, setores do funcionalismo público e principalmente as Centrais sindicais, já existentes, que foram reconhecidas, enquanto diversos outros setores sociais permaneceram esquecidos (MORAES, W., 2013).

sindicalistas penalizados pelo governo anterior; 2) aumento substancial dos postos de trabalho no funcionalismo público, o que significa mais trabalhadores com estabilidade e à margem da insegurança do setor privado; e 3) o bolsa-família, que atendeu a um número considerável de pessoas, melhorando a qualidade de suas vidas. Ainda, vale acrescentar que a política de recuperação do salário-mínimo também foi algo importante e diferente do governo FHC.

Ademais, corroboram com essa afirmativa os resultados da pesquisa realizada por Emanuelle Alícia Santos de Vasconcelos e Ivan Targino (2015) sobre o desenvolvimento da informalidade no mercado de trabalho brasileiro no período compreendido entre 1993 e 2013. Para tanto, os autores utilizaram os dados da Pesquisa Nacional de Amostra Domiciliar (PNAD). Conforme é possível ver abaixo:

Em um contexto de baixo dinamismo do crescimento econômico e elevada taxa de desemprego, tal qual ocorreu nos anos 1990, os resultados apresentados sugerem um elevado grau de informalidade no mercado de trabalho brasileiro, que chegou a representar cerca de 62% do total de ocupações geradas. [...]. Por outro lado, a partir de 2004, quando a economia apresentou sinais de recuperação, o cenário do mercado de trabalho começa a apresentar mudanças significativas. Nesse contexto de maior dinamismo econômico, constatou-se uma tendência de redução da informalidade no mercado de trabalho brasileiro entre 2004 e 2013, que registrou neste último ano um percentual de aproximadamente 52% do total da população ocupada. [...]. A partir de 2004 observou-se que o setor industrial começou a apresentar sinais de recuperação, retomando o dinamismo em termos de geração de emprego e renda, contribuindo assim para a redução de seu grau de informalidade. [...]. No tocante às formas de inserção na ocupação, os resultados evidenciaram que entre 1993 a 2013, o incremento no nível de formalização, deve-se basicamente a aumentos na participação dos *empregados com carteira* (incremento de 10,8 pontos percentuais) e a redução da informalidade deve-se principalmente a reduções nas categorias *trabalhadores não remunerados* (redução de 8,02 pontos percentuais) e *outros empregados sem carteira* (redução de 2,52 pontos percentuais) (VASCONCELOS; TARGINO, 2015, p. 146).

Na primeira década do século XXI também ocorreu o fortalecimento das instituições públicas que trabalham na proteção da aplicação das normas de proteção social. Esse fortalecimento deu-se com a ampliação da presença dessas instituições no território nacional e com uma ação mais incisiva na afirmação do Direito do Trabalho, especialmente no âmbito da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho. Inclusive, nesse período houve uma forte onda de formalização dos contratos de trabalho. Mesmo que essas instituições reflitam contradições sociais, a ampliação e fortalecimento de sua presença inibe fraudes trabalhistas e freia a tendência flexibilizadora (KREIN, 2018).

O governo Dilma Rousseff não eliminou os pilares do modelo capitalista neoliberal, mas tomou medidas visando atenuar os efeitos negativos desse modelo sobre o crescimento econômico. No primeiro biênio do seu primeiro mandato houve uma ofensiva política neodesenvolvimentista. Os anos de 2011 e 2012 ficaram marcados pelo uso estatal

da economia para “estimular o crescimento econômico – redução da Selic, do spread, desvalorização do real, ampliação da política de conteúdo local, isenções fiscais para capital produtivo e outras” (BOITO JR., 2016, p. 158).

Conforme Boito Jr. (2016), a ofensiva neoliberal atuou antes das manifestações de junho de 2013, portanto, a contribuição da classe trabalhadora para o surgimento da crise política vigente foi secundária. O autor define as manifestações de junho de 2013<sup>12</sup> como confusas, ao contrário da ofensiva neoliberal ortodoxa, que sempre foi nítida e forte o suficiente para depor uma presidenta, “conquistar” o poder governamental e impor sua agenda, inclusive, comprando notícias em grandes jornais e revistas de circulação nacional e utilizando da estrutura judicial<sup>13</sup>, com a Lava Jato, e estimulando as manifestações de rua (como na Copa do Mundo de Futebol em 2014 e nas Olimpíadas em 2016)<sup>14</sup> de modo a canalizá-las para o objetivo de derrotar eleitoralmente o governo Dilma.

A pressão da burguesia associada ao capital internacional e a agenda neoliberal foi intensa. Essa fração da burguesia nesse período não era hegemônica, pois a burguesia interna associada as políticas sociais estava integrada ao governo federal. Contudo, essa burguesia associada trabalhou em prol da desestabilização das políticas governamentais durante todo o período, com denúncias de corrupção que forçaram os tribunais a apurar e reverberar na grande mídia tais investigações, fator que contribuiu para desgastar as políticas governamentais (BOITO JR. 2018; SANTOS, C., 2019).

### **3.3 REFORMA TRABALHISTA DE 2017 COMO UM DOS RESULTADOS DA CRISE POLÍTICA DE 2015**

A partir de 2013, a interferência da burguesia interna associada ao capital imperialista internacional na política se intensificou e a defesa de uma agenda com intensas medidas neoliberais voltou ao debate popular. Esses acontecimentos culminaram com um intenso período de crise política que teve seu apogeu entre 2015 e 2018. Após Dilma Rousseff (PT) vencer as eleições presidenciais em outubro de 2014, iniciou-se um movimento encabeçado pelo candidato derrotado Aécio Neves (PSDB) alegando fraude das eleições presidenciais com acusações que jamais foram comprovadas.

Concomitante a isso, em 2015, o PMDB publicou o documento intitulado “Uma Ponte Para o Futuro”, cujo objetivo central foi propor um conjunto de medidas para redefinir

---

12 “As manifestações de junho de 2013 são um componente da crise por terem afastado grande parte da baixa classe média – que fora beneficiada pela forte expansão do ensino universitário promovida pelo neodesenvolvimentismo – do próprio governo neodesenvolvimentista” (BOITO JR., 2016, p. 160).

13 A ideia do Judiciário brasileiro como um ator social ativo nos rumos laborais do país será aprofundada no último capítulo.

14 “Em 2015 e 2016, diversas manifestações contra o governo e pelo impeachment de Dilma foram convocadas. Conforme levantamento realizado por diferentes institutos de pesquisas (Datafolha, 2015a e 2015b; Fundação Perseu Abramo, 2016), é possível afirmar que essas manifestações tinham um perfil de classe média (Cavalcante, 2015; Arias e Cavalcante, 2019) pois, embora contassem com a participação de setores populares, estes não constituíam sua maioria, a julgar pela renda, grau de escolaridade, ocupação e cor/etnia dos manifestantes” (GALVÃO; MARCELINO, 2020, p. 161).

o papel do Estado no Brasil e realizar uma série de reformas governamentais. Esse documento serviu como base para consolidar o apoio do “mercado”, dos demais partidos de direita (como o PSDB) e das instituições patronais como CNI, CNT, Febraban e Fiesp, para o Golpe Político Parlamentar que ocasionou no impeachment da presidenta Dilma Rousseff. Assim como para avançar o projeto neoliberal ortodoxo (inicialmente proposto no início da década de 1990 pelo PSDB) (KREIN, 2018).

Essa volta à hegemonia política da burguesia associada ao capital internacional, contou com a adesão da burguesia interna, do Poder Executivo e possibilitou a reimplantação da agenda neoliberal não só no Legislativo, mas também nos tribunais, provocando alterações na sua atuação, sobretudo, na produção de jurisprudências favoráveis a estes. Caio Santiago Santos (2019) sublinhou que mesmo os juízes justificando suas decisões com base nas normas, suas influências políticas e pessoais interferem na margem de discricionariedade das decisões judiciais<sup>15</sup>. Contudo, nesse período, houve o fortalecimento da imagem social do Judiciário, o que abriu margem para maiores arbitrariedades nos processos envolvendo políticos, a exemplo da Operação Lava Jato, internacionalmente criticada pelos diversos abusos institucionais.

A influência mais ampla da prática dos tribunais são fruto de uma série de fatores, como as reformas legislativas que modificam a competência e abrangência desses, as interferências do Executivo e Legislativo nas indicações dos magistrados nos tribunais superiores, bem como as propostas de ensino jurídico<sup>16</sup>. Dessa forma, o fortalecimento do Judiciário que vem ocorrendo desde a Constituição Federal de 1988 também favoreceu os grupos sociais que têm mais condições para mobilizá-lo e como visto acima, mesmo durante o neodesenvolvimentismo, a burguesia associada ao capital internacional conseguiu fazer eco para ter seus interesses sociais garantidos perante as instituições públicas.

Nesse sentido, a nomeação de um magistrado é produto de uma determinada maioria política, refletindo em alguma medida suas características e interesses. Grupos sociais com ampla representação política podem, portanto, influenciar a prática dos tribunais pela própria indicação de magistrados. Além disso, um sistema partidário fragmentado como o brasileiro, com dezenas de partidos registrados, pode contribuir para uma maior heterogeneidade no perfil dos magistrados dos tribunais superiores, ao contrário dos Estados Unidos, por exemplo, em que prevalece um sistema bipartidário. Outro exemplo de possível influência sobre o Judiciário é o mecanismo de impeachment de ministros dos tribunais superiores, uma prerrogativa exclusiva do Senado. No entanto, esse mecanismo não foi utilizado no período pós-1988. Uma terceira

---

15 Conforme pesquisa realizada por Boito Jr. (2018), o perfil dos magistrados influencia muito, eles integram a “alta classe média” e estão mais próximos dos grandes diretores das empresas do que dos movimentos sociais e de grande parte da população brasileira. Portanto, a atuação dos magistrados não está distante da classe que integram, nem do contexto político social.

16 “Em relação ao ensino jurídico, Gardner (1980) cunhou o termo “imperialismo jurídico” [*legal imperialism*] para as propostas vinculadas ao *law and development* da década de 1960 que difundiam, por exemplo, o método de caso em que estudantes assumem protagonismo na resolução de problemas no espaço de aula. Atualmente, o modelo norte-americano de clínicas jurídicas é difundido como forma de ensino por meio de experiências práticas no atendimento de pessoas de baixa renda, contando inclusive com financiamento de agências do Estado norteamericano (WILSON, 2011, p. 147)” (SANTOS, C., 2019, p. 54).

forma de influência sobre o Judiciário é um certo controle do Executivo e Legislativo sobre o orçamento e sobre benefícios corporativos de seus profissionais, o que ocorre tanto no âmbito da União e quanto no dos Estados. Por fim, o cumprimento de decisões judiciais pode depender em alguns casos de órgãos mais vinculados ao Executivo, como a Polícia Federal (SANTOS, C., 2019, p. 80).

Em 2016, várias manifestações protagonizadas pelos movimentos da esquerda brasileira se voltaram contra os cortes de gastos públicos promovidos pelo governo Temer e suas propostas de reformas trabalhista e previdenciária. Foram três dias de mobilizações nacionais contra Temer e as reformas, contudo, entende-se que essas manifestações foram organizadas tardiamente pelo movimento sindical, por exemplo, realizada apenas em 28 de abril de 2017, a greve geral teve grande repercussão e, segundo os organizadores, alcançou 35 milhões de trabalhadores em 26 estados e mais o Distrito Federal.

Conforme Andréia Galvão e Paula Marcelino (2020), apesar das seis manifestações contrárias a essa legislação, a Reforma Trabalhista não gerou tanta insatisfação popular quanto a Reforma Previdenciária. Essa afirmação decorre de vários fatores, dentre os quais destacam-se:

(1) o fato de que a maior parte dos trabalhadores brasileiros já trabalha em condições bastante precárias (a alta informalidade que historicamente caracteriza o mercado de trabalho no Brasil e os contratos atípicos existentes antes mesmo da reforma podem causar indiferença dos trabalhadores diante de uma legislação que não os protege); (2) a incorporação do discurso da modernização e da flexibilização das relações de trabalho por parte do movimento sindical (como já mencionamos, alguns sindicatos só existem devido à terceirização, uma vez que os terceirizados integram categorias profissionais distintas dos trabalhadores diretamente contratados pelas empresas); (3) a disseminação do discurso de modernização pela mídia e o culto ao empreendedorismo, o que faz com que muitos trabalhadores considerem tais mudanças inevitáveis, ou até mesmo desejáveis; (4) a difusão da lógica do “menos pior”, que consagra a tese de que é melhor ter menos direitos do que perder o emprego; (5) a transmutação da noção de justiça social, de modo que reduzir e diferenciar os direitos existentes passa a ser considerado uma forma de se promover a inclusão; e, por fim, (6) a divisão no interior das centrais, pois uma parte do movimento sindical não apostou na mobilização e sim na possibilidade de negociar uma medida provisória com o governo para promover a alteração dos aspectos considerados mais nefastos na reforma (GALVÃO; KREIN, 2018; GALVÃO; MARCELINO, 2020, p. 165).

A configuração e participação do movimento sindical nesse momento histórico merece ser destacada. No processo de impeachment, conforme Galvão e Marcelino (2020), os sindicatos de base não tiveram significativa participação. Dentre as centrais sindicais, a Força Sindical, mesmo com posição contrária de alguns dirigentes, foi a única central a aderir ao movimento pela destituição da presidenta Dilma, responsabilizando-a pela crise econômica e perda da capacidade de governabilidade.

Contudo, esse apoio da Força Sindical não se traduziu em mobilização de seus sindicatos nas ruas. Já as centrais sindicais e movimentos populares próximos ao Partido

dos Trabalhadores e de esquerda, tiveram um papel de destaque na articulação da resistência contra o golpe<sup>17</sup>. Por fim, “a CSP-Conlutas, outra das centrais que emergiu como oposição de esquerda aos governos petistas, não integrou nenhuma dessas frentes, considerando que a defesa das instituições democráticas não passava de pretexto para a defesa do governo Dilma” (GALVÃO, MARCELINO, 2020, p. 162).

As várias propostas apresentadas por esse documento do PMDB foram concretizadas, seja no governo Michael Temer, seja posteriormente no governo Bolsonaro, com o Ministro da Economia Paulo Guedes, através da Emenda Constitucional nº 95/2016<sup>18</sup>, do congelamento dos gastos públicos por 20 anos, da Reforma Trabalhista de 2017, da Reforma da Previdência, das mudanças nos órgãos de fiscalização ambiental, das privatizações de grandes empresas públicas, dos grandes investimentos em bancos e no capital financeiro em detrimento de políticas sociais, dentre outras medidas. Por questões metodológicas, essa pesquisa irá abordar a análise da Reforma Trabalhista de 2017, bem como seus primeiros impactos, no decorrer do tópico seguinte.

O crescente avanço da agenda neoliberal sobre os países da América Latina é incisivo no processo de conversão do que era indisponível, rígido e inviolável em flexível, como as privatizações das estatais e as reformas para mitigar direitos sociais. No Brasil, com a promulgação da Lei nº 13.467, em julho de 2017, a lei da Reforma Trabalhista, foi um grande passo para concretizar o projeto neoliberal que, desde a década de 1990, vem avançando na flexibilização da legislação trabalhista.

A Reforma Trabalhista de 2017 fez modificações estruturais no arcabouço legal laboral, conforme Souto Maior e Valdete Severo (2017), foram mais de 200 modificações no texto da CLT. Os argumentos patronais que mais se sobressaíram para justificar essa alteração legislativa foram: o elevado custo do trabalho e a burocracia trabalhista, como fatores que impedem o crescimento econômico e a produtividade<sup>19</sup> brasileira (CNI, 2017).

Consoantes essa linha de raciocínio empresarial, a legislação trabalhista brasileira é rígida e gera custos desnecessários, bem como burocracia, insegurança jurídica e compromete a sobrevivência das empresas. Portanto, o desemprego existira devido às inflexíveis regras de contratação, remuneração e uso da força de trabalho positivadas no

---

17 “Essa reaproximação levou à constituição da Frente Povo Sem Medo, composta por CUT, Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Intersindical, Movimento dos Trabalhadores Sem Teto (MTST), que, ao lado da Frente Brasil Popular, integrada por CUT, Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Movimento dos Sem Terra (MST), entre outros, constituíram as principais forças a atuar na convocação das manifestações em defesa dos direitos e das liberdades democráticas” (GALVÃO; MARCELINO, 2020, p. 162).

18 “Logo ao assumir, Temer consagrou a política de austeridade instituindo, por meio de uma emenda constitucional (EC 95/2016), um teto que limita, por vinte anos, o crescimento das despesas do governo federal, vinculando-as à inflação. O teto de gastos impõe um acentuado corte de recursos em saúde, educação e infraestrutura, sinalizando ao “mercado” o abandono da política neodesenvolvimentista” (GALVÃO; MARCELINO, 2020, p. 160).

19 Segundo Marilane Teixeira e colaboradores (2017, p. 56), “não existe apenas um conceito de produtividade, mas vários. Ele pode ser compreendido como uma forma de maximizar o uso de recursos: equipamentos para expandir mercados, aumentar o emprego, ampliar os ganhos reais de salários e melhorar os padrões de vida da sociedade. Mas também pode ser visto como uma forma de assegurar ganhos imediatos, sem a introdução de mudanças mais sistêmicas. Essa concepção parte do pressuposto de que só a quantidade de trabalho está em condições de variar, portanto, a redução dos custos do trabalho constitui o principal objetivo a ser alcançado. Essa é a visão que predomina atualmente entre os empresários”.

texto da CLT, que insiste em tratar todos os trabalhadores como hipossuficientes (CNI, 2012). Como é possível depreender da leitura do tópico anterior, são os mesmos argumentos utilizados no final do século passado nos relatórios das organizações internacionais e patronais pátrias. Portanto, a influência do capital imperialista internacional nas políticas regulatórias internas não cessou.

Macroeconomicamente, as estratégias de flexibilização trabalhista destroem os postos de trabalho em períodos de crise, de modo que a retomada posterior da atividade econômica, quando ocorrer, não será suficiente para repor os empregos perdidos (CISNEROS; TORRES, 2010). Nesse sentido, é o entendido por Vitor Filgueiras (2019), ao informar que o custo trabalhista é um fator pouco relevante dentre as diversas variáveis na tomada de decisão dos empresários e menos importante que as políticas macroeconômicas na definição do nível de emprego.

Desta forma, a retomada dos postos de trabalho só será possível com o estímulo da recuperação da atividade produtiva e não com mudanças legislativas que mitiguem direitos sociais, contrariando as preconizações dos defensores da Reforma Trabalhista. A experiência brasileira recente demonstra que o emprego formal cresceu em períodos de forte dinamismo econômico. Conforme dados do sistema Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), entre 2003 e 2014, foram gerados 20.887.597 postos de trabalho no Brasil (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

O argumento disseminado no meio empresarial defende que a crise econômica decorreu do encolhimento nas margens de lucro dos empresários brasileiros no último período e a produtividade só será alcançada reduzindo custos. Essa forma de interpretação da crise considera os incrementos salariais como um vilão responsável por elevar os custos produtivos e reduzir dos postos de emprego por meio de políticas de ajuste, de modo a forçar a queda dos salários, utilizando o desemprego como um instrumento de regulação do preço da força de trabalho no mercado. Com a Reforma Trabalhista, os empregadores buscaram facilitar ainda mais a rotatividade e reduzir os custos de dispensa (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Uma das explicações para o decréscimo da lucratividade da indústria não está na política econômica de aumento do salário-mínimo e sim na transformação econômica brasileira. Com a abertura econômica para o capital internacional na década de 1990, as grandes empresas passaram a integrar uma rede global e as médias e pequenas, que não têm uma capacidade de influência na dinâmica dessa rede, passaram a ter pouca influência na sua margem de lucro (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Além disso, a grande influência do sistema financeiro no comportamento das empresas, a fim de compensar a queda de receita, chamou atenção pela sua magnitude. Uma empresa de capital norte americana noticiou que em 2016 seus bons resultados foram reflexos da adoção de uma nova gestão da força de trabalho e não das suas vendas. Ela despediu empregados e renegociou os contratos, diminuindo os salários e adotando o *home office*<sup>20</sup>, comportamentos altamente questionáveis do ponto de vista social (TEIXEIRA

---

<sup>20</sup> Home Office, na tradução livre, quer dizer: trabalho em casa, escritório em casa. No Brasil, essa modalidade foi regu-

*et al.*, 2017).

As experiências internacionais evidenciam que não é por meio da redução ou flexibilização de direitos que os empregos serão recuperados e a economia voltará a crescer. Conforme pesquisa realizada pelo Cesit-Unicamp (2017), em análise dos relatórios da OIT de 2015 sobre os impactos das normas de proteção ao trabalho no nível do emprego, não existe correlação estatística direta entre a rigidez legislativa trabalhista e o nível de emprego, ao revés, em países onde a desregulamentação cresceu, o nível de desemprego aumentou no período e onde a regulamentação se intensificou, o desemprego caiu no longo prazo (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Por fim, em relação ao contrato de trabalho, ocorreram mudanças objetivando deixar o trabalhador em condições vulneráveis de trabalho. Em primeiro lugar, destaca-se a liberalização total da terceirização em atividade fim e em qualquer setor de atividade, que se expressa em diferentes modalidades como no contrato temporário, no trabalho autônomo, na “pejotização” e na cooperativa de trabalho (KREIN, 2018). Em segundo lugar, agora os empregadores contam com várias possibilidades de contratos precários de trabalho, como o contrato temporário, parcial e o intermitente.

Contudo, a institucionalização da maioria deles não é grande novidade. Na década de 1990, no Brasil, ocorreu um forte movimento de regulamentação de contratos atípicos, que constituem verdadeiras opções para as empresas efetuarem ajustes no volume de trabalhadores, conforme a variação das demandas. As contratações atípicas são consideradas flexíveis, pois são alternativas criadas ao contrato trabalhista por tempo indeterminado para conferir ao empresariado margem de discricionariedade na hora de escolher a forma de contratação do obreiro, visando reduzir custos trabalhistas (KREIN, 2013).

As formas de contratação precárias e atípicas (trabalho temporário, terceirizado, jornada parcial, trabalho autônomo e o contrato de trabalho intermitente) foram incorporadas ao longo do texto da Reforma Trabalhista (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

(1) a ampliação do contrato a tempo parcial para até 32 horas semanais, inclusive admitindo horas extraordinárias; (2) a introdução do contrato intermitente, que proporciona liberdade para a empresa contratar somente pela jornada que o trabalhador efetivamente trabalhar, podendo apresentar grande descontinuidade, o que deixa o trabalhador em situação vulnerável, como se observa com o chamado contrato “zero hora” inglês (ANTUNES, 2015); (3) a extensão da contratação temporária para até 270 dias no ano, que é uma modalidade em que o trabalhador tem menos direitos e o empregador

---

lamentada pela Reforma Trabalhista de 2017, ao modificar o artigo 75 da CLT. Essa forma contratual atípica é defendida com o argumento de que o trabalho em casa é conciliável com outras atividades e o empregado tem maior liberdade para dispor do seu tempo. Contudo, na prática, o trabalho remoto faz parte de uma ideia econômica de racionalizar custos, com instalação e manutenção das dependências físicas, elas fazem exigências de resultados que acabam submetendo o obreiro a jornadas excessivas, diminui a capacidade de contestação coletiva do empregado, pois este não tem mais o contato diário com outros empregados da empresa, e apesar do monitoramento eletrônico, o trabalhador assume os riscos da atividade econômica e são responsabilizados pelas condições inadequadas de trabalho (TEIXEIRA *et al.*, 2017, p. 249).

fica desresponsabilizado por danos causados à saúde do trabalhador no exercício da atividade; (4) a desfiguração da relação de emprego disfarçada com a possibilidade da contratação do autônomo de forma continuada, configurando-se como uma forma de legalizar a contratação do trabalhador como pessoa jurídica em substituição ao contrato assalariado (KREIN, 2018, p. 88).

As contratações atípicas se inserem no rol de modalidades flexíveis de contratação que resultaram de mudanças legislativas influenciadas pela dinâmica do mercado de trabalho influenciadas pelos interesses das classes dominantes. Nessas contratações, os agentes econômicos utilizam brechas legais para forjar novas situações que reduzem os custos e aumentam a liberdade do empregador para manejar o volume da sua força de trabalho, fenômeno que desestrutura o mercado de trabalho formal (KREIN, 2013).

A respeito da classificação dos contratos em típicos e atípicos, importa trazer a classificação adotada por Enrique de la Garza (2010) em pesquisa realizada na América Latina. Conforme o autor, não é correto generalizar a classificação emprego típico como aquele que abarca a maioria da população, pois nos países subdesenvolvidos, a exemplo dos países da América Latina, nessa pesquisa denominados de países do Sul Global, sempre conviveram com a grande informalidade laboral da população. Portanto, Garza considera empregos típicos (ou clássicos) aqueles que a teoria e a pesquisa empírica apontam como mais desenvolvidos na proteção ao trabalho (industrial, fordista, estável e regulado). Essas reflexões sobre trabalho típico (clássico) desenvolvidas pelo autor são convergentes com o conceito de contrato típico (padrão) desenvolvido ao longo dessa pesquisa que considera típico e padrão o contrato de trabalho por tempo indeterminado desenvolvido na experiência fordista no país.

Em contrapartida, para Enrique de la Garza (2010, p. 64), o trabalho atípico é o antagonista do trabalho típico, o atípico ou não clássico é “aquele não subordinado a um único empregador, ou integrado a uma única empresa, sem contrato por tempo indeterminado, sem tempo integral, desprotegido, arriscado, mas não necessariamente precário; também aqueles em que o cliente está diretamente envolvido na produção”<sup>21</sup>. Assim, o autor compreende as relações laborais para além da relação de emprego, em seus termos, uma noção ampliada de trabalho, ele engloba nos atípicos os contratos não tipificados na legislação, o trabalho autônomo e os tipificados, mas precários, como o a tempo parcial e por chamada (no Brasil, denominado de contrato de trabalho intermitente).

Embora essa classificação de trabalho atípico seja pertinente e importante para compreender o mundo do trabalho nos países do Sul Global, esse não é o conceito de contrato atípico adotado nessa pesquisa. Aqui, o trabalho atípico é restrito as relações formais de emprego<sup>22</sup> que divirjam do contrato de trabalho padrão desenvolvido na

---

21 “Exemplos de empregos atípicos seriam: a tempo parcial, por chamada, por trabalho, sazonal, com agências de recrutamento, em casa, teletrabalho, aprendizagem ou julgamento, freelance, casa, mas também saúde tradicional, transporte, venda ambulante, atividades criminosas” (GARZA, 2010, p. 64).

22 Presentes os requisitos formais de um contrato de emprego (pessoalidade, onerosidade, subordinação e não even-

experiência fordista, não englobando os arranjos informais de trabalho, como o ambulante e ilegais, como as atividades criminosas.

Outro aspecto a ser pontuado como divergente da classificação feita por Enrique de la Garza (2010), é a não atribuição necessária do trabalho precário com o contrato atípico. Como o autor parte da ideia ampliada de trabalho, ele engloba tanto um trabalho autônomo realizado por um médico ou advogado bem remunerados, quanto um trabalho por chamada ou a tempo parcial realizado por um comerciário ou advogado em uma relação pejetizada precária como trabalho atípico. Dessa forma, nem toda relação de trabalho será de emprego, nem precária. Contudo, aqui é entendido que o contrato atípico é sempre em referência as relações de emprego que diferem do contrato típico (padrão) e sempre será considerado precário.

Inclusive, os contratos atípicos, conforme Graça Druck (2013), consistem no primeiro indicador de precarização social do trabalho que se soma aos demais indicadores de precarização do trabalho, quais sejam: 2) a organização e nas condições de trabalho, como ritmo e intensidade do trabalho; 3) a fragilização das condições de segurança no trabalho (como treinamento, informação sobre riscos, medidas preventivas coletivas etc.), assim como dilui as responsabilidades entre estáveis e instáveis; 4) o enfraquecimento da construção de uma identidade individual e coletiva o que torna mais complexa a alienação do trabalho; e 5) a fragilização das organizações de representação coletiva pelas novas configurações laborais, sobretudo, a terceirização do trabalho.

Ademais, a partir da classificação do tipo contratual é possível classificar os níveis de proteção atribuídos a cada trabalhador e garantir seu cumprimento. De acordo com Antonio Baylos Grau (1999), o contrato atípico é símbolo da desigualdade e da privatização dos direitos e garantias vinculados a estabilidade no emprego. Ele impossibilita a efetiva promoção profissional, aumenta o poder unilateral do empregador, concede aos trabalhadores atípicos as piores posições dentro do sistema de proteção da Previdência Social e mitiga a ação sindical.

Nas formas de contratações precárias como o trabalho temporário, terceirizado, jornada parcial, trabalho autônomo e o contrato de trabalho intermitente, os agentes econômicos utilizam brechas legais para forjar novas situações que reduzem os custos e aumentam a liberdade do empregador para manejar o volume da sua força de trabalho, como um efeito cascada que desestrutura o mercado de trabalho formal paulatinamente (KREIN, 2013).

Em relação à jornada de trabalho, ocorreram mudanças substanciais que modificaram a relação do direito brasileiro com o tempo de trabalho, merecendo destaque dois aspectos, quais sejam: a ampliação da liberdade do empregador para manejar o tempo de trabalho do empregado e o não pagamento de parte do tempo em que o trabalhador fica à disposição do empregador, mas não necessariamente está produzindo (KREIN, 2018).

---

tualidade), mesmo que a legislação não considere um contrato de emprego, devido a aplicabilidade do princípio da primazia da realidade presente no Direito do Trabalho será considerado uma relação de emprego.

1) ampliação dos mecanismos de compensação das jornadas por meio do banco de horas com uma limitação frágil da jornada diária ou semanal e ainda facultando a realização de acordos individuais (banco de horas individuais); (2) a possibilidade das empresas utilizarem a força de trabalho para além das 8 horas diárias (acrescidas de no máximo 2 horas extraordinárias), com a regulamentação da jornada de 12 x 36 horas para todos os setores; (3) o fim da necessidade da empresa comunicar as autoridades competentes caso precise estender a jornada diária por alguma “necessidade imperiosa”; (4) as pausas para amamentação serão objeto de livre negociação com o empregador; (5) o parcelamento de férias em até três períodos, nunca inferior a cinco dias, o que também abre possibilidade de o empregador organizar o período das férias de acordo com as suas necessidades no ano. [...]. (1) não cômputo das horas *in itinere* na jornada paga, isto é, o tempo de deslocamento para exercício da atividade em locais sem transporte público e de difícil acesso deixa de ser considerado como jornada; (2) considerar como jornada somente o tempo efetivamente trabalhado, desconsiderando as atividades preparatórias, tais como a vestimenta do uniforme, os exercícios, as atividades de comunicação e aviso etc.; (3) abrir a possibilidade de negociar a redução do intervalo da refeição para menos de 1 hora; (4) a não previsão de pagamento de horas extraordinárias no caso de *home office* (KREIN, 2018, p. 89).

Em relação à remuneração, as especificidades dessa regulamentação foram várias, como a possibilidade de redução salarial por meio de negociação coletiva ou individual, no caso dos trabalhadores considerados hipossuficientes; o estímulo à remuneração variável, sobretudo, com o Programa de Participação nos Lucros e Resultados; a possibilidade do trabalhador receber como pagamento bens, bônus e serviços; a possibilidade das gorjetas serem distribuídas e apropriadas pela empresa; e a não consideração de gratificações, auxílios alimentação, abonos, diárias de viagem, etc. como parcelas salariais, fato que compromete os direitos vinculados ao salário (KREIN, 2018).

Na questão das condições de trabalho, a legislação admitiu que por meio de negociação coletiva seja realizado o enquadramento de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, assim como permitiu que grávidas e lactantes laborassem em ambientes insalubres (KREIN, 2018). Entretanto, a despeito dessa disposição (NICOLI; VIEIRA, 2020), foi ajuizada a Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº 5.938, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos, objetivando, dentre outros preceitos, a inconstitucionalidade dessa disposição legal. Em 29 de maio de 2019, por maioria de votos, o Plenário do STF julgou procedente a ADI, declarando inconstitucionais os trechos dos dispositivos da CLT que admitiam a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes trabalharem em atividades insalubres em diversas hipóteses.

De acordo com Pedro Nicoli e Regina Stela Vieira (2020, p. 212), essa decisão é positiva às trabalhadoras, por ser “menos nociva do que o estado de coisas instaurado pela Reforma Trabalhista”, mas, constitui uma exceção no contexto geral de decisões julgadas pelo STF destruindo sistematicamente as garantias fundamentais do trabalho. Conforme diversas pesquisas acadêmicas realizadas, a exemplo do livro “O Supremo e a Reforma

Trabalhista: a construção jurisprudencial da Reforma Trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal” sob coordenação de Renata Dutra e Sidnei Machado (2021), com artigos de diversos pesquisadores do país, o STF tem construído uma jurisprudência ostensiva contra os direitos fundamentais do trabalho. No mesmo sentido afirma Aldacy Rachid Coutinho (2021), no livro supramencionado, que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é prognóstica e precursora da Reforma.

Um novo modelo de Estado e uma gestão mais flexível denotam a substituição de paradigma (sem superação do anterior) em proveito de uma racionalidade econômica da eficiência, consentânea com a lógica dos custos, desconsiderando os fundamentos constitucionais de proteção do trabalho e se afastando de uma racionalidade jurídica da legalidade. O Supremo Tribunal Federal se situa neste trilhar, então, como precursor da reforma trabalhista e a ADC 16, a ADI 1923 e o tema 246 em repercussão geral desvelam o prognóstico de um desmantelamento dos marcos regulatórios protetivos do trabalho e do trabalhador (COUTINHO, 2021, p. 32).

A legislação trabalhista reduziu custos e facilitou ao empregador dispensar os trabalhadores, ao permitir que o desligamento dos trabalhadores coletivamente e individualmente possa ser realizado sem necessidade de negociação com o sindicato ou prestação de contas às instituições públicas, bem como ao possibilitar a rescisão contratual por acordo (nessa hipótese, o trabalhador recebe o aviso prévio e a indenização sobre o saldo do FGTS pela metade, saca apenas 80% dos depósitos do FGTS e não tem direito ao seguro desemprego). Por fim, essa regulamentação, infraconstitucionalmente, desobriga que a homologação seja realizada na entidade de classe, bem como permite que exista uma quitação anual das obrigações laborais durante a vigência do contrato (GALVÃO *et al.*, 2017).

As máximas pregadas pelo patronato e positivadas nessa legislação defendem que não é papel do Estado impor esse tipo de regulamentação e que esse tipo de rigidez prejudica as relações privadas. Conforme essa lógica, para garantir trabalho a todos, deve ser flexibilizado o padrão de jornada de 8 horas diárias e deixar a crivo do empregador a possibilidade de modificar a jornada de trabalho conforme as necessidades da empresa, sem uma jornada fixa. Salienta-se que o STF, em 2022, no RE 999435/SP, sob relatoria do Ministro Marco Aurélio que a dispensa em massa de empregados deve ser precedida da tentativa de diálogo entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores.

Com esse argumento de flexibilizar o horário de trabalho do empregado, foram institucionalizados em várias partes do mundo inúmeras figuras contratuais precarizantes do trabalho, como o contrato a tempo parcial. Conforme Helena Hirata (2018) as contratações feitas com o contrato a tempo parcial são massivamente compostas de mulheres e o mecanismo também pode funcionar em sentido inverso e passar pelo crescimento da carga de trabalho além do horário legal. Também foi legalizado o contrato de trabalho intermitente, tema dessa pesquisa, uma forma de contratação em que o empregador utiliza

de princípio do sistema *just-in-time* que defende uma jornada flexível (hoje o trabalhador pode laborar 12 horas, amanhã não laborar e depois de amanhã laborar para atender as necessidades da empresa).

Ludmila Abílio (2020), no artigo “Uberização: a era do trabalhador *just-in-time*?”, mostrou como a Uberização do trabalho utiliza o método *just-in-time* para extrair mais valia. Conforme a autora, a condição do trabalhador *just-in-time* é de total disponibilidade para o serviço, mas com remuneração pelo que produz, portanto, por peça produzida. Abílio também destacou que essa é uma tendência global de transformação do empregado em trabalhador autônomo sem direitos trabalhistas e garantias de remuneração e limites do seu próprio tempo de trabalho.

A eterna batalha do capital para a redução dos poros do trabalho é finalmente resolvida. Note-se que já não se trata de conseguir utilizar a força de trabalho integralmente ao longo de uma jornada de trabalho definida: trata-se de ter a força de trabalho permanentemente disponível e só fazer uso dela quando necessário, remunerando-a estritamente pelo que for produzido (ABÍLIO, 2020, p. 116).

Os argumentos utilizados pelas entidades patronais são falaciosos. De acordo com os estudos preliminares realizados pela Remir Trabalho e sistematizado, inicialmente, no livro a Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade (KREIN; OLIVEIRA, R.; FILGUEIRAS, V., 2019), não houve diminuição do desemprego com a legislação mencionada.

os salários, após a Reforma, continuam muito baixos e não indicam uma recuperação em relação ao período anterior à sua implementação. Pelo contrário, há indicações de queda, tanto nos salários de entrada, quanto nos reajustes, como indicam os mais recentes dados sobre as negociações coletivas. Onde há sinais de avanço das novas formas de contratação, os dados iniciais mostram uma situação piorada para os trabalhadores, a exemplo dos contratados como intermitentes e parciais (FILGUEIRAS, V., 2019, p. 46).

Acrescentam-se os impactos dessa Reforma na economia do país, desde o início do período de recessão (segundo trimestre de 2014) o PIB per capita tem crescido em média aproximadamente 0,3% ao ano nos anos posteriores à recessão. O país apresentou alto nível de capacidade ociosa industrial, elevado desemprego, crescimento da informalidade (em 2014, 46,3% das pessoas ocupadas se encontravam nessa condição, em 2019 evoluiu para 50,5%)<sup>23</sup> e da subutilização da força de trabalho. Conforme Marcelo Prado Ferrari Manzano (2021), a adoção do novo marco de regulação trabalhista não produziu qualquer contribuição positiva para a melhoria do nível de atividade econômica do país.

---

23 “Ao menos até o ano de 2020, com elevada taxa de informalidade (segundo a PNADC era de 39,9% primeiro trimestre de 2020), não se pode observar nenhum efeito econômico virtuoso decorrente do novo marco legal do trabalho, tal como anunciavam os promotores da reforma. Nem a economia como um todo nem os setores de atividade econômica com maior intensidade do fator trabalho apresentaram qualquer mudança significativa em seu dinamismo” (MANZANO, 2021, p. 75).

Com isso, os dados gerais demonstram a queda da participação do emprego no setor privado com registro de 39,3% para 35,6%, ampliação do emprego do setor privado sem registro de 11,3% para 12,5% e do trabalho por conta própria de 23,4% para 26,0%, entre 2014 e 2019. A incorporação da força de trabalho se deu basicamente pelo trabalho informal e precário. As pessoas estão majoritariamente no emprego com registro, sem registro e no trabalho por conta própria. Contudo, há uma predominância das pessoas negras nos trabalhos mais precários, a exemplo do emprego doméstico com e sem carteira que corresponde a principal forma de ocupação de 17,9% das mulheres negras e de 9,9% das mulheres brancas, condição que praticamente se mantém inalterada ao longo da série analisada (BALTAR; LEONE; TEIXEIRA, 2021, p. 111).

O resultado do estudo acima é convergente com as pesquisas realizadas por Eugenia Leone, Marilane Teixeira e Paulo Baltar (2021), que asseveram que os principais responsáveis pela sustentação da elevada subutilização da força de trabalho, desde 2017, foram a força de trabalho potencial e a subocupação por insuficiência de horas trabalhadas<sup>24</sup>. Conforme os autores, a lenta retomada da atividade econômica ampliou a geração de oportunidades ocupacionais, mas não houve diminuição do intenso do número de desempregados, pois continuaram muito elevadas a força de trabalho potencial e a subocupação por insuficiência de horas trabalhadas.

Salienta-se que uma das grandes críticas<sup>25</sup> ao contrato intermitente pelos defensores do trabalho digno é o risco dessa subocupação por insuficiência de horas trabalhadas para um empregador (PEREIRA, 2019). O que ocasiona na realização de uma sobrecarga de trabalho para vários empregadores, pois esse trabalhador subocupado não consegue auferir renda suficiente em apenas um vínculo empregatício para se sustentar. Assim, tem que trabalhar mais (em vínculos formais ou informais) para obter uma renda maior.

Portanto, os dados acima mostram que a legislação da Reforma deu mais margem de discricionariedade para os empregadores ajustarem os salários segundo suas conveniências, aumentou o desalento, a informalidade e a rotatividade laboral. Assim como deixa os trabalhadores mais vulneráveis, especialmente em contextos de recessão econômica, pois é um grande aparo legal para fragilizar as relações trabalhistas.

---

24 Essa intensificação do aumento da incidência da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas afetou homens e mulheres, brancos e negros, mas as diferenças se ampliaram já que comparando, 2019 com 2014, o aumento da incidência da subutilização foi maior entre as mulheres negras (3,5 pontos percentuais) e as mulheres brancas (2,3 pontos percentuais) do que entre homens negros (1,5 ponto percentual) e homens brancos (1,1 ponto percentual) (BALTAR; LEONE; TEIXEIRA, 2021, p. 111).

25 Importa mencionar, a ampla discussão gerada pelo uso do *zero-hours contracts*, no Reino Unido em 2013. Embora institucionalizado em 1996, essa forma de contratação só ganhou popularidade em junho de 2013 após a divulgação da ampla utilização desse tipo de contrato por uma grande rede varejista e posteriormente em diversas redes de restaurantes, lanchonetes e outras grandes empresas, incluindo o Palácio de Buckingham. Esses debates levantaram diversas questões sobre o *zero hour contract*, como o seu significado, vantagens e desvantagens de sua adoção, os riscos da subutilização do trabalho, os direitos e os benefícios dos trabalhadores e quais as obrigações dos empregadores. Fato que levou o governo britânico a realizar consultas públicas para discutir as minúcias dessa forma de contratação e dar um ar de legitimidade a sua propagação. “O *contrato zero-hora* representa uma profunda tensão nas relações de trabalho, tanto que ele foi um dos principais pontos de discussão na última campanha eleitoral no Reino Unido no primeiro semestre de 2015” (MAEDA, 2017, p. 115).

### 3.4 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: A SOLUÇÃO PARA A “CRISE” DO CONTRATO DE TRABALHO PADRÃO?

De início, importa conceituar o que é um contrato de trabalho intermitente. O contrato de trabalho intermitente é uma forma contratual flexível que se caracteriza pela não fixação da prestação do serviço laboral como em um contrato por tempo indeterminado, existe uma indeterminação dos dias de trabalho e não trabalho. No Brasil, como já informado, essa forma de contratação foi legalmente institucionalizada com a Reforma Trabalhista de 2017. Porém, desde a década de 1990, a ideia de um contrato com a eliminação das porosidades<sup>26</sup> fora aqui introduzida pela empresa McDonald's. Portanto, essa forma de contratação não é criação nacional, mas Norte Americana. Contudo, foi com o *zero-hours contract* no Reino Unido que essa forma de contratação ficou internacionalmente conhecido.

O contrato intermitente brasileiro se insere na busca do capital imperialista contemporâneo pela flexibilização dos níveis de proteção assegurados pelo Direito do Trabalho. E esse tópico será voltado para o estudo direto da forma contratual intermitente visando perquirir sua origem material, sua institucionalização pátria e seu processo legislativo no Brasil, suas promessas nas exposições de motivos e publicações das entidades patronais, seu desempenho real no mercado de trabalho brasileiro e por fim, seu padrão regulatório no Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal.

#### 3.4.1 Jornada móvel variável: a antessala do contrato de trabalho intermitente

A “jornada móvel variável” é uma forma contratual ilegalmente introduzida no Brasil, no ano de 1995, pela rede multinacional de lanchonetes McDonald's. A empresa Arcos Dourados Comércio de Alimentos Limitada, “uma espécie de franqueada máster”, responsável pela operação da rede McDonald's no Brasil, México, Argentina e outros países da América Latina, importou dos Estados Unidos e introduziu no Brasil esse contrato que tem o mesmo fundamento de eliminação da porosidade da jornada de trabalho do atual contrato de trabalho intermitente.

Conforme Patrícia Maeda (2018), no modelo contratual de “jornada móvel variável” o empregado tem a fixação de uma jornada de trabalho previamente acordada, entretanto,

---

<sup>26</sup> Também denominado de tempos mortos. É um termo relacionado ao processo de produção do trabalho na sociedade capitalista em que a intensidade (o ritmo) do trabalho é aumentada para diminuir os tempos em que o trabalhador está na empresa, mas não está fazendo a produção de trabalho fim, por exemplo: uso de equipamentos tecnológicos para manter o ritmo do trabalho. Conforme Sadi Dal Rosso e Ana Cláudia Moreira Cardoso (2015, p. 632), a formulação clássica de intensidade laboral em economia política está integrada à teoria do valor de Marx e “gira em torno da ideia de que a intensidade laboral envolve, conforme seu grau, maior gasto de trabalho. O processo de intensificação laboral significa um aumento na produção de mais trabalho e de mais valor e este é o aspecto mais relevante do papel da intensidade na teoria do valor, pois permite a continuidade da acumulação, mesmo em situações de redução da duração da jornada laboral”. No caso da “jornada móvel variável”, a diminuição das porosidades do trabalho está relacionada ao pagamento de apenas das horas em que o trabalhador está realizando a atividade fim da empresa. No contrato intermitente essa técnica de produção do trabalho é utilizada quando o empregador condessa a realização das atividades da empresa em um curto período de tempo, por exemplo o trabalho que era para ser realizado em três dias em um ritmo razoável, ele convoca o trabalhador para realizar em um dia com um intenso ritmo de trabalho, com o objetivo de reduzir os custos do trabalho.

só recebe pelas horas consideradas efetivas de trabalho, em outros termos, só recebe quando está realizando a atividade fim da empresa que é a fabricação dos lanches.

Portanto, as horas à disposição do empregador não são contabilizadas. Contudo, na prática, o empregado tinha uma jornada de trabalho diária a ser cumprida, ele ficava aguardando ser chamado para trabalhar em uma sala dentro do estabelecimento comercial, “sala de *break*”, mas só recebia pela horas consideradas “efetivamente trabalhadas”, pois o tempo na sala de espera em que ficava a disposição do empregado não era considerado como horas efetivamente trabalhadas, fator que gera uma insegurança salarial, pois o valor a ser recebido no final do mês pode chegar a ser inferior ao piso salarial da categoria (MAEDA, 2018, p. 319).

A “jornada móvel variável” objetiva não pagar o trabalhador pela porosidade da jornada de trabalho, para tanto, não remunera pelo tempo a disposição do empregador, só paga as horas efetivamente laboradas na atividade fim. Na “jornada móvel variável”, o trabalhador é previamente informado dos dias que vai laborar, portanto não fica na incerteza de quando será convocado, mas também não é informando quanto irá receber, pois ele fica em uma sala de espera aguardando ser convocado para realizar um sanduíche e ser remunerado apenas por esse tempo que realizou essa atividade fim da empresa. Já no contrato intermitente, apesar de não ter previsão dessa sala de espera para contabilizar a jornada de trabalho, não existe a certeza de quando o trabalhador será convocado para trabalhar.

No sentido de combater a “jornada móvel variável”, no ano de 2005, o Ministério Público do Trabalho (MPT) da 9ª Região ajuizou uma ação civil pública para questionar o fato da rede de lanchonetes McDonald’s contratar trabalhadores para cumprir jornada semanal que poderia variar entre 8 (oito) à 44 (quarenta e quatro) horas, e de 2 (duas) à 8 (oito) horas diárias, com remuneração de acordo com as horas trabalhadas. Para o MPT, essa prática é ilegal e lesa o trabalhador, pois sujeita-o ao arbítrio do empregador e o impede de programar sua vida profissional, familiar e social, visto que não tem certeza do horário de trabalho, nem da remuneração mensal (TST, 2016).

Posteriormente, em 13 de julho de 2012, o Ministério Público do Trabalho da 6ª Região, através do Representante do *Parquet* Leonardo Osório Mendonça, ajuizou uma Ação Civil Pública contra a empresa Arcos Dourados Comércio de Alimentos Ltda., para noticiar a irregularidade da jornada móvel variável e comprovando os graves prejuízos desta aos empregados (MPT6, 2012).

Durante o supracitado apuratório ocorreram diversas instruções perante a entidade ministerial, foram realizadas oitiva de diversos ex-trabalhadores da investigada e da preposta da empresa, também foram apresentados inúmeros documentos comprovando que a empresa não realizava o pagamento de um salário-mínimo mensal aos seus empregados e que durante o contrato de trabalho aconteceram várias outras irregularidades trabalhistas em seus restaurantes (MPT6, 2012).

Em análise do apuratório, percebeu-se que foram apresentados inúmeros contratos de trabalho conceituando a jornada móvel variável e como se trata de flagrante contrato de adesão, a cláusula se repetiu nos demais contratos de trabalho firmados pela ré, conforme pode ser visto a seguir:

[...] A duração normal semanal do trabalho do (a) CONTRATADO (A) será móvel e variável, mas não terá duração superior ao limite de 44 (quarenta e quatro) horas, nem inferior ao mínimo de 8 (oito) horas, devendo ser ajustada de comum acordo entre as partes, com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência do início de cada semana, observando sempre os limites mínimos legais de 11 (onze) horas consecutivas de descanso entre uma jornada e outra de trabalho e o descanso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas por semana de trabalho, tudo em consonância com a disponibilidade do(a) CONTRATADO(A) visando principalmente adequar seu horário de trabalho a outras atividades, como lazer, estudos ou mesmo outra atividade profissional. Parágrafo primeiro. Em nenhuma hipótese as horas trabalhadas até o limite normal diário de 8 (oito) horas serão computadas e pagas como horas extraordinárias e como tal remuneradas. Somente as horas de trabalho que excederem à oitava diária ou à quadragésima quarta semanal, ou aquelas laboradas em dias feriados ou domingos, sem concessão de folga compensatória, serão computadas e pagas como extraordinárias, com os acréscimos devidos. Parágrafo segundo. A jornada de trabalho poderá ser ajustada em qualquer horário, tanto diurno quanto noturno ou misto, respeitada a vedação existente na legislação quanto ao trabalho dos menores de dezoito anos em horário noturno. Parágrafo terceiro. Após as 2 (duas) primeiras horas de trabalho diário, o(a) CONTRATADO(A) seja de seu interesse e desde que os serviços assim o permitam, poderá encerrar a sua jornada de trabalho antes do horário previamente ajustado, mediante requerimento feito por escrito à CONTRATANTE e sua autorização expressa, mas sem direito da remuneração das horas não trabalhadas (MPT6, 2012, p. 416).

Nos contratos supracitados, a empresa fez um compilado de normas trabalhistas que tratam da jornada de trabalho na legislação pátria, utilizou elementos que caracterizam um contrato padrão de trabalho, mas inseriu a variação e mobilidade da jornada. Esse contrato procurou refutar a aplicação de conceitos protecionistas basilares do direito juslaboral brasileiro e não possui qualquer tipo de amparo na legislação pátria (MPT6, 2012).

O contrato da multinacional inicialmente fixa uma jornada de trabalho nos moldes estabelecidos pela Constituição, com “duração não maior que quarenta e quatro horas semanais e oito diárias”. Continuamente estabelece que “a jornada será ajustada de comum acordo entre os interessados, visando que esta seja compatível com as demais atividades dos trabalhadores”. Essa cláusula contratual tenta dar um aspecto de legalidade no contrato de trabalho por adesão, como se fosse um mero acordo civil em que as partes estão no mesmo patamar e tem igual capacidade para negociar os limites de uma jornada de trabalho. Contudo, na prática, conforme a lógica e os elementos de prova colhidos nos autos, a jornada de trabalho é determinada pela própria empresa, de acordo com as suas necessidades (MPT6, 2012).

Ainda conforme os contratos de trabalho anexados na investigação supramencionada (MPT6, 2012), a da jornada de trabalho dos empregados é definida pela empresa no mês anterior a prestação do serviço, porém não é definido o horário de início e de término de cada jornada, bem como o horário de intervalo intrajornada de cada trabalhador.

No mesmo ano dessa ação, em 2012, sob a relatoria do Ministro Pedro Paulo Manus, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que é inválida a cláusula contratual que estabeleceu a jornada de trabalho como móvel e variável e que os dispositivos que tratam sobre jornada de trabalho são de ordem pública, portanto, sua violação fere o disposto no artigo 9º da CLT. Ainda conforme esse Regional, a jornada móvel com uma remuneração por hora trabalhada variável transfere o risco do empreendimento para o empregado, pois este irá trabalhar e receber apenas conforme as necessidades e interesses da empresa, mas à disposição do empregador durante as 44 horas semanais, mesmo que só venha laborar por apenas 8 horas (TST, 2012).

Conforme a Nota Técnica nº 01 de 23 de janeiro de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do MPT, o contrato de trabalho intermitente é inconstitucional, fere o trabalho digno, assim como, é a institucionalização da “jornada móvel variável” que a empresa McDonald’s se comprometeu a extinguir do país. “Em março de 2013, foi firmado Acordo Judicial pelo qual a empresa se compromete a, até o final do ano de 2013, extinguir a jornada móvel variável (que nada mais é do que a jornada intermitente) em todas as suas unidades no Brasil” (BRASIL, 2017, p. 06).

No mesmo sentido, em 2014, sob a relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho decidiu que conforme o artigo 7º, inciso XIII da CRFB c/c o artigo 58, *caput*, da CLT, o regime de 08 horas de trabalho diárias e 44 semanais não podem ser flexibilizadas em prejuízo do empregado. Em face desses parâmetros, adotar um regime com jornada de trabalho variável de 8 a 44 horas semanais afeta o direito trabalhista a um nível salarial mensal, bem como ofende a princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana (arts. 1º, III, e 170, *caput*), a valorização do trabalho e emprego (arts. 1º, IV, e 170, *caput* e VIII), a justiça social (art. 3º, I, II, III e IV, e 170, *caput*) e a subordinação da propriedade à sua função social (art. 170, III). Ainda enfatizou que:

a Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia em 1944, ao declarar os fins e objetivos da OIT, bem como dos princípios que deveriam inspirar a política de seus Membros, inscreveu, como princípio fundamental, que - o trabalho não é uma mercadoria-. Sob o ponto de vista jurídico, a desmercantilização do trabalho humano efetiva-se pela afirmação do trabalho digno. Entende-se que a dignidade no trabalho somente é concretizada pela proteção normativa e mais precisamente por meio da afirmação de direitos fundamentais trabalhistas. Nesse contexto, o Direito do Trabalho assume papel de destaque, pois a essência de sua direção normativa, desde a sua origem até a atualidade, é explicitada no sentido de -desmercantilizar, ao máximo, o trabalho nos marcos da sociedade capitalista-. Em face desses princípios previstos no cenário normativo internacional, além dos princípios e regras constitucionais explícitas em nosso ordenamento

jurídico interno, bem como de normas legais, é inválida a cláusula contratual que estabelece a chamada - jornada móvel-. Isso porque ela retira, do empregado, a inserção na jornada clássica constitucional, impondo-lhe regime de trabalho deletério e incerto, subtraindo ademais o direito ao padrão remuneratório mensal mínimo. Nesse sentido, compreende-se que a decisão recorrida violou o art. 9º da CLT (TST, 2014, p. 01).

Dessa forma, reputa-se inevitável a comparação entre contrato de trabalho intermitente. Conforme Vólia Bomfim Cassar (2017), a institucionalização do contato intermitente, apesar de também regulamentar o trabalho variado e com imprevisibilidade da prestação de serviços (“bico”), tem o real escopo de autorizar a utilização da jornada móvel variável, beneficiando apenas o empresariado e “ferindo de morte” os princípios da segurança jurídica e de proteção ao trabalhador.

Contudo, em verdade, os defensores do contrato intermitente utilizam o argumento de formalização do “bico” para não arcar com todos os encargos de uma relação trabalhista. Portanto, mais que a institucionalização do “bico”, é a formalização de uma lógica importada e precária de contratação dos trabalhadores. É uma falsa ideia de constitucionalidade para essa inconstitucional forma de contratação.

### **3.4.2 Formalização legislativa do não pagamento do tempo de inatividade: entre projetos e promessas**

As mudanças legislativas resultam de disputas econômicas e políticas. Dentre as alterações ocorridas pela Reforma Trabalhista de 2017, quanto ao aspecto contratual da relação empregatícia, destacou-se o contrato de trabalho intermitente. A Confederação Nacional da Indústria (CNI), no mesmo ano da propositura desse PL, fez uma forte campanha patronal objetivando fazer uma reforma na legislação trabalhista brasileira e, como resultado dessa campanha, lançou o livro 101 Propostas para Modernização Trabalhista e na sua 17ª proposta, propôs a regulamentação da contratação de pessoas físicas, para prestação de serviço eventual (CNI, 2012).

Em apoio, a Confederação Nacional da Indústria, em seu sítio eletrônico, fez uma cartilha intitulada de “15 avanços que a Reforma Trabalhista” traz para você e para o Brasil. O nono avanço mencionada na cartilha trata sobre a institucionalização do trabalho intermitente, conceituando-o como “prestação de serviços esporádica e não contínua”. A CNI (2017) argumenta que o trabalho intermitente contribuirá para a criação de novos postos de emprego, pois formaliza os trabalhadores contratados para demandas específicas de curto prazo e facilita a contratação de pessoas que não podem trabalhar diariamente por oito horas.

O primeiro Projeto de Lei versando sobre a institucionalização do contrato de trabalho intermitente no sistema jurídico brasileiro foi do Deputado Federal Laércio Oliveira do PR/SE, o Projeto de Lei (PL) 3.785 de 2012<sup>27</sup>. O Deputado utilizou como justificativa para a

---

27 “Art. 1º Com a edição da presente Lei fica instituído o contrato de trabalho intermitente. Parágrafo único. O contrato

proposição desse PL a necessidade de modernizar a legislação trabalhista e conceder a possibilidade de as pessoas conciliarem outras atividades como estudo e família com a vida laboral (BRASIL, 2012).

No dia 21 de maio de 2005, o PL 3.785/2012 foi apensado ao PL 6.363 de 2015, do Deputado Federal Vicentino Silva do PT/RN e este, sob justificativa de que a terceirização precariza as relações de trabalho, propôs alterar a redação do *caput* do art. 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que “dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências”, a fim de assegurar isonomia entre os trabalhadores temporários e os empregados da empresa tomadora de serviços<sup>28</sup> (BRASIL, 2015).

No dia 11 de julho de 2012, o PL 6.363/2015 foi apensado, pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados, ao PL 3.436/2012, o qual encontra-se arquivado, desde janeiro de 2019. Em 13 de março de 2019 os deputados André Fufuca (PP/MA) e Nelson Pellegrino (PT/BA) fizeram os requerimentos de desarquivamentos de uma série de PLs, mas esses não foram conhecidos pela Mesa Diretora sob o argumento genérico de que as proposições não foram arquivadas (BRASIL, 2019).

Contudo, desde 23 de dezembro de 2016, concomitantemente aos Projetos de Lei supramencionados, tramitava o PL 6.787 de 2016, subscrito pelo Deputado Federal Ronaldo Nogueira de Oliveira, inicialmente dispendo sobre alterações na CLT a respeito dos “representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário”. Posteriormente, em 09 de fevereiro de 2017, foi constituída a Comissão Especial destinada a proferir parecer ao PL supramencionado, do Poder Executivo, essa foi presidida pelo Deputado Daniel Vilela (MDB) e teve relatoria do Deputado Rogério Simonetti Marinho (PL).

No dia 21 de março de 2017 ocorreu uma Audiência Pública com o tema “Trabalho intermitente” e teve como convidados: Felipe Calvet<sup>29</sup>; Luís Antônio Camargo de Melo<sup>30</sup>; Jorge Luiz Souto Maior<sup>31</sup>; Paulo Solmucci Júnior<sup>32</sup>; e Moacyr Roberto Tesch Auersvald<sup>33</sup>.

---

de trabalho intermitente é aquele em que a prestação de serviços será descontínua, podendo compreender períodos determinados em dia ou hora, e alternar prestação de serviços e folgas, independentemente do tipo de atividade do empregado ou do empregador. Art. 2º O trabalhador intermitente não poderá receber, pelo período trabalhado, tratamento econômico e normativo menos favorável do que aquele dispensado aos demais empregados no exercício da mesma função, ressalvada a proporcionalidade temporal do trabalho. § 1º É devido ao trabalhador o pagamento de salário e remuneração pelas horas efetivamente trabalhadas, excluído o tempo de inatividade. Art. 3º Durante o período de inatividade, o trabalhador poderá ou não prestar serviços autônomos ou para outros empregadores, dependendo das condições previstas no seu contrato de trabalho. § 1º As férias, 13º salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente durante o período a que corresponder ou ao ano. § 2º Em caso de chamadas do empregador para a prestação de serviço em dias ou períodos não previamente contratados, é dever seu fazer a convocação prévia ao empregado com antecedência de 5 (cinco) dias úteis, e na impossibilidade de atendimento por parte do trabalhador, este terá a obrigação de comunicar imediatamente ao empregador. Art. 4º O contrato de trabalho intermitente poderá ser objeto de convenção ou acordo coletivo de trabalho quanto aos demais aspectos não regulamentados por esta lei. Art. 5º A presente norma entrará em vigor a partir da data de sua publicação” (BRASIL, 2012, p. 02).

28 “Art. 12 São assegurados ao trabalhador temporário, durante o período em que estiver à disposição da empresa tomadora de serviços, os mesmos direitos e garantias concedidos aos empregados desta” (BRASIL, 2015, p. 01).

29 Juiz da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba.

30 Subprocurador-Geral do Trabalho.

31 Professor de Direito do Trabalho da USP e Desembargador no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região.

32 Presidente da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel).

33 Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (Contratuh).

No dia 26 de abril de 2017, em Sessão Deliberativa Extraordinária, iniciada às 22 horas e 32 minutos, o plenário da Câmara de Deputados votou pela inserção dessa frase “ou para prestação de trabalho intermitente” na parte final do caput do artigo 443, alterado pelo artigo 1º do substitutivo apresentado ao PL 6.787/2016, que conseqüentemente também alterou o §3º do artigo 443, o artigo 452-A e a parte final do inciso VIII do artigo 611-A, foram 258 votos a favor, 158 contra e 2 abstenções (BRASIL, 2017). Nesse contexto formal legislativo o contrato de trabalho intermitente brasileiro foi instituído.

Salienta-se que a remissão do contrato de trabalho intermitente à figura do “biscate”, do “bico”, do trabalho em condições inferiores, do trabalho fragmentado com dificuldade de organização, mobilização e sindicalização é uma afirmação que não se sustenta, pois, após estudos mais direcionados, chega-se à conclusão de que a regulamentação estatal do contrato de trabalho intermitente é mais que a institucionalização do trabalho móvel, do “bico”, do *freelance*, é uma forma de organização do mercado de trabalho formal, extremamente eficiente na promoção da instabilidade social e no rebaixamento salarial em diversos setores, porque sujeita o trabalhador, que antes tinha a negação do vínculo laboral, mas caso fosse a Justiça do Trabalho teria este reconhecido e regido pela CLT em tempo integral, a um regime em que ele trabalha e recebe estritamente de acordo com as necessidades do empregador (DIEESE, 2017; TEIXEIRA *et al.*, 2017). Essa forma de contratação legalizou a remuneração variável como um componente fundamental para alterar a jornada de trabalho e as formas de remuneração.

### **3.4.3 Trabalhador intermitente: um empregado desamparado**

O contrato intermitente brasileiro, conforme artigo 443, §3º, é aquele em que a prestação de serviços laborais é realizada com subordinação, mas de forma não contínua quanto à execução, devido à alternância entre períodos de prestação de serviços e inatividade. Portanto, nessa forma de contratação ocorre o não pagamento do tempo à disposição do empregador fora da jornada de trabalho. O empregado fica disponível para laborar, mas não sabe quando será acionado.

A inserção do parágrafo terceiro no artigo 443 da CLT positiva que o empregado continua subordinado ao empregador, mesmo que este não esteja utilizando dos seus serviços e nem saiba quando terá necessidade de utilizar. Nele, a empresa utiliza a produtividade para reduzir os custos da força de trabalho, adotando um processo de intensificação do ritmo de trabalho com mecanismos que eliminam os “tempos mortos”. É a legalização de uma lógica de subordinação, gestão e controle da força (TEIXEIRA *et al.*, 2017). É o trabalhador, com vínculo empregatício, subordinado as necessidades eventuais do empregador e a uma nova forma de organização do trabalho subordinado.

Conforme a Nota Técnica nº 01, de 24 de janeiro de 2017, da secretaria de relações institucionais do Ministério Público do Trabalho, o contrato intermitente viola a dignidade

dos trabalhadores, o princípio da valoração social, assim como o conceito basilar de que o trabalhador não é mercadoria (BRASIL, 2017).

A partir da leitura da parte final do parágrafo terceiro do artigo 443 também é possível verificar que o legislador foi expresso ao afirmar que a delimitação dos períodos de prestação de serviços e inatividade deve ser determinada em horas, dias ou meses, para qualquer tipo de atividade do empregado e empregador, salvo para aeronautas. Nessa passagem da legislação é possível visualizar expressamente a implantação do método *just-in-time* criado no modelo de produção toyotista para gerenciar o processo produtivo do trabalho de uma forma que seja realizada a transferência para o trabalhador dos custos e riscos da atividade econômica.

O afastamento da regulamentação da relação de trabalho do âmbito civil foi o reconhecimento da necessidade de conferir proteção social ao trabalhador subordinado, assim como de impedir o livre estabelecimento de cláusulas contratuais de trabalho em seus variados aspectos. Dessa forma, prezando pelo princípio da continuidade da relação de emprego e com o intuito de conferir ao contrato de trabalho uma duração maior, a regra geral é que o contrato de trabalho seja por tempo indeterminado (OLIVEIRA, I., 2002).

Destarte, o contrato intermitente é a materialização do movimento de “civilização” das relações laborais que avança no Brasil desde a década de 1990. Essa ideia de “civilização” das relações laborais é afastar as relações trabalhistas do Direito do Trabalho e reaproximá-las do Direito Civil com o intuito de transferir para o trabalhador riscos e custos de uma atividade econômica. Contudo, mesmo que se chame de relação civil uma relação tipicamente laboral, como ocorreu no país com o contrato de locação de serviços (já visto nessa pesquisa), a relação continua sendo trabalhista devido à primazia da realidade sobre a forma.

Nessa forma de contratação, o empregado sempre ficará na contínua expectativa de quando será convocado para laborar e pela incerteza de quando irá ter uma nova oportunidade de trabalhar, este empregado obrigará-se a trabalhar mais para suprir as necessidades vitais básicas. O aumento das horas de trabalho aumenta os riscos de um acidente de trabalho, bem como aprofunda a precarização do trabalho, quer seja pela baixa remuneração possivelmente auferida, quer seja pela redução de direitos e pela intensificação do trabalho.

Essa forma de contratar no ordenamento jurídico tem sido considerada inconstitucional por aqueles que se centram em uma perspectiva protetiva e não liberal da ordem jurídica constitucional do trabalho, pois implica um contrato sem objeto lícito e determinado ou determinável. A eficácia do ajuste fica à mercê de uma condição puramente potestativa, o que implica ilicitude do contrato (DINIZ; VARELA, 2018). Essa forma de contratação atípica vai fundamentalmente contra os próprios princípios reitores da teoria geral dos contratos, da segurança jurídica e do caráter sinalagmático inerente à generalidade dos contratos, visto que não determina as duas principais cláusulas de um contrato de trabalho, quais

sejam, a remuneração mínima que o trabalhador perceberá ao final do mês e quanto tempo esse obreiro terá que laborar (FERNANDES, C., 2017).

O parágrafo primeiro, do artigo 452-A<sup>34</sup>, incluído pela Lei 13.467 na CLT, surge para mitigar a definição diária que o obreiro deve trabalhar. Sem nenhuma previsão da quantidade de horas trabalhadas, o trabalhador é compelido a trabalhar mais horas e economicamente obrigado a ter outras formas de obtenção de renda, pois o momento que será chamado para laborar novamente é incerto, assim como o pagamento variado pelo número de horas contratadas em cada período que, conforme o artigo 443, §3<sup>o35</sup>, também incluído por tal lei. Essa indefinição da jornada compele o trabalhador a ficar disponível durante as vinte e quatro horas do dia ao contratante, que poderá dispor da sua força de trabalho a qualquer tempo, tendo a vinculação apenas de avisar ao contratado com até três dias de antecedência (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Assim, o trabalho intermitente modifica os pilares de contratação laboral (jornada e salário) de uma forma que desestrutura até a saúde e segurança do trabalho. A indefinição de quanto irá receber no final do mês leva o obreiro a ter várias formas de obtenção de renda e amplia a sua jornada diária de trabalho, o que acentua drasticamente as probabilidades de ocorrência de doenças ocupacionais e/ou acidentes do trabalho.

Dentro de suas principais atribuições da Organização Internacional do Trabalho, está a de desenvolver regras internacionais de proteção aos direitos dos trabalhadores, garantir um salário vital adequado. Em sessão da conferência internacional do trabalhador, no mesmo ano de sua criação, foi aprovada a convenção que limita a jornada de trabalho em oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais (ABRAMO, 2010). No mesmo sentido é o positivado no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal, esse recepcionou a limitação da jornada de 8 horas diárias da CLT e foi além ao limitar a quarenta e quatro horas semanais. Assim como facultou a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho (OLIVEIRA, 2002).

Importa rememorar que o ano de 2017 foi marcado por diversos escândalos envolvendo as forças governamentais do Brasil. Diante do cenário de crise, a Reforma Trabalhista, fortemente desejada pelos empresários, foi utilizada como argumento para justificar que as instituições brasileiras estavam devidamente funcionando. Além disso, o Senado aprovou essa legislação sem uma única ressalva em seu texto legal (CORREIA, 2017).

No dia 11 de novembro de 2017, após 120 dias de *vacatio legis*, a Reforma Trabalhista entrou em vigor, integralmente, e após 4 dias da sua plena vigência, foi publicada a MP 808/2017, em uma edição extra do Diário Oficial da União, alterando diversos dispositivos

34 “Art. 452-A. O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência” (BRASIL, 2017, p. 71).

35 “Art. 443, § 3o Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria” (BRASIL, 2017, p. 70).

do texto da Reforma (CORREIA, 2017). A Medida Provisória 808, caducada desde o dia 24 de maio de 2018, foi a demonstração legislativa da irresponsabilidade da Reforma Trabalhista de 2017 que contém inúmeras irregularidades e inconformidades com o próprio ordenamento jurídico brasileiro.

Dessa forma, devido à caducidade da MP 808, foi publicado no Diário Oficial da União a Portaria nº 349 de 23 de maio de 2018, subscrita pelo então ministro do Trabalho do Brasil, Helton Yomura e com o intuito de estabelecer regras para à execução da Lei nº 13.467/17, no âmbito das atribuições normativas do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2018).

Em todo seu artigo primeiro, a Portaria nº 349/18 disciplina a contratação do “trabalhador autônomo”, buscando elucidar que independentemente de ser exclusivo ou não de um empregador, contínuo ou intermitente, se este estiver contratado cumprindo todas as formalidades legais, e não for reconhecida a subordinação jurídica, esse não vai ter o reconhecimento do vínculo empregatício (BRASIL, 2018).

Com conteúdo e redação semelhante ao preceituado pela MP 808 no antigo artigo 452-A da CLT, a Portaria supramencionada, nos artigos 2 ao 6, disciplina sobre o contrato de trabalho intermitente. Posteriormente, em seu artigo 7º, a Portaria instituiu a obrigatoriedade de anotar na CTPS além do salário fixo, a média dos valores das gorjetas dos últimos doze meses de seus empregados. Já no seu artigo, essa sinaliza a imperatividade da participação dos sindicatos em negociações coletivas trabalhistas, conforme preceito constitucional positivado no artigo 8º, incisos III e VI e, por fim, em seu artigo 9º instituiu que sua vigência será imediata a sua publicação (BRASIL, 2018).

O art. 4º da Portaria 349/18 do MTE<sup>36</sup>, dispõe que o período de inatividade do trabalho intermitente, de forma alguma pode ser remunerado pelo empregador que o contratou como intermitente, sob pena de descaracterização dessa forma contratual. Ainda, nesse mesmo artigo, é reconhecido implicitamente que o trabalho intermitente não é o suficiente para garantir o sustento econômico do trabalhador e de sua família, ao positivar no parágrafo primeiro do supracitado artigo que o empregado pode ter outro vínculo empregatício, durante o período de inatividade do contrato intermitente.

Ainda, no intuito de traçar a forma do contrato intermitente brasileiro, a Portaria supracitada preleciona que independentemente de previsão em acordo ou convenção coletiva do trabalho, o contrato intermitente será celebrado por escrito, devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, terá identificação, assinatura e endereço das partes, local e prazo para o pagamento da remuneração devida, que não

---

36 “Art. 4º Para fins do disposto no § 3º do art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do §1º do art. 452-A da referida lei.

§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade” (BRASIL, 2018, p. 02).

poderá exceder um mês e deve ser paga até o quinto dia útil do mês subsequente ao laborado (BRASIL, 2018).

Conforme o artigo 3º da Portaria 243/2018 do MTE é facultado às partes convenicionar por meio do contrato de trabalho intermitente os locais de prestação dos serviços, os turnos que o empregado será convocado para realizar essa prestação e as formas e instrumentos para convocação da prestação do serviço. Dessa forma, após a formalização do contrato de trabalho intermitente, o empregador pode convocar o empregado por qualquer meio de comunicação eficaz para prestação de serviços. Conforme a lei, esse momento deve ser com pelo menos três dias de antecedência e, também, deve ser informada previamente qual será a jornada de trabalho.

Por conseguinte, uma vez convocado, o empregado tem o equivalente a um dia útil para responder o chamado, sendo que em caso de silêncio, presume-se a recusa da oferta de trabalho, sem com isso descaracterizar a subordinação. No PL inicial (Projeto de Lei 3.785 de 2012) essa convocação prévia deveria ser realizada em 05 dias e no contrato ilegal da “jornada móvel variável” era de 10 dias. Portanto, a Reforma institucionalizou uma versão mais flexível e precária que deixa o empregado ainda mais à mercê das necessidades da empresa contratante, mesmo que não esteja recebendo por isso.

Essa ideia de facultatividade trazida pela Portaria, em verdade, não existe na relação laboral, pois o trabalhador é subordinado ao empregador, portanto, ocorre um desequilíbrio nas relações contratuais, pois não é uma relação civil, é uma relação empregatícia com uma desigualdade econômica e social. Não há essa autonomia da vontade, caso o empregado recuse realizar a prestação laboral ele será punido, seja com a dispensa, que é admitida amplamente no Brasil, seja com a não convocação para o trabalho ou com a punição de não ser acionado para laborar naquela empresa.

O §4º do artigo 452-A da CLT, após aceitar a oferta para comparecer ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. Essa institucionalização resgata para relação de trabalho a coerção estatal, não como a coerção penal da Lei de Locação de Serviços vista no primeiro capítulo dessa pesquisa, mas uma coerção que aproxima essa forma de contratação de uma relação civil.

O preceito legislativo acima mencionado, chega a contrariar o próprio texto da CLT que, em seu artigo 2º, define a figura do empregador e positiva que este é o responsável por assumir os riscos da atividade econômica. Portanto, tal preceito trazido pelo artigo 452-A, além de ir contra o princípio da proteção ao obreiro, trata a relação de emprego como se fosse uma relação civil, o que não é possível no ordenamento jurídico trabalhista que optou por uma proteção social ao obreiro (CASSAR, 2017).

Ainda, essa expressão “justo motivo” também enseja muitas dúvidas quanto a sua execução, pois, o que seria um justo motivo? Conforme Cíntia Fernandes (2017), a expressão “justo motivo” significa as interrupções contratuais previstas no artigo 473 da

CLT, no qual consta um rol, muito restrito de hipóteses, inconsistente com as necessidades cotidianas do trabalhador brasileiro. Essa multa não é compatível com os princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa. Dessa forma, por não desempenhar uma função econômica-social objetivando uma proteção jurídica deve ser considerada uma cláusula contratual abusiva e inconstitucional.

O empregado intermitente é convocado para trabalhar ao arbítrio das necessidades do empregador, no intervalo de tempo determinado por este, em flagrante desrespeito à Constituição, assim como à segurança jurídica. Logo, o empregado contratado em regime intermitente não tem a garantia da remuneração mínima mensal e fica totalmente a critério do empregador uma das cláusulas contratuais mais importantes da relação empregatícia.

Assim, também no intuito de repassar para o empregado os riscos do empreendimento, o contrato de trabalho intermitente não garante um salário-mínimo mensal. Nesse sentido, o fato de o salário ter caráter alimentar, o princípio da força atrativa salarial ganha ainda mais relevo, transfigurando o ramo jurídico trabalhista e chegando ao postulado máximo que é a garantia da dignidade da pessoa humana.

As normas trabalhistas são imperativas, portanto, conforme a regra geral do artigo 9º da CLT, o salário-mínimo é irrenunciável, jamais poderá ser afastado em negociação, seja ela individual ou coletiva. Portanto, é inadmissível que exista cláusula no contrato individual de trabalho que autorize o empregado intermitente a receber menos que um salário-mínimo mensal (TRINDADE, 2018).

Dessa forma, é perceptível que a figura do contrato de trabalho intermitente tem nítido caráter inconstitucional, já que ela viola a garantia do salário-mínimo vigente preceituada nos artigos 1º, incisos III e IV e 7º, incisos IV e VII, ambos da Constituição Federal, ao positivizar no *caput* do artigo 452-A que o empregado vai ser remunerado pelo “valor da hora de trabalho”, que tem como base o salário-mínimo, mas não necessariamente tem que chegar até o valor correspondente a ele (FERNANDES, C., 2017). Posicionamento convergente, inclusive, é o da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA). Em seu enunciado normativo da Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho preleciona:

Contrato de trabalho intermitente: salário-mínimo. A proteção jurídica do salário-mínimo, consagrada no art. 7º, VII, da constituição da república, alcança os trabalhadores em regime de trabalho intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º, e 452-a da CLT, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que for convocado para trabalhar, respeitado o salário-mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional (ANAMATRA, 2018, p. 12).

Conforme a Nota Técnica nº 01, de 24 de janeiro de 2017, da secretaria de relações institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT), o trabalhador não pode ficar à mercê

da empresa, pois ele tem suas necessidades para serem adimplidas, “ele também é pai, mãe, filho (a), namorado (a), avô (ó), amigo (a)” e não tem suas despesas apuradas por hora. O empregado precisa, no mínimo, saber qual a quantia mínima que ganhará ao final de cada mês trabalhado, até para fins de planejamento e organização financeira pessoal.

A estabilidade da relação empregatícia é essencial, porque a maior parte dos direitos trabalhistas estão baseados na continuidade dos serviços, assim como na remuneração devida pelo empregador (GOMES; GOTTSCHALK, 2012). O trabalho intermitente vai contra a estabilidade empregatícia, bem como mitiga o princípio da continuidade do emprego, pois não garante uma continuidade do vínculo e monetiza direitos sociais, ao fracionar direitos como férias, FGTS e 13º salário e não garantir ao obreiro um salário-mínimo mensal.

A má e baixa remuneração salarial, a não garantia do salário-mínimo mensal e a incerteza de quando será chamado para trabalhar são alguns dos fatores que fazem com que o trabalhador, historicamente hipossuficiente, seja economicamente obrigado a buscar várias formas de obtenção de renda e não goze do direito constitucional a férias. Trata-se de um reconhecimento formal do direito de férias, mas de um falso reconhecimento do direito ao descanso, porque, no plano material, não é possível garantir que esse trabalhador terá renda o suficiente para descansar.

Objetivando evitar processos com pedidos de equiparação salarial, o inciso II, do artigo 1º e em seu parágrafo terceiro da Portaria instituiu que o trabalhador intermitente não pode ter seu “valor hora” menor que um salário-mínimo, mas pode ter o “valor hora” maior que dos demais empregados do estabelecimento comercial que exerça mesma função que este e tenha contrato por prazo indeterminado. No final do inciso é assegurado o pagamento da hora noturna para os intermitentes, mas essa forma contratual não deixa de ser a admissão da precariedade trabalhista pelo Estado brasileiro.

As normas que regem a contratação intermitente transferem o controle da força de trabalho para as mãos do empregador, para este dispor, conforme suas exclusivas necessidades, do contingente de trabalhadores que tem sob contrato intermitente. Assim como permite a contratação de pessoas sem garantia de um salário-mínimo mensal. Outro aspecto a ser considerado, que também favorece apenas as empresas, é a troca de um custo fixo (folha de salários + encargos), referente ao contingente regular de trabalho, por custo variável, com uma folha de salários que flutua de acordo com as necessidades sazonais das contratações (DIEESE, 2017). No fundo, cristaliza-se o ponto de vista capitalista de classificar o trabalho humano como um fator de produção como os demais, do qual se lança mão quando necessário.

### *3.4.3.1 Trabalho intermitente e a extinção por via indireta do direito ao décimo terceiro salário e férias remuneradas*

A onda de precarização das relações de trabalho fez com que direitos historicamente garantidos sejam relegados e com o instituto das férias não foi diferente. Esse intervalo anual garantido no artigo 7º, XVII<sup>37</sup> da Constituição Federal, foi mitigado, inicialmente pelo artigo 452-C da CLT, incluído pela Medida Provisória (MP) 808 e, após sua caducidade, foi revivido pelo artigo 4º da Portaria 349/18, pois disciplina que o trabalhador não será remunerado durante o período de inatividade e traz uma agravante no parágrafo primeiro do artigo 1º da Portaria, pois, conforme o artigo 134, §1º e 3º da CLT, abre a possibilidade para o fracionamento das férias do empregado em três períodos. Ambas as previsões supracitadas são inconstitucionais, pois descumprem a própria ideia do que venha a ser considerado férias e estimulam os empregadores a descumprirem o mandamento constitucional que resguarda esse essencial intervalo anual remunerado.

Antes da CLT as gratificações natalinas eram negociadas por sindicatos de algumas categorias profissionais por meio de negociações coletiva, mas devido à pressão empresarial, esse direito não foi consolidado no texto original da Consolidação em 1943. Contudo, posteriormente, após muitas lutas dos trabalhadores, com muitas caravanas, passeatas e piquetes rumo à jovem Brasília, foi conquistado (em julho de 1962) o direito ao décimo terceiro para todos os trabalhadores do setor privado. Porém, a universalização só veio de fato em 1965 com a Lei 4.749 que fez importantes modificações na Lei 4.090, incluindo os domésticos, rurais e avulsos, já os servidores públicos só foram inclusos pela Constituição de 1988 (DIEESE, 2018).

O valor percebido pelos trabalhadores à título de décimo terceiro salário no final do ano, além de ter o propósito de aumentar o poder de compra destes, é economicamente favorável, visto que aquece a economia, dinamiza o mercado, pois permite que o trabalhador assalariado consiga quitar suas dívidas e fazer compras extraordinárias, em outros termos, comprar produtos e serviços diferentes (DIEESE, 2018).

Na contramão da efetividade desses direitos, os incisos II e III do §6º do artigo 452-A da CLT estabelece que ao final de cada período de prestação de servido o empregado intermitente deverá receber imediatamente o pagamento do décimo terceiro salário proporcional e das férias proporcionais acrescidas de um terço. Contudo, o pagamento parcelado do décimo terceiro salário e das férias acrescidas de 1/3, incorporado ao baixo salário, ao contrário do que se prega, não confere uma maior proteção ao trabalhador. Trata-se de extinção de direitos por via indireta, pois ao parcelar seu pagamento a cada período trabalhado, o empregado nada teria a receber no final do ano a título de décimo terceiro salário, nem a título de férias quando estas lhe forem concedidas (ANAMATRA, 2018).

---

37 “Art. 7º, XVII. Todo trabalhador terá direito ao gozo de férias anuais remuneradas, com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal” (BRASIL, 1988, p. 06).

A política de parcelar o valor do 13º salário durante o ano desaquece o comércio de bens e serviços no período natalino e descaracteriza o propósito de ser desse direito social, pois transforma o gozo de direitos sociais em valor pecuniário e faz com que o significado desse direito social perca sua razão de ser e com o tempo seja extinto.

A respeito do instituto das férias no contrato de trabalho intermitente, existe uma indubitável antinomia jurídica entre o disposto no §6º, inciso II<sup>38</sup> e o disposto no § 9º<sup>39</sup> ambos do artigo 452-A da CLT. Para solucionar esse conflito deve-se interpretar o ordenamento jurídico sistematicamente, utilizando assim o critério hierárquico para solução desse conflito de normas.

Assim, como o artigo 7º, XVII da CRFB<sup>40</sup> dispõe expressamente que o empregado tem o direito ao gozo de férias anuais remuneradas e essas devem ser pagas no exato momento do gozo do período de descanso (conforme também disposto no art. 452-A, §9º, CLT) e proporcionalmente após a prestação de serviços (art. 452-A, §6º, II, CLT). O pagamento das férias proporcionais não encontra aplicabilidade, pois o empregador deve pagar o valor correspondente a 1/3 de férias no momento de fruição das férias, portanto o pagamento proporcional ao término de cada prestação de serviço desnatura o direito a férias. Ressalva-se que os parágrafos 6º e 9º se contradizem, embora localizados no mesmo artigo, do mesmo dispositivo legal e emanados por igual autoridade competente, o legislador da Lei nº 13.467/17 (ANAMATRA, 2018).

Outra inconstitucionalidade a respeito das férias do trabalhador intermitente reside no fato do gozo das férias não corresponder ao seu descanso remunerado, como são as férias ordinárias, pois o trabalhador intermitente ficará um mês sem ser acionado e sem nada receber, portanto, sem conseguir manter o seu sustento básico e de sua família. Diante desse cenário, esse trabalhador será economicamente obrigado a ter outras formas para obter renda, seja através do trabalho formal, seja através de um vínculo informal e conforme a Constituição Federal (art. 7º, XVII), isso não pode ser considerado o gozo de férias (ANAMATRA, 2018).

A forma como o instituto das férias do trabalhador intermitente está institucionalizada, desnatura completamente esse direito social que tem, por objetivo, promover o descanso ao trabalhador para este gozar de atividades de lazer (art. 6º da CRFB) e preservar sua saúde e segurança no trabalho nos próximos 11 meses laborais. Nesse sentido, e levando em consideração ainda o artigo 129 da CLT<sup>41</sup>, que também dispõe sobre gozo anual de

---

38 "§ 6o Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). [...]. II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)" (BRASIL, 2017, p. 72).

39 "§ 9o A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)" (BRASIL, 2017, p. 72).

40 "Art. 7º. [...]. XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal" (BRASIL, 1988, p. 05).

41 "Art. 129 - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977)" (BRASIL, 1977, p. 19).

férias sem prejuízo a remuneração, entende-se que o trabalhador intermitente não pode gozar de férias sem a remuneração devida, pois viola a Constituição e se encontra em dissonância com a própria Consolidação das Leis do Trabalho.

### *3.4.3.2 O trabalho intermitente e o exercício de atividade de risco*

A contratação na modalidade intermitente não pode ser utilizada indiscriminadamente a todos os setores e atividades. Inclusive, no §3º do art. 443 da CLT<sup>42</sup>, os aeronautas são excluídos de serem contratados nessa modalidade. Conforme o dispositivo legal supramencionado, esses trabalhadores são regidos por lei particular, devido à alta capacidade técnica demandada para exercer essa atividade e do risco que a falta de prática pode representar tanto para o trabalhador como para a sociedade. Dessa forma, por analogia, essa lógica aplicada aos aeronautas deve ser utilizada para todos os trabalhadores.

Souto Maior (2017) elucidou que a exceção para contratação dos aeronautas só foi introduzida quando estes ameaçaram aderir à greve geral no dia 28 de abril de 2017. Diante disso, os congressistas os colocaram como exceção a contratação intermitente sob o argumento de que a aplicação da precariedade dessa forma contratual para essa categoria colocaria estes trabalhadores, assim como os consumidores, ou seja, os próprios congressistas, em risco. No relatório final do PL da Reforma Trabalhista, o dispositivo que cuida do trabalho intermitente foi alterado para explicar que os aeronautas estariam excluídos de serem contratados por essa forma contratual.

Assim, é legítimo afirmar que devido à noção de isonomia constitucionalmente assegurada, é vedada a contratação na modalidade intermitente para todos os trabalhadores e trabalhadoras que exerçam atividades que coloquem em risco a segurança desses e dos consumidores. Isso porque, deve ser respeitada a necessidade do indispensável repouso ao trabalhador, como o caso dos motoristas em geral<sup>43</sup>.

---

42 Art. 443. [...] § 3o Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017, p. 70).

43 \*Pensemos na seguinte hipótese: um motorista profissional mantém contrato intermitente com 03 (três) empresas de transporte de turismo: A, B e C. Contrato pela empresa A para uma viagem do dia 1º ao dia 15 de determinado mês. Na teoria, segundo o artigo 452-A da CLT a empresa C poderia chamá-lo para uma viagem com início no dia 16 daquele mesmo mês com retorno previsto para o dia 30. Ao trabalhador incumbiria aceitar ou não a proposta, no prazo de um dia útil. Conjecturemos que o motorista esteja passando por uma crise financeira muito severa que o impede de recusar trabalho. Desta forma, aceitando a oferta, realizaria esta segunda viagem sem o necessário repouso físico e mental. Imaginemos que em razão disso se envolva em um acidente rodoviário, vindo a colidir frontalmente com um veículo de passeio em que estejam cinco pessoas da mesma família, inclusive crianças, sendo que todos vêm a falecer. E, ainda que o motorista se salve, vários dos turistas do ônibus também fiquem gravemente feridos, pois estavam confraternizando naquele momento (inclusive vários em pé) sem o uso do cinto de segurança. Note-se que nesta hipótese, por mais que o trabalhador, quando de seu retorno da primeira viagem, tenha chegado em casa exausto e tenha consciência que não está em condições de empreender a segunda viagem, provavelmente não deixaria de realizá-la, pois como já havia aceitado a convocação para o trabalho para a empresa C, no caso de não comparecer estaria obrigado a pagar a multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que lhe seria devida, nos termos do parágrafo 4º do art. 452-A da CLT. Percebe-se, portanto, com clareza solar, que a previsão de contrato intermitente para este tipo de trabalho coloca em risco não só a vida do próprio trabalhador, como também de todos nós que trafegamos pelas rodovias de nosso país”

Dessa forma, o legislador reconheceu que o trabalho intermitente realmente é muito precário e, como a Constituição garante a isonomia para todos os trabalhadores, o trabalho intermitente não pode ser aplicado a nenhum tipo de trabalhador, independentemente de trabalhar em atividade de risco ou não. Pois, a todos é garantido o trabalho digno e o bem-estar social.

#### *3.4.3.3 Trabalho intermitente e o financiamento da seguridade social*

O sistema de Previdência no Brasil é misto, visto que é composto do sistema de previdência social público<sup>44</sup>, fundado na repartição, de natureza obrigatória para todos os trabalhadores, baseado na solidariedade social<sup>45</sup> e do sistema de previdência privado, de natureza complementar, de filiação facultativa, em que cada segurado contribui para um fundo próprio e administrado pela iniciativa privada (VAZ, 2009).

O parágrafo segundo do artigo 201 da Constituição Federal garante um salário-mínimo mensal para os benefícios previdenciários. Dessa forma, o piso indexador para o financiamento dos benefícios previdenciários é o valor do salário-mínimo, independentemente do valor e do tempo de contribuição. Com isso, o legislador aplicou o princípio da solidariedade e buscou garantir as necessidades básicas do segurado (VAZ, 2009).

Conforme Dari Krein (2018), as mudanças legislativas de 2017 estimularam a prática da terceirização, da “pejotização”, bem como contratos atípicos, em especial o contrato de trabalho intermitente o que afeta diretamente as fontes de financiamento da seguridade social, visto que esta está diretamente vinculada à folha de pagamento de salários e com essas modalidades de contratação as remunerações dos trabalhadores são rotativas e variáveis. Esse abalo na fonte de financiamento pode afetar negativamente a constituição de fundos públicos para custear políticas sociais, provocando uma fragilização na função social do Estado, que tem o papel de promover políticas públicas sociais.

A lógica do trabalho intermitente afeta diretamente o direito à aposentadoria, constitucionalmente previsto no artigo 7º, inciso XXIV da CFRB, haja vista que o tempo para fins de aposentadoria é calculado em dias de contribuição e de trabalho. Dessa forma, para ter o deferimento da aposentadoria, o trabalhador intermitente terá que laborar muitos mais anos que o trabalhador contratado tipicamente (FERNANDES, C., 2017).

---

(ANAMATRA, 2018, p. 04).

44 “O sistema de previdência social público brasileiro se caracteriza como contributivo, quanto ao custeio, e de repartição, quanto à forma de utilização de seus recursos, definindo, assim, seu aspecto de solidariedade. Diferente do sistema de Previdência Privada que se caracteriza como um sistema de capitalização” (VAZ, 2009, p. 06).

45 “O princípio que sempre deve ser considerado quando se trata da previdência social é o princípio da solidariedade social. Sem esse princípio a previdência social resta esvaziada. A solidariedade social é a razão de existência da previdência social. O conceito de solidariedade social na previdência é, basicamente, a contribuição de alguns em favor de outros, ou seja, é a transferência de renda de alguns em favor de outros, em razão da necessidade social. A solidariedade é inerente ao convívio em sociedade, não é possível a coexistência sem a ajuda mútua” (VAZ, 2009, p. 07).

O artigo 5º da Portaria 349/18 do MTE, ao dispor que as verbas rescisórias, assim como o aviso prévio, serão calculadas com base na média dos valores<sup>46</sup> recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. Quanto às verbas previdenciárias no contrato intermitente, conforme o artigo 6º da supracitada Portaria, o empregador será responsável pelo recolhimento e pelo envio do comprovante ao empregado, tanto das verbas previdenciárias, quanto do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal (BRASIL, 2018).

O artigo 6º da Portaria nº 349 do MTE<sup>47</sup>, corresponde ao antigo artigo 911-A da CLT e dispõe que é dever do empregador fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal. Contudo, a legislação que instituiu o trabalho intermitente não garante que o empregado será convocado para laborar todos os meses. Dessa forma, pode surgir a situação em que o empregado não consiga atingir o montante correspondente ao salário-mínimo e ter que arcar com o recolhimento complementar, violando assim o artigo 195 da Constituição Federal, que dispõe que a Seguridade Social será financiada por toda a sociedade, inclusive pelos empregadores. É o rompimento, por lei infraconstitucional, com o pacto de solidariedade intergeracional feito pelo constituinte, portanto inconstitucional.

#### *3.4.3.4 A incompatibilidade da contratação intermitente com a lei de cotas para pessoas com deficiência*

Incorporada à legislação brasileira em 2008, a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) foi ratificada com o status de emenda constitucional, nos termos previstos no artigo 5º, § 3º da Constituição brasileira. Essa convenção foi proposta objetivando promover, proteger e assegurar o pleno e equitativo exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, assim como promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Ao lançar o conceito de pessoa com deficiência, a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência interferiu, incisivamente, na legislação pátria brasileira, tendo em vista que a Constituição Federal não fazia tal conceituação. Conforme o artigo primeiro da CDPD, pessoas com deficiência são aquelas que têm: “impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas”.

Conforme dados fornecidos pelo Censo 2010 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil tem mais de 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de

46 O artigo 5º da Portaria 349/18 do MTE considera média de valores, apenas os meses que o empregado tenha sido convocado para laborar e percebido parcelas remuneratórias nos últimos doze meses de vigência do contrato de trabalho intermitente e, caso a vigência do contrato seja inferior a doze meses, a média do período de vigência deste.

47 “Art. 6º No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações” (BRASIL, 2018, p. 02).

deficiência, cerca de 23,92% da população. Devido aos constantes ataques em sua dignidade, essas pessoas, sob o fundamento de sua vulnerabilidade, não podem exercer plenamente sua cidadania, necessitando assim de proteção e cuidados especiais (COSTA, 2019).

Visando promover a igualdade e inclusão cidadã de pessoas com deficiência e usuários reabilitados pela Previdência Social no mercado de trabalho brasileiro, em 24 de julho de 1991 foi promulgada a Lei nº 8.213, popularmente conhecida como Lei de Cotas. Essa legislação, em seu artigo 93 institucionalizou a obrigatoriedade de empresas com cem ou mais funcionários a terem de dois a cinco por cento dos seus postos de trabalho ocupados por beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Contudo, esse significativo avanço na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho está ameaçado pelo contrato de trabalho intermitente.

No texto da legislação que institui o trabalho intermitente não existe nenhum artigo que restrinja a contratação de pessoas com deficiência pela modalidade intermitente, assim como não existe norma impondo com que habitualidade o trabalhador intermitente deve ser chamado para laborar. Dessa forma, analisando apenas a Lei 13.467/17, de fato, as pessoas com deficiência contratadas na forma intermitente podem ser contratadas pela empresa e não serem chamadas para laborar, assim como podem ter mais de um vínculo empregatício pela forma intermitente, e várias empresas podem ter o mesmo trabalhador em seu banco de empregados, criando a figura do “trabalhador com deficiência profissional da reserva de cargos” (GURGEL, 2018).

O comando constitucional prelecionado no artigo 203, inciso IV, da Constituição Federal garante a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiências, assim como a promoção de sua integração à vida comunitária, através dos serviços da Assistência Social. Ligado à máxima da dignidade da pessoa humana, o direito à previdência social é um direito constitucional fundamental que promove uma série de ações positivas de cunho humano e social (COSTA, 2019).

Dessa forma, a aplicação de uma norma deve ser analisada em conjunto com todo o ordenamento jurídico, por analogia ao fundamento legal que proíbe a contratação de aprendiz com deficiência<sup>48</sup> para cumprir a cota estabelecida pela Lei 8.213, é possível depreender que também é proibida a contratação de intermitentes com deficiência para preenchimento da cota legal estabelecida por esta lei. Assim, devido ao dever de proteção as pessoas com deficiência, a contratação de aprendiz deficiente, assim como do intermitente deficiente, para ocupar as vagas reservadas para pessoas com deficiência nas empresas com cem ou mais empregados não deve ser permitida.

---

48 Com o propósito de garantir a efetividade da lei de cotas, o legislador entendeu que a modalidade contratual atípica de aprendiz não promove o fim desejado de participação plena e efetiva do deficiente na sociedade. Por meio do parágrafo terceiro do artigo 93 da Lei 8.213 é expressamente vedada a contratação de aprendiz com deficiência para compor a reserva obrigatória de vagas para pessoas com deficiência (empresas com cem ou mais funcionários são obrigadas a ter de dois a cinco por cento dos seus postos de trabalho ocupados por beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência) e afirma que somente será permitido a contratação direta de pessoas com deficiência.

### 3.5 CONCLUSÃO

Nesse capítulo foram analisadas as dificuldades enfrentadas pelo paradigma de construção de uma regulação pública do trabalho nas últimas três décadas. Essa parte da pesquisa estudou as ofensivas realizadas pela burguesia interna associada ao capital imperialista contemporâneo com as campanhas para instalação de uma agenda neoliberal<sup>49</sup> sob o argumento de solução da crise.

Nesse interim, o contrato de trabalho padrão, sobretudo após a emergência do neoliberalismo no país, está sendo colocado como uma espécie de inimigo do desenvolvimento econômico internacional. Essa não foi uma particularidade do Brasil, contudo, no caso brasileiro, o sistema de cidadania e democracia ainda é jovem e frágil, assim, o recém construído contrato de trabalho brasileiro foi inserido no discurso hegemônico imperialista do capital como falido e em crise, antes mesmo de ter conseguido alcançar grande parte da população trabalhadora brasileira.

Posteriormente foi abordado como esse processo foi atravessado pelas políticas neodesenvolvimentistas nos governos petistas no início do século XXI que desaceleraram o processo de flexibilização das legislações laborais, apostaram na formalização das relações de trabalho e no fortalecimento das instituições públicas que trabalham na proteção da aplicação das normas de proteção social (como Ministério Público do Trabalho e Justiça do Trabalho). Mas que não revogou medidas que promovem a precarização das relações de trabalho presentes na regulação pública do trabalho como a terceirização do trabalho, o contrato por tempo parcial institucionalizado na década de 1990 e o FGTS.

Nesse capítulo também foi visto como essas políticas neodesenvolvimentistas petistas foram obstruídas pelo golpe de 2016 e está resultando em uma série de medidas regulatórias a favor de um estado neoliberal, como a Reforma Trabalhista de 2017<sup>50</sup> que institucionalizou o contrato de trabalho intermitente, a Reforma Previdenciária<sup>51</sup> e a Emenda

49 Entende-se por agenda neoliberal a política de implantação de políticas pensadas para contrapor as políticas desenvolvidas no Estado de bem-estar social na Europa, mas, sem abolir totalmente o papel do Estado, em outras palavras, subtraindo o estado social e aumentando o estado penal e financiador dos interesses da burguesia. No Brasil, apesar da inserção de algumas políticas neoliberais (como o FGTS e a terceirização) desde a década de 1970, só na década de 1990, com os governos Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso, essa lógica foi intensificada e utilizada como um projeto estrutural de governo.

50 A Reforma Trabalhista de 2017 foi institucionalizada pela Lei nº 13.467/17 com a promessa de criação de novos postos de emprego por diversas entidades patronais como a CNI (101 Propostas para Modernização Trabalhista, 2012; Agenda Legislativa da Indústria, 2014; Caminhos da Modernização Trabalhista, 2016) e da CNA (Proposta da Bancada de Empregadores, 2016; Balanço 2016 e Perspectivas 2017). Modificando mais de 200 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), essa Reforma fez modificações em vários aspectos da legislação, tais como: 1. Formas de contratação mais precárias e atípicas; 2. Flexibilização da jornada de trabalho; 3. Rebaixamento da remuneração; 4. Alteração das normas de saúde e segurança do trabalho; 5. Fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva 1. O projeto de lei, PL 6.787/2016, depois de aprovado pela Câmara dos Deputados, foi recebido pelo Senado Federal como projeto de lei complementar, PLC 38/2017 e, após aprovação, foi promulgado na forma da Lei 13.467/2017; 6. Limitação do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do poder da Justiça do Trabalho (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

51 A Reforma Previdenciária do Governo Temer (PMDB) só foi concretizada no Governo Bolsonaro (Partido Liberal) com a Emenda Constitucional nº 103/2019 que reformou o Regime Geral da Previdência Social, foi a mais profunda já realizada no Brasil. A Reforma da Previdência restringiu a proteção previdenciária e assistencial, responsabilizando o Estado Social pela situação de crise econômico-financeira que assola o país. No entanto, conforme Teixeira et al. (2017, p. 132), dados históricos e estatísticos demonstram que tal deterioração não se deve aos benefícios e serviços prestados pela Previdência Social, e sim a uma série de fatores socioeconômicos conjunturais ignorados pelos discursos oficiais.

Constitucional nº 95/2016, que realizou o congelamento dos gastos públicos por 20 anos<sup>52</sup>.

Em seguida, na segunda parte do terceiro capítulo foi abordado o contrato de trabalho intermitente desde seus antecedentes materiais, como a “jornada móvel variável” objeto de decisões do Judiciário Trabalhista e de ações do Ministério Público do Trabalho alegando sua manifesta inconstitucionalidade com o sistema de proteção social vigente, passando por sua institucionalização legislativa pela Reforma Trabalhista de 2017 e seus primeiros contornos no mercado de trabalho formal pátrio.

A Reforma Trabalhista provocou uma transformação na organização do trabalho interno (nacional), com mudanças legislativas que regulamentaram contratações atípicas (o trabalho temporário, terceirizado, jornada parcial, trabalho autônomo e institucionalização de uma nova forma contratual, qual seja, o trabalho intermitente), dialogando diretamente com a flexibilidade externa (internacional). Entretanto, o falacioso argumento neoliberal de geração de postos de emprego utilizado para aprovar essa reforma do sistema de proteção social vigente, vai ao revés dos indicadores sociais do trabalho. Em verdade, houve queda no número de empregados com carteira assinada no setor privado, desemprego oculto pelo desalento e crescimento da informalidade no país (KREIN; VÉRAS DE OLIVEIRA, 2019).

Ao longo de diversas passagens dessa pesquisa foi mostrada a influência de entidades patronais, como a Confederação Nacional da Indústria, para inserção de práticas precárias no mercado de trabalho, sobretudo, para a aprovação do contrato de trabalho intermitente no bojo da Reforma Trabalhista de 2017.

O trabalho, o emprego e a produção estão intimamente interligados com o crescimento econômico e o desenvolvimento social. Proporcionar regulações adequadas às relações do trabalho do país, com privilégio ao diálogo entre os envolvidos e sua segurança jurídica, pode favorecer a criação de trabalho e empregos formais, bem como a sustentabilidade empresarial, por gerar condições para um melhor ambiente de negócios. No entanto, o principal instrumento legal trabalhista brasileiro, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, criada na década de 1940, apesar de sua motivação e importância na época para consolidar direitos e proteger os trabalhadores, há muito não atendia às demandas de novas formas de trabalhar e produzir surgidas nesses quase 80 anos. Por isso, foi aprovada a Lei n. 13.467/2017, e, com ela, a regulação do trabalho intermitente, em especial pela inclusão na CLT dos artigos art. 443, §3º, 452-A da CLT (CNI, 2021, p. 13).

Para a CNI, o trabalho intermitente tem o objetivo de facilitar a formalização dos “bicos”, o que auxilia na programação financeira da empresa,

---

52 Também conhecida como PEC da Morte, essa PEC aprovou que a partir de 2018 os gastos federais só poderão aumentar de acordo com a inflação acumulada conforme o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). “De maneira geral, a EC-109/2021 tem como objetivo reduzir gastos públicos sociais, adotando medidas como a redução do poder de compra dos(as) servidores(as) a partir do congelamento de salários, a suspensão de concursos e a limitação de investimentos. Ações com potencial de causar o desmantelamento de políticas públicas estruturantes à sociedade brasileira, com consequências sociais inaceitáveis, quando se tem em conta o objetivo de desenvolvimento socioeconômico do país” (DIEESE, 2012, p. 03).

pois permite, formalmente, que a empresa convoque empregado para trabalho específico, remunerando o período efetivo de serviço e pagando os valores relativos aos direitos garantidos constitucionalmente e aos demais direitos e benefícios aplicáveis, na proporção do período de prestação de serviço (CNI, 2021, p. 19).

Contudo, como também já trazido aqui, essa forma de contratação é mais que a institucionalização do “bico” (TEIXEIRA *et al.*, 2017), é uma forma de organização do mercado de trabalho com o intuito de eliminar as porosidades da jornada e a remuneração devida ao trabalhador. Assim como não é procedente à promessa patronal de que a Reforma Trabalhista de 2017 como um todo, tampouco o instituto do contrato de trabalho intermitente gerou novos postos de emprego e trouxe segurança jurídica para as partes contratantes. Corroboram com essa afirmação, a pesquisa “O Trabalho Pós-Reforma Trabalhista de 2017” organizada por Dari Krein, Marilane Teixeira, Marcelo Manzano e Patrícia Lemos (2021) reunindo pesquisadores do trabalho de várias instituições brasileiras, sob coordenação do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp (CESIT-IE/UNICAMP), da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR) e do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Essa promessa de que o contrato de trabalho intermitente criaria novos postos de trabalho (cerca de 10 milhões em 10 anos) trazida na página 50 do Parecer da Reforma de 2017, até o momento, está longe de ser concretizada (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, V., 2019). De acordo com os dados do mercado de trabalho formal brasileiro calculados a partir das estatísticas mensais do emprego formal disponibilizadas pelo Caged e Novo Caged, entre novembro de 2017 até dezembro de 2021, foram institucionalizados 646.099 contratos intermitentes no país, portanto, passados 4 anos e 2 meses, nem 10% dos vínculos prometidos.

Tabela 1 – Saldo total de contratos intermitentes de novembro de 2017 até dezembro de 2021\*

Período	Admissões	Desligamentos	Saldo Total
Novembro de 2017	3.120	-53	3.067
Dezembro de 2017	2.851	-277	2.574
Ano de 2018	66.467	-18.951	47.516
Ano de 2019	148.519	-67.222	81.297
Ano de 2020	170.752	-96.517	74.235
Ano de 2021	254.390	-164.514	89.876
TOTAL	646.099	-347.534	298.565

Fonte: Ministério da Economia, RAIS e Caged. Elaboração Própria

\* Dados sem ajustes. Sujeito a atualizações nos próximos meses.

Em diversos países essa forma de contratação levanta questionamento e vem sendo reformuladas durante as últimas décadas, portanto, com uma rápida pesquisa nas experiências internacionais poderia ser constatado que investir em uma campanha nacional para a legalização da contratação intermitente não traria segurança jurídica para as partes. Então, “o argumento da segurança jurídica também não deve ser prosperado. Em verdade, o contrato intermitente, assim como toda Reforma, causou insegurança jurídica, não o contrário, ao positivar diversas normas que vão contra o defendido no próprio ordenamento jurídico” (PEREIRA; OLIVEIRA, 2020, p. 43).

Utilizando da própria lógica jurídica do capital, salienta-se que apesar de as mudanças substanciais no maior documento legislativo trabalhista do ordenamento jurídico brasileiro, a CLT, não se pode esquecer que essa norma infraconstitucional deve ser interpretada à luz do conjunto de normas e princípios fundamentais positivados na Constituição Federal. Sobretudo, no que se refere às inovações legislativas, como a modalidade de contrato de trabalho intermitente.

O trabalho intermitente é uma condição de trabalho que vai contra a dignidade humana (art. 1º, III, da CRFB), pois a norma jurídica que o institucionaliza coloca o trabalhador em uma condição de mero objeto, de ferramenta à disposição da atividade econômica empresarial. É um rebaixamento civilizatório que contraria a vedação de tratamento desumano (art. 5º, III da CRFB) e a finalidade constitucional do direito do trabalho, qual seja: a melhoria da condição social do hipossuficiente na relação empregatícia, o obreiro (art. 7º, *caput* da CRFB) (MAEDA, 2018).

Conforme o próprio ordenamento jurídico brasileiro, o contrato de trabalho intermitente não tem razão de ser e nem deve ser aplicado devido a sua latente inconstitucionalidade. Portanto, lutar pela não legitimação dessa forma contratual é respeitar o sistema constitucional brasileira e lutar pela efetividade dos direitos sociais em tempos de retrocessos sociais.

# REGULAÇÃO JUDICIAL DO TRABALHO E O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Esse capítulo tratará dos resultados da pesquisa realizada sobre o padrão regulatório conferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (TRT2) às demandas envolvendo o contrato de trabalho intermitente. Para tanto, inicialmente, o presente capítulo descreverá as configurações e reconfigurações da regulação judicial do trabalho no país, visando perquirir a ação da Justiça do Trabalho nas conformações das relações laborais no Brasil.

Posteriormente, abordará como a forma de contratação intermitente (apontada pela pesquisa sociojurídica como uma precariedade) está sendo regulada pelo Regional, no limite temporal analisado (de 11 de novembro de 2017, quando a reforma trabalhista entrou em vigor, até a data de distribuição, no dia 23 de janeiro de 2020, início da pesquisa).

## 4.1 JUSTIÇA DO TRABALHO: ENTRE O DESENHO LEGAL E OS CONFLITOS CONTEMPORÂNEOS

De início, para a melhor contextualização do estudo acerca do contrato de trabalho intermitente na perspectiva do TRT2, importa trazer a concepção de Poder Judiciário Trabalhista aqui abordada. Conforme Renata Dutra (2014), a função da Justiça do Trabalho, para além de solucionar conflitos individuais, é de interferência na dinâmica do Estado e da economia por meio do Direito. Entretanto, nem sempre essa regulação garante a efetividade dos direitos sociais contidos no bojo do texto constitucional. Em alguns momentos, essa atuação regulatória do Poder Judiciário se mostra ineficiente, pois entrega os trabalhadores às dinâmicas de flutuação dos mercados financeiros e as necessidades das grandes empresas, o que inexoravelmente conduz o trabalhador à degradação humana.

Conversando com a ideia de Justiça do Trabalho acima exposta, também importa fazer uma reflexão estrutural sobre o funcionamento dos Tribunais no país. Para tanto, recuperar-se-á o resultado da pesquisa feita por Caio Santiago Santos (2019) sobre a relação entre os Tribunais e a transformação social. Consoante este, as decisões judiciais são relevantes e podem contribuir para a inclusão social, contudo, não significa uma redução global das desigualdades sociais, visto que essas mudanças ocorrem de forma pontual. Essa assertiva realizada pelo autor é baseada na comparação do caso brasileiro com mais quatro experiências internacionais, quais sejam, dos Estados Unidos, da Colômbia, do Chile e de Portugal.

O autor ainda pontua que a atuação dos Tribunais na América Latina resultou em um efeito contrário ao dos Estados Unidos<sup>1</sup>, pois na América Latina os tribunais têm oscilado

<sup>1</sup> As decisões progressistas dos Tribunais Norte Americanos foram denominadas de “revolução de direitos”, contudo tiveram o efeito de enfraquecer movimentos políticos mais amplos nos Estados Unidos. “Embora os tribunais sejam em

entre a irrelevância e o bloqueio de processos mais amplos de transformação social que implicam diretamente na mudança de vida da população. Dessa forma, “nas experiências em que ocorreram atuações transformadoras do Judiciário, havia um contexto político favorável para tal. No sentido inverso, uma atuação conservadora dos tribunais tende a refletir determinadas pressões sociais” (SANTOS, C., 2019, p. 43).

Na década de 1990 a Colômbia se tornou um caso de destaque de atuação transformadora dos tribunais. A Constituição de 1991 criou a atual Corte Constitucional, uma nova instituição responsável por sua aplicação, conforme analisado por Uprimny e García-Villegas (2002, p. 305). Segundo Uprimny (2006), em alguns casos na década de 1990 o tribunal não apenas aplicou os direitos previstos na Constituição como também criou direitos. O primeiro tipo de atuação é definido como um “ativismo preservador”, isto é, a manutenção judicial de um direito já reconhecido anteriormente. O segundo tipo de atuação é definido como um “ativismo inovador progressista”, isto é, a criação pelos tribunais de direitos antes não reconhecidos. No entanto, mesmo na Colômbia é possível identificar limites em relação à atuação dos tribunais. Na experiência chilena de 1970 a 1973, os tribunais atuaram como um “obstáculo” às políticas desenvolvidas por Salvador Allende, como identificado por Monreal (1975) e Viera-Gallo (1972). Em Portugal, o Tribunal Constitucional nos anos 2010 teve uma atuação relevante ao anular algumas políticas neoliberais de austeridade (SANTOS, C., 2019, p. 43).

Nos países de *civil law*, como é o caso do Brasil, a atuação transformadora do Judiciário tende a ser de orientação positivada, devido à incorporação de direitos sociais e de igualdade pela Constituição pátria. Assim, essas experiências não indicaram uma atuação judicial de distribuição de riquezas, rendas e promoção da justiça social, mas, sim, que a atuação dos tribunais tem um forte vínculo com o contexto político do momento, a exemplo do Brasil que, ao contrário de outros países (como os Estados Unidos), não permite a atuação direta de órgãos judiciais internacionais se sobrepondo ao Estado e seus tribunais (SANTOS, C., 2019).

Como já visto nessa pesquisa, as primeiras instituições governamentais para dirimir os conflitos laborais foram os Tribunais Rurais, inicialmente localizados em São Paulo, os quais tinham competência para solucionar os litígios envolvendo os contratos de locação de serviços agrícolas para uma minoria populacional, visto que o país ainda convivia com a escravização do trabalho. A Justiça do Trabalho só foi oficialmente instituída no país após o término do Governo Provisório, com a promulgação da Constituição de 1934, no título “da ordem econômica e social”, sob o argumento de que o país necessitava de um órgão para dirimir os conflitos entre empregado e empregador (DELGADO, 2006; MORAES, A.; MORAES FILHO, 2014).

Em 1943 foram consolidadas em uma legislação única denominada Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e

---

geral considerados modernos e avançados, em especial a Suprema Corte, o seu sistema político e eleitoral pode ser considerado atrasado” (SANTOS, C., 2019, p. 43).

A ideia de criação de um órgão para resolver os conflitos advindos das relações de trabalho no país, a unificação de uma gama de legislações esparsas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) junto com o manto das Constituições Federais vigentes, são evidências de que no Brasil existe uma regulação pública e legislada do trabalho. Também, conforme já vislumbrado nessa pesquisa, essas legislações não são fruto do acaso, nem uma concessão da burguesia interna, são resultado das disputas políticas e sociais.

Conforme Regina Lúcia Morel e Elina Pessanha (2007), a Justiça do Trabalho, desde o seu início, delimitou seus objetivos processuais a fim de garantir a celeridade processual e a desburocratização dos atos processuais, portanto, sua marca engloba a gratuidade de seus custos, o caráter conciliatório, a dispensa de advogados, o privilégio da oralidade e a maior informalidade. Ressalta-se, assim, que os principais atos processuais são realizados na audiência, ao contrário do que ocorre no processo civil.

Com essas características sociais, a Justiça do Trabalho se moldou e sobreviveu às várias mudanças políticas e institucionais, como o regime ditatorial de 1964, que suspendeu alguns direitos, como a estabilidade e reforçou os aspectos repressivos já contidos na legislação vigente desde 1943. Contudo, sua estrutura permaneceu a mesma nas Cartas Constitucionais de 1967 e 1969 e, ao longo do tempo, a Justiça do Trabalho se consolidou como um dos poucos espaços de defesa dos direitos sociais nesse período (MOREL; PESSANHA, 2007).

Só na Constituição de 1946, a Justiça do Trabalho tornou-se efetivamente parte do Poder Judiciário, com autonomia em relação ao Poder Executivo, competência específica, poder normativo e Ministério Público correlato junto ao Ministério Público da União. Contudo, demorou anos até que os juízes do trabalho fossem aceitos como membros do Poder Judiciário e décadas para ter equiparação de vencimentos, garantias, direitos e prerrogativas dos demais (MOREL; PESSANHA, 2007).

A Constituição de 1988 estabeleceu que em cada unidade da federação haveria pelo menos um Tribunal Regional do Trabalho (TRT). Após a promulgação da Carta Magna, o número de Tribunais Regionais distribuídos pelo território nacional expandiu-se de quinze para vinte e quatro (MOREL; PESSANHA, 2007). Os Regionais do Trabalho possuem competência para “apreciar recursos ordinários e agravos de petição e, originariamente, apreciam dissídios coletivos, ações rescisórias, mandados de segurança, entre outros” (BRASIL, 2022, p. 01). Salienta-se que o estado de São Paulo tem dois Tribunais Regionais do Trabalho: o da 2ª Região, com sede na capital do estado e o da 15ª Região, localizado em Campinas.

Em termos normativos, a Justiça do Trabalho é um órgão público que concilia e julga as ações judicializadas decorrentes das relações de trabalho, geralmente, conflitos entre empregados e empregadores, tanto em demandas coletivas<sup>2</sup>, quanto nas individuais.

---

<sup>2</sup> “Os Dissídios Coletivos são ações ajuizadas pelos Sindicatos, Federações ou Confederações, para defesa dos interesses de seus filiados. Os Dissídios Coletivos podem ter origem no TRT, quando o regulamento da empresa tiver

Atualmente, devido a extinção da representação classista pela Emenda Constitucional nº 24 de 1999, a competência privativa do Juiz Presidente da Vara deixou de ter importância prática que funcionalmente compete ao Juiz Titular ou ao juiz substituto em exercício realizar as atribuições nas Varas do Trabalho e formar a 1ª instância da Justiça do Trabalho. Os Tribunais Regionais do Trabalho (outroa denominados Conselhos Regionais do Trabalho) constituem a 2ª Instância da Justiça do Trabalho e são compostos por desembargadores (BRASIL, 2022).

Para recorrer à Segunda Instância da Justiça do Trabalho, nos dissídios individuais, empregado e empregador podem interpor um recurso visando a reparação dos prejuízos que supostamente lhe foram causados. As reclamações<sup>3</sup> trabalhistas podem ser realizadas de forma oral ou escrita, sendo a reclamação escrita a mais usual e realizada com o auxílio de um advogado ou sindicato. Já a reclamação verbal objetiva simplificar o acesso à justiça<sup>4</sup> do hipossuficiente da relação empregatícia, portanto, para sua persecução é necessário “dirigir-se a uma Vara do Trabalho, ao Setor de Atermação<sup>5</sup> e Reclamação, para relatar a situação e apresentar, além de seus documentos pessoais, outros que permitam a comprovação do que foi alegado” (BRASIL, 2022, p. 01).

Dari Krein e Magda Biavaschi (2007), a partir de estudos jurisprudenciais, fizeram um paralelo entre a atuação da Justiça do Trabalho na década de 1980 e nos anos seguintes até o início dos anos 2000. Para os autores, o espírito da década de 1980, com o novo sindicalismo, tomou conta do debate sobre o Poder Normativo da Justiça do Trabalho e foi muito semelhante ao de sua implantação. Nesse período, conforme os precedentes do TST, o Judiciário Trabalhista seguiu a lógica de ampliação da regulação pública do trabalho. O sindicalismo, sobretudo o desenvolvido na região do ABC paulista, reivindicava uma reformulação da legislação sindical com regramento que apontasse para o contrato coletivo nacional articulado. Além disso, parte desse movimento sindical criticava a manutenção dos juízes classistas.

Acrescenta-se a esse debate o fortalecimento, ampliação e capilarização da competência da Justiça do Trabalho iniciada com a Constituição de 1988 e ampliada pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004 (DUTRA, 2021). Dessa forma, mesmo com críticas

---

observância em área territorial que não exceda a jurisdição do Tribunal Regional, ou no TST (originário), quando esse regulamento for de âmbito nacional. Instaurado o Dissídio Coletivo no TRT, o Presidente da Corte, ou seu Vice, fará tantas reuniões conciliatórias quantas necessárias. Em não havendo acordo, esse dissídio virá para o TST como Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo. Instaurado no TST, ultrapassada a fase conciliatória, haverá sorteio do relator, que o levará a julgamento na Sessão Especializada em Dissídios Coletivos. A decisão do Dissídio Coletivo que verse sobre novas condições de trabalho poderá ser estendida a todos os empregados da mesma categoria profissional, representada pelo sindicato autor, desde que compreendida na jurisdição do Tribunal” (BRASIL, 2022, p. 02).

3 Ato de reivindicar um direito na esfera judicial.

4 De acordo com Cappelletti e Garth (1988), a expressão acesso à justiça significa a possibilidade de resolução de litígios sob o manto estatal da igualdade e universalidade de acesso e a produção de resultados individuais e sociais justos. Portanto, “o acesso à Justiça é garantia, assim como o direito à ampla defesa, à igualdade entre as partes, ao contraditório, que decorre do devido processo legal” (CNJ, 2020, p. 20).

5 Atermação: ato de traduzir a vontade do cidadão para entendimento jurídico, ato de reduzir a termo, “é justamente esse processo de ouvir o cidadão com a sua demanda para o juizado especial e transformar em um Termo a ser dirigido ao juiz, ou seja, fazer a atermação” (TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO AMAPÁ, 2017, p. 01).

ao referido período histórico, a Justiça do Trabalho acompanhou a lógica de ampliação da regulação pública. Porém, a partir da década de 1990, apesar de ter continuado sendo um espaço de resistência, a tendência inverteu-se ao embalo do contexto de implantação da agenda neoliberal.

Como exemplo, vale citar alguns posicionamentos do TST que fortalecem a lógica de adaptação ao contexto liberalizante. Do ponto de vista da organização coletiva dos trabalhadores, enquanto decisões limitavam o número dos dirigentes sindicais com estabilidade sindical, outras, invocando o princípio da liberdade sindical, afirmavam que a contribuição assistencial e/ou confederativa só poderia ser descontada dos sócios. Por outro lado, a partir do STF o entendimento prevalente foi o do não reconhecimento da negociação coletiva aos servidores públicos, apesar do direito constitucional à sindicalização e à greve. Além disso, consolidou-se uma jurisprudência sobre greve abusiva, com imposição de multas pesadíssimas às entidades de trabalhadores. Nesse sentido, a tendência foi no sentido de fragilizar a organização e a mobilização dos trabalhadores, algo coadunado com a lógica política predominante nos anos 90 (BIAVASCHI; KREIN, 2007, p. 07).

Essa movimentação de retirada de direitos recém adquiridos na década de 1990 foi concomitante com a crescente judicialização de ações na Justiça do Trabalho, então vista como uma instituição aliada do trabalhador na defesa de seus direitos (CARDOSO; LAGE, 2006). Regina Lúcia Morel e Elina Pessanha (2007) trouxeram esse movimento como um indicador de acesso à justiça e informação assegurado pela Constituição de 1988. Contudo, vale lembrar que essa década foi atravessada pelas lutas populares, sindicais e sociais dos trabalhadores, o que conferiu mais acesso à informação para o trabalhador, pois as atividades na porta das fábricas, sobretudo no Sudeste do país, foram bem amplas.

As diversas mudanças na configuração da forma de contratação (como o contrato por tempo parcial) e relações de classe no país, segundo Adalberto Cardoso e Telma Lage (2006), conferiram à Justiça do Trabalho, nos anos de 1990, um papel de destaque no desenho legislativo na regulação pública do trabalho. A crescente judicialização das demandas interferiu no comportamento dos conflitos entre capital e trabalho no país, que cada dia mais se defronta com a mediação de advogados e juízes do trabalho como intérpretes dos direitos laborais do que os tradicionais mecanismos de representação coletiva, como sindicatos, comissões de empresa ou centrais sindicais.

Destarte, além da promulgação da constituição cidadã ampliando o acesso à justiça em 1988, outro indicador do aumento da procura pela Justiça do Trabalho na referida década foi a precarização das condições de trabalho formal no país e as tentativas dos empregadores de burlar as normas legais no que diz respeito aos direitos rescisórios. Portanto, “indiferentes a todas as críticas e opiniões desabonadoras à Justiça do Trabalho, os trabalhadores continuaram vendo nela um aliado na defesa de seus direitos” (MOREL; PESSANHA, 2007, p. 92).

Então, conforme Caio Santiago Santos (2019), nesse período pós-1988, embora tenha ocorrido algumas influências internacionais relacionadas aos Direitos Humanos,

como a pressão dos organismos internacionais pela extinção do trabalho análogo ao escravo no país e pelo fim do trabalho infantil, em geral, o Estado brasileiro tem uma posição subordinada no cenário internacional, o que dificultou a atuação transformadora dos tribunais em temas que colidem com o capital imperialista internacional.

A Constituição de 1988 contribuiu para o fortalecimento dos tribunais, por meio, por exemplo, da expansão do controle concentrado de constitucionalidade no STF. A Constituição aumentou o rol de legitimados para propor ações diretas de constitucionalidade, de modo que o acesso ao STF tende a ser bastante amplo. O Ministério Público também acumulou novas funções institucionais e ampliou sua autonomia. [...]. Nesse sentido, existe uma correspondência com essa agenda internacional de fortalecimento do Judiciário. Entidades internacionais podem ter exercido alguma influência sobre a assembleia constituinte. Por exemplo, o Banco Mundial defende um papel forte do Judiciário não só em questões diretamente econômicas, mas também como um poder de veto em relação ao demais poderes, como afirma Burgos Silva (2009, p. 28). Dessa forma, o Judiciário teria condições institucionais para controlar os demais poderes caso estes adotem medidas contrárias ao modelo econômico neoliberal sustentado pelo Banco Mundial (SANTOS, 2019, p. 81).

Neste período, os tribunais estavam mais sujeitos às pressões estrangeiras, contudo, não eram só os fatores internacionais que influenciaram no fortalecimento do Judiciário, o comando e as pressões de fração burguesa interna originaram reformas legislativas que influíram no próprio desenho institucional do Judiciário. Os assuntos de interesse internacional, como a anulação das privatizações das empresas estatais, estiveram mais no alvo das pressões internacionais. “Dessa forma, a capacidade do Judiciário para atuar em temas de transformação social era restrita no período neoliberal” (SANTOS, 2019, p. 50).

Após a promulgação da Constituição de 1988, a Justiça do Trabalho passou a ser um importante local para receber demandas pela definição de direitos constitucionalmente estabelecidos e de legitimação de novas práticas contratuais. E o processo de disputa cravado pelos organismos internacionais e pela burguesia interna no começo dos anos de 1990 para sua incorporação à Justiça Comum, embora não tenha logrado êxito, não saiu perdedor, culminou na reforma do Judiciário através da Emenda Constitucional nº 45 de 2004.

Conforme Renata Dutra (2021), a jurisdição trabalhista é um campo do Poder Judiciário que vem sendo profundamente transformado pelo novo horizonte constitucional instituído em 1988, com o aperfeiçoamento de suas práticas jurisdicionais, *pari passu* com a missão original de construção da justiça social e aplicação protetiva do direito laboral. Ademais, a autora incorpora ao debate duas análises dessa instituição,

enquanto uma análise situada da Justiça do Trabalho traz preocupações sobre os escopos democráticos desse ramo do Poder Judiciário, sobretudo no que toca às relações coletivas de trabalho, no qual, sem destoar do padrão geral do Poder Judiciário brasileiro, há exegeses restritivas da Constituição e ações refratárias às liberdades e práticas reivindicativas dos sujeitos coletivos, o senso comum difundido midiaticamente sobre a Justiça do Trabalho se situa num incômodo com a distribuição de justiça e com supostas atuações decisórias desproporcionais em favor dos trabalhadores. Essas sim ameaçariam o *status quo* e colocariam em xeque a existência da Justiça Trabalhista em relação à perspectiva do invisível mercado (DUTRA, 2021, p. 05).

A atuação permitida e amparada no desenho constitucional da Justiça do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho e da Fiscalização do Trabalho, conforme Dari Krein (2018), foi um dos fatores de forte formalização do trabalho ocorrida no Brasil no período neodesenvolvimentista (entre 2004 e 2014). O autor também informou que mesmo refletindo as contradições sociais, a ampliação da presença do Ministério Público do Trabalho, fazendo prevalecer as jurisprudências contribuíram para inibir muitas fraudes e frear certos aspectos da tendência de flexibilização. A exemplo disso, consoante Adalberto Cardoso e Telma Lage (2006), tem-se a atuação dos auditores fiscais do trabalho que, ampliada no início dos anos 2000, coibiu muitas práticas fraudulentas, como a de negação do vínculo de trabalho.

A respeito da atuação da fiscalização do trabalho com agente da regulação pública do trabalho, importa trazer a pesquisa realizada por Vitor Filgueiras (2012) sobre o período pós-1988 até 2008. Para o autor, ataques à fiscalização do trabalho também representam ataques ao Judiciário Trabalhista e à consecução de Direitos Sociais. Apesar do fortalecimento das instituições no período neodesenvolvimentista, também houve medidas da agenda neoliberal para o enfraquecimento da fiscalização do trabalho, como o Projeto de Emenda nº 03 de 2007 que objetivava incrementar um despotismo empresarial no mercado de trabalho, ao reduzir o poder de fiscalização do trabalho e a capacidade de regulação estatal sobre o Direito do Trabalho.

Vitor Filgueiras (2012) também afirmou que essas ações normalmente ocorreram sob o argumento de que as intervenções dessas instituições deveriam ser diminuídas ou até eliminadas, pois interferem no funcionamento do mercado e desempregam pessoas. Nesse contexto, conforme os resultados da sua pesquisa abaixo mencionadas, o autor enfatizou que as normas exigidas pela fiscalização do trabalho são básicas (como registro de emprego, jornada, salário e recolhimento de FGTS) e mesmo assim existiu um descumprimento em 60% das atuações realizadas entre 1996 e 2008.

Apesar de a fiscalização do trabalho normalmente realizar ações superficiais – e de que, mesmo que fossem aprofundadas, necessariamente não seriam constatadas todas as infrações existentes –, em todos os anos, entre 1996 e 2008, foram detectadas mais de um milhão de infrações às normas de proteção ao trabalho, ou mais de quatro infrações por empresa, segundo dados do SFIT. Em todos os anos abrangidos pelo SFIT (1996 a 2008), mais de 60% das autuações da parte de legislação foram concernentes a cinco obrigações, sempre entre elas: registro de empregado, excesso de jornada, salário atrasado e não recolhimento de FGTS. Estas, somadas às cinco obrigações subsequentemente mais autuadas (como os intervalos para descanso), resultaram entre 78% e 83% do total de autos de legislação lavrados entre 1996 e 2008 (FILGUEIRAS, 2012, p. 178).

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017) fragilizou as instituições públicas, mediante a redução do papel da Justiça do Trabalho, da fiscalização das normas de proteção ao trabalho e das restrições do acesso dos trabalhadores à Justiça. A exemplo da abertura para a possibilidade do pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios de sucumbência e custas processuais serem suportadas pelo trabalho e a previsão do procedimento de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial (TEIXEIRA *et al.*, 2018). De acordo com Renata Dutra (2019), muitas ações legisladas em 2017 já estavam sendo permitidas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) nos anos anteriores, órgão judicial que protagonizou uma série de fragilizações à jurisprudência do TST, como o da prevalência do negociado sobre o legislado.

A pesquisa coordenada por Magda Biavaschi no Centro de Estudos Sindicais no ano de 2017 enfatizou que essa legislação objetiva fragilizar as instituições públicas do trabalho, especificamente a Justiça do Trabalho, pois impõe uma série de obstáculos ao exercício do direito constitucional de acesso ao Judiciário. Os argumentos para tais medidas, como já trazidos ao longo dessa pesquisa, são os mesmos trazidos na década de 1990, mas, agora, a alegada litigiosidade é um dos elementos que ganharam o debate popular (BIAVASCHI *et al.*, 2017).

Entretanto, a alegação dessa litigiosidade na mídia não vem acompanhada dos dados oficiais publicados. Em consonância com os dados realizados na pesquisa de Vitor Filgueiras (2012) sobre a fiscalização do trabalho, a partir da análise dos dados do TST e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), Magda Biavaschi e colaboradores (2017) demonstram o quanto essa alegação de litigiosidade é falaciosa e não decorre da ineficiência da Justiça do Trabalho, da insegurança jurídica ou do detalhamento acentuado de obrigações trabalhistas, mas, do sistemático descumprimento das normas mínimas de proteção ao trabalho<sup>6</sup>.

---

6 Como os dados do TST e do CNJ evidenciam, “grande parte das reclamatórias propostas buscam o pagamento das parcelas rescisórias decorrentes de despedidas injustas, horas extras trabalhadas e o reconhecimento do vínculo de emprego burlado. Portanto, a segurança jurídica almejada é a liberdade de a empresa fazer o que quer, deixando o trabalhador em absoluta insegurança e instabilidade” (BIAVASCHI *et al.*, 2017, p. 08).

O conteúdo das ações judiciais é variável. Mas segundo dados do CNJ mais de 60% dos temas encaminhados à Justiça do Trabalho dizem respeito às parcelas decorrentes das despedidas, ou seja, da “Rescisão do Contrato de Trabalho”, seguido da “Remuneração e Verbas Indenizatórias” em 19,29%. Somadas essas duas demandas tem-se 80,04% do total, sendo possível perceber que a maioria absoluta das reclamações encaminhadas à Justiça do Trabalho estão vinculadas à instabilidade da permanência no emprego e ao não pagamento dos direitos básicos como salários (BIAVASCHI *et al.*, 2017, p. 12).

A partir dos dados publicados pelo CNJ e TST em 2017, Magda Biavaschi e colaboradores (2017) também demonstram que os ajuizamentos das reclamações trabalhistas cresceram sistematicamente de 1988 (1.044.469 processos) até 2016 (3.957.179 processos). Contudo, a partir de 2013 evidenciou-se uma tendência de redução do número de magistrados na relação entre 100 mil habitantes de 2,04 para 1,92 juiz por 100 mil habitantes.

O argumento da ineficiência da Justiça do Trabalho na resolutividade de conflitos, conforme resultado da análise dos dados, também não prospera, porque o Judiciário Trabalhista em 2016 concentrava apenas 6,8% dos processos pendentes, ao passo que a Justiça Estadual ficou responsável por 79,2% dos processos pendentes e a Justiça Federal por 12,6% dos processos (BIAVASCHI *et al.*, 2017).

Também importa trazer pesquisa posterior realizada por Dari Krein (2018) respondendo à improcedente justificativa de uma reforma na Justiça do Trabalho para conter o excessivo número de processos. Ainda conforme Krein, analisando os dados oficiais do CNJ, em 2018 existiam cerca de 3 milhões de processos ao ano tramitando no Judiciário Trabalhista, contudo, comparando estatisticamente ao número de habitantes que existem no país, esse número é baixo. No Brasil, existem cerca de 15 milhões de trabalhadores sem o direito básico à carteira assinada, indicando que a tradição brasileira é de negação da formalização do vínculo laboral e do descumprimento da legislação trabalhista. Portanto, institucionalizar medidas que fragilizam as instituições públicas é perquirir um aumento do descumprimento, da fraude e da ilegalidade.

Os ajuizamentos caíram abruptamente nos doze meses subsequentes à reforma, conforme dados do TST até dezembro de 2019. Algumas razões podem ser atribuídas para essas quedas no número de ações, quais sejam:

1) dificuldade de acesso ao Judiciário pelos trabalhadores, devido as significativas mudanças no processo do trabalho; 2) os ônus das custas, honorários do advogado da parte contrária (honorários sucumbenciais), multas e honorários periciais em demandas por insalubridade ou periculosidade quando não encontrados tais agentes (mesmo para beneficiários da gratuidade de justiça), trouxe grandes inseguranças tanto em relação à possibilidade do não êxito das ações (ainda que as lesões a direitos continuem), quanto ao medo, em cenário de desemprego, de que ajuizamentos sejam empecilhos às contratações; 3) retirada da obrigatoriedade dos sindicatos ou das Delegacias Regionais do Trabalho (DRT's) – integrantes do extinto Ministério do Trabalho e Emprego –, prestarem assistências às rescisões de trabalhadores com mais de um ano de casa, as chamadas “homologações” (BIAVASCHI, 2021, p. 438).

A forma contratual intermitente também foi uma inserção dessa Reforma de 2017, contudo, como já abordado no capítulo anterior, uma cláusula contratual denominada “jornada móvel variável”, muito semelhante ao que hoje denomina-se contrato de trabalho intermitente, conviviu ilegalmente em algumas relações de trabalho no país. Salienta-se que essa cláusula contratual que estabelecia a jornada de trabalho variável de 8 a 44 horas semanais foi considerada inválida e abusiva pela fiscalização do trabalho e por mais de uma Turma do Tribunal Superior do Trabalho, com julgamentos datados do ano de 2012 (BRASIL, 2012).

Em relação à forma contratual intermitente institucionalizada pela Reforma, o primeiro julgamento envolvendo a temática foi proferido pela primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (TRT3) que, por unanimidade, declarou a nulidade dessa forma de contratação, argumentando que essa forma contratual é para prestação de serviço subordinado, mas não contínuo (BRASIL, 2018b). Entretanto, ao chegar no TST, essa decisão foi reformada sob o argumento de que o 3º Regional feriu o princípio da legalidade ao estabelecer mais parâmetros e limitações ao contrato intermitente do que aqueles impostos pelo legislador (BRASIL, 2019h).

A respeito da constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, existem quatro Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI) no Supremo Tribunal Federal (STF), quais sejam: as ADIS 5806, 5826, 5829 e 5950. Todas questionam a institucionalização dessa forma contratual pela Lei 13.467/2017, que alterou os artigos 443 (*caput* e parágrafo 3º) e 452-A (e parágrafos), 477-A, 59 e 59-B da CLT e leva a precarização das relações de trabalho, pois coloca o trabalhador à disposição do empregador, recebendo apenas pelo período efetivamente trabalhado.

No dia 3 de dezembro de 2020, foi proferido na sessão por videoconferência o voto do Ministro Edson Fachin, no bojo da ADI 5826 do Distrito Federal, bem como daquelas que lhe foram apensadas – ADIS 5829 e 6154, as quais pleiteiam a inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente. O Ministro Fachin defendeu que a remuneração mensal do trabalhador variável é um exemplo de insegurança e imprevisibilidade que relega o obreiro à vulnerabilidade (ARTUR; FREITAS; REIS; FERREIRA, 2021).

Segundo o Ministro, “não há como afirmar garantidos os direitos fundamentais sociais previstos nos artigos 6º e 7º da Constituição se não houver chamamento à prestação de serviços”. Ele também apontou que o contrato intermitente não possibilita um padrão de vida digna para o trabalhador, assim como não observa os direitos fundamentais do trabalho esculpido no bojo do artigo 7º da Constituição Federal, portanto, a norma impugnada não respeita as normas constitucionais mínimas (BRASIL, 2021, p. 16).

Por fim, o Ministro conheceu parcialmente das presentes ações, julgou procedentes os pedidos das ações diretas de inconstitucionalidade 5826, 5829 e 6154 para declarar a inconstitucionalidade do artigo 443, *caput*, parte final, e §3º; artigo 452-A, §1º ao §9º, e artigo 611-A, VIII, parte final, todos da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017 e

relembrou que a ausência de fixação de horas mínimas de trabalho e remuneração não protege suficientemente os direitos fundamentais sociais trabalhistas (BRASIL, 2021).

Acrescenta-se que, para além dos debates nas cortes superiores, as instâncias ordinárias têm um papel mais próximo e rápido de resposta em relação aos conflitos decorrentes de novas figuras contratuais, sendo seus entendimentos balizas e/ou possibilidades que posteriormente compõem o quadro decisório das cortes superiores, por isso compreendê-lo, analisando a jurisprudência ainda não uniformizada dos regionais, é importante.

Como visto, a regulação jurídica é uma das formas de dar hegemonia e legitimidade para o capitalismo, independente do modelo. Segundo Istvan Mészáros (2011, p. 108), sem uma “estrutura jurídica, até os menores microcosmos do sistema do capital – antagonicamente estruturado – seriam rompidos internamente pelos desacordos constantes, anulando dessa maneira sua potencial eficiência econômica”. Entretanto, mesmo com uma regulação jurídica viabilizada pelo Judiciário, os conflitos de classe persistem.

De acordo com Renata Dutra (2018), a normatividade contraditória é inerente ao Direito do Trabalho, portanto, mesmo após o reconhecimento de instrumentos legais e constitucionais, a concretude das relações de trabalho é disputada, seja por sua efetividade ou por sua inefetividade, contexto este que se denomina de regulação social do trabalho. Portanto, nesse universo, os mais distintos sujeitos sociais e estatais contrapõem suas demandas de conformação ao pensamento hegemônico, em prol de uma regulação concreta e por vezes significativamente distinta da pactuada na normatização. Nesse interim, o Poder Judiciário Trabalhista é inserido como uma fundamental instância para provocação de outros sujeitos e instituições para agir no bojo dessas ações, aos estreitos limites do que foi pedido pelas partes envolvidas, bloqueando ou permitindo a persecução de Direitos Sociais.

Feitas essas premissas, a escolha dessa pesquisa pelo estudo do Judiciário Trabalhista é o de entender que apesar da Justiça do Trabalho sofrer diversas interferências políticas e econômicas e até bloquear processos de persecução de direitos, como no julgamento do TST sobre o contrato de trabalho intermitente, ela também é um importante meio para coibir práticas que atentem contra os princípios basilares do Direito do Trabalho e as normas constitucionais, é como um espaço de disputa para o trabalhador conseguir ter seus direitos sociais assegurados.

A despeito da ideia de Justiça do Trabalho como um espaço de disputa, segue algumas reflexões. Como já visto nessa pesquisa, sem o nível jurídico-político a economia capitalista não se reproduz, porque o trabalhador não é igual perante a lei, portanto, não pode assinar um contrato de trabalho e sem contrato não há um direito burguês. Em *18 de Brumário*, Guerra Civil na França, Karl Marx (2016) relacionou o nível jurídico político como um fator que impediu que o poder seja exercido pela classe operária. A partir das ideias de Marx e do conceito de modo de produção embebido pela teoria althusseriana, Nicos

Poulantzas (1980) desenvolveu sua teoria sobre tipos de Estado e as particularidades institucionais do Estado capitalista. Essa teoria elucida que o estado capitalista possui uma estrutura que impossibilita a libertação da estrutura capitalista de dentro do próprio estado capitalista. Portanto, os indivíduos e partidos políticos vão funcionar devido o constrangimento da estrutura do jurídico capitalista.

Utilizando essa teoria, Renata Dutra (2018) enfatizou que as lutas cravadas pelos trabalhadores possibilitaram conquistas em face do Estado, o que abriu fissuras na conformação desse Estado capitalista. E uma das principais fissuras em relação à conformação hegemônica do Estado capitalista a que Poulantzas se referiu, seria, por excelência, o Direito do Trabalho. Diante dessa perspectiva, se pode compreender que, diante de um contexto de implantação de agenda neoliberal, a afirmação democrática da Constituição de 1988 (e da Justiça do Trabalho) é um intenso processo político de disputa a favor da concretização dos direitos sociais.

Nesse diapasão, é oportuno trazer reflexão presente no resultado da pesquisa sobre instituições públicas e a flexibilização do trabalho desenvolvida por Magda Biavaschi e Dari Krein (2007). Conforme estes, os seres humanos à frente das instituições públicas com a incumbência de dizer o direito fazem parte da ossatura do Estado, têm relativa autonomia de atuação, mas estão sujeitos “às influências políticas e de forças sociais que refletem interesses e concepções presentes na sociedade brasileira” (BIAVASCHI; KREIN, 2007, p. 19).

A regulação pública do trabalho encontra óbices de concretização e a Justiça do Trabalho é a instituição mais representativa do modelo interpretativo do trabalho a ser aplicado em caso de conflitos a respeito da aplicabilidade dessa legislação e, mesmo com suas contradições, ainda funciona como um espaço de disputa, permeável aos interesses da classe trabalhadora.

## **4.2 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE E O PADRÃO REGULATÓRIO DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEGUNDA REGIÃO**

Como apontado na pesquisa sociojurídica nos capítulos anteriores, o Brasil conta com uma regulação pública e positivada do trabalho e o contrato de trabalho intermitente está dentro desse sistema de institucionalização legislado e público do trabalho. Diante disso, essa pesquisa identificou determinados padrões de atuação do Poder Judiciário (através do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região) a respeito de demandas individuais envolvendo contrato de trabalho intermitente no período de 11 de novembro de 2017 até o dia 23 de janeiro de 2020<sup>7</sup>, a partir dos parâmetros constitucionais de proteção conquistados, considerando justamente o seu potencial de ser contra hegemônico na afirmação e concretização de políticas para o trabalho.

---

<sup>7</sup> A respeito da metodologia utilizada nesse capítulo, ver o tópico denominado apontamentos metodológicos na Introdução dessa pesquisa.

A escolha de analisar relações trabalhistas judicializadas e levadas ao Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região com sede na capital de São Paulo, ocorreu após o resultado do levantamento preliminar realizado na base de dados de todos os Tribunais Regionais do Trabalho do país em janeiro de 2020. De acordo com esse levantamento, o TRT2 é o regional brasileiro com mais lides trabalhistas envolvendo contratos intermitentes no período estudado, portanto, surgiu o interesse acadêmico de perquirir o padrão de regulação do trabalho conferido pelo Tribunal com mais lides envolvendo esse tipo de contrato no país.

A seguir será apresentado o resultado das análises dos nove acórdãos previamente selecionados, utilizando a metodologia descrita na introdução dessa pesquisa. Para tanto, no subtópico inicial será mostrado o levantamento do perfil das partes litigantes, no qual foi observado o perfil dos reclamantes (gênero, idade e raça do(a) reclamante) e nos tópicos seguintes, será demonstrado o exame dos acórdãos proferidos pelo Segundo Regional, observando as seguintes categorias analíticas: 1) os setores empresariais com mais reclamações; 2) situações de precarização e flexibilização do trabalho; 3) aferição dos requisitos de validade reputados necessários no julgamento; 4) autores(as) e referências citadas; e 5) percepções do Poder Judiciário sobre os discursos que reivindicam.

#### **4.2.1 Quem demanda e quem é demandado?**

De início, importa salientar que foram analisados nove casos, o que corresponde a todos os processos com acórdãos proferidos pela segunda instância do TRT2 sobre o contrato de trabalho intermitente no período analisado. Portanto, embora a partir desse quantitativo não seja possível realizar um levantamento quantitativo estatisticamente representativo, essa quantidade de julgados é suficiente para uma análise qualitativa com o objetivo de perquirir os primeiros sujeitos desse contrato recém institucionalizado nos processos julgados na segunda instância do TRT2, bem como as primeiras reações desse Tribunal frente a esses conflitos.

Tabela 2 – Perfil das partes das lides

	CASO 1	CASO 2	CASO 3	CASO 4	CASO 5	CASO 6	CASO 7	CASO 8	CASO 9
Parte(s) recorrente(s)	Reclamada e Reclamante	Reclamante	Reclamada e Reclamante	Reclamada	Reclamada	Reclamada e Reclamante	Reclamante	Reclamante	Reclamada e Reclamante
Gênero/ Idade/ Raça dos(as) reclamantes	Feminino, 31, parda	Masculino, 26, branco	Feminino, 21, preta	Masculino, 27, pardo	Feminino, 22, preta	Masculino, 27, pardo	Feminino, 21, preta	Masculino, 56, preto	Feminino, 30, parda
Setor empresarial	Comércio varejista de artigos de vestuário (Empresa 1)	Empresa de inventário e Droguaria	Comércio varejista de artigos de vestuário (Empresa 1)	Duas empresas de Transporte e logística	Comércio varejista de artigos de vestuário (Empresa 1)	Lanchonete	Comércio varejista de artigos de vestuário (Empresa 1)	Suporte técnico de serviços em tecnologia da	Empresa de serviços de enfermagem e Estado de São Paulo

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Elaboração Própria.

A primeira conclusão proveniente da análise dos casos em questão foi em relação ao perfil das partes. Em dois dos acórdãos a parte reclamada estava como recorrente, em outros três casos a parte reclamante estava como recorrente e, em quatro casos ambas as partes apareceram como recorrentes (Tabela 2). Portanto, em sete dos casos analisados a reclamante figura como recorrente e a reclamada em seis.

Em seguida, foi observado o perfil das partes reclamantes a partir do gênero, raça e faixa etária desses. Em relação ao gênero, foi possível perquirir que cinco casos são de mulheres e quatro de homens (Tabela 2), então, nos processos analisados nos TRT2, no período em estudo, mais mulheres recorreram do resultado da sentença proferida.

Contudo, esse resultado não segue a mesma proporção geral de contratos na modalidade intermitente. Segundo os relatórios anuais da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2017, 2018 e 2019, existem mais contratos intermitentes firmados com homens do que com mulheres (Tabela 3). Entretanto, mesmo que menos mulheres tenham sido contratadas na modalidade intermitente, não significa que as mulheres estão sendo menos precarizadas que os homens. Conforme análise da pesquisa desenvolvida por Luisa Cotrim, Marcelo Proni e Marilane Teixeira (2020), um indicador desse resultado é que menos mulheres adentraram no mercado de trabalho formal no período pós recessão econômica, entre 2015 e 2016.

Tabela 3 – Vínculos de trabalho com contrato intermitente do ponto de vista do gênero

	2017	2018	2019
Gênero feminino	45,8%	37,7%	38,5%
Gênero masculino	54,2%	62,3%	61,5%

Fonte: Ministério da Economia, RAIS e Caged. Elaboração Própria.

Antes de prosseguir com a análise geral, importa relatar uma situação encontrada nas análises dos casos. Quatro dos casos em estudo tiveram como parte demandada a mesma empresa que foi denominada de Empresa 1 (Tabela 2). Essa empresa se classifica como pertencente ao comércio varejista de artigos de vestuário e, em todos estes casos, no lado inverso do litígio estava uma mulher de 21 a 31 anos, preta ou parda que exerceu a função de operadora de lojas (uma espécie de “faz tudo” da loja).

Nesse diapasão, importa mencionar o caso 1, em que a trabalhadora, de 31 anos, parda conforme critério de heteroidentificação racial<sup>8</sup> (foto no cartão do SUS) (BRASIL, 2019b, p. 32) prestou seus serviços para a Empresa 1, reclamada, nos dias 11/05/2018, 12/05/2018 e 13/05/2018. Posteriormente, mesmo disponível para a prestação de serviços, a reclamante não foi mais convocada para laborar. Conforme petição inicial, a reclamada não acionou mais os serviços da reclamante devido ao seu sabido estado gravídico, o que resultou em um dos pedidos da inicial, a declaração do direito da estabilidade da gestante à trabalhadora (reclamante) até cinco meses após o parto.

Na sentença desse caso, a magistrada invalidou o contrato sob o argumento de que o instituto do contrato intermitente foi desvirtuado pela empresa, visto que essa tem um quadro de empregados contratados nessa modalidade atípica em número maior que suas necessidades. Após análise de prova dos autos, a magistrada fundamentou a sentença informando que nas datas de aquecimento da economia brasileira e de promoções da empresa, a reclamada não convocou força de trabalho excedente.

Conforme sentença, não haveria motivo para manter quinze a vinte contratos intermitentes no local, o que gera precarização do trabalho, pois esses trabalhadores ficam alijados de receberem remuneração. Dessa forma, o contrato intermitente foi considerado inválido e a demanda foi julgada procedente, tendo sua conversão em contrato por tempo indeterminado (BRASIL, 2019b).

Contudo, após recurso ordinário da reclamada, por decisão monocrática, foi decidido pela concessão de liminar com efeito suspensivo para a medida cautelar proferida na sentença que determinou a reintegração da reclamante no emprego, independentemente do trânsito em julgado, sob pena de multa diária, no caso de descumprimento. Conforme decisão monocrática, o fato de a reclamante não ter sido mais convocada para o serviço não é motivo para se concluir que “a reintegração após o trânsito em julgado venha acarretar-lhe consequências irreversíveis” (BRASIL, 2019b, p. 207). *In verbis*:

Reformo, portanto, a r. decisão de origem para reconhecer a validade do contrato de trabalho intermitente firmado pelas partes, julgando improcedente o pleito de conversão deste em contrato por prazo indeterminado. [...] Ocorre que, em seu depoimento pessoal, a própria reclamante contrariou os fatos narrados na inicial, ao declarar que “que ninguém disse à depoente mas acha que não foi convocada em razão da gravidez, o que retira qualquer crédito da tese inicial. Não bastasse, é de se registrar que a reclamante não se desvencilhou do ônus que lhe competia, nos termos dos arts. 818 da CLT e 373, I, do CPC (BRASILb, 2019, p. 208).

---

<sup>8</sup> Processo de verificação étnico-racial feito por outrem. No caso em apreço, a classificação foi realizada pela pesquisadora em questão, a partir do exame dos documentos com fotos anexados aos processos.

Essa decisão monocrática foi posteriormente ratificada por unanimidade de votos pela 7ª Turma do Tribunal Regional, que entendeu que é corolário lógico da reforma da sentença de origem (em relação à validade do contrato de trabalho intermitente), o reconhecimento, igualmente, da improcedência do pedido de estabilidade provisória, pois o contrato intermitente celebrado não havia sido rescindido, conforme asseverado pela ré em sede de contestação (BRASIL, 2019b).

E aqui registro que não há notícia nos autos de ruptura contratual, o que, aliás, sequer foi aventado na inicial. E, se o contrato de trabalho continua ativo, não há interesse processual em relação à pretensa estabilidade provisória no emprego. Se não bastasse, em réplica, a autora, ora embargante, não impugnou referida tese defensiva da ré (contrato ativo), e requereu, tão somente, o deferimento da estabilidade provisória “em o” (id ebe77f2, fls. 94), o que não ocorreu sendo convertida a modalidade de contratação no presente caso, considerando a reforma da r. decisão de origem (BRASIL, 2019b, p. 207).

Quando no terceiro capítulo dessa pesquisa foram discutidos os fatores que tornaram o trabalho nessa modalidade atípica de contratação mais inseguro, a ausência de garantia provisória do emprego da gestante destacou-se, pois não é possível garantir que esse empregador convoque essa mulher em estado gravídico para laborar, fato que desconfigura o objetivo principal dessa política pública que é a garantia da renda da gestante. Desse modo, essa forma contratual não atende ao objetivo de inserção e renda do trabalho supostamente assegurado à gestante pela garantia.

Portanto, quando por unanimidade a 7ª Turma do Tribunal Regional padronizou que o contrato intermitente é válido e que não houve uma ruptura contratual formal, a Turma legitimou, por via jurisprudencial, a instabilidade gestacional indireta, aquela que não decorre da ruptura contratual, mas, sim, da não convocação para laborar. Tal conclusão decorre do fato de que mesmo que essa trabalhadora tenha permanecido até o dia 13 de março de 2019 (quando ocorreu a baixa na sua carteira de trabalho) como uma empregada formal, ela só foi convocada três vezes para laborar, dessa forma, o contrato só ficou ativo para fins estatísticos do mercado de trabalho formal. Pois, na prática, essa mulher, gestante, parda, de 31 anos, não obteve proveito econômico para garantir uma estabilidade gestacional que possibilitasse a satisfação das necessidades básicas da sua vida e do nascituro.

O caso 1 não é um fato isolado, o caso 7 tem semelhante narrativa. Conforme petição inicial, acórdão e prova documental (ultrassonografia obstétrica acostada aos autos), uma mulher jovem (21 anos), conforme CTPS, preta (BRASIL, 2019d, p. 17), foi contratada intermitentemente pela mesma empresa (Empresa 1) como operadora de loja em 24/04/2018, prestava serviços quase que diariamente, em jornadas fixas e regulares, com escalas diversas de horários de trabalho. Contudo, foi demitida em 29/03/2019, após informar o seu estado gravídico à empresa.

Também chamou atenção o fato de as advogadas da trabalhadora utilizarem como argumento a tese patronal encampada pela CNI (2017) de que o contrato intermitente veio para solucionar o problema da informalidade no país<sup>9</sup>. Como já visto na presente pesquisa, o argumento de que o contrato intermitente veio para institucionalizar o “bico” não prospera, visto que o contrato de trabalho intermitente é um sofisticado aparato para cortar custos do processo do trabalho.

De volta ao estudo geral dos casos, em análise da Tabela 2, também foi possível concluir que as mulheres apenas foram contratadas em dois setores, quais sejam: 1) o comércio varejista (função de assistente de vendas); e 2) o cuidado. Segundo Helena Hirata (2018), as mulheres continuam sendo as mais atingidas pelo movimento de redução e de precarização do emprego. Elas são mais afetadas pela tendência à precarização e menos pela tendência ao investimento e à iniciativa, em todos os setores, independentemente da profissão.

Com isso, é possível visualizar uma divisão sexual do trabalho, a predominância de mulheres laborando em determinadas atividades socialmente consideradas habilidades femininas. Então, “apesar da maior participação da mulher no mercado de trabalho, sua inserção se dá em maior parte em ocupações e setores já previamente ocupados por uma maioria feminina” (COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020, p. 27). Esse fenômeno que insere mais mulheres em determinadas ocupações do que em outras é fruto do que Hirata (1998) denominou como divisão sexual do trabalho.

Nesse contexto, também é importante destacar que essa tendência da Tabela 4, de predominância dos serviços (comércio varejista, prestação de suporte técnico de informática e contábil, lanchonete e cuidado), acompanhou os dados nacionais. Conforme a Tabela 4, em todos os anos, os setores econômicos que mais contrataram intermitentemente no país estavam concentrados na prestação de serviços. Conforme Ricardo Antunes (2018), a expansão do setor de serviços e dos trabalhos imateriais que se subordinam à forma-mercadoria é uma tendência do capitalismo atual que acentua a informalidade e a precarização do trabalho.

Continuaram evidentes os entraves à inserção feminina em alguns setores de atividade (como a construção civil e a indústria) e a maior facilidade de inserção no setor de serviços, assim como a dificuldade de combater os persistentes diferenciais de remuneração, que se manifestam com mais intensidade em alguns grupos ocupacionais (em especial em ocupações que exigem diploma de ensino superior), o que denota o caráter estrutural de tais desigualdades. [...]. O setor de serviços, por outro lado, foi o único que teve um saldo positivo nos postos de trabalho femininos no período 2015-2018. Além disso, foi um dos principais responsáveis pelo leve aumento de postos de trabalho totais observado em 2017 e 2018 e foi o único setor no qual

---

9 O tema em debate é muito recente, pois a reforma trabalhista trouxe o contrato de trabalho intermitente sem apresentar soluções com relação às empregadas gestantes, por exemplo, que ficam totalmente desamparadas neste tipo de contrato, sem ter como prover seu sustento e de seu nascituro. A reforma trouxe a “solução” para os trabalhos realizados de forma precária, os chamados “bicos”, mas a precarização da garantia de emprego da empregada gestante nesta modalidade de contrato continua (BRASILd, 2019, p. 185).

foram criados postos em ambos os anos. Esses dados reforçam a crescente participação dos Serviços entre os grandes grupos de atividade econômica que já havia sido destacada na seção anterior a partir de relatório do IBGE (2019), indicando que o melhor desempenho relativo do setor também ocorreu quando se considera apenas o emprego formal. [...]. No caso do Brasil, é identificada uma presença expressiva de mulheres nos serviços públicos e em áreas como saúde educação e serviços sociais, portanto, em empregos menos suscetíveis aos ciclos econômicos, embora vulneráveis às políticas de austeridade fiscal. Por isso, é importante fazer essa distinção para efeito de análise. O setor de serviços teve um papel central na preservação do volume de empregos ocupados por mulheres, tendo um saldo positivo de ocupações no período. De fato, nas últimas décadas, esse setor de atividades foi o que mais expandiu o emprego e mais contribuiu para a geração de postos de trabalho, principalmente por causa do processo de terciarização da economia brasileira. Além disso, é importante destacar que, em tempos de crise, o setor de serviços atua como um "colchão amortecedor" (ajudando a absorver o impacto da destruição de empregos na indústria) (COTRIM; TEIXEIRA; PRONI, 2020, p. 27).

Tabela 4 – Saldo das atividades econômicas que mais contrataram trabalhadores intermitentes

RAIS 2017	RAIS 2018	RAIS 2019	CAGED 2020	CAGED 2021 (janeiro-agosto)
Assistente de Vendas (4,2 mil, 56,5%)	Assistente de Vendas (7,3 mil)	Assistente de vendas (14.543)	Serviços (+38.232 postos)	Serviços (+35.244 postos)
Vigilante (0,3 mil, 3,5%)	Servente de Obras (2,7 mil)	Repositor de mercadorias (6.635)	Indústria Geral (+13.265 postos)	Indústria Geral (+8.257 postos)
Garçom (0,1 mil, 1,8%)	Cozinheiro Geral (1,9 mil)	Vigilante (6.565)	Construção (+11.920 postos)	Construção (+12.056 postos)
Vendedor de Comércio Varejista (0,1 mil, 1,7%)	Faxineiro (1,8 mil)		Comércio (+8.690 postos)	Agropecuária (+725 postos)
Servente de Obras (0,1 mil, 1,7%)	Garçom (1,7 mil)		Agropecuária (+1.057 postos)	

Fonte: Ministério da Economia, RAIS e Caged. Elaboração Própria.

Em relação ao critério etário, consoante depreende-se da Tabela 2, seis pessoas são jovens entre 21 e 27 anos; duas possuem entre 30 e 31 anos; e uma se encontra na faixa etária entre 50 e 56 anos. Diante disso, é possível depreender que dos casos analisados por essa pesquisa, os jovens foram os que mais questionaram a relação empregatícia em questão e a sentença proferida.

Conforme os dados RAIS 2018, referentes às contratações intermitentes de 2017, do ponto de vista etário, os trabalhadores intermitentes tenderam a concentrar-se na faixa etária entre 18 e 29 anos (4.000 – 59,4%), seguida por 30-49 anos (2.600 – 34,7%), 50-

65 anos ou mais (430 – 5,3%) e, por fim, 15-17 anos (40,5%). Dessa forma, com essa análise incipiente é possível observar uma tendência nacional de contratar mais jovens na modalidade intermitente, o que pode ser um indicador da precarização da situação laboral dos jovens. Contudo, não foi possível continuar observando esses indicadores, pois os dados RAIS posteriores a 2018 não mais indicam o critério etário<sup>10</sup>.

Com base no procedimento de heteroidentificação racial, oito dos reclamantes são negros (pretos e pardos) e um branco (Tabela 2). Houve apenas um homem branco no conjunto de decisões, contudo, mesmo precarizado, é o único que exerce atividade de nível superior (contador)<sup>11</sup>, o que evidencia que nos casos analisados mais pessoas pretas contestaram a decisão de primeiro grau, ou que os mais precarizados são, em sua maioria, os negros.

Diante do exposto, é possível concluir que nos casos analisados, o perfil do demandante, em lides laborais relacionadas ao contrato intermitente, no Tribunal Regional da Segunda Região, são “jovens mulheres negras”. Já o perfil demandado é composto por empresas do setor de serviços, predominantemente, do comércio varejista.

No esforço dessa verificação, conforme Gabriela Delgado (2006), trabalhadores pobres e com baixa qualificação profissional estão tendentes a se inserir em ocupações laborais manifestamente precárias, muitas vezes, sem a proteção dos direitos trabalhistas. Por essa razão, nem todo trabalho é capaz de promover dignidade, conforme preceituado constitucionalmente (DELGADO, 2006).

Por fim, também foi possível notar que o contrato de trabalho intermitente tendencialmente acomoda situações discriminatórias, como uma espécie de porta para discriminação no emprego, a exemplo da situação convalidada pelo TRT2 da dispensa indireta (pela não convocação para laborar) da mulher em estado gravídico, o que mitiga a histórica e constitucional proteção à gravidez e à maternidade.

#### **4.2.2 O entendimento do poder Judiciário quanto à validade do contrato de trabalho intermitente**

O entendimento do poder Judiciário quanto à validade do contrato de trabalho intermitente será dividido em três categorias de repetição: 1) enfrentamento da discussão sobre a compatibilidade ou incompatibilidade do contrato intermitente com a ordem jurídica; 2) aferição dos requisitos de validade reputados necessários no julgamento (como a forma escrita e previamente acordada e a comunicação eficaz); e 3) tese da validade condicionada do contrato intermitente.

---

<sup>10</sup> É possível notar que existe essa mesma omissão em relação aos dados relacionados ao critério escolar e o racial.

<sup>11</sup> Infelizmente, aqui também não foi possível confrontar os dados colhidos na pesquisa com os indicadores nacionais, pois esses dados não foram divulgados.

#### 4.2.2.1 Contrato intermitente e a ordem jurídica

Na análise dos acórdãos foi observado como o Poder Judiciário enfrentou a questão da compatibilidade ou incompatibilidade do contrato de trabalho intermitente com a ordem jurídica, analisando os limites de aplicabilidade e interpretação da forma de contratação. Para tanto, inicialmente, foi considerada a existência de referências às normas infraconstitucionais e fundamentos constitucionais, verificando a utilização ou silenciamento dessas categorias de análise na fundamentação dos acórdãos seja para deferir ou indeferir os pedidos.

Tabela 5 – Discussão sobre a compatibilidade ou incompatibilidade do contrato intermitente com a ordem jurídica nos acórdãos

CASOS	NORMAS INFRACONSTITUCIONAIS	NORMAS CONSTITUCIONAIS
1	NÃO	NÃO
2	NÃO	NÃO
3	NÃO	NÃO
4	NÃO	NÃO
5	NÃO	NÃO
6	NÃO	NÃO
7	NÃO	NÃO
8	NÃO	NÃO
9	NÃO	NÃO

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Elaboração Própria.

Nessa toada, não foi possível vislumbrar discussão sobre a constitucionalidade ou inconstitucionalidade do contrato intermitente em nenhum acórdão. Os acórdãos abordaram a validade ou invalidade do contrato intermitente no caso específico. Também foi observado que os(as) advogados(as) das partes não fizeram tal alegação na inicial ou no recurso ordinário. A maioria se deteve a utilizar a tese da validade condicionada do contrato intermitente defendida pela Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho). Entretanto, importa rememorar que os juízes podem fazer controle de constitucionalidade *ex officio*, independente da alegação das partes.

No caso 5 foram mencionadas as normas infraconstitucionais e constitucionais, mas em relação aos danos morais pagos a título de indenização por irregularidade no contrato intermitente, não sobre a compatibilidade ou não da forma intermitente com a ordem jurídica nacional, portanto, não se enquadra na categoria analisada. Ainda importa mencionar que esse acórdão fundamentou a necessidade de inviolabilidade da vida privada, honra e imagem das pessoas com o artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal e artigos 186 e 949 do Código Civil Brasileiro.

Já o caso 7 merece destaque porque o advogado da parte suscitou na inicial declaração incidental de inconstitucionalidade da Lei nº 13.467/2017, não só a respeito do contrato intermitente, mas, em relação aos artigos 790-B, 791-A e 844, §2º da CLT. Contudo, tais alegações foram rejeitadas na sentença com o argumento de que “a alteração da CLT trazida à baila pela reforma trabalhista não traz em seu bojo quaisquer dispositivos inconstitucionais”, em verdade, a legislação mencionada veio “para assegurar ao trabalhador intermitente, realidade da economia nacional, mínima segurança e garantia jurídica, antes não reconhecidas” (BRASIL, 2019d, p. 176).

A sentença ainda trouxe como jurisprudência o julgado proferido pela 4ª Turma do TST, publicada em 09 de agosto de 2019, sob relatoria do Ministro Relator Ives Gandra da Silva Martins Filho com destaque para citação presente no acórdão relatado por João Vicente Rothfuchs:

O contrato de trabalho intermitente é algo absolutamente necessário para regulamentar e proteger uma espécie de relação de trabalho que hoje está fora do âmbito protetivo do direito laboral. Trabalho intermitente já existe, é uma realidade inquestionável, e para enxergá-lo basta almoçar em um restaurante em um domingo. Provavelmente o garçom que irá servir a mesa será um denominado “extra”, que nada mais é do que um trabalhador intermitente contratado como autônomo e, com isso, sem qualquer tipo de direito trabalhista (BRASIL, 2019d, p. 177).

No acórdão, o relator informou indiretamente que o contrato intermitente é constitucional, pois “nasceu com o advento da Lei da Reforma Trabalhista, tornando-se uma exceção à regra geral, por opção legislativa” (BRASIL, 2019d, p. 198). Indiretamente, pois, em nenhum momento houve a referência explícita sobre a inconstitucionalidade, bem como não houve qualquer menção ao texto constitucional.

Ainda, de acordo com o relator, o contrato intermitente é uma exceção ao contrato por prazo indeterminado, em que a continuidade da relação empregatícia é uma característica intrínseca. Entretanto, o contrato intermitente, formalmente, é um contrato atípico que tem a continuidade no tempo de duração (é um contrato por prazo/tempo indeterminado, devido a inexistência de um prazo final para seu término), mas é incontinuo, portanto, não tem a continuidade na forma de prestação do serviço laboral. Apesar de sua prestação laboral ser feita de forma intermitente e mesmo que o empregado, naquele momento, não esteja laborando para a empresa, ele é um empregado da empresa. Dessa forma, o contrato intermitente se caracteriza pela prestação incontinua da prestação de serviços em um contrato por tempo indeterminado.

O contrato discutido no caso 7 foi considerado inválido por falta de requisito formal de validade, qual seja: o pagamento da contraprestação mediante a convocação para laborar, o que não ocorreu no caso em questão, visto que “a empresa nem sequer fez prova das convocações a que alude o §1º do art. 452-A da CLT, muito menos que essas aludidas convocações tenham ocorrido com até três dias de antecedência, requisito formal fundamental para que se confira licitude ao contrato intermitente” (BRASIL, 2019d, p. 199).

Ademais, importa frisar que o modelo de institucionalização das relações de trabalho no país é o legislado. Nesse diapasão, “a legislação produzida no Parlamento e complementada com regulamentos do Executivo Federal responde boa parte das normas que regem o mercado de trabalho e também as relações institucionais de classe” (CARDOSO; LAJE, 2006, p. 161).

Adalberto Cardoso e Telma Laje (2006) frisaram que apesar de existir um plano legal em que os direitos trabalhistas são legalmente garantidos, no plano real, nem sempre a Justiça do trabalho soluciona esses conflitos para o trabalhador. Os autores supracitados fizeram uma pesquisa empírica e na maior parte dos casos judiciais analisados a demanda foi considerada improcedente para o trabalhador pelo predomínio de três motivos. O principal motivo foi o reconhecimento da legitimidade das demandas trabalhistas por parte da Justiça do Trabalho de 70%. O segundo motivo é por que desses 70% de demandas que efetivamente são submetidas aos ritos do processo judicial trabalhista, apenas 25% foram julgados e 45% conciliados, pois o trâmite processual trabalhista como um todo incentiva que sejam realizadas conciliações e que em muitas delas os trabalhadores abram mão de seus direitos<sup>12</sup>. Já o terceiro motivo é pelo fato de que:

pouco menos da metade dos processos não-conciliados são julgados procedentes no todo ou em parte, enquanto a outra metade é julgada improcedente, ou é arquivada, extinta ou a parte demandante desiste da ação. [...]. Parece claro que a Justiça do Trabalho tende a não acatar os conteúdos dos processos (pedidos) em sua totalidade. Menos de 3% deles foram julgados totalmente procedentes (CARDOSO; LAJE, 2006, p. 209).

Esses elementos trazidos por Cardoso e Laje (2006) ajudam a entender que o Poder Judiciário é um importante ator no sistema de relações trabalhistas brasileiro, no entanto, tem seus limites enquanto agente promotor da justiça social. Corrobora com essa afirmação, a verificação de que as turmas do TRT2 não discutiram diretamente se o contrato intermitente é constitucional ou inconstitucional, bem como se é ou não compatível com o ordenamento jurídico brasileiro. Mas, apenas se os requisitos legais previstos pela nova legislação foram respeitados ou não.

A opção dos desembargadores de se furta ao controle de constitucionalidade pode-se configurar como uma escolha regulatória, o que rebaixa o padrão de regulação, reduz a densidade protetiva do texto constitucional e o desfigura enquanto constituição social. Portanto, os casos analisados retomam o descumprimento dos padrões já rebaixados pela legislação infraconstitucional na Reforma Trabalhista de 2017.

O positivado no artigo 7º, incisos IV, VII, XIII, XVII da CF e artigo 442, *caput*, da CLT é um patamar referencial constitucional para contratação com o mínimo de garantias no país. Conforme Gabriela Delgado (2006), a Constituição de 1988 ratifica antigos e apresenta novos paradigmas no que concerne ao direito fundamental ao trabalho digno, o que cria

---

<sup>12</sup> Como uma espécie de “incentivo à burla por parte dos empresários, que, nas conciliações, acabam pagando menos do que tivessem cumprido a lei durante a vigência dos contratos de trabalho” (CARDOSO; LAJE, 2006, p. 217).

possibilidades normativas de efetivação do Estado Democrático de Direito, norteador de toda a ordem constitucional brasileira.

Ainda conforme Gabriela Delgado (2006), importa enfatizar que é a interpretação de uma norma trabalhista no ordenamento jurídico brasileiro que compreende a aplicação e garantia de um trabalho digno, pois já está implicitamente compreendido que o trabalho valorizado pelo texto constitucional é o trabalho digno.

Primeiro, devido ao nexo lógico existente entre direitos fundamentais (direito fundamental ao trabalho, por exemplo) e o fundamento nuclear do Estado Democrático de Direito que é a dignidade da pessoa humana. Segundo, porque apenas o trabalho exercido em condições dignas é que é instrumento capaz de construir a identidade social do trabalhador. Ao se reconhecer o trabalho digno como valor e direito fundamental é necessário também torná-lo viável. Apesar de seguir na contramão da proposta mais comum de exaltação da autonomia privada nas relações de trabalho para se atender às exigências do capital, considera-se que é função estatal proteger e preservar o valor do trabalho digno por meio da regulação jurídica (DELGADO, 2006, p. 209).

Entendendo por garantias constitucionais os princípios e normas positivados na Constituição Federal e/ou que decorrem da interpretação desta, objetivando assegurar uma regulação social do trabalho mínima em uma sociedade capitalista (PEREIRA; OLIVEIRA, I., 2020). Chama atenção o silenciamento nos acórdãos analisados a respeito dessas garantias constitucionais e infraconstitucionais mínimas para uma contratação trabalhista no país.

Ademais, para além das discussões sobre compatibilidade ou não do contrato intermitente com o ordenamento jurídico pátrio, foram incorporadas outras categorias de análise à pesquisa. Com o intuito de verificar se os advogados das partes têm enfrentado tais matérias, a pesquisa não se restringiu à análise dos acórdãos e ampliou sua abrangência para as peças processuais protocoladas pela defesa técnica (Tabela 6).

Para tanto, foi investigada nos autos dos processos a presença de argumentos sobre os efeitos e institucionalização do trabalho intermitente no país, tanto os argumentos no sentido de criticar essa forma de contratação (como as teses da precarização do trabalho e flexibilização da legislação trabalhista), quanto as teses defensoras do contrato intermitente (a exemplo da modernização das relações trabalhistas), ambas abordadas no capítulo anterior.

Tabela 6 – Teses utilizadas nos autos

CASOS	FLEXIBILIZAÇÃO	SEGURANÇA JURÍDICA	MODERNIZAÇÃO TRABALHISTA	PRECARIZAÇÃO	PRINCÍPIOS
1	SIM (RE e RA)	SIM (RE)	NÃO	SIM (SE e RE)	SIM (RE)
2	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	SIM
3	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM (RE e RA)
4	SIM (1ªRA e 2ªRA)	SIM (1ªRA)	NÃO	SIM (2ªRA)	SIM (RE e 1ªRA)
5	SIM (RA)	SIM	SIM (RE)	SIM (RA)	SIM (RE e RA)
6	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
7	SIM (RA e SE)	SIM (SE)	SIM (RA)	SIM (RA)	NÃO
8	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
9	NÃO	SIM (RE)	NÃO	NÃO	NÃO

(RE) – Reclamante; (RA) – Reclamada; (1ªRA) – Primeira reclamada; (2ªRA) – Segunda reclamada; (SE) – Sentença; e (AC) – Acórdão.

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Elaboração Própria.

Como já abordado em diversas passagens nessa pesquisa, o termo flexibilização possui várias acepções e o contrato intermitente simboliza a concretude da ofensiva do capital sobre o trabalho, pois sua institucionalização na legislação trabalhista pátria foi precedida de uma série de reivindicações de entidades patronais (a exemplo da CNI). Feitas essas considerações, importa mencionar que foi buscado no texto as passagens em que o termo flexibilização apareceram nos casos, o que resultou em quatro dos casos estudados.

Contudo, só em um caso, o caso 1, apareceu como argumento de fundamentação pelos advogados da reclamante, nos demais casos adveio na passagem de alguma citação. Os advogados da trabalhadora utilizaram o argumento de que o contrato intermitente é caracterizado por sua “flexibilidade” para alegar (com base no §5º do artigo 452-A) a inviabilidade de a empresa pedir exclusividade dos serviços da reclamante (BRASIL, 2019b, p. 09).

Antes de prosseguir, importa analisar que a legislação brasileira não permitiu que o empregador admita um empregado na modalidade intermitente com exclusividade de prestação laboral. O *zero hour contract* do Reino Unido tem uma cláusula de exclusividade que agrava a situação do trabalhador e, apesar de essa cláusula ter sofrido limitações, na prática, continua valendo e dificilmente um trabalhador se arrisca a manter mais de um vínculo contratual ativo por receio de não lhe ser fornecido trabalho no caso de uma recusa sua. A imposição de uma cláusula de exclusividade só acentua a precarização do trabalho promovida por essa forma contratual que, no Brasil, como visto, não garante um salário-

mínimo ao trabalhador, nem uma jornada mínima de trabalho, diferente do que ocorre em Portugal<sup>13</sup> e na Itália<sup>14</sup> – ordenamentos que exigem um período mínimo para prestação laboral (VIEIRA, 2020).

Nas demais passagens (casos 1, 5 e 7, ver Tabela 5), o termo flexibilização foi utilizado dentro da citação do parecer da Procuradora Geral da República, à época Raquel Dodge. A utilização desse termo pelos advogados da reclamada se deu para defender a constitucionalidade do contrato intermitente e informaram que neste “a jornada de trabalho mais flexível pode atender à expectativa de trabalhadores que almejam mais disponibilidade para o desenvolvimento de outros interesses” (BRASIL, 2019d, p. 93).

A terceira citação do termo flexibilização foi no acórdão do caso 4. A menção veio em uma jurisprudência sobre terceirização do trabalho pela 2ª reclamada. Por fim, a quarta menção ao termo foi nos casos 4 e 7, que trouxeram como argumento de autoridade a citação de parte do já mencionado julgado pelo TST que defendeu que o contrato intermitente não flexibiliza direitos trabalhistas e é um combatente à informalidade (Tabela 9).

Nos casos analisados, o argumento de que o contrato intermitente traz ou não segurança jurídica na relação empregatícia não foi considerado relevante para o Regional, pois não foi verificada sua utilização em nenhum dos acórdãos analisados. Nenhuma das quatro passagens em que o argumento da segurança jurídica foi verificado foram realizadas pelos relatores do TRT2, mas sim pelas partes e por um juiz de primeiro grau.

As duas primeiras citações foram nos casos 4, pela 1ª reclamada, e 7, na sentença. Em ambas as situações foi utilizado o julgado pelo TST como fundamento para informar que a Reforma Trabalhista de 2017 objetivou garantir ao trabalhador intermitente uma segurança jurídica antes não reconhecida, visto ser o trabalhador intermitente uma realidade nacional.

A terceira citação foi no caso 1, em que o advogado da reclamante alegou que o contrato intermitente causa insegurança ao trabalhador, pois permite que o empregador só convoque o trabalhador quantas vezes e por quanto tempo entenda conveniente, o que fere intimamente a remuneração salarial do funcionário, e logo, a sua condição de vida.

Por fim, no caso 9, o advogado da reclamante também suscitou a questão da segurança jurídica para solicitar a não aplicação da Lei nº 13.467/17, em razão de boa parte do contrato de trabalho em questão ter sido realizado sob a égide das normas anteriores à sua vigência. Inclusive, trouxe fundamentos constitucionais (art. 5º, XXXVI, da Constituição

---

13 O contrato de trabalho intermitente legislativamente foi introduzido no ordenamento jurídico português através do Código do Trabalho de 2009, na subseção III, seção IX, intitulada “modalidades de contrato de trabalho”, nos artigos 157 a 160. De início, a legislação portuguesa positivou que o contrato intermitente deve ser firmado para empresas com atividades descontinuas ou variáveis. Também firmou que essa forma de contratação é por tempo indeterminado e vedou, expressamente, sua celebração a termo resolutivo e temporário (PORTUGAL, 2019, p. 02).

14 O *lavoro intermittente* é uma forma de contratação atípica inicialmente institucionalizada nos artigos 33 a 37, na Itália, pelo Decreto Legislativo nº 276 do ano de 2003, também conhecido como *Reforma Biagi*. Alguns doutrinadores também denominam essa prática laboral italiana como trabalho “*a chiamata*” (trabalho por chamada), porque o trabalhador se coloca “à espera” ou “à disposição” da eventual “chamada” do empregador para exercer a própria prestação (COLUMBU, 2019). O Decreto Legislativo supracitado foi revogado pelo Decreto Legislativo 81 de 2015, popular *Jobs Act* e a disciplina do trabalho intermitente foi inserida nos artigos de 13 a 18, na parte intitulada “Trabalho com jornada reduzida ou flexível” (COLUMBU, 2019; RODRIGUS; SOARES; RAVNJA, 2020).

Federal) e infraconstitucionais (artigo 6º, do Decreto-Lei nº 4.657/42, Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), artigo 10 do CPC e, ainda, ao disposto no art. 912, da CLT) para fundamentar o pedido de não retroatividade dessa lei em nome da segurança jurídica e da decisão surpresa.

O termo modernização trabalhista relacionado à institucionalização do contrato intermitente apareceu em duas oportunidades: na primeira, o advogado da reclamante do caso 5 trouxe o julgado pelo TRT3 para delimitar a aplicação do contrato intermitente, contudo, colacionou um trecho do julgado que defende a tese patronal de que o contrato intermitente é um meio para modernizar relações trabalhistas sem gerar precarização do trabalho no país.

A segunda oportunidade foi o caso 7, já abordado no subtópico anterior. Nele o advogado da trabalhadora pede a nulidade da forma contratual intermitente no caso mencionado utilizando a definição de contrato intermitente que defende que essa forma de contratação foi institucionalizada para simplificar e modernizar as relações trabalhistas no país, “sem que, com isso, haja precarização do emprego, como restou amplamente divulgado pela *mens legislatoris*” (BRASIL, 2019d, p. 176).

A respeito da categoria precarização do trabalho, de início importa mencionar que a partir dos casos analisados foram extraídas diversas situações de precarização do trabalho nas condições laborais estabelecidas. Define-se como precarização do trabalho todas as formas de regressões sociais que se estabelecem e se institucionalizam, “como um processo social que instabiliza e cria uma permanente insegurança e volatilidade no trabalho, fragiliza os vínculos e impõe perdas dos mais variados tipos (direitos, emprego, saúde e vida) para todos os que vivem do trabalho” (DRUCK, 2013, p. 57).

Conforme Graça Druck (2013), existem vários indicadores de precarização do trabalho que ajudam a entender esse fenômeno. O primeiro indicador tem como núcleo as precárias formas de inserção no mercado de trabalho pós reestruturação produtiva do capital. As metamorfoses da mercantilização da força de trabalho nas últimas décadas reforçam e reconfiguram as precárias formas de inserção dos trabalhadores em relações de assalariamento, explícito ou disfarçado, em todos os setores, atividades e regiões. O que inclui a perda do vínculo para alguns trabalhadores e para outra parte, “há uma condição provisória que se torna permanente, ausência de primeiro emprego e inserção precária, desprovida daqueles parcos direitos que caracterizam a modernidade capitalista” (DRUCK, 2013, p. 58).

O termo precarização, conforme análise, apareceu em quatro dos casos. Em três oportunidades o termo apareceu pelas reclamadas citando o julgado do TRT3, TST e/ ou o parecer da época Procuradora Geral da República, Raquel Dodge, informando que o contrato intermitente não gera precarização, mas sem trazer indicadores sociais que comprovem essa afirmação (casos 4, 5 e 7).

O quarto caso de aparição do termo foi no caso 1, em duas oportunidades, na sentença e posteriormente pela reclamante nas contrarrazões ao recurso ordinário. A magistrada utilizou a tese da validade condicionada do contrato intermitente para fundamentar que a empresa estava desvirtuando a finalidade do instituto do contrato intermitente, bem como estava promovendo a precarização do contrato mantido com o “colaborador”<sup>15</sup>, pois deixou a trabalhadora à margem, inclusive da cobertura da Previdência Social, uma vez que remunera com valor muito inferior ao salário-mínimo (BRASIL, 2019b). Já a peça da reclamante apenas menciona o abordado na sentença de que a empresa submete os funcionários à precarização dos seus direitos.

Partindo da premissa de que os princípios são fundamentos para o ordenamento jurídico trabalhista e servem de guia para o direito positivo (PEREIRA; OLIVEIRA, 2020), importa mencionar que também foi observada a presença de menções aos princípios do direito relacionados à forma de contratação intermitente. O objetivo dessa verificação foi perquirir os fundamentos e premissas do Direito do Trabalho utilizadas pelos magistrados do TRT2 para proferir as decisões judiciais, visto que a aplicação do Direito também perpassa pelo processo de disputa de interpretações.

O princípio basilar do Direito do Trabalho é o princípio da proteção do hipossuficiente econômico (PINTO, 2003). Portanto, esse princípio objetiva estabelecer, em termos reais, a igualdade jurídica entre o empregado e o empregador e comporta três regras de aplicação:

- 1) *in dubio pro operário*<sup>16</sup>; 2) norma mais favorável<sup>17</sup> e 3) condição mais benéfica<sup>18</sup>. Já os demais princípios trabalhistas são derivados deste e se subdividem em: 1) princípio da irrenunciabilidade de direitos; 2) princípio da continuidade da relação de emprego; 3) princípio da primazia da realidade; 4) princípio das garantias mínimas do trabalhador; 5) princípio da igualdade salarial e 6) princípio da força atrativa salarial (PEREIRA; OLIVEIRA, 2020, p. 36).

Contudo, em nenhum caso analisado foi possível verificar no acórdão a presença de menção aos princípios de direito material em relação direta com a forma de contratação intermitente. Em contrapartida, em quatro casos, ao menos um dos advogados(as) das partes fizeram suas alegações utilizando um princípio do direito para fundamentar alguma tese interpretativa sobre a forma de contratação utilizada.

No caso 1, os advogados da reclamante fundamentaram os pedidos da inicial alegando que o contrato intermitente é prejudicial ao hipossuficiente da relação empregatícia, pois fere o artigo 7º da Constituição que cristaliza o princípio da melhoria da condição social do trabalhador. Os advogados também informaram que o referido artigo visa garantir

15 Termo utilizado na sentença, mas já criticado no capítulo 1 dessa pesquisa.

16 Também denominada de *in dubio pro misero*, essa regra de aplicação defende que havendo dúvida no jogo da interpretação da norma, sempre se deve preferir a que mais favoreça o empregado (PINTO, 2003, p. 89).

17 “Havendo mais de uma regra de sentido diverso aplicável a determinada situação jurídica, deve preferir-se a que favoreça o empregado” (PINTO, 2003, p. 89).

18 “Existindo uma situação já concretamente estabelecida pela norma preexistente, deve prevalecer sobre a que vier a ser criada pela nova norma, desde que a situação anterior já tenha sido reconhecida e se mostre mais favorável ao empregado” (PINTO, 2003, p. 89).

a proteção da relação de emprego, o salário-mínimo, o piso salarial correspondente à extensão e complexidade do trabalho, a proteção da remuneração salarial ante a sua natureza alimentar, a duração da jornada de trabalho, entre outros.

Posteriormente, ainda no caso 1, o advogado da reclamante fundamentou o pedido de estabilidade gestacional informando que na relação empregatícia existe um nítido desequilíbrio de forças, pois o empregador pode dispensar o empregado e este ficar meses sem realocação no mercado de trabalho. Para tanto, recuperou o princípio da isonomia e igualdade insculpidos no caput do artigo 5º da Constituição Federal.

No caso 3, o advogado da trabalhadora levou aos autos os princípios basilares da Constituição Federal, como a dignidade humana e valores sociais do trabalho (artigo 1º, III e IV), para fundamentar o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho e assédio moral. Conforme inicial, a trabalhadora passava por um estado de ansiedade devido as situações de constrangimento, humilhação, ameaças, insultos e isolamento com fins persecutórios que visavam sua saída da empresa.

Entretanto, na contestação, a reclamada, por meio de seu advogado, alegou que a rescisão indireta, nos termos da exordial, não seria possível. Para tanto, trouxe o princípio da continuidade da relação de emprego para fundamentar que a justa causa patronal somente é possível quando a conduta praticada pelo empregador for de tamanha gravidade que impossibilite a continuidade da relação contratual. Posteriormente, também levou aos autos os princípios da razoabilidade e proporcionalidade para alegar que a acusação sem provas pode causar injustiças. No acórdão foi decidido que a trabalhadora não comprovou os fatos alegados, portanto, foi julgado improcedente o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho.

No caso 4, inicialmente a reclamante invocou o princípio da primazia da realidade para alegar que não é possível falar em contrato de trabalho intermitente, pois a prestação de serviços foi realizada de forma contínua. Porvindouro, o princípio da legalidade foi recuperado pela primeira reclamada com a citação do acórdão do TST para informar que o contrato intermitente está coberto pela legislação e que as interpretações deste devem ficar adstritas à lei.

No caso 5, o advogado da reclamante pleiteou a nulidade do contrato intermitente levando aos autos a parte do julgado pelo TRT3 que expressa que essa forma de contratação fere o princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Na contestação, o advogado da reclamada alega que não existe inconstitucionalidade da referida forma de contratação, pois não é lógica a conclusão de que o contrato de trabalho intermitente afronta o princípio da Dignidade da Pessoa Humana ou representa retrocesso social.

Diante das informações acima, perquiriu-se que houve mais silenciamento do que de enfrentamento sobre a compatibilidade ou incompatibilidade do contrato intermitente com a ordem jurídica no TRT2. Por fim, importa mencionar que foi verificado nos autos

se houve menções a acordos e convenções coletivas do trabalho e se alguma das partes utilizou de assistência jurídica do sindicato da categoria. Contudo, as partes utilizaram assistência jurídica particular e não foi encontrada a participação dos sindicatos nas lides. Esse resultado chamou atenção, pois foi notado um distanciamento do sindicato nas lides.

#### *4.2.2.2 Contrato intermitente: aferição dos requisitos de validade reputados necessários no julgamento*

De início, importa resgatar os requisitos formais de validade conferidos pela legislação infraconstitucional ao contrato de trabalho intermitente. O contrato intermitente é uma forma contratual positivada no *caput* e parágrafo terceiro do artigo 443, assim como no artigo 452-A, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho. Nessa forma de contratação, o empregado é contratado por tempo indeterminado, mas a sua prestação de serviços não tem uma frequência contínua, é intermitente e inconstante. Conforme a lei, o empregado pode ficar meses sem ser acionado, mas quando convocado, o empregador precisa utilizar algum meio de comunicação eficaz, com especificação prévia da jornada e ao menos três dias corridos de antecedência.

Um outro requisito de validade do contrato de trabalho intermitente é sua celebração expressa, por escrito e com o valor específico da hora de trabalho. Também é importante mencionar que ao final de cada período de prestação de serviço o empregado deve receber o pagamento com todas as parcelas decorrentes da relação contratual (BRASIL, 2017).

Nesse cenário, nos casos em apreço foi observada a tendência de considerar inválido apenas os contratos intermitentes que descumpriram algum requisito formal, como a forma escrita, o prévio acordo e a comunicação eficaz. Com esse argumento, em quatro dos casos os contratos supostamente intermitentes foram reputados inválidos por descumprimento a pressupostos de validade do contrato (Tabela 6). Importa aprofundar esse aspecto da forma no Direito do Trabalho. Para tanto, é necessário rememorar um importante mecanismo de defesa do trabalhador, o princípio da primazia da realidade. Conforme José Augusto Rodrigues Pinto (2003), esse princípio decorre do princípio da primazia da proteção e consiste em defender que havendo divergência entre as condições ajustadas na relação empregatícia, sempre a realidade dos fatos prevalecerá.

No caso 5 o juízo validou o contrato de trabalho intermitente com a utilização do seguinte argumento: “não há como alterar a modalidade contratual, reconhecendo o tempo à disposição da empregada, com a conseqüente condenação em todos os salários e consectários do período” (BRASIL, 2019a, p. 02). Já os casos 2, 6, 7 e 9 trouxeram que os contratos foram considerados nulos, por descumprimento de algum pressuposto de validade do contrato (Tabela 8). Nos casos 2 e 6, foi declarada a nulidade contratual intermitente pelo não cumprimento da obrigatoriedade de forma escrita e previamente acordada (BRASIL, 2020b).

No caso 7, o juízo entendeu que a empresa não realizou a prova de alguns importantes requisitos formais para a conferência de licitude do contrato intermitente: 1) as formas de convocação positivadas no §1º do art. 452-A da CLT (a comunicação eficaz por qualquer meio de comunicação com, ao menos, três dias corridos de antecedência); e 2) a excepcionalidade da convocação, visto que, no caso em análise, conforme prova constituída nos autos (cartão de ponto), a reclamante laborava diariamente (BRASIL, 2019d).

Por fim, no caso 9, a reclamante foi contratada por contrato padrão e no curso da relação empregatícia, terceirizada, a forma contratual foi modificada para intermitente. O contrato foi reputado inválido pelo tribunal, por desobediência ao requisito legal<sup>19</sup> da alteração contratual lesiva (vedada pelos artigos 9º e 468 da CLT) e o instituto foi descaracterizado pelo fato de a reclamada necessitar dos serviços da reclamante de forma contínua e não intermitente (BRASIL, 2019g).

Já em caso de descumprimento da questão processual, três casos se destacaram. Considerando questão processual falta de tempestividade do recurso e meio processual inadequado para pleitear a demanda. Os casos 3, 4 e 6 trouxeram que os processos envolvendo contratos intermitentes tiveram os recursos desprovidos por descumprimento de pressuposto processual (Tabela 7). E em dois desses casos (casos 3 e 4) a forma intermitente foi reputada válida, mesmo a empresa (no caso 4) não produzindo provas de que o contrato era intermitente, como as convocações para laborar devido ao caráter não contínuo da prestação laboral do contrato intermitente, em nítido descumprimento formal da reclamada. No caso 6, o tribunal não deu provimento ao recurso da parte, sob o argumento de que esta inovou na demanda, mas reconheceu a invalidade da forma intermitente devido ao descumprimento dos requisitos materiais de validade desse contrato (forma escrita e previamente acordada).

No caso 3, conforme é possível depreender dos autos, o advogado da reclamante não pediu a nulidade da modalidade intermitente na inicial, mas, sim, nas razões finais. Fato que ensejou, por unanimidade de votos, que a turma não desse provimento ao recurso da reclamante e não anulasse o contrato de trabalho intermitente (BRASIL, 2019f), por preclusão.

No caso 4, a reclamante pediu a nulidade do contrato intermitente argumentando que jamais prestou serviços de forma intermitente e que trabalhava mediante contrato de prazo indeterminado em atividades permanentes e contínuas da empresa. A turma negou provimento ao recurso da reclamante ao não conhecer a nulidade do contrato de trabalho intermitente com os argumentos de que:

---

<sup>19</sup> A não alteração contratual lesiva é aqui tratada como um requisito legal de validade contratual devido a sua imperatividade positivada na CLT. Seja no artigo 9º com pena de nulidade para as alterações que objetivam desvirtuar as disposições contidas na CLT, seja no artigo 468, em que em seu *caput* expressamente informa que os contratos individuais de trabalho não podem ser alterados sem mútuo consentimento, assim como essa alteração não pode gerar prejuízo direto ou indireto para o trabalhador (BRASIL, 1943).

a única testemunha ouvida em juízo, embora não conhecesse o autor, confirmou a tese defensiva ao afirmar que "os empregados são chamados com antecedência de 1 ou 2 dias para o trabalho porque não há trabalho todo dia da semana; que às vezes ocorre de trabalharem durante toda a semana; que por vezes ocorre de não trabalhar nenhum dia na semana; que tem um contrato que assinam onde estão discriminados os valores que integram a diária" (ID 19089f3 - g.n.). Além disso, o próprio obreiro confessou que recebia R\$55,00 por diária, apenas nos dias em que trabalhasse (ID 19089f3). Como bem salientou o Magistrado de Origem, tal circunstância, embora não determinante do contrato intermitente, reforça essa via de contratação. Some-se a isso o fato de a reclamada ter acostado aos autos o contrato de trabalho intermitente escrito (ID 0230926), em que ficou estabelecida a prestação de serviços do empregado de forma não contínua, podendo ele ficar em inatividade por horas, dias ou meses, conforme art. 452-A da CLT. Sendo assim, reputo acertada a r. decisão de Origem que indeferiu o pleito relativo à nulidade contratual (BRASIL, 2020, p. 02).

Tabela 7 – Contrato intermitente TRT2

	CASO 1	CASO 2	CASO 3	CASO 4	CASO 5	CASO 6	CASO 7	CASO 8	CASO 9
Turmas	7 <sup>a</sup> Turma	9 <sup>a</sup> Turma	15 <sup>a</sup> Turma	12 <sup>a</sup> Turma	1 <sup>a</sup> Turma	10 <sup>a</sup> Turma	10 <sup>a</sup> Turma	13 <sup>a</sup> Turma	16 <sup>a</sup> Turma
Enquadramento	Inválido, sob o argumento de que o fato de a reclamada possuir vários empregados contratados na modalidade intermitente, não configura, por si só, descaracterização do instituto	Inválido, por descumprimento de pressupostos de validade do contrato (contrato prévio e escrito)	Válido, recurso improvido, por descumprimento de questão processual (o advogado da reclamante só pediu a nulidade da modalidade intermitente nas razões finais).	Válido, sob o argumento de que a reclamante acostou nos autos o contrato intermitente e uma testemunha confirmou que os empregados eram remunerados por hora e chamados com três dias de antecedência.	Válido, devido a legalidade da forma contratual intermitente.	Inválido, por descumprimento de questão de direito processual (inovação da lide) e material (desrespeito a forma escrita e previamente acordada do contrato intermitente).	Inválido, por descumprir os requisitos do art. 452-A da CLT e o da excepcionalidade da convocação.	Válido, devido a legalidade da forma contratual intermitente.	Inválido, por alteração contratual lesiva (vedada pelos arts. 9º e 468 da CLT) e pelo fato da reclamada necessitar dos serviços da reclamante de forma contínua, não intermitente.
Parte(s) recorrente(s)	Reclamada e Reclamante	Reclamante	Reclamada e Reclamante	Reclamada	Reclamada	Reclamada e Reclamante	Reclamante	Reclamante	Reclamada e Reclamante

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Elaboração Própria

No caso 6, o juízo entendeu que ocorreu o descumprimento de pressuposto processual e a reclamada inovou nas razões recursais ao pleitear o reconhecimento do contrato de trabalho intermitente (BRASIL, 2019c). Isto posto, esses casos demonstram, empiricamente, a grande precarização e insegurança (econômica, social e jurídica) que o contrato de trabalho intermitente impõe ao trabalhador, a exemplo do caso 8 (em quatro meses e dois dias, o reclamante jamais foi chamado para laborar, em outros termos, em quatro meses e dois dias o reclamante foi um “empregado desempregado”, empregado para as estatísticas oficiais, mas desempregado na realidade fática). É um empregado conforme as estatísticas oficiais do Governo Federal (a exemplo do Caged e Rais), mas desempregado, por não “poder contar” com esse contrato para o seu sustento (DUTRA; PEREIRA, 2021).

Feitas essas considerações, importa mencionar que esses indeferimentos de direitos por descumprimento de questões processuais afetam a concretização da dimensão material do acesso à justiça do Trabalho nos conflitos trabalhista e essencialmente desconfiguram sua razão de ser, a proteção do hipossuficiente da relação empregatícia. Conforme o CNJ, “no âmbito da Justiça do Trabalho, sempre se deu especial atenção ao instituto” 2020, p. 21). Afinal, parte substancial dos trabalhadores que buscam o reconhecimento de seus direitos são hipossuficientes e não tem condições econômicas de financiar a demanda.

Ainda, segundo o CNJ (2020), a Justiça do Trabalho é a concretude da democratização do acesso à justiça, pois conseguiu ampliar quantitativa e qualitativa a prestação jurisdicional, desde a sua criação. Contudo, importa refletir que mesmo tendo um desenho legal democratizante, o desempenho real está aquém desse resultado. Adalberto Cardoso e Telma Laje (2006) denunciaram essa falta de desempenho real da Justiça do Trabalho desde o início do século XXI. Para eles, a explosão do acesso à justiça depois da Constituição de 1988 (são mais de 1,7 milhão de processos catalogados por ano no Brasil), não corresponde à efetivação do acesso à justiça pelos trabalhadores. Por exemplo, a pesquisa revela que, no período analisado, na cidade de Rio de Janeiro, apenas 50% dos processos deferidos tiveram resultado favorável ao trabalhador, no todo ou em parte.

Isso ocorre porque, ainda que um processo seja julgado procedente, no todo ou na parte, a sentença, mesmo se favorável, pode não ser cumprida: a empresa pode ter falido, pode apresentar dificuldades financeiras no momento da execução, pode ter desaparecido etc. Ademais, o trâmite processual como um todo incentiva, nas conciliações, a que os trabalhadores abram mão de seus direitos. Isso termina por ser um incentivo à burla por parte dos empresários, que, nas conciliações, acabam pagando menos do que tivessem cumprido a lei durante a vigência dos contratos de trabalho (CARDOSO; LAJE, 2006, p. 216).

Magda Biavaschi (2021), asseverou que a Reforma Trabalhista diminuiu os ajuizamentos de ações e isso pode ser atribuído à dificuldade de acesso ao Judiciário pelos trabalhadores. Inclusive, esse fato é um indicador de que as poucas ações sobre

contrato de trabalho intermitente em janeiro de 2020 (no TRT2 apenas nove e nenhuma no TRT5) são resultado dessa política de enfraquecimento do acesso à justiça promovido pela Reforma.

Portanto, nos casos analisados, houve a aplicação da norma mais favorável para os empregados quando descumpriram os requisitos de validade formal, pois esses tiveram seus vínculos empregatícios reconhecidos por meio do contrato de trabalho padrão e seus contratos intermitentes reputados inválidos. Dessa forma, a partir dos dados aqui elucidados, salienta-se a importância da forma em normas trabalhistas restritivas de direitos, porque restou evidenciada a tendência do Poder Judiciário de validar essa forma contratual e apenas considerando-a inválida quando descumprida alguma hipótese de validade quanto a forma contratual prevista em lei. Destarte, a forma no Direito do Trabalho é dispensada para acessar direitos, entretanto, é obrigatória, para o empregador, em situações de restrição de direitos.

#### *4.2.2.3 Tese da validade condicionada do contrato intermitente*

De início importa frisar que foi observado um movimento judicial da aplicação de uma tese da Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho) sobre o contrato de trabalho intermitente nos casos em questão (Tabela 8). A tese desenvolvida no âmbito da Comissão 3 da Associação foi denominada de tese 28 do 19<sup>a</sup> Congresso Nacional de Magistrados do Trabalho (Conamat)<sup>20</sup>, assim como o Enunciado n<sup>o</sup> 90 da 2<sup>a</sup> Jornada que aprovou o conceito de contrato intermitente para a associação de magistrados e defendeu a validade da modalidade para o suprimento de demandas específicas do setor econômico em que atua, sob pena de nulidade.

Contrato de trabalho intermitente e demandas permanentes. I – É ilícita a contratação sob a forma de trabalho intermitente para o atendimento de demanda permanente, contínua ou regular de trabalho, dentro do volume normal de atividade da empresa. II – É ilegal a substituição de posto de trabalho regular ou permanente pela contratação sob a forma de trabalho intermitente. III – O empregador não pode optar pelo contrato de trabalho intermitente para, sob esse regime jurídico, adotar a escala móvel e variável da jornada. IV – Presente a necessidade de trabalho intermitente, o empregado contratado na forma do art. 443, § 3<sup>o</sup>, da CLT tem direito subjetivo à convocação, sendo ilícita sua preterição ou a omissão do empregador (Enunciado n<sup>o</sup> 8 da Comissão 6) (ANAMATRA, 2018, p. 14).

Nos casos 5 (BRASIL, 2019a), 7 (BRASIL, 2019d) e 9 (BRASIL, 2019g), os(as) relatores(as) utilizaram do mesmo argumento publicado pela Anamatra de que os empregados contratados na modalidade intermitente apenas devem ser convocados para o suprimento de demandas específicas do setor econômico em que atuam, sob pena de nulidade deste. Salienta-se que nos casos 5 e 7 os advogados das reclamantes trouxeram

---

20 Conforme o artigo 57 do Estatuto da Anamatra: “o Conamat tem por objetivo a discussão de temas do interesse da sociedade em geral, dos operadores do Direito em especial e da magistratura em particular” (ANAMATRA, 2020, p. 21).

nas peças citações expressas da tese defendida pela Associação e no caso 9, apesar de não ter sido encontrado nos autos citação expressa da tese publicada pela Anamatra, as passagens utilizadas pela Relatora contém fundamentação no mesmo sentido da publicada pela Associação.

Já no caso 1 esse argumento foi utilizado pelo juízo de primeiro grau para fundamentar a invalidade do contrato intermitente, mas, como já abordado acima, a sentença foi reformada pela 7ª Turma do TRT2, sob o argumento de que “o fato de a reclamada possuir vários empregados contratados na modalidade intermitente, não configura, por si só, descaracterização do instituto” (BRASIL, 2019b, p. 179).

Tabela 8 – Contrato intermitente TRT2

	CASO 1	CASO 2	CASO 3	CASO 4	CASO 5	CASO 6	CASO 7	CASO 8	CASO 9
Turmas	7ª Turma	9ª Turma	15ª Turma	12ª Turma	1ª Turma	10ª Turma	10ª Turma	13ª Turma	16ª Turma
Enquadramento	Inválido	Inválido	Válido	Válido	Válido	Inválido	Inválido	Válido	Inválido
Tese da validade condicionada	Sim	Não	Não	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim
Discussão sobre a compatibilidade do contrato intermitente com a ordem jurídica	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não	Não

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Elaboração Própria.

No entanto, importa destacar que além dos casos acima, no caso 3 (BRASIL, 2019f), o argumento da Anamatra foi utilizado pelo advogado da reclamante para fundamentar o pedido de invalidade da forma contratual intermitente, entretanto, esse pedido foi negado pela 15ª Turma do TRT2. Pelo exposto, independentemente do resultado do julgado, mesmo que implicitamente, essa interpretação foi visitada como fundamento em quatro acórdãos, tanto em decisões que invalidaram a forma contratual intermitente, quanto que validaram. Então, diante dessa evidência, indaga-se qual a influência exercida pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho na uniformização jurisprudencial trabalhista no país?

No plano formal, consoante leitura e interpretação dos artigos 2º e 57 do Estatuto da Anamatra<sup>21</sup>, depreende-se que mesmo não tendo um papel legal específico na formação jurisprudencial, a Anamatra congrega magistrados associados, a exemplo do Conamat. No plano real, entende-se que o seu papel vai além, agindo na disputa política dentro

21 “I – Congregar magistrados do trabalho em torno de interesses comuns; II – promover maior aproximação, cooperação e solidariedade entre os associados; III – defender e representar os interesses e prerrogativas dos associados perante as autoridades e entidades nacionais e internacionais; IV – pugnar pelo crescente prestígio da Justiça do Trabalho” (ANAMATRA, 2020, p. 01).

e fora da Justiça do Trabalho pela salvaguarda dos direitos e garantias fundamentais constitucionalmente assegurados. Fala-se de disputa, pois os enunciados aprovados na primeira e segunda jornada são mais garantidores do que as jurisprudências firmadas no mesmo período, como as do TST e TRT3.

Essa associação se propõe a discutir temas de repercussão geral, aprovar enunciados e ingressar como *amicus curiae* nas lides, a exemplo das ADINS 5806, 5826, 5829 e 5950 que questionam a aplicabilidade da forma contratual intermitente no ordenamento jurídico brasileiro. De acordo com Renata Dutra (2019), devido a não apresentação de regras precisas, essa quantidade de ADINS é resultado da insegurança jurídica que esse tipo contratual causa. Em verdade, não só a forma contratual intermitente, mas toda a Reforma Trabalhista de 2017, a legalidade da Lei n.º 13.467/2017 ainda não é pacífica na doutrina nem na jurisprudência. Existem mais de trinta ações de controle de constitucionalidade (entre ações diretas de inconstitucionalidade e ações declaratórias de constitucionalidade), com diversas matérias, questionando essa legislação.

Ainda, importa mencionar que essa interpretação da Anamatra só ganhou relevo nacional após o julgamento do primeiro caso envolvendo a temática do contrato intermitente pela primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (TRT3) que em sessão ordinária, por unanimidade, conheceu o recurso da reclamante e declarou a nulidade da contratação do reclamante pelo regime intermitente, sob o argumento de que a Lei 13.467/2017 definiu que essa forma contratual é para prestação de serviço subordinado, mas não contínuo<sup>22</sup> (BRASIL, 2018b).

Dessa forma, conforme a decisão do TRT3 (BRASIL, 2018b), o contrato de trabalho intermitente é lícito, mas apenas para contratações excepcionais, específicas em atividade empresarial descontínua, o que, conforme a decisão, não ocorreu no caso em questão, visto que a função exercida pela reclamante se enquadra na cláusula contratual relativa à modalidade de prestação de serviços intermitentes em atividade permanente e contínua da empresa.

Portanto, no acórdão foi considerado incabível e ilegal a utilização da forma intermitente para substituição de postos de trabalho regular e contínuo por intermitente. Por fim, a Turma reconheceu a nulidade, argumentando que o artigo 443, §3.º, da CLT se refere à função exercida pelo trabalhador e não ao caráter da atividade em si. E, mesmo que esse fosse um contrato aplicável, conforme decisão judicial do TRT3, apenas deve ser utilizado em caráter excepcional, para atender a demanda intermitente em pequenas empresas (PEREIRA; OLIVEIRA, 2020).

---

22 "In casu analisando o contrato de trabalho de Id. d140d84, verificou-se que o reclamante foi contratado pela reclamada Magazine Luiza em 21/11/2017 para o cargo de assistente de loja, em atividades típicas, permanentes e contínuas da empresa, quais sejam, recepcionar o cliente na loja, conferir produtos e fazer pacotes, efetuar procedimentos de entrega de produtos adquiridos pelo site, contar, conferir e zelar pelo estoque de produtos da loja, entre outras" (BRASIL, 2018, p. 03).

Entretanto, essa decisão do 3º Regional que conheceu a aplicabilidade condicionada do contrato de trabalho intermitente foi reformada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Com a relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, o TST reformou a decisão do TRT3 utilizando o argumento de que o 3º Regional estabeleceu mais parâmetros e limitações ao contrato intermitente do que aqueles impostos pelo legislador, portanto, ferindo o princípio da legalidade e a segurança jurídica (BRASIL, 2019h).

Embora essa decisão do TRT3 e todo esse movimento judicial de aplicação da tese da Anamatra sejam menos flexibilizadores que a decisão do TST, eles também merecem uma análise crítica. Considerando que o legislador foi silente em vários aspectos da regulação dessa forma contratual, a Anamatra, a partir das teses aprovadas no Conamat, considerou o contrato de trabalho intermitente como um grande problema para o ordenamento jurídico e para o combate da precarização do trabalho. Contudo, a associação não aprovou uma tese declarando a forma contratual inconstitucional, apenas, fez interpretações e delineou limites possíveis e não possíveis do padrão judicial do contrato intermitente no ordenamento jurídico brasileiro.

Os direitos trabalhistas elencados no artigo 7º devem ser analisados de forma sistemática, considerando todo o texto constitucional, assim como, o sistema infraconstitucional e o ordenamento jurídico internacional. Ao prever o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas, o trabalho intermitente pretende burlar o conceito de tempo de trabalho, ao não remunerar o empregado pelo tempo à disposição daquele empregador entre as jornadas de trabalho, o que é uma afronta a dignidade humana (art. 1º, III, da Constituição Federal), a vedação do trabalho desumano (art. 5º, III) e a melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º, *caput*). Dessa forma, o trabalho intermitente rebaixa a proteção mínima assegurada aos trabalhadores, assim como ignora os preceitos constitucionais que asseguram um trabalho digno. A despeito disso, essa fonte normativa constitucional não foi prestigiada na maioria dos julgados analisados.

#### **4.2.3 Vínculos precários: entre a volatilidade do vínculo intermitente e a terceirização do trabalho**

Após análise dos acórdãos, duas categorias de repetição foram muito notórias: 1) alta rotatividade dos vínculos intermitentes; e 2) terceirização do trabalho. Ambas são características marcantes dos contratos precários.

#### 4.2.3.1 Vínculos voláteis: alta rotatividade e rarefação do trabalho nas contratações intermitentes

Uma das características dos contratos precários é sua alta volatilidade. São contratos com altas taxas de rotatividade e diminutas remunerações. Fato que resulta no enfraquecimento das organizações sindicais e na descaracterização da identidade profissional do trabalhador, pois reduz a sua capacidade de integração no ambiente de trabalho, bem como o afasta da solidariedade de classe e dos sindicatos representativos da categoria (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

O contrato de trabalho intermitente segue essa tendência. Conforme dados do Caged (Tabela 9), entre novembro de 2017 até agosto de 2021, foram 560.745 admissões na modalidade intermitente. Porém, houve 299.482 desligamentos, o que gerou um saldo total de 261.263 vínculos ativos e uma taxa de rotatividade de 53,40%. Portanto, em menos de quatro anos mais da metade dos contratos celebrados foram rescindidos.

Tabela 9 – Saldo total de contratos intermitentes de novembro de 2017 até agosto de 2021

Período	Admissões	Desligamentos	Saldo Total
Novembro de 2017	3.120	-53	3.067
Dezembro de 2017	2.851	-277	2.574
Ano de 2018	66.467	-18.951	47.516
Ano de 2019	148.519	-67.222	81.297
Ano de 2020	182.767	-109.603	73.164
Janeiro-Agosto de 2021	157.021	-103.376	53.645
TOTAL	560.745	-299.482	261.263

Fonte: Ministério da Economia, RAIS e Caged. Elaboração Própria

Nos dados do conjunto de acórdãos do TRT2 (Tabela 10), pode-se vislumbrar que quatro dos contratos acordados tiveram duração menor que seis meses, quatro contratos tiveram duração maior que seis meses e menor que um ano e apenas um dos contratos teve duração menor que três anos e maior que dois anos. Entretanto, quatro dos contratos supostamente intermitentes com mais de seis meses de duração foram considerados inválidos pelo TRT2, sob o argumento de que estes desvirtuaram a forma contratual intermitente. Esses contratos foram considerados contratos padrão, em outros termos, ordinários e por prazo indeterminado. Nos casos analisados os vínculos intermitentes foram considerados voláteis. Além do exposto acima, corrobora com essa afirmação o fato de que em quatro dos nove casos os contratos reputados válidos duraram, em média, entre 4 meses e 18 dias até 9 meses e 10 dias.

Tabela 10 – Duração dos vínculos

	CASO 1	CASO 2	CASO 3	CASO 4	CASO 5	CASO 6	CASO 7	CASO 8	CASO 9
Duração do vínculo	10 meses e 11 dias	6 meses e 14 dias	4 meses e 24 dias	9 meses e 10 dias	5 meses e 19 dias	4 meses e 28 dias	11 meses e 4 dias	4 meses e 18 dias	2 anos, 9 meses e 4 dias

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Elaboração Própria.

Assim, a ideia de volatilidade do vínculo não é restrita ao curto tempo de duração da relação empregatícia, se estende para análise da rarefação do contrato de trabalho, isto é, um contrato inconsistente, tênue e sem densidade. Conforme Dari Krein e Marilane Teixeira (2021), a contratação do intermitente no país está sendo bastante marginal, como já abordado no capítulo anterior, contudo, acrescenta-se que não é só a contratação nessa modalidade que está sendo expressivamente pequena, sua utilização nos casos formalizados também é rarefeita.

Dari Krein e Marilane Teixeira (2021) entendem que esse resultado é fruto da fraca dinâmica econômica, bem como da disputa social em torno de sua validação no contexto de um arcabouço legal já flexível. De fato, mas, acrescenta-se a esses fatores trazidos pelos autores supramencionados a disputa judicial em torno dessa forma de contratação e a ideia de economia dos custos trabalhistas: é mais barato para as empresas manter esse empregado intermitente e nunca o acionar para laborar ou só acioná-lo em poucos momentos, do que rescindir esse contrato e pagar as devidas verbas rescisórias. Portanto, o empregado intermitente para o patronato também exerce um papel de banco de reserva.

Diante o acima abordado, rememora-se o já citado caso 1, em que a reclamante apenas laborou para a reclamada em três dias, mesmo estando disponível para a prestação de serviços e a 7ª Turma do TRT2 reputou o contrato válido. Importa trazer como novidade o caso 8, em que um homem, preto, de 56 anos de idade foi contratado como pedreiro na modalidade intermitente em 23/08/2018 e dispensado em 10/01/2019. No entanto, durante todo o período contratual, o reclamante jamais foi convocado para qualquer prestação de serviços. Assim, recorreu ao Judiciário Trabalhista objetivando as verbas rescisórias contratuais por não convocação.

Contudo, a turma julgadora manteve a sentença em relação ao contrato de trabalho intermitente e julgou improcedente o pedido do autor de rescisão contratual por inexistir convocação para laborar. Com isso, recusou o pagamento das verbas rescisórias decorrentes deste contrato, sob o argumento de que no caso da reclamante, “não há que falar em pagamento de verbas rescisórias e FGTS eis que ao longo de todo o período não esteve à disposição da reclamada e, não havendo direito ao pagamento de verbas rescisórias” (BRASIL, 2019e, p. 53).

Todavia, mesmo que o advogado da reclamante tenha fundamentado o pedido de verbas rescisórias em uma legislação que não mais está no ordenamento jurídico brasileiro (MP 808 de 2017), chama atenção o não reconhecimento do direito do obreiro de perceber tais verbas, visto que existiu uma rescisão de um contrato de trabalho firmado entre as partes e considerado válido pelo próprio Tribunal.

Portanto, verificou-se que a alta rotatividade dos vínculos, nos casos analisados, são aspectos desconsiderados e silenciados na regulação judicial do trabalho, mesmo diante dos casos de precariedade do vínculo pela não convocação. O TRT2 foi silente nos casos em comento, pois, em nenhum dos acórdãos, a questão da precarização dos vínculos empregatícios foi abordada, tanto no que tange à duração dos contratos e quanto no que concerne à regularidade para ser convocado para laborar, seja de forma explícita ou implícita.

Diante do exposto, mesmo que os trabalhadores tenham litigado judicialmente, é possível concluir que a interpretação dada ao contrato intermitente não cumpre com a mínima expectativa de direito inerente à relação contratual, que é ser chamado para laborar e perceber uma remuneração por isso (PEREIRA; DUTRA, 2021). Portanto, não cumpriu com a função social basilar da Justiça do Trabalho que é de proteção ao hipossuficiente da relação empregatícia.

Compactuar com a forma intermitente é referendar com a exclusão do trabalhador do sistema de proteção social do trabalho. De acordo com Gabriela Delgado (2006), situações de mitigação da dignidade humana são momentos em que se deve pautar no valor-fonte da dignidade da pessoa humana, seja em relação à vida, seja em relação ao trabalho para repelir do ordenamento jurídico tal normatização e prestar anuência para o trabalhador.

O processo na justiça do trabalho deve ser célere, visto tratar-se de ação para pagamento de verbas alimentícias, portanto, de subsistência para o trabalhador. Entretanto, no decorrer da análise dos casos chamou atenção o tempo de duração do processo judicial. Diante desta inquietação, foi montada uma tabela com a data de distribuição da ação e dos acórdãos de recurso ordinário dos casos em estudo (Tabela 11).

Tabela 11 – Tempo entre a data de distribuição da ação e a data de publicação do acórdão

Casos	Data de distribuição da ação	Publicação da sentença	Publicação do acórdão	Tempo entre a distribuição e o acórdão
1	18/09/2018	09/11/2018	23/05/2019	8 meses e 5 dias
2	27/01/2019	12/04/2019	06/02/2020	12 meses e 10 dias
3	15/04/2019	13/06/2019	29/08/2019	4 meses e 14 dias
4	27/05/2019	22/10/2019	07/02/2019	8 meses e 11 dias
5	17/05/2019	13/09/2019	12/12/2019	6 meses e 25 dias
6	22/06/2019	24/10/2018	16/05/2019	10 meses e 24 dias
7	13/06/2019	31/08/2019	25/11/2019	5 meses e 12 dias
8	30/04/2019	06/09/2019	05/11/2019	6 meses e 6 dias
9	13/03/2018	30/11/2018	11/07/2019	15 meses e 28 dias
				Aproximadamente 9 meses

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Elaboração Própria.

De acordo com a Tabela 10, o tempo médio fictício calculado entre a propositura da demanda e a publicação do acórdão de todos os casos foi de aproximadamente 9 meses. O menor tempo encontrado foi de 4 meses e 14 dias (caso 3), o maior tempo de 15 meses e 28 dias (caso 9). Quatro casos tiveram o tempo maior que 4 e menor que 7 meses, três tiveram tempo maior que 8 meses e menor que 12 e dois casos com tempo maior que 12 meses e menor que 16.

Entretanto, a média fictícia de 9 meses se aproxima do tempo médio dos casos, contudo, o transcurso do período não significa a satisfação do crédito, pois, essa pesquisa se delimitou a investigar até a fase de recurso ordinário, muitos processos vão até outras instâncias judiciais com a interposição de recursos, e, depois, ainda enfrentam a fase de execução trabalhista. Dessa forma, o trabalhador demora muito mais que 9 meses para perceber suas verbas salariais e/ou possíveis indenizações.

#### 4.2.3.2 Terceirização do trabalho

Durante a análise dos autos foi verificada a presença da terceirização do trabalho. Embora essa pesquisa parta da premissa de que formas de contratação que fogem do contrato padrão são consideradas atípicas e estão dentro de uma agenda neoliberal de flexibilização do processo do trabalho, portanto, são indicadoras de precarização do trabalho<sup>23</sup> (DRUCK, 2013), não constava das nossas hipóteses que essa forma de contratação apareceria em concomitância ao uso do contrato intermitente. Diante desse resultado, com o objetivo de verificar os limites dessa intersecção, se passou a verificar qual a atuação do Judiciário frente a esse fenômeno.

23 Conforme os indicadores desenvolvidos por Druck (2013) e já abordados nessa obra, as formas atípicas de contratação fragilizam a efetividade do sistema de proteção social do trabalho, impactando nas formas de organização coletiva e resistência dos trabalhadores.

A terceirização e a subcontratação do trabalho são duas estratégias que várias empresas em todo o mundo utilizam, sobretudo, nas últimas quatro décadas. No Brasil, é adotada a terminologia “terceirização” para abranger os termos terceirização e subcontratação. Mas, o que é a terceirização? Conforme Renata Dutra e Vitor Filgueiras: “é uma estratégia de contratação de trabalhadores por meio de um intermediário para tal. Um intermediário é uma entidade que se interpõe entre um trabalhador e o gestor efetivo do trabalho e da produção” (DUTRA; FILGUEIRAS, 2020, p. 2551).

No conjunto de acórdãos analisados foi possível observar que o fenômeno da terceirização apareceu em três dos casos (Tabela 12). Por conseguinte, em três dos nove casos a contratação do trabalho envolveu mais de uma empresa.

Tabela 12 – Terceirização do trabalho

	CASO 1	CASO 2	CASO 3	CASO 4	CASO 5	CASO 6	CASO 7	CASO 8	CASO 9
Terceirização do trabalho	Não	Sim	Não	Sim	Não	Não	Não	Não	Sim

Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Elaboração Própria.

O caso 2 se refere a uma típica terceirização de atividade meio, uma rede drogarias terceirizou os seus serviços de inventário<sup>24</sup> para uma empresa multinacional de origem francesa especialista na prestação desses serviços. Essa multinacional contratou o reclamante para laborar como auxiliar operacional *trainee*, na função de contador. No caso, a empresa francesa foi a intermediária da relação entre o trabalhador e a drogaria brasileira. Contudo, a palavra “terceirização” não apareceu em nenhum momento no processo, nem na inicial, nem na sentença, nem no acórdão proferido pelo TRT2 e a reclamação apenas foi interposta contra a empresa de inventário, não contra a drogaria, mesmo as atividades sendo realizadas no espaço físico de diversas unidades da drogaria, conforme a própria petição de contestação.

O caso 4 se refere a duas empresas de transporte. O Reclamante alegou que foi contratado pela 1ª reclamada na modalidade intermitente, mas prestou serviços para a 2ª Reclamada, ora tomadora de serviços, e por isso pretendeu lhe imputar a responsabilidade subsidiária sobre os créditos trabalhistas inadimplidos. Contudo, a 12ª Turma do tribunal, por unanimidade, manteve a improcedência da ação, fato que ensejou a não discussão do contrato de trabalho intermitente e demais matérias como a responsabilidade subsidiária da 2ª ré e honorários advocatícios, no que diz respeito à terceirização do trabalho. Nesse caso, ao contrário do caso 2, a palavra terceirização aparece cinco vezes, mas em sede de contestação da segunda reclamada, que argumentava inexistir sua responsabilidade subsidiária na relação e a licitude desse arranjo contratual (terceirização do trabalho) no ordenamento jurídico brasileiro.

24 Conforme contestação, a prestação de serviço de inventário “é uma prática utilizada para identificação, classificação e contagem do estoque de produtos” e sempre realizada nas instalações da empresa inventariada (BRASILB, 2019, p. 42).

A respeito da inexistência de licitude da terceirização no ordenamento jurídico brasileiro e o contrato intermitente, importa enfatizar que a Reforma Trabalhista de 2017 além de ter institucionalizado o contrato intermitente no país também ampliou a permissividade da terceirização do trabalho, ao inserir dois artigos legalizando a terceirização em todas as atividades, inclusive na atividade principal. Entretanto, como foi possível observar no caso 2, a licitude da terceirização não eliminou a responsabilidade subsidiária da tomadora na terceirização lícita.

Conforme pesquisa realizada por Dari Krein e Roberto Vêras de Oliveira (2019), o levantamento do saldo das movimentações do CAGED, referente ao período de novembro de 2017 a junho de 2019, para cada uma das atividades (“Seção” – atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados às empresas) da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)<sup>25</sup>, sobressai a informação de que, sozinha, a seção supramencionada aparece com 46,3% das novas vagas registradas no CAGED. Posteriormente, a pesquisa observou as ocupações, sobretudo, as “tipicamente terceirizáveis” no âmbito do grupo de atividades da CNAE. Os resultados foram os seguintes:

58,8% das 210.688 vagas de emprego registradas, no CAGED, como atividade da seção “Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados às Empresas”, no período considerado, referem-se a 5 famílias da CBO consideradas “tipicamente terceirizáveis”. São elas: 1) Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares, 2) Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações administrativos, 3) Vendedores e demonstradores em lojas ou mercados, 4) Porteiros, guardas e vigias, e 5) Ajudantes de obras civis. Essas 123.880 vagas criadas representam quase um terço (27,2%) de todo o saldo de contratações do período (KREIN; OLIVEIRA, 2019, p. 108).

Conforme os dados apurados pelos autores, existe uma nítida indicação de que a terceirização continua avançando após a Reforma Trabalhista, sendo a modalidade de contratação atípica mais expressiva (KREIN; OLIVEIRA, 2019). Contudo, isso não significa que “a liberação da terceirização para todas as atividades das empresas contribuiu, com um mínimo de relevância, para o aumento de ocupação formal” (FILGUEIRAS, V., 2019, p. 38), pois funções de maior saldo no conjunto do mercado formal de trabalho não possuem indício de terceirização (por exemplo: alimentador de linha de produção, atendentes de loja e mercado).

A grande maioria dos estudos mostra que ela é sinônimo de flexibilização associada a precarização do trabalho, ao assegurar maior liberdade para a empresa gerir a força de trabalho necessária para viabilizar o processo de produção de bens e serviços, quase sempre em prejuízo dos trabalhadores. Trata-se de um componente importante de um quadro mais geral de crescente insegurança e precariedade nas relações de trabalho (KREIN; OLIVEIRA, 2019, p. 108).

---

25 O CNAE é o setor econômico que a empresa declara se enquadrar. Muitas funções (identificadas no CBO) são típicas de determinado CNAE, de modo que, se a contratação do empregado é feita por empresa de outro CNAE (ex: pedreiro por empresa de serviço de escritório), há grandes chances de terceirização no caso concreto” (FILGUEIRAS, V., 2019, p. 37).

Por fim, importa trazer o caso 9, nele a hipótese de terceirização do trabalho diz respeito a uma empresa de serviços de enfermagem (cuidado, alimentação e higiene) (1ª reclamada) que prestou serviços para alunos especiais em escolas estaduais na cidade de São Paulo (2ª reclamada). A 16ª Turma, por unanimidade, manteve a sentença e condenou a segunda reclamada à responsabilidade subsidiária pelos direitos inadimplidos à reclamante, sob o argumento de incidência no item V, da Súmula 331, do TST. Essa Súmula preleciona a responsabilidade subsidiária da administração pública em caso de descumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/93, sobretudo, a de fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora.

Ainda, importa mencionar que ao contrário dos casos anteriores, nesse julgado, a palavra terceirização apareceu por vinte e oito vezes no processo, a terceirização do trabalho foi reconhecida e houve condenação da segunda reclamada. Também foi possível observar que em um dos casos examinados a questão ficou prejudicada pela improcedência da ação (Caso 04) e em outro caso não foi tratado como hipótese de terceirização pelas partes (Caso 02), nem pelo Regional, portanto, em apenas um dos casos foi julgado como hipótese de terceirização do trabalho (Caso 09).

Ainda, apesar das Turmas não terem enfrentado a questão como uma relação de precarização do trabalho, nem de flexibilização da legislação trabalhista, importa mencionar que a literatura e a análise concreta dos casos demonstraram que a terceirização do trabalho é um indicador de diversas outras precariedades do trabalho (DRUCK, 2017; DUTRA; FILGUEIRAS, L., 2020) e atua de diversas formas. Por exemplo, no caso 2, houve o cruzamento da terceirização de uma atividade meio da empresa e essa empresa contratada para prestar o serviço na sede da empresa contratante utilizou a forma contratual intermitente para realizar essa contratação de empregados.

No caso 9, importa lembrar que a reclamante foi contratada por contrato padrão e no curso da relação empregatícia, terceirizada, a forma contratual foi modificada para intermitente. Portanto, a 1ª reclamada tentou usar a forma contratual intermitente para se furtar da obrigação de pagar diversas verbas trabalhistas asseguradas no contrato de trabalho padrão e mitigadas no contrato intermitente. O que evidencia, mais uma vez, o estado de vulnerabilidade e precarização social do trabalho que o trabalho intermitente provoca para o trabalhador.

### **4.3 CONCLUSÃO**

A partir dos dados extraídos das decisões judiciais foi possível identificar o padrão jurisdicional no Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, no limite temporal estabelecido, em relação ao contrato de trabalho intermitente, de silenciamento no que tange a discussão sobre a constitucionalidade ou inconstitucionalidade do contrato intermitente com o ordenamento jurídico brasileiro.

Em relação a aplicabilidade dessa forma de contratação, a matéria mostrou-se como objeto de disputas no âmbito da corte, foram encontrados alguns comportamentos jurisprudenciais relevantes no exame dos acórdãos proferidos pelo Segundo Regional.

Foram analisados nove acórdãos em recurso ordinário de oito das dezoito turmas recursais que compõem o TRT2, denominados de casos<sup>26</sup> e o contrato intermitente foi considerado inválido em cinco casos. Embora suficiente para o estudo em comento, chama atenção a baixa quantidade de julgados encontrados nas buscas realizadas em todos os sítios eletrônicos dos Regionais. Uma das explicações para esse acontecimento foi a concomitância da institucionalização do contrato intermitente pela mesma legislação que enfraqueceu o acesso à Justiça do Trabalho no país, afirmação corroborada pelas pesquisas realizadas por Magda Biavaschi (2017; 2021). Os comportamentos foram observados a partir das seguintes categorias analíticas: 1) situações de precarização e flexibilização do trabalho; 2) aferição dos requisitos de validade reputados necessários no julgamento; 3) autores(as) e referências citadas; e 4) percepções do Poder Judiciário sobre os discursos que reivindicam.

Foram analisados nove processos judiciais, denominados de casos<sup>27</sup> e neles foi verificado que o TRT2 considerou como inválido o contrato intermitente em cinco casos.

Conforme dados do TST, até dezembro de 2019 houve uma abrupta queda de ações na Justiça do Trabalho, seja pela dificuldade de acesso ao Judiciário pelos trabalhadores ou pelo ônus das custas, honorários sucumbenciais, multas e honorários periciais. Em outros termos, pelo medo de, em um cenário de desemprego, litigar pelos direitos trabalhistas e sair no prejuízo.

Os comportamentos foram observados a partir das seguintes categorias analíticas: 1) situações de precarização e flexibilização do trabalho; 2) aferição dos requisitos de validade reputados necessários no julgamento; 3) autores(as) e referências citadas; e 4) percepções do Poder Judiciário sobre os discursos que reivindicam.

Foram analisados nove processos judiciais, denominados de casos<sup>28</sup> e neles foi verificado que o TRT2 considerou como inválido o contrato intermitente em cinco casos. Contudo, essa invalidade só foi considerada mediante a ocorrência de algumas situações, quais sejam: 1) quando a premissa de descontinuidade/eventualidade não for observada; 2) quando os pressupostos legais de validade do contrato não foram respeitados, como a forma escrita e previamente acordada; e 3) quando a forma contratual foi fruto de alteração contratual lesiva.

---

26 Caso 1 (1001448-10.2018.5.02.0606); caso 2 (1000053-08.2019.5.02.0263); caso 3 (1000578-22.2019.5.02.0511); caso 4 (1000883-63.2019.5.02.0201); caso 5 (1000795-50.2019.5.02.0613); caso 6 (1000742-64.2018.5.02.0044); caso 7 (1000774-57.2019.5.02.0609); caso 8 (1000534-60.2019.5.02.0007) e caso 9 (1000316-06.2018.5.02.0609).

27 Caso 1 (1001448-10.2018.5.02.0606); caso 2 (1000053-08.2019.5.02.0263); caso 3 (1000578-22.2019.5.02.0511); caso 4 (1000883-63.2019.5.02.0201); caso 5 (1000795-50.2019.5.02.0613); caso 6 (1000742-64.2018.5.02.0044); caso 7 (1000774-57.2019.5.02.0609); caso 8 (1000534-60.2019.5.02.0007) e caso 9 (1000316-06.2018.5.02.0609).

28 Caso 1 (1001448-10.2018.5.02.0606); caso 2 (1000053-08.2019.5.02.0263); caso 3 (1000578-22.2019.5.02.0511); caso 4 (1000883-63.2019.5.02.0201); caso 5 (1000795-50.2019.5.02.0613); caso 6 (1000742-64.2018.5.02.0044); caso 7 (1000774-57.2019.5.02.0609); caso 8 (1000534-60.2019.5.02.0007) e caso 9 (1000316-06.2018.5.02.0609).

Também foi observado que a tese da validade condicionada foi muito utilizada tanto pelos magistrados, quanto pelas partes. Essa tese adota o entendimento de que o uso do contrato de trabalho intermitente é condicionado, em outros termos, apenas deve ser utilizado para o suprimento de demandas específicas, excepcionais, específicas em atividade empresarial descontínua. Portanto, não poderia ser utilizado para demandas permanentes de empresa, sob pena da contratação ser ilícita e nula.

A ideia de validade condicionada foi aprovada no 19º Conamat da Anamatra e defende que a validade do contrato intermitente está condicionada para o suprimento de demandas específicas do setor econômico em que atua. Importa ressaltar que essa ideia já foi refutada por uma das Turmas do TST em 2019. A aplicação dessa tese não discute a compatibilidade do contrato intermitente no ordenamento jurídico pátrio, apenas faz uma interpretação e delinea limites para a aplicabilidade dessa forma de contratação no Brasil.

O posicionamento exposto acima foi o mesmo utilizado pela primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região (TRT3) para reputar inválido o contrato intermitente no primeiro caso julgado por um Regional no país. Entretanto, essa decisão foi reformada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), sob a relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Para o Ministro, o Regional feriu o princípio da legalidade, pois estabeleceu mais parâmetros e limitações para a contratação intermitente que a própria legislação.

Também foi observado que em nenhum dos casos houve discussão direta acerca da constitucionalidade ou inconstitucionalidade do contrato intermitente, bem como se este é ou não compatível com o ordenamento jurídico brasileiro. A regulação judicial do TRT2 também não discutiu a precarização dos vínculos intermitentes. Os Tribunais Regionais do Trabalho são responsáveis por fazer uma análise ampla da matéria e somente cabe ao TST a revisão extraordinária, dessa forma, esses silenciamentos demonstram a dificuldade de persecução da justiça social pela via judicial.

Outro resultado do estudo dos processos foi o levantamento do perfil das partes litigantes. Foi observado o perfil dos(as) reclamantes (gênero, idade e raça do reclamante) e os setores empresariais com mais reclamações. Em relação ao gênero, foi possível perquirir que cinco casos foram de trabalhadoras mulheres e quatro de trabalhadores homens. Em relação ao aspecto racial, oito dos reclamantes são negros (pretos e pardos) e um branco. No tocante ao critério etário, seis dos reclamantes eram jovens entre 21 e 27 anos, dois possuíam entre 30 e 31 anos e um entre 50 e 56 anos. Relativamente ao setor econômico, houve uma concentração no ramo de serviços.

Comparando esses dados com a proporção geral dos contratos intermitentes firmados no país, conforme os relatórios anuais da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2017, 2018 e 2019, em relação ao critério de gênero, esse resultado não segue o padrão nacional geral de contratar mais homens do que mulheres pela forma intermitente. Já em relação ao critério etário nacional, até 2018, quando os relatórios anuais da RAIS

publicavam os dados referentes a idade, pode-se perceber que os dados encontrados na amostra seguem a tendência nacional de contratar mais jovens na modalidade intermitente.

Diante do exposto, depreendeu-se que, nos casos analisados, mulheres, jovens, pretas e pardas, no setor de serviços (precisamente, no comércio varejista), foram colocadas em situação de questionamento da relação empregatícia em questão. Portanto, esse é o perfil do demandante, melhor, da demandante, em conflitos laborais relacionados ao contrato intermitente no Tribunal Regional da Segunda Região durante o período analisado. Quanto ao perfil demandado, são empresas do setor de serviços, predominantemente do comércio varejista. Conforme os relatórios do Caged, pode-se afirmar que os dados acompanham o padrão nacional.

Ainda, importa mencionar que foi buscado nos acórdãos o tempo médio de duração de uma lide da proposição até o acórdão de recurso ordinário, menções a princípios do direito, a tese da flexibilização e da modernização laboral, citações de acordos e convenções coletivas do trabalho, de normas internacionais, dos entendimentos doutrinários e, por fim, investigou-se se alguma parte recebeu assistência jurídica sindical.

Também foi verificado que o tempo médio de uma lide envolvendo contrato intermitente no TRT2 (entre o protocolo da inicial e a publicação do acórdão) é de 9 nove meses e que em nenhum desses acórdãos houve a utilização de referenciais teóricos doutrinários, nem de acordos ou convenções coletivas do trabalho. Além disso, não foram verificadas citações de normas internacionais do trabalho, como as normativas da OIT. Por fim, ressalta-se que todas as partes utilizaram assistência jurídica particular e não foi encontrada a participação dos sindicatos nas lides.

A partir do conjunto de decisões também foi possível notar a forte presença da precarização social do trabalho, seja pela mitigação do trabalho digno em vários casos, seja pela presença de vínculos voláteis. Voláteis pela alta taxa de rotatividade dos vínculos, visto que oito dos contratos firmados tiveram uma duração menor que um ano e, em vários deles, foi notada a presença de chamada para laborar em apenas três ocasiões (como no caso 1), portanto, pela incerteza de quando trabalhará, como no caso 8, em que o trabalhador nunca foi convocado para realizar prestação de serviço durante a vigência por tempo indeterminado do contrato intermitente. Portanto, todas as características de um trabalho precário apontada nos indicadores de precarização do trabalho formulados por Graça Druck (2013) foram encontradas na análise dos nove casos estudados, como contratação precária e atípica, fragilização das condições de trabalho e enfraquecimento da construção de uma identidade individual e coletiva.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa partiu da hipótese de que o Judiciário, entendido como espaço heterogêneo e permeável, apresentaria algum potencial de impor limites constitucionais à legislação neoliberal, em especial, ao contrato de trabalho intermitente. A premissa estabelecida foi de que o contrato de trabalho intermitente está dentro de uma agenda de políticas neoliberais da burguesia interna associada ao capital imperialista internacional que promove a instabilidade social e o rebaixamento salarial a favor das necessidades empregatícias. Portanto, entende-se, que a Justiça do Trabalho não é um órgão neutro: ela desempenha um importante papel de desenhar os padrões de regulação do trabalho em uma sociedade capitalista.

Diante da hipótese e premissa colocada, para investigar esse comportamento regulatório, a presente pesquisa analisou o padrão regulatório desenvolvido pelo Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região a partir dos acórdãos envolvendo contrato de trabalho intermitente entre 11 de novembro de 2017 (quando a reforma trabalhista entrou em vigor) e 23 de janeiro de 2020 (início da pesquisa) e concluiu que o Judiciário, de fato, é um espaço de disputas, e embora o discurso constitucional tenha tido um trânsito menor do que o inicialmente projetado para limitar essa legislação neoliberal, atingindo, assim, seu objetivo geral.

Os objetivos específicos que auxiliaram nesta investigação também foram atingidos e inseridos ao longo dos capítulos dessa pesquisa. A pretensão de fazer a análise fugindo do caráter estritamente legalista de abordar uma legislação também foi alcançado. A forma contratual intermitente foi abordada de uma forma histórica e levando em consideração as relações históricas e materiais envolvidas. Logo no início do primeiro capítulo, foi realizada uma retrospectiva histórica da função regulatória do contrato individual de trabalho em uma sociedade capitalista e concluiu-se que o contrato individual de trabalho viabiliza o funcionamento do sistema capitalista, pois legitima a exploração do trabalho, como a ideia de liberdade de contratar e ser contratado (EDELMAN, 2016; MARX, 2012; MÉSZÁROS, 2011).

No bojo desse mesmo capítulo foi visto como a história da regulação pública do trabalho no Brasil conviveu com a experiência do trabalho forçado de pessoas negras e com arranjos locais específicos, envolvendo, inclusive, o trabalho indígena. Portanto, esse foi o padrão imperialista implantado no país que propiciou a formação histórica de uma classe trabalhadora heterogênea. Ademais, ressalta-se que o mesmo parlamento nacional que estava invocando o Direito Civil e regulamentando um contrato de locação de serviços no país para alguns, também estava permitindo arranjos de trabalho forçado.

No Brasil, o processo de *descivilização* das relações de trabalho ocorreu junto com o processo de constitucionalização e regulação de um contrato de trabalho padrão. Importa frisar que esse processo não foi uma concessão varguista: adveio da luta de classes e dos

legítimos anseios da classe trabalhadora brasileira. Embora cheio de limitações, devido às fortes influências do capital imperialista vigente, associadas aos conflitos e anseios da burguesia interna, conseguiu, ao menos no plano formal, que a classe trabalhadora alcançasse uma regulação pública do trabalho afastada do âmbito civil.

Ademais, com o advento do reconhecimento do Direito do Trabalho como um ramo jurídico autônomo em que as partes possam se fundamentar para resolver seus conflitos de classe, também surgiu a necessidade<sup>1</sup> da estruturação de uma instituição com diretrizes próprias para viabilizar a resolução desses conflitos, a qual hoje, no Brasil, é denominada Justiça do Trabalho. Fala-se em diretrizes próprias porque, ao contrário do Direito Civil, em que as partes são consideradas juridicamente iguais, no campo do Direito do Trabalho, deve-se sempre levar em consideração que naquela relação jurídica existe um hipossuficiente econômico que deve ser protegido, portanto, deve existir uma celeridade e simplicidade processual para viabilizar a persecução do direito à justiça.

Após atravessar um contexto de ditadura militar, foi instalada uma Assembleia Nacional Constituinte, em março de 1987, que representou a concretização das lutas em prol da democracia, bem como dos direitos fundamentais individuais, coletivos, intergeracionais e sociais. A Constituição de 1988 levou para o plano constitucional uma gama de direitos trabalhistas, imprimiu ao trabalho uma roupagem de destaque, com valores e princípios fundamentais como a dignidade da pessoa humana, a justiça social e o valor social do trabalho (DELGADO, G., 2006). O Estado brasileiro se comprometeu, constitucionalmente, a proteger a pessoa humana contra a violência, o aviltamento, a exploração e a miséria.

A década de 1990 foi caracterizada pelas políticas internas a favor do barateamento da contratação do trabalho e o contrato de trabalho padrão vigente foi colocado pela burguesia como rígido e insuficiente para o país fazer frente à concorrência internacional. As medidas internacionais da OCDE e Banco Mundial adentraram o debate nacional incentivando a flexibilização do contrato de trabalho padrão e a inserção no país de medidas de flexibilização do trabalho. Essa flexibilização do processo do trabalho ocorreu pelo uso do modelo toyotista em detrimento do processo fordista com o objetivo de baratear os custos trabalhistas e inserir o país de forma competitiva no capital internacional globalizado. Essa movimentação de retirada de direitos recém adquiridos na década de 1990 foi concomitante com a crescente judicialização de ações na Justiça do Trabalho, então vista como uma instituição aliada do trabalhador na defesa de seus direitos (CARDOSO; LAJE, 2006). Morel e Pessanha (2007) trazem esse movimento como um indicador de acesso à justiça e informação conferido pela Constituição de 1988.

Nesse contexto, em 1995, surge no país a “jornada móvel variada” que é uma forma contratual importada pela rede multinacional de lanchonetes McDonald’s (MAEDA, 2018). Advinda da lógica toyotista de produção do trabalho, o objetivo dessa forma de contratação

---

<sup>1</sup> Necessidade burguesa de não ter a produção paralisada cotidianamente pelos trabalhadores e necessidade dos trabalhadores de terem suas reivindicações por melhores condições de trabalho atendidas.

é enxugar a folha de pagamento e otimizar o processo do trabalho, eliminando as “horas mortas” da jornada de trabalho. Então, nesse modelo, o trabalhador apenas é remunerado pelas horas efetivamente empregadas em uma atividade fim da empresa, como fazer um sanduiche, de modo que o tempo que ele está à disposição do empregador aguardando um cliente entrar na loja não é contabilizado. Essa forma de contratação foi duramente criticada pela fiscalização do trabalho, sendo objeto de Termos de Ajustamento de Conduta pelo Ministério Público do Trabalho de várias regiões do país e julgada como cláusula contratual inválida pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho em 2012. Em março de 2013, essa empresa firmou Acordo Judicial se comprometendo a abolir essa forma de contratação de todas as suas unidades no Brasil até dezembro do referido ano.

O neodesenvolvimentismo dos governos petistas não impediu o avanço do capital imperialista contemporâneo e se encerrou no golpe de 2016. Com a saída dos governos do PT, houve a reimplantação da agenda neoliberal pela burguesia interna associada ao capital internacional, fato que impactou diretamente o padrão social de proteção ao trabalho. Sob o argumento de que o país estava em crise por causa da corrupção interna e, para sair dessa crise e gerar novos postos de emprego, era necessária uma agenda de reformas no sentido de privatizar estatais, desonerar o Estado, flexibilizar a legislação trabalhista e previdenciária e congelar os gastos públicos.

Nesse cenário, após várias manifestações diretas de entidades patronais, como a CNI no projeto 101 Propostas para Modernização Trabalhista, publicado em 2012 e atualizado pelas posteriores cartilhas publicadas em seu site, foi aprovada a Lei n. 13.467/17, Lei da Reforma Trabalhista, institucionalizando várias medidas que precarizam, flexibilizam e inferiorizam o padrão social regulatório do trabalho no país. Essa norma, inclusive, regulou o objetivo de estudo dessa pesquisa: o contrato de trabalho intermitente.

A Lei n. 13.467 está dentro da lógica neoliberal de flexibilização e precarização das relações de trabalho, iniciada no Brasil na década de 1990. Essa forma contratual atípica nega os direitos trabalhistas historicamente conquistados, desrespeita os princípios basilares do Direito do Trabalho, como o princípio da proteção ao hipossuficiente, assim como direito ao trabalho digno constitucionalmente assegurado. O trabalho intermitente fere o preceito constitucional da obrigatoriedade do pagamento de um salário-mínimo mensal, da jornada de trabalho de 44 horas semanais e do trabalho digno constitucionalmente assegurado.

Mais que a institucionalização do trabalho variado informal ou do “bico”, o contrato de trabalho intermitente é um moderno aparato de “organização” do mercado de trabalho, eficiente na promoção da instabilidade social. No contrato intermitente, o empregado é convocado a trabalhar ao arbítrio das necessidades do empregador, no intervalo de tempo determinado por este e não tendo a garantia da remuneração mínima mensal. Em flagrante desrespeito à Constituição Federal, fica totalmente ao crivo do empregador, que gerencia as cláusulas contratuais mais importantes da relação empregatícia, quais sejam: a remuneração e a jornada de trabalho.

Os argumentos utilizados pelo patronato brasileiro de que o contrato de trabalho intermitente contribui para geração de novos postos de emprego, assim como de que é um avanço, são argumentos não amparados na realidade fática, conforme as pesquisas realizadas no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp (CESIT-IE/UNICAMP) (BIAVASCHI *et al.*, 2017; GALVÃO *et al.*; TEIXEIRA *et al.*), na Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR) (KREIN; OLIVEIRA, R.; FILGUEIRAS, V., 2019) e no Ministério Público do Trabalho (MPT) (KREIN; TEIXEIRA; MANZANO; LEMOS, 2021).

Feito esse percurso teórico, a análise dos dados objeto da pesquisa, conforme metodologia declinada na introdução, permitiu observar que o comportamento jurisdicional encontrado nos primeiros julgados pós institucionalização do contrato de trabalho intermitente pela Reforma Trabalhista em 2017 tem o padrão majoritário de silenciamento em relação à compatibilidade ou incompatibilidade do contrato de trabalho intermitente com a ordem jurídica, visto que não foi possível vislumbrar discussão sobre a constitucionalidade ou à inconstitucionalidade do contrato intermitente nos casos analisados.

Mas, em relação às hipóteses de validade e invalidade dessa forma de contratação, a matéria mostrou-se como objeto de disputas no âmbito da Corte. Nos quatro julgados em que os magistrados reputaram a forma contratual inválida, foi devido ao descumprimento de algum pressuposto do contrato de trabalho, como a forma escrita e previamente acordada do contrato ou uma alteração contratual lesiva pela própria legislação brasileira. Portanto, nesses casos em que ocorreu esse comportamento, os magistrados só invalidaram a forma de contratação. Contudo, essa invalidade só foi considerada mediante a ocorrência de algumas situações, quais sejam: 1) quando o instituto do contrato intermitente foi descaracterizado; 2) quando os pressupostos legais de validade do contrato não foram respeitados, como a forma escrita e previamente acordada; e 3) quando a forma contratual é fruto de uma alteração contratual lesiva.

Nos quatro casos em que a forma contratual intermitente foi reputada válida, em três foi fundamentado que o contrato de trabalho é uma forma de contratação legal e foi devidamente cumprida. Em um dos casos a forma intermitente foi considerada válida, sob o argumento de que o advogado da reclamante escolheu o meio processual inadequado para questionar a validade do contrato.

A proximidade dos casos analisados<sup>2</sup> com a Reforma Trabalhista, que inibiu a judicialização dos conflitos, refletiu na pouca quantidade de processos disponíveis para estudo e no fato de a matéria ainda não estar assentada ou uniformizada na jurisprudência. Entretanto, as conclusões desse estudo permitem constatar que o Judiciário é um espaço de disputa e que, embora existam importantes adesões à agenda neoliberal, também existem manifestações de resistência à implementação desse projeto, mas com latente marcador de distanciamento em relação aos parâmetros constitucionais do trabalho digno.

---

<sup>2</sup> Devido a institucionalização do contrato de trabalho intermitente pela Reforma Trabalhista (11 de novembro de 2017) e o início da pesquisa (23 de janeiro de 2020).

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Revista Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, 2020, p. 111-126.

ABRAMO, Laís. A Constituição de 1988 e o mundo do trabalho no Brasil. In: BIAVASCHI, Magda Barros; KREIN, José Dari; SANTANA, Marco Aurélio. **Vinte anos da Constituição Cidadã no Brasil**. São Paulo: LTr, 2010.

ALEMANHA. **Lei Federal I**. Lei sobre o desenvolvimento do direito a tempo parcial - introdução de um emprego a tempo parcial de transição. Versão devido à lei sobre o desenvolvimento da lei de meio período - introdução de uma ponte de meio período a partir de 11 de dezembro de 2018, entrou em vigor em 1º de janeiro de 2019. Diário da Lei Federal, I, p. 2384, 2018.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **O que é racismo estrutural?**. Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ALVES, Raissa Roussenq. **Entre o silêncio e a negação**: trabalho escravo contemporâneo sob a ótica da população negra. Belo Horizonte: Letramento, 2019.

ANAMATRA – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO. Enunciado normativo da Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MIZIARA, Raphael (org.). **Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. 2 ed. Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>. Acesso em: 10 maio 2019.

ANAMATRA – ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO. **Estatuto da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho**. Brasília: Anamatra, 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/anamatra/estatuto>. Acesso em: 02 fev. 2021.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. In: SADER, Emir; GENTILI, Pablo (orgs.). **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995, p. 9-23.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? : ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 16 ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. **Terceirização como regra?** In: Revista do TST. Brasília: v. 79, n. 4. 2013. p. 214-231.

ANTUNES, Ricardo. SILVA, Jair Batista da. **Para onde foram os sindicatos?** Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. Caderno C R H, Salvador, v. 28, n. 75, p. 511-528, Set./Dez. 2015.

ARAUJO, Luiz Alberto David; PINHEIRO, Flávia de Campos. A pessoa com deficiência e a defesa coletiva em juízo: o papel das associações. In: **Revista Direito UFMS**. Campo Grande, v. 1, p.145-164, Jan./Jun. 2015.

ARTUR, Karen; FREITAS, Lígia Barros de; REIS, Thiago Crisóstomo Cruz; FERREIRA, Ana Carla Souza. Contrato intermitente e o redirecionamento da Constituição no STF. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 17, 2021, Uberlândia. **Anais eletrônicos** [...]. Uberlândia: ABET, 2021.

BAYLOS, Antonio. **Direito do trabalho**: modelo para armar. São Paulo: LTr, 1999.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BATISTA, FLÁVIO ROBERTO. Crítica da tecnologia dos direitos sociais: uma contribuição materialista histórico-dialética. São Paulo, 2012.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O direito do trabalho no Brasil - 1930/1942**: a construção do sujeito de direitos trabalhistas. 2005. Tese (Doutorado em Desenvolvimento Econômico) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

BIAVASCHI, Magda. A “reforma” trabalhista e as instituições públicas do trabalho: impactos na judicialização dos conflitos. *In*: KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; MANZANO, Marcelo; LEMOS, Patrícia Rocha (org.). **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: CESIT, 2021. p. 395-442.

BIAVASCHI, Magda Barros (org.); DROPPA, Alisson; ALVARENGA, Ana Paula; COELHO, Elaine D´ávila; PERNIAS, Tomás Rigoletto. **Os impactos de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas que atuam no mundo do trabalho**. Campinas: CESIT/IE/UNICAMP, 2017.

BOITO JR., Armando. A crise política do neodesenvolvimentismo e a instabilidade da democracia. **Crítica Marxista**, São Paulo, v. 42, p. 155-162, 2016.

BOITO JR., Armando. **Reforma e crise política no Brasil**: os conflitos de classe nos governos do PT. Campinas: Editora Unicamp, 2018.

BARBOSA, Leonardo Augusto de Andrade. **Mudança constitucional, autoritarismo e democracia no Brasil pós -1964**. 2009. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2009.

BRAGA, Ruy. **A Rebelião do Precariado**: trabalho e neoliberalismo no Sul Global. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRAGA, Ruy. Introdução. *In*: GRAMSCI, Antonio. **Americanismo e fordismo**. São Paulo: Hedra, 2008.

BRASILa2016. **Câmara Legislativa**. Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em: 26 jun. 2019.

BRASILa2012. **CÂMERA DOS DEPUTADOS**. **Projeto de Lei que institui o contrato de trabalho intermitente**. Deputado Federal Laércio Oliveira do PR/SE, o Projeto de Lei (PL) 3.785 de 2012. Brasília: Câmara dos Deputados, 2012. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=987012&filename=PL+3785/2012](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=987012&filename=PL+3785/2012). Acesso em 29 jun. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 27 maio 2020.

BRASIL. **Constituição da república dos estados unidos do brasil (de 16 de julho de 1934)**. Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm). Acesso em: 27 jul. 2021.

BRASIL. **Constituição Política do Império do Brazil (de 25 de março de 1824)**. Manda observar a Constituição Política do Império, oferecida e jurada por Sua Magestade o Imperador. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao24.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm). Acesso em: 27 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 26 jun. 2019.

BRASIL. **Decreto n. 528, de 28 de junho de 1890**. Regulariza o serviço da introdução e localização de imigrantes na República dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-528-28-junho-1890-506935-norma-pe.html>. Acesso em: 27 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto n. 2827, de 15 de março de 1879**. Dispondo o modo como deve ser feito o contrato de locação de serviços. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2827-15-marco-1879-547285-norma-pl.html>. Acesso em: 27 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto n. 7.967, de 18 de setembro de 1945**. Dispõe sobre a Imigração e Colonização, e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/del7967.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/del7967.htm). Acesso em: 27 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 581, de 4 de setembro de 1850**. Estabelece medidas para a repressão do tráfico de africanos neste Imperio. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/lim581.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim581.htm). Acesso em: 27 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 556, de 25 de junho de 1850**. Código comercial. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lim/lim556.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lim/lim556.htm). Acesso em: 27 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 601, de 18 de setembro de 1850**. Dispõe sobre as terras devolutas do Império. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l0601-1850.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0601-1850.htm). Acesso em: 27 jul. 2021.

BRASIL. **Lei de 13 de setembro de 1830**. Regula o contracto por escripto sobre prestação de serviços feitos por Brasileiro ou estrangeiro dentro ou fóra do Imperio. Disponível em: [http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei\\_sn/1824-1899/lei-37984-13-setembro-1830-565648-norma-pl.html](http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-37984-13-setembro-1830-565648-norma-pl.html). Acesso em: 27 jul. 2021.

BRASIL. **Lei n. 108, de 11 de outubro de 1837**. Dando várias providências sobre os contratos de locação de serviços dos colonos. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1824-1899/lei-108-11-outubro-1837-559407-norma-pl.html>. Acesso em: 27 jul. 2021.

BRASIL. **Lei n. 3.270, de 28 de setembro de 1885**. Regula a extinção gradual do elemento servil. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1824-1899/lei-3270-28-setembro-1885-543466-publicacaooriginal-53780-pl.html>. Acesso em: 27 jul. 2021.

BRASIL. **Lei n. 2.033, de 20 de setembro de 1871**. Altera diferentes disposições da Legislação Judiciaria. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/LIM/LIM2033.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LIM/LIM2033.htm). Acesso em: 27 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 2.040 de 28 de setembro de 1871**. Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei, libertos os escravos da nação e outros, e providencia sobre a criação e tratamento daquelles filhos menores e sobre a libertação annual de escravos.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 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. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 27 jun. 2017.

BRASIL. **Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013**. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE. Brasília, DF: Congresso Nacional, [2013]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12852.htm). Acesso em: 02 set. de 2020.

BRASIL. **Lei nº 396 de 02 de setembro de 1846**. Fixando a Despesa, e Orçando a Receita para os Exercícios de 1846 - 1847 e 1847 - 1848. Disponível em: <https://www.diariodasleis.com.br/legislacao/federal/207089-fixando-a-despesa-e-oruando-a-receita-para-os-exercicios-de-1846-1847-e-1847-1848.html>. Acesso em: 29 jun. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. **Governo substitui Caged e Rais pelo eSocial a partir de janeiro de 2020**. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/10/governo-substitui-caged-e-rai-pelo-esocial-a-partir-de-janeiro-de-2020>. Acesso em: 29 jun. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm). Acesso em: 27 abr. 2018.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Portaria nº 01, de 23 de janeiro de 2017**, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). Disponível em: <https://www.auditoriacidada.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Nota-tecnica-do-MPT-sobre-jornada-intermitente.pdf>. Acesso em: 15 set. 2018.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Nota Técnica nº 01 de 24 de janeiro de 2017**, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 27 out. 2017.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Disponível em: [http://www.imprensanacional.gov.br/web/guest/materia/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018](http://www.imprensanacional.gov.br/web/guest/materia/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018). Acesso em: 15 set. 2018.

BRASIL. Ministério da Economia. **Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)**: O histórico da OCDE e a progressiva aproximação entre o Brasil e o organismo internacional. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-externo/pt-br/assuntos/assuntos-economicos-internacionais/cooperacao-internacional/ocde#:~:text=A%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20para%20a%20Coopera%C3%A7%C3%A3o,o%20M%C3%A9xico%20e%20a%20Turquia>. Acesso em: 02 fev. 2021.

BRASILa2020. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. **Direção e composição das turmas**. Brasília: TRT2, 2020. Disponível em: <https://www2.trt2.jus.br/institucional/composicao/desembargadores-e-turmas/direcao-e-composicao-das-turmas/>. Acesso em: 2 fev. 2020.

BRASILa2019. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (1. Turma). **Recurso Ordinário 1000795-50.2019.5.02.0613**. Relatora: Desem. Ricardo Motomura, j. 12 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10007955020195020613>. Acesso em: 12 dez. 2020.

BRASILb2019. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (7. Turma). **Recursos Ordinário e Adesivo 1001448-10.2018.5.02.0606**. Relatora: Desem. Ricardo Motumura, j. 23 de maio de 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10014481020185020606>. Acesso em: 12 dez. 2020.

BRASILb2020. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (9. Turma). **Recurso Ordinário 1000053-08.2019.5.02.0263**. Relatora: Desem. Valéria Pedroso de Moraes, j. 06 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10000530820195020263>. Acesso em: 12 dez. 2020.

BRASILc2019. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (10. Turma). **Recurso Ordinário 1000742-64.2018.5.02.0044**. Relatora: Desem. Ana Maria Moraes Barbosa Macedo, j. 16 de maio de 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10007426420185020044>. Acesso em: 12 dez. 2020.

BRASILd2019. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (10. Turma). **Recurso Ordinário 1000774-57.2019.5.02.0069**. Relatora: Desem. Regina Celi Vieira Ferro, j. 25 de novembro de 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10007745720195020069>. Acesso em: 12 dez. 2020.

BRASILc2020. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (12. Turma). **Recurso Ordinário 1000883-63.2019.5.02.0201**. Relatora: Desem. Sonia Maria de Oliveira Prince Rodrigues Franzini, j. 07 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10008836320195020201>. Acesso em: 12 dez. 2020.

BRASILa2018. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (12. Turma). **Embargos de Declaração 1002608-61.2016.5.02.0373**. Relatora: Desem. Min. Elizabeth Mostardo, j. 08 de março de 2018. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10026086120165020373>. Acesso em: 12 dez. 2020.

BRASILE2019. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (13. Turma). **Recurso Ordinário 1000534-60.2019.5.02.0007**. Relatora: Desem. Cíntia Táffari, j. 05 de novembro de 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10005346020195020007>. Acesso em: 12 dez. 2020.

BRASILf2019. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (15. Turma). **Recurso Ordinário 1000578-22.2019.5.02.0511**. Relatora: Desem. Magda Aparecida Kersul de Brito, j. 29 de agosto de 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10005782220195020511>. Acesso em: 29 dez. 2020.

BRASILg2019. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região (16. Turma). **Recurso Ordinário 1000316-06.2018.5.02.0609**. Relatora: Desem. Dâmia Avoli, j. 11 de julho de 2019. Disponível em <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10003160620185020609>. Acesso em: 12 dez. 2020.

BRASILb2018. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. **Acórdão em recurso ordinário nº 0010454-06.2018.5.03.0097 (ROPS)**. Recorrente: Marcos Teixeira Olegário Recorrido: Magazine Luiza S/A. Relator: Des. José Eduardo De Resende Chaves Júnior, Belo Horizonte, 29 de outubro de 2018. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/segundograu/VisualizaDocumento/Publico/popupProcessoDocumento.seam?idBin=bc11d71a88ea80d004f43227147fa83d7218a0b0e4d887b5f522475db7669ee7464d86d10659a0680d6dc6ea98dbde13&idPD=3215679cf1f9b648a4cf2846193828165fc0174367626472b8dff17d151bcf&cid=22383>. Acesso em: 20 jun. 2020.

BRASILc2018. Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região. **Portaria nº 349, de 23 de maio de 2018**. Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P349\\_18.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P349_18.html). Acesso em: 20 maio 2019.

BRASILh2019. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão em Recurso de Revista nº 10454-06.2018.5.03.0097**. Recorrente: Magazine Luiza S/A. Recorrido: Marcos Teixeira Olegário. Relator: Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 07 de agosto de 2019. Disponível em: <https://migelhas.com.br/arquivos/2019/8/art20190812-03.pdf>. Acesso em: 1 maio 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Recurso de Revista 762-72.2010.5.02.0070**. Relator: Desem. Mauricio Godinho Delgado, j. 08 de agosto de 2014. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/868558590/recurso-de-revista-rr-12931620125040012/inteiro-teor-868558610>. Acesso em: 12 dez. 2021.

BRASILb2012. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). **Recurso de Revista 1000-77.2010.5.03.0001**. Relator: Desem. Pedro Paulo Manus, j. 2012. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/jornada-movel-e-variavel-de-atendente-de-restaurante-e-julgada-invalida>. Acesso em: 12 dez. 2021

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8. Turma). **Recurso de Revista 9891900-16.2005.5.09.0004**. Relatora: Desem. Dora Maria da Costa, 23 de fevereiro de 2011. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/jornada-movel-e-variavel-de-atendente-de-restaurante-e-julgada-invalida>. Acesso em: 12 dez. 2021

BRITO, Murilo Marschner Alves de; GUIMARÃES, Nadya Araujo. **Mercantilização no feminino: a visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil**. In: ABREU, Alice Rangel de Paiva; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa. (Org.). *Gênero e Trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais*. Tradução de Carol de Paula. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2016. p. 71-82.

BUCK-MORSS, Susan. **Hegel, Haiti, and universal history**. USA: University of Pittsburgh Press, 2009.

CALDEIRA, Christian Duarte; MANANO, Marcelo. **Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT**. In: *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Org. KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 69-94.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil**. Uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. 2. ed. Rio de Janeiro: Amazon, 2019.

CARDOSO, Adalberto; LAJE, Telma. *Instituições trabalhistas na América Latina: desenho legal e desempenho real*. BENSUSÁN, Graciela (coord.) [et al.]. **Desenho legal e desempenho real**: Brasil. Rio de Janeiro: Revan, 2006. p. 161-224.

CARVALHO, Felipe Santos Estrela de; PEREIRA, Sùllivan dos Santos; SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda. **#BrequeDosApps e a organização coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil**. **Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano**. v. 3. 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/85>. Acesso em: 20 jan. 2021.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Limites da liberdade individual na Relação de trabalho e Reforma Trabalhista*. In: **Revista do TST**. São Paulo: v. 83, n. 2, p. 285-301, 2017.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: Uma crônica do salário. 2. ed. Petropólis: Vozes, 1998.

CASTRO, Barbara; KREIN, José Dari. **As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho**. In: LEONE, Eugenia Trancoso; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. (Org.). Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade. São Paulo: Cesis, 2017. p. 107-124.

CAMPOS, Cauê Vieira. **Conflitos trabalhistas nas obras do PAC**: o caso das Usinas Hidrelétricas de Jirau, Santo Antônio e Belo Monte. 2016. Dissertação (mestrado em Ciência Política) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2016.

CAMPOS, Cauê Vieira; PEREIRA, Sullivan dos Santos. Arcaico e moderno as relações sociais e jurídicas do processo de trabalho em Toritama (PE). In: JORNADAS INTERNACIONALES DE ESTUDIOS DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, 5, 2021, Buenos Aires. **Anais eletrônicos** [...]. Buenos Aires: UBA, 2021.

CISNEROS, Manuel Alejandro Ibarra; TORRES, Lourdes Alicia González. **La flexibilidad Laboral como Estrategia de Competitividad y sus efectos sobre la economía, la Empresa y el Mercado**. Contad. Disponível em: <[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422010000200003](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003)> Acesso em: 23 maio 2019.

CNI – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **15 avanços que a Reforma Trabalhista traz para você e para o Brasil**. Disponível em: Agência CNI Notícias. São Paulo, 24 jul. 2017. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/agenciacni/noticias/2017/07/15-avancos-que-a-reforma-trabalhista-traz-para-voce-e-para-o-brasil/>. Acesso em: 29 out. 2017.

CNI – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **101 propostas para modernização trabalhista**. CASALI, Emerson (Org.). Brasília, 2012.

CNI – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Contrato de trabalho intermitente**: dados do mercado de trabalho e a perspectiva de indústrias sobre essa nova modalidade de contratação de trabalho formal. Brasília: CNI, 2021.

COLUMBU, Francesca. O trabalho intermitente na legislação laboral italiana e brasileira. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 1, n. 1, jan./jun. 2019.

CORREIA, Henrique. **Comentários à MP 808/2017**. Salvador. Juspodivm, 2017.

COSTA, Hertz Jacinto. Aspectos constitucionais do acidente de trabalho. **DireitoNet**, 09 ago. 2010. Disponível em: [www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5899/Aspectos-constitucionais-do-acidente-do-trabalho](http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5899/Aspectos-constitucionais-do-acidente-do-trabalho). Acesso em: 15 jan. 2018.

COTRIM, Luisa Rabioglio. PRONI, Marcelo Weishaupt. TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Desigualdade de gênero no mercado de trabalho formal no Brasil. **Texto para Discussão**. Unicamp, Campinas, n. 383, p. 01-28, jun. 2020.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Terceirização no setor público vista pela ADC 16, ADI 1923 e tema 246 em repercussão geral: em pauta o STF. In: DUTRA, Renata Queiroz; MACHADO, Sidnei (Org.). **O Supremo e a Reforma trabalhista**: a construção jurisprudencial da reforma trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal. 1. ed. Porto Alegre: Editora Fi, 2021, p. 31-66.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução Magda Lopes. Consultoria, supervisão e revisão técnica desta edição Dirceu da Silva. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DALMASSO, Elsa Inés. O direito ao trabalho na Constituição Espanhola. **Novos Estudos Jurídicos**, v. 8, n. 1, p. 175-195, jan./abr. 2003. Disponível em: [file:///C:/Users/S%C3%BAllivan%20Pereira/Downloads/317-538-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/S%C3%BAllivan%20Pereira/Downloads/317-538-1-PB%20(1).pdf). Acesso em: 02 out. 2021.

DAL ROSSO, Sadi; CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **Revista Sociedade e Estado**, v. 30, n. 3 Set./Dez. 2015.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2006.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **A importância de valorização do salário mínimo e a urgência de renová-la**. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2019/notaTec205SalarioMinimo.pdf>. Acesso em: 12 maio 2019.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Contrato de Trabalho Intermitente**. São Paulo: Dieese, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2017/contratoIntermitente.html>. Acesso em: 12 mai. 2019.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Contrato de Trabalho Intermitente**. São Paulo: Dieese, 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2018/contratoIntermitente.html>. Acesso em: 12 mai. 2019.

DINIZ, Ana Paola Santos Machado; VARELA, Maria da Graça Bellino de Athayde de Antunes. O contrato de trabalho intermitente no Brasil não corresponde ao Zero-Hours contract britânico. *In*: JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2., 2018. **Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Anamatra**. Brasília: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2018. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=6>. Acesso em: 10 mai. 2019.

DIEESE. **Contratos intermitentes na gaveta**. São Paulo: Dieese, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta14.pdf>. Acesso em: 25 set. 2020.

DRUCK, Maria da Graça. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. *In*: ANTUNES, Ricardo (Org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. v. 02. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 55-73.

DRUCK, Maria da Graça. **Globalização, Reestruturação Produtiva e Movimento Sindical**. CADERNO CRH, Salvador, n.24/25, p.21-40, jan./dez. 1996.

DRUCK, Maria da Graça. Precarização Social do Trabalho. **Dicionário temático desenvolvimento e questão social**: 100 problemáticas contemporâneas. Cord. Anete Brito Leal Ivo, Elsa S. Kraychete, Denise Vitale, Cristiana Mercuri, Ângela Mercuri, Stella Senes. 2. ed. São Paulo: Anablume, Brasília: CNPq, 2020.

DRUCK, Maria da Graça; OLIVEIRA, Isabela Fadul de. O DEBATE CONCEITUAL SOBRE TERCEIRIZAÇÃO: uma abordagem interdisciplinar. Caderno C R H, Salvador, v. 34, p. 1-13, 2021.

DRUCK, Maria da Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?** Cadernos CRH. Salvador: v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011.

DUTRA, Renata Queiroz. A regulação pública do trabalho e a Reforma Trabalhista: impactos e reações do Poder Judiciário à Lei n.º 13.467/2017. In: KREIN, José Dari.; OLIVEIRA, Roberto Vêras de.; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. (Org.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 155-178. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2020.

DUTRA, Renata Queiroz. As tarefas inconclusas do direito do trabalho e da justiça do trabalho: para que lado vai o leme?. In: Sayonara Grillo; Eduardo Adamovich; Roberto Fragale Filho; Bárbara Ferrito. (Org.). **Direito do trabalho**: perenidade e atualidade. 1ed. Campinas: Lacier, 2022, v. 1, p. 81-93.

DUTRA, Renata Queiroz. **Do outro lado da linha**: Poder Judiciário, Regulação e adoecimento dos trabalhadores em call centers. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

DUTRA, Renata Queiroz; MACHADO, Sidnei (Org.). **O Supremo e a Reforma trabalhista**: a construção jurisprudencial da reforma trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal. 1. ed. Porto Alegre: Editora Fi, 2021. v. 1.

DUTRA, Renata Queiroz; PEREIRA, Sullivan dos Santos. Contrato de trabalho intermitente: “o empregado desempregado” entre a razão neoliberal e a pandemia. **Revista Política & Trabalho**: Revista de Ciências Sociais, n. 54, jan./jun. 2021, Paraíba, p. 81-98.

DUTRA, Renata Queiroz. **Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

EDELMAN, Bernard. **A legalização da classe operária**. São Paulo: Boitempo, 2016.

ESPAÑA. **Decreto Legislativo 2 de 24 de outubro de 2015**. Estatuto dos Trabalhadores. Disponível em: BOE.es - BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Acesso em: 14 jan. 2022.

EUA – ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. **Code of Federal Regulations. Subparte D - Emprego sazonal e intermitente**. Título 5, Capítulo 1, Subcapítulo B, Parte 340, Subparte D. 60 FR 3061, Jan. 13, 1995. Disponível em: <https://www.ecfr.gov/current/title-5/chapter-I/subchapter-B/part-340/subpart-D>. Acesso em: 02 dez. 2021.

DUARTE, Evandro Charles Piza. **Do medo da diferença à liberdade com igualdade**: as ações afirmativas para negros no ensino superior e os procedimentos de identificação de seus benefícios. 2011. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

FERNANDES, Cíntia Roberta da Cunha. Contrato de Trabalho Intermitente. Salário-Mínimo e Piso profissional. Multa. Inconstitucionalidade. In: In: JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2., 2017. **Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Anamatra**. Brasília: Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, 2017. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=6>. Acesso em: 05 mai. 2020.

FERNANDES, Florestan. **Sociedade de classes e subdesenvolvimento**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1972.

FERRARO, Alceu Ravanello. Analfabetismo e níveis de Letramento no Brasil: o que dizem os censos?. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 23, n. 81, p. 21- 47, dez. 2002.

- FIGUEIREDO, José Ricardo. Retomando uma velha polêmica: modos de produção na história do Brasil. *In: IV COLÓQUIO MARX E ENGELS*, 2005. **Anais eletrônicos**... Disponível em: <https://www.unicamp.br/cemarx/ANAIS%20IV%20COLOQUIO/comunica%e7%f5es/GT2/gt2m3c4.pdf>. Acesso em: 02 out. 2020.
- FILGUEIRAS, Luiz Antônio Mattos. **História do Plano Real: fundamentos, impactos e contradições**. 3. ed. São Paulo: Boitempo: 2012.
- FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In: KREIN, José Dari; VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. (org.). Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 13-52.
- FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Estado e Direito do Trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, 2012.
- FLAUZINA, Ana Luiza Pinheiro. **A Corpo negro caído no chão. O sistema penal e o projeto genocida do Estado brasileiro**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2008.
- FONSECA, Lúgia Ferreira. Luiz Gama por Luiz Gama: carta a Lúcio de Mendonça. **Teresa revista de Literatura Brasileira**, São Paulo, 2008, p. 300-321.
- FONTES, Virgínia. **O Brasil e o capital-imperialismo: Teoria e história**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2010.
- FRANCO, Maria Sylvania de. **Homens livres na ordem escravocrata**. São Paulo: UNESP, 1997.
- FREITAS, Carlos Eduardo. **Precarização e Flexibilização dos Direitos do Trabalho no Brasil dos anos 90**. 2000. Dissertação (mestrado) – Universidade de Brasília, Departamento de Sociologia, Brasília.
- FREIRE, Paulo. **A importância do Ato de Ler: três artigos que se completam**. São Paulo: Cortez, 1989.
- FROMM, Erich. **O medo à liberdade**. 14 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1983.
- FURTADO, Celso. **Teoria e política do desenvolvimento econômico**. São Paulo: Nova Cultural, 1986.
- GALVÃO, Andréia [et al.]. **Dossiê Reforma Trabalhista**. Campinas: UNICAMP/CESIT/IE, 2017.
- GARZA, Enrique de la. Trabajo atípico, ¿identidad o fragmentación?: alternativas de análisis. *In: PACHECO, Edith; GARZA, Enrique de la; REYGADAS, Luis (org.). Trabajos atípicos y precarización del empleo*. México: El Colegio de México, 2010.
- GOMES, Ângela de C. **A Invenção do Trabalhismo**. Rio de Janeiro: IUPERJ/Vertice, 1988.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.
- GOMES, Tatiana Emília Dias. Da Tensão Social à Conveniência e Oportunidade: os caminhos político-jurídicos trilhados pela obtenção de terras para a reforma agrária no Brasil. Alumeia: **Revista da Comissão Pastoral da Terra/Bahia**, Salvador, p. 3-31, 01 out. 2015.

GOMES, Tatiana Emília Dias. ?Lá é a nossa vida?: dinâmicas de vida e morte nos Gerais de Caetité (BA) impactados pela extração mineral. *In*: Alfredo Wagner Berno de Almeida; Eriki Aleixo de Melo; Ítala T. Rodrigues Nepomuceno; Vinícius Cosmos Benvegnú. (Org.). **Mineração e Garimpo em Terras Tradicionalmente Ocupadas: conflitos sociais e mobilizações étnicas**. 1ed. Manaus: UEA Edições/PNCSA, 2019.

GRAMSCI, Antonio. **Americanismo e fordismo**. São Paulo: Hedra, 2008.

GURGEL, Maria Aparecida. **O contrato de trabalho intermitente é incompatível com a reserva de cargos para pessoas com deficiência em empresas com cem ou mais empregados**. IPEATRA: Minas Gerais, 2018. Disponível em: <[http://www.ipeatra.org.br/site/artigos/2017/10/o\\_contrato\\_de\\_trabalho\\_intermitente\\_E\\_incompativel\\_com\\_a\\_reserva\\_de\\_cargos\\_para\\_pessoas\\_com\\_deficiencia\\_em\\_empresas\\_com\\_cem\\_ou\\_mais\\_empregados](http://www.ipeatra.org.br/site/artigos/2017/10/o_contrato_de_trabalho_intermitente_E_incompativel_com_a_reserva_de_cargos_para_pessoas_com_deficiencia_em_empresas_com_cem_ou_mais_empregados)>. Acesso em: 28 dez. 2018.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa e DIAS, Maria Tereza Fonseca. **Repensando a pesquisa jurídica: teoria e prática**. 4. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2013.

HALL, Michael. **The Origins off Mass Imigration in Brazil, 1871-1914**. Tese PhD. Nova York: Columbia University, 1969.

HARVEY, David. **O neoliberalismo: história e implicações**. São Paulo: Loyola, 2008.

HIRATA, Helena Sumiko. Divisão internacional do trabalho, precarização e desigualdades interseccionais. **Revista da ABET** (online), v. 17, p. 7-15, 2018.

HOBSBAWM, Eric. **Da revolução industrial inglesa ao imperialismo**. Rio de Janeiro: Forense, 1989.

HOBSBAWM, Eric. **En torno a los orígenes de la revolución industrial**. Trad. Ofelia Castillo e Enrique Tandeter. 19 ed. Espanha: Siglo Veintiuno, 1988.

IBGE. **Brasil: 500 anos de povoamento**. Rio de Janeiro : IBGE, 2007.

IPEA. **Crescimento da economia e mercado de trabalho no brasil**. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2036.pdf](http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_2036.pdf)> Brasília, 2015. Acesso em: 11 jul. 2018.

JANNUZZI, Paulo de Martino. **Indicadores sociais no Brasil**. 2. ed. São Paulo: Alínea, 2003.

KOWARICK, Lúcio. **Trabalho e vadiagem: A origem do trabalho livre no Brasil**. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

KREIN, José Dari. As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil. FAGNANI, Eduardo (org.). *In*: **Debates contemporâneos: Economia Social e do Trabalho**. v. 8. São Paulo: LTr, 2013. p. 115-207.

KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros. As instituições públicas e o processo de flexibilização das relações de trabalho no Brasil. *In*: ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 31, 2007, Campinas. **Anais eletrônicos** [...]. Caxambu: ANPOCS, 2007.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *In*: **Tempo Social**, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

KREIN, José Dari; VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 81-154. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2020.

KREIN, José Dari; VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. Para além do discurso: os impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. *In*: KREIN, José Dari; VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 81-154. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2020.

KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. O avanço das formas de contratação flexíveis. *In*: KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; MANZANO, Marcelo; LEMOS, Patrícia Rocha (org.). **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: CESIT, 2021.

LAGO, Luiz Aranha Corrêa. **Da escravidão ao trabalho livre: Brasil, 1550-1900**. 2014.

LAMOUNIER, Maria Lúcia. **Da escravidão ao trabalho livre: a lei de locação de serviços de 1879**. Campinas: Papyrus, 1988.

LIMA, Ruy Cirne. **Pequena história territorial do Brasil: sesmarias e terras devolutas**. 5 ed. Goiânia: UFG, 2002.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **Danos existenciais nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno**. 2018. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

LENIN, Vladimir Ilitch. **O imperialismo, fase superior do capitalismo**. São Paulo: Centauro, 2005.

LEONE, Eugenia; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; BALTAR, PAULO. Impactos da Reforma Trabalhista sobre o mercado de trabalho. *In*: KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; MANZANO, Marcelo; LEMOS, Patrícia Rocha (org.). **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: CESIT, 2021.

LÚCIO, Clemente Ganz. **O novo mundo do trabalho é flexível, precário e inseguro**. *In*: Carta Social e do Trabalho. Campinas: jul./dez. 2018, p. 01-11.

MACHADO, Gustavo Seferian Scheffer. **A ideologia do contrato de trabalho Contribuição à leitura marxista da relação jurídica laboral**. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato de zero-hora**. São Paulo: LTr, 2017.

MAEDA, Patrícia. Contrato de trabalho intermitente. *In*: **Resistência II: Defesa e crítica da justiça do trabalho**. MAIOR, Jorge Souto; SEVERO, Valdete Souto (org.). 2. ed. São Paulo: Expressão popular, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A “reforma” já era – Parte V: MP 808, a balbúrdia total!**. 2017. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-ja-era-parte-v-mp-808-a-balburdia-total> > Acesso em: 10 de jan. de 2017.

- MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Trabalhador intermitente, desempregado permanente**. 2017. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/trabalhador-intermitentedesempregado-permanente>> Acesso em: 12 abr. 2019.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Impactos do golpe trabalhista (a Lei n. 11.467/17)**. 2017. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/impactos-do-golpetrabalhista-a-lei-n-1346717>>. Acesso em: 12 set. 2017.
- MANZANO, Marcelo. Impactos econômicos da Reforma Trabalhista. In: KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; MANZANO, Marcelo; LEMOS, Patrícia Rocha (org.). **O Trabalho pós-reforma trabalhista (2017)**. São Paulo: CESIT, 2021.
- MARCELINO, Paula; GALVÃO, Andréia. **Tempo Social**, revista de sociologia da USP, v. 32, n. 1, p. 157-182, 2020.
- MARINI, Ruy Mauro. **Dialética da dependência**. Emir Sader (org.). Petrópolis: Vozes, 2000.
- MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do Partido Comunista**. São Paulo: Escala, 2009.
- MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.
- MARX, Karl. **O 18 brumário de Luís Bonaparte**; São Paulo: Editorial Boitempo, 2011.
- MARX, Karl. **O Capital: crítica da economia política: livro I: o processo de produção do capital**. Tradução Rubens Enderle. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.
- MARTINS, José de Souza. **O cativo da terra**. São Paulo: Editora Contexto, 2010.
- MASCARO, Alysson Leandro. **Estado e forma política**. São Paulo: Boitempo, 2013.
- MATTOS, Marcelo Badaró. **O sindicalismo brasileiro após 1930**. São Paulo: ZAHAR, 2009.
- MELLO, Lawrence Estivalet de. **Crise do contrato de trabalho e ilegalidades expandidas**. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2020.
- MELLO FILHO, Luiz Philipe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. Contrato de locação de serviços, contrato de prestação de serviços e contrato de trabalho: um retorno às origens? In: TEPEDINO, Gustavo *et al.* **Diálogos entre o direito do trabalho e o direito civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013. p. 215-247.
- MÉSZÁROS, Istvan. **Para Além do Capital**. São Paulo: Boitempo, 2011.
- MONTAÑO, Carlos; DURIGUETTO, Maria Lúcia. **Estado, Classe e Movimento Social**. São Paulo: Cortez, 2010.
- MORAIS, Bruno Martins. Civilização - Marcel Mauss. In: **Enciclopédia de Antropologia**. São Paulo: Universidade de São Paulo, Departamento de Antropologia, 2015. Disponível em: <https://ea.fflch.usp.br/conceito/civilizacao-marcel-mauss>. Acesso em: 07 mar. 2021.
- MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2014.

- MORAES, Wallace dos Santos de. Regulação trabalhista no Brasil - governo Dilma segue a tendência de Lula ou de Fernando Henrique? **Etiquetas**: Administração Pública y Políticas Públicas, Rio de Janeiro, 2013.
- MOREL, Regina Lucia M.; PESSANHA, Elina G. da Fonte. A justiça do trabalho. **Tempo Social**, v. 19, n. 2, p. 87-109, 2007.
- MOURA, Clóvis. **Sociologia do negro brasileiro**. São Paulo: Editora Ática, 1988.
- NABUCO, Joaquim. **O abolicionismo**. São Paulo: Publifolha, 2000.
- NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 51, p. 127-147, jul./dez. 2017.
- NICOLI, Pedro Augusto Gravatá; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. **Trabalho de gestantes em ambiente insalubre**: gênero e as ambiguidades decisórias do STF na ADI 5938. In: **DUTRA, RENATA QUEIROZ; MACHADO, Sidnei (Org.). O Supremo e a Reforma trabalhista**: a construção jurisprudencial da reforma trabalhista de 2017 pelo Supremo Tribunal Federal. 1. ed. Porto Alegre: Editora Fi, 2021, p. 195-218.
- OLIVEIRA, Ana Luiza Matos de. **Regulação estatal das relações de trabalho do capitalismo contemporâneo**: uma crítica ao discurso da flexibilização e desregulamentação do trabalho. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2013.
- OLIVEIRA, Isabela Fadul de. Flexibilização da legislação trabalhista. In: IVO, Anete B. L. (coord.). **Dicionário temático desenvolvimento e questão social**: 110 problemas contemporâneos. Brasília: Annablume, 2020, p. 311-318.
- OLIVEIRA, Isabela Fadul de. Reforma da CLT e flexibilização do direito do trabalho. In: **Revista do Curso de Direito das FJA**. 2. ed., Salvador, p. 207-223, 2002.
- PACHECO, Flávia; MARTINS, Giovana Labigalini; JORGE, Giselle Gonzalez Gonçalves Brasil; BENEDITO, Luís Henrique; APARECIDO, Jane Kelli; ALONSO, Ellen; CARDOSO, Lara de Oliveira. Análise comparativa normativa: trabalho intermitente no Brasil e em diplomas estrangeiros. **Revista Científica Faculdades do Saber**, v. 2, n. 3, Mogi Guaçu, p. 204-220, 2017.
- PACHUKANIS, Evguiéni Bronislávovitch. **Teoria Geral do Direito e Marxismo**. São Paulo: Boitempo, 2017.
- PARANHOS, Adalberto. **O roubo da fala**: origens da ideologia do trabalhismo no Brasil. São Paulo, Boitempo, 1999.
- PINTO JÚNIOR, Joaquim Modesto; FARIAS, Valdez Adriani. **Função social da propriedade: dimensões ambiental e trabalhista**. Brasília: Núcleo de Estudos Agrários e Desenvolvimento Rural, 2005.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**: noções fundamentais de direito do trabalho, sujeitos e institutos do direito individual. 5. ed. São Paulo: LTr. 2003.
- PIKETTY, Thomas. **A Economia da Desigualdade**. Rio de Janeiro: Editora Intrínseca, 2015.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI**. Tradução Mônica Baumgarten de Bolle. 1 ed. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PIRES, Thula Rafaela de Oliveira. **Criminalização do Racismo entre política de reconhecimento e meio de legitimação do controle social dos não reconhecidos**. 2013. 2v. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica, Departamento de Direito, Rio de Janeiro, 2013.

PEREIRA, Sullivan dos Santos. **A inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente**. 2019. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2019.

PEREIRA, Sullivan dos Santos. **Contrato de trabalho intermitente e o padrão regulatório desenvolvido pelo Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região**. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2022.

PEREIRA, Sullivan dos Santos; OLIVEIRA, Isabela Fadul de. Contrato intermitente e a desproteção social do trabalho. **Revista da ABET**. Paraíba, v. 19, n. 1, p. 33-47, Jan./Jun. 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/52341/31257>. Acesso em: 10 dez. 2020.

POLANYI, Karl. **A grande transformação**: as origens da nossa época. Tradução F. Wrobel. São Paulo: Elsevier Brasil, 2011.

PORTUGAL. **Lei n.º 7/2009**. Código do Trabalho. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. 2019. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46736975>. Acesso em: 02 dez. 2021.

POUTLANZAS, Nicos. **O Estado, o poder, o socialismo**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1980.

PRECÁRIO. Em péssimas condições; que não alcança o seu propósito: escola precária. 2022. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/precario/>.

QUEIROZ, Marcus. **Constitucionalismo e Atlântico Negro**. 2. ed. São Paulo: Lumen Juris, 2018.

REINO UNIDO. **Employment Rights Act 1996**. Lei dos Direitos do Trabalho de 1996 (1996 c 18) Uma lei para consolidar as leis relativas aos direitos trabalhistas. Esta lei abrange áreas como despedimento sem justa causa, indemnizações por despedimento, protecção de salários, contratos de zero horas, trabalho aos domingos, suspensão do trabalho, trabalho flexível e rescisão do contrato de trabalho. 2013. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>. Acesso em: 02 dez. 2021.

REIS, João José. **Ganhadores**: a greve negra de 1857 na Bahia. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

REIS, João José. **Rebelião escrava no Brasil**: a história do levante dos malês em 1835. São Paulo: Companhia das Letras, 2003.

RODRIGUES, Giovana Maria Mendes; SOARES, Victor Manoel Rangel; RAVNJAK, Leandro Luciano Silva. Trabalho Intermitente: estudo comparado Brasil e Itália. **Revista Serviço Social em Perspectiva**, v. 4, Edição Especial, mar., 2020. Disponível em: <https://www.periodicos.unimontes.br/index.php/sesoperspectiva>. Acesso em: 08 nov. 2021.

SALLUM JUNIOR, Basílio. **Capitalismo e cafeicultura** – Oeste-Paulista: 1888 –1930. São Paulo, Livraria Duas Cidades, 1982.

SANTOS, Caio Santiago Fernandes. **Constituição, tribunais e transformação social**: uma análise da experiência brasileira pós-1988. 2019. Tese (Doutorado em Filosofia do Direito e Teoria Geral do Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

SANTOS, Wanderley Guilherme. **Cidadania e justiça**. Rio de Janeiro, Campus, 1979.

SILVA, Fernanda Xavier da. As constituições da era Vargas: uma abordagem à luz do pensamento autoritário dos anos 30. **Política & Sociedade**, p. 259-288, 2010.

SILVA, Lúgia Osório. **Terras Devolutas e latifúndio**: efeitos da Lei de 1850. 2 ed. Campinas: Unicamp, 2008.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. **Relações coletivas de trabalho**: configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008.

SUPIOT, Alain. **O espírito da Filadélfia - A justiça social diante do mercado total**. Tradução Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014, 159p.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al.* **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. São Paulo: UNICAMP, 2017.

TEPEDINO, Gustavo José Mendes; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana de Oliveira; DELGADO, Gabriela Neves (org.). Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, v. 1, p. 215-247, 2013.

THEODORO, Mário (org.); JACCOUD, Luciana; OSÓRIO, Rafael; SOARES, Sergei. **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil**: 120 anos após a abolição. Brasília: Ipea, 2008. p. 15-43.

TRINDADE, Rodrigo. **Arts. 443 E 452-A da CLT e art. Direito Constitucional ao salário mínimo. Trabalho intermitente**. In: Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Anamatra. 2018. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=6>. Acesso em: 10 maio 2019.

VARELA, Laura Beck. **Das Sesmarias à Propriedade Moderna**: Um Estudo de História do Direito Brasileiro. São Paulo: Renovar, 2005.

VASCONCELOS, Emanuelle Alicia Santos de; TARGINO, Ivan. A informalidade no mercado de trabalho brasileiro: 1993 – 2013. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, jan./jun. 2015, p. 141-161.

VAZ, Levi Rodrigues. O princípio do equilíbrio financeiro e atuarial no sistema previdenciário brasileiro. In: **Revista Direitos Fundamentais e Democracia**. Curitiba, v. 6, p. 04-35, 2009.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e Sindicato no Brasil**. 4. ed. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

VIEIRA, Pedro Guimarães. Trabalho intermitente: a experiência internacional e a ruptura de paradigmas do Direito do Trabalho brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, Brasília, v. 24, n. 2, 2020.

**SÚLLIVAN DOS SANTOS PEREIRA:** Doutoranda em Sociologia pela Universidade Estadual de Campinas (IFCH/Unicamp), com financiamento Capes. Mestra em Direitos Fundamentais, Cultura e Relações Sociais, com bolsa Fapesb pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia. Especialista em Direito Civil e Processual Civil. Graduada em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Advogada. Possui experiência nas áreas de Direito do Trabalho, Sociologia do Trabalho, Direito Educacional, Direito Constitucional do Trabalho, Justiça Restaurativa, Direitos Humanos, Gestão Pública e Direitos Raciais.

# CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:

---

UMA ANÁLISE DOS SILÊNCIOS E CONTRADIÇÕES  
DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA  
SEGUNDA REGIÃO

-  [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)
-  [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)
-  [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
-  [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)

# CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:

---

UMA ANÁLISE DOS SILÊNCIOS E CONTRADIÇÕES  
DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA  
SEGUNDA REGIÃO

-  [www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)
-  [contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)
-  [@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora)
-  [www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br)