

TRABALHO INTERMITENTE E FRAGMENTAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS

INTERMITTENT WORK AND FRAGMENTATION OF SOCIAL RIGHTS

Taylisi de Souza Corrêa Leite¹

Fernanda Ribeiro Uchôa Teixeira Salles²

RESUMO: Os direitos sociais no Brasil foram firmados e alçados a direitos fundamentais de segunda geração com a Constituição de 1988, após uma época de profunda escuridão social. A inserção do contrato de trabalho intermitente na legislação brasileira é alvo de grande preocupação com o achatamento dos direitos sociais e com o trabalhador enquanto ser social. O princípio constitucional da vedação ao retrocesso encontra-se profundamente ameaçado ante o discurso de que a Reforma Trabalhista veio para flexibilizar a legislação que se tornou a verdadeira responsável pelo desemprego estrutural. Nesse contexto, o objetivo geral do presente trabalho é verificar em que medida a regulamentação do trabalho intermitente veio ratificar o que há muito já estava fragmentado pelo novo regime de acumulação do capitalismo. A técnica de pesquisa utilizada foi a revisão bibliográfica, através do método dedutivo, inserido em uma concepção epistemológica histórica, materialista e dialética.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho Intermitente. Direitos Sociais. Trabalho. Crise.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 A Evolução Histórica do Trabalho; 3 A Reforma Trabalhista e o Trabalho Intermitente; 4 Conclusão; Referências.

ABSTRACT: The social rights in Brazil were firmed and raised to fundamental rights in second generation with the Constitution of 1988, after a time of deep social darkness. The insert of a intermittent employment contract in the brazilian legislation is a target of great concern with the flattening of social rights and with the worker while being social. The constitutional principle of sealing against setback is found deeply threatened by the speech that the Labor Reform came to flexibilize the legislature that have become the truly responsible of the structural unemployment. In this context, the general objective of the present work is to verify to what extent the regulation of intermittent work has come to ratify what has long been fragmented by the new capitalism accumulation regime. The research technique used was the bibliographic review, through the deductive method, inserted in a historical, materialistic and dialectic epistemological conception.

KEYWORDS: Intermittent Employment Contract. Social Rights, Labour. Crisis.

SUMMARY: 1 Introduction; 2 The Historical Evolution of Work; 3 The Labor Reform and Intermittent Work; 4 Conclusion; References.

1 INTRODUÇÃO

Os direitos sociais, o trabalho e o trabalhador sempre foram pontos sensíveis e palcos

Artigo enviado em 03/02/2021.

Artigo aprovado em 16/12/2021.

¹ Doutora em Direito Político e Econômico. Professora Adjunta da UFPA. Professora Colaboradora do CEPED-UERJ.

² Salles, Fernanda Ribeiro Uchôa Teixeira, pós graduanda em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Previdenciário pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ.

de muitas lutas nos cenários internacional e nacional. De acordo com o Manifesto Contra o Trabalho, a origem etimológica de trabalho não é sinônimo de uma atividade humana autodeterminada. Para seus autores, integrantes da chamada “nova crítica do valor”, o trabalho não é ontológico e trans histórico, mas um dado específico do modo de produção capitalista, ou seja, uma forma social da totalidade na sociedade das mercadorias³. Numa percepção trans histórica, por outro lado, o trabalho pode ser encontrado em diversos modos de produção, e corresponde à atividade daqueles que perderam a liberdade. De fato, etimologicamente a palavra “trabalho” deriva do latim *tripalium*, uma espécie de jugo utilizado para torturar e castigar escravos e outros indivíduos destituídos de liberdade. Já para o sociólogo do trabalho brasileiro, Ricardo Antunes, o trabalho é um momento fundamental para a realização do ser social, condição para sua existência, e, por isso, o ponto de partida para a humanização do ser social⁴.

Diante dessas múltiplas perspectivas críticas acerca do trabalho, este artigo tem por objetivo propor algumas reflexões sobre o instituto do contrato de trabalho, e sobre como a regulamentação do intermitente afeta os direitos sociais, a própria conformação do trabalho e (d)o(a) trabalhador(a). Para tanto é necessário fazer uma breve análise, através da técnica de revisão bibliográfica, da evolução do trabalho desde a Revolução Industrial até os dias atuais. A partir disso, o presente artigo abordará a evolução histórica do trabalho, a descentralização dos meios de produção, os direitos sociais no Brasil, a Reforma Trabalhista e o contrato de trabalho intermitente introduzido pela Lei 13467/2017.

Como problemas de pesquisa, destacam-se as seguintes indagações: o trabalho intermitente é resultado/elemento do modelo toyotista de produção? Houve fragmentação dos direitos sociais por conta da regularização do trabalho intermitente? Operou-se uma verdadeira precarização positivada do trabalho? O trabalho intermitente obsta o ser social? Tem-se por hipótese que a regulamentação do contrato de trabalho intermitente decorre das exigências da acumulação pós-fordista, que reconfigurou todo o mundo do trabalho e que a tendência é o desaparecimento do trabalho tradicional do modo de acumulação fordista.

2 A EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO

Às transformações econômicas e tecnológicas ocorridas na Europa Ocidental em

³ KRISIS. Manifesto contra o trabalho. **Krisis**. Disponível em: <https://www.krisis.org/1999/manifesto-contratrabalho/>

⁴ ANTUNES, Ricardo. A concha e o caracol ensaios sobre a morfologia do trabalho. São Paulo: Editora Boitempo, 2005. p 68.

meados do século XVII e início do século XIX, chama-se Revolução Industrial. Do ponto de vista econômico, trata-se do final da produção artesanal e o início da produção industrial, quando as inovações tecnológicas e o surgimento das máquinas substituíram o trabalho humano. Do ponto de vista social, verificava-se que os meios de produção pertenciam a uma enxuta classe burguesa, restando à numerosa classe desprovida dos meios de produção a alienação do seu trabalho em troca de baixíssimos salários, que os permitiam sobreviver em condições sub-humanas.

Na Revolução Industrial, houve o desenvolvimento da especialização dos operários, setorizando suas atividades. Assim, com a tecnologia gerando a produção em larga escala que aumentava os lucros, os donos dos meios de produção pensavam em como baixar ainda mais os custos: contratando mulheres e crianças com salários ainda mais degradantes do que àqueles pagos aos homens. No entanto, o avanço e a expansão tecnológica não tiveram fim com a Revolução Industrial. As máquinas e a tecnologia, no entanto, não poderiam desprezar o trabalho vivo – a exploração da força de trabalho. Foi então que, nas últimas décadas do século XIX, Taylor desenvolveu um método de controle sobre a força de trabalho. O Taylorismo tem como essência a gerência científica do trabalho, visando à máxima eficiência – otimização tempo x movimento, expropriando a capacidade conceitual do trabalhador. Os trabalhadores eram reduzidos a operadores de tarefas simplificadas com custo reduzido.

Em meados do século XX, o Fordismo intensificou o processo de controle da força de trabalho iniciado no Taylorismo. A introdução da esteira rolante nas fábricas intensificou a produção alavancando o lucro. O trabalho chegava ao operário que produziam de forma mecanizada no tempo entabulado pela máquina, tornando-o cada vez mais um trabalhador extremamente especializado. Se por um lado as esteiras rolantes engordavam os lucros dos donos dos meios de produção, por outro extenuavam os operários que rejeitavam esta forma de controle. Foi então que para conquistar a adesão dos trabalhadores, o modelo Fordista elevou os seus salários, permitindo, inclusive o aumento do consumo da classe trabalhadora, principalmente dos bens duráveis.

No pós-guerra, verificou-se um declínio do consumo dos bens duráveis e conseqüentemente da produção e do lucro. Houve, também, um movimento acentuado de revolta em razão da alta mecanização do trabalho e seu alto nível de controle, aliado ao choque do petróleo em 1973, marcando a crise do Fordismo. Neste cenário, o Japão emerge depois de intenso trabalho de auto reconstrução, desenvolvendo um novo modelo de produção - o Toyotismo. São quatro os pilares do modelo Toyotista: produção *on demand* – *kanban*, produzir somente o necessário no melhor tempo; multifuncionalidade do empregado que é

contratado para um cargo na empresa e, não para uma função específica (possibilidade de operar várias máquinas simultaneamente); horizontalização da produção – estende a terceirizados a produção de elementos básicos; sistema de representação sindical.⁵

O avanço do Toyotismo deu um novo contorno ao capitalismo, o desemprego estrutural dos herdeiros do Taylorismo/Fordismo tendo em vista a necessidade de trabalhadores multifuncionais; precarização do trabalho – com a terceirização da produção dos elementos básicos, empresas menores e com saúde financeira instável contratam de forma desregulamentada e baixíssimo custo (principalmente o trabalho feminino); exclusão dos trabalhadores idosos e jovens e inclusão de crianças no mercado de trabalho.⁶

A descentralização dos meios de produção e a fixação em aumentar a produção sem aumentar os custos com trabalhadores tiveram desdobramentos nos campos do trabalho e dos direitos sociais, tais como: aumento do proletariado precarizado, aumento da exclusão de jovens e idosos do mercado de trabalho, inserção do trabalho infantil, aumento significativo do trabalho feminino desregulamentado, expansão do trabalho no terceiro setor⁷.

O crescimento do trabalho precarizado, *part time*, temporário implica na desregulamentação das condições de trabalho, achatamento e retrocesso dos direitos sociais e trabalhistas. De acordo com Moishe Postone houve um rebaixamento do indivíduo a mero trabalhador, pois “a criação de riqueza social foi feita à custa do estreitamento e do esvaziamento do indivíduo particular pela crescente fragmentação do trabalho social”⁸

No Brasil, a Constituição de 1934, inspirada na Constituição alemã de Weimar (1939) foi a primeira a abordar de forma mais ampla os direitos sociais. Com o advento do Estado Novo, foi outorgada a constituição de 1937 que foi baseada no regime autoritário da Polônia. Com o fim da Era Vargas, foi promulgada a constituição de 1946, restaurando as garantias e direitos individuais e sociais.

No entanto, no período da ditadura militar, foi outorgada a Constituição de 1967, sendo totalmente alterada pela Emenda 1 de 1969, amargando o Brasil em anos de escuridão dos direitos sociais até o advento da Constituição de 1988, que elencou um extenso rol de direitos sociais.

Historicamente, os direitos sociais têm a finalidade precípua de assegurar a qualidade

⁵ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez/UNICAMP, 1995. p. 21-44.

⁶ ANTUNES, Ricardo. A concha e o caracol ensaios sobre a morfologia do trabalho. São Paulo: Editora Boitempo, 2005. p 335-351.

⁷ Ibidem. p.68.

⁸ Postone, M. Necessidade, Tempo e Trabalho. **Exit**. Disponível em: <http://www.obeco-online.org/mpt2.htm>

de vida dos indivíduos, em especial os hipossuficientes, para que possam usufruir das benesses constitucionalmente asseguradas e estão dispostos ao longo da Constituição de 1988, em especial: artigos 6º a 11º e 193 e podem ser agrupados nas seguintes categorias:⁹ direitos sociais dos trabalhadores; direitos sociais de seguridade social; direitos sociais de natureza econômica; direitos sociais da cultura e direitos sociais de segurança.

3 A REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO INTERMITENTE

Em 2017, foi criada a Lei 13.467 que instituiu a Reforma Trabalhista sob o argumento de que a modernização da legislação aumentaria a oferta de empregos, pois as ultrapassadas normas eram verdadeiros entraves ao mercado de trabalho, ganhando destaque o binômio segurança jurídica x flexibilidade – unilateral para o empresariado.¹⁰

A segurança jurídica tal qual efetivada na reforma trabalhista é direcionada ao empresariado, pois o que se vê na realidade é um verdadeiro entrave ao acesso à justiça pelo trabalhador. A quitação anual de obrigações trabalhistas prevista no artigo 507-B da CLT é claramente uma coação ao trabalhador. Ora, em sã consciência, com o desemprego estrutural que assola o país hoje em dia, nenhum empregado se recusaria a assinar tal termo de quitação.

A flexibilização seria o ‘santo gral’ para impulsionar a geração de empregos. No entanto, o que se viu com a concretização da Reforma Trabalhista foi uma flexibilização que impulsiona a geração de empregos precarizados e a precarização daqueles que já existem. Podemos citar a guisa de exemplo a ampliação da negociação do banco de horas, após a reforma admite-se a negociação individual; a criação do trabalho intermitente.

O trabalho intermitente já encontrava previsão na Inglaterra denominando-se *zero hour contract*, e na legislação pátria está disposto na parte final do caput do artigo 443 da CLT e no artigo 452-A da CLT:

“Art.443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

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

⁹ MASSON, Nathalia. Manual de direito Constitucional. Bahia: Editora Juspodium, 2018.

POSTONE, M. Necessidade, Tempo e Trabalho. Exit < <http://www.obeco-online.org/mpt2.htm>>. Acesso em 09 de outubro de 2020.p. 342

¹⁰ PRAUN, Luci. ANTUNES, Ricardo. A Demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital. In: ANTUNES, Ricardo. (org.). Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0. São Paulo: Editora Boitempo, 2020. p. 190-191.

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

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

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

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

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

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

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais.

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

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

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

Conforme os artigos da CLT acima citados tem-se que o trabalho intermitente é um contrato de trabalho formal, que o trabalhador é convocado e remunerado de acordo com a necessidade do serviço, podendo em períodos de inatividade prestar serviços a outros contratantes.

No trabalho intermitente, o trabalhador é contratado para a realização de um serviço determinado com data para começar e terminar. No Toyotismo, a quantidade de matéria prima necessária é utilizada para fabricação de determinados produtos em prazo pré-estabelecido. Ambos visam a otimização de recursos e buscam evitar o desperdício, como veremos a seguir. O *kanban* está associado à produção sob demanda, evitando a acumulação de mercadorias em estoque e, por consequência o desperdício.¹¹ Fazendo uma analogia com a legislação trabalhista atual, é possível considerar a influência do *kanban* no tratamento do trabalho intermitente. O *kanban* de trabalhadores, na legislação atual, se caracteriza pelo controle do trabalho nas quantidades e nos momentos necessários evitando o acúmulo ‘desnecessário’ de empregados.

É possível verificar nestes paralelos que a ‘matéria prima’ do contrato de trabalho intermitente é o trabalhador que será utilizado somente o quanto e quando necessário para

¹¹ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez/UNICAMP, 1995. p. 34.

produção de determinado produto/tarefa em prazo pré-estabelecido. O Toyotismo, como ressalta Ricardo Antunes¹², provocou algumas mutações no mundo do trabalho, tais como: desregulamentação dos direitos do trabalho, fragmentação e precarização da classe trabalhadora e enfraquecimento dos sindicatos. O trabalho intermitente introduzido na legislação brasileira pela Lei 13467/2017 provocou os mesmos efeitos do Toyotismo, fragmentando de vez a classe trabalhadora.

O contrato de trabalho intermitente, na prática restringiu o acesso dos trabalhadores aos direitos sociais, afrontando diversos dispositivos constitucionais: seguro desemprego (inciso II, artigo 6º CF/88); salário mínimo (incisos IV e VII, artigo 6º CF/88); jornada de trabalho; repouso semanal remunerado (inciso XV, artigo 6º CF/88); aposentadoria (inciso XXIV, artigo 6º CF/88).¹³

A Lei 7998/90 estabelece no artigo 3º e seus incisos, requisitos cumulativos de quem têm direito a receber o seguro-desemprego. Levando-se em consideração à própria natureza intermitente desta modalidade de contrato de trabalho, é possível verificar que a garantia ao benefício do seguro desemprego está ameaçada. Imaginemos um trabalhador com contrato de trabalho intermitente que tenha sido convocado pela última vez seis meses antes de sua dispensa. Este trabalhador já não preencheria o requisito da alínea “a” do inciso I do artigo 3º do diploma legal acima referido. Desta forma, só pelo confronto do inciso III do artigo 6º da CF/88 com os artigos 443 caput e 452 A da CLT, verifica-se a inconstitucionalidade desta nova figura criada pela Reforma Trabalhista.

Quanto ao salário mínimo o novel instituto do trabalho intermitente introduzido pela Reforma Trabalhista afronta de uma só vez dois incisos do artigo 6º da CF/88: incisos IV e VII. O inciso IV estabelece que é direito do trabalhador o salário-mínimo fixado em lei nacionalmente unificado capaz de atender às necessidades vitais básicas. Já o inciso VII, garante para aqueles que recebem remuneração variável, a percepção de salário nunca inferior ao mínimo. Como o trabalhador intermitente pode ser contratado, com alternância de períodos de prestações de serviços e de inatividade determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade (ressalvados os aeronautas), significa dizer que há possibilidade real, em caso de contratação de dias e horas de recebimento de salário inferior ao mínimo. Nestes casos, o trabalhador estaria fadado a manter inúmeros contratos intermitentes para satisfazer as necessidades de subsistência própria e de sua família, pelo

¹² ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez/UNICAMP, 1995. p. 69-78.

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2020.p. 686-687.

menos, para atingir a remuneração mínima.

Com relação à jornada de trabalho, verifica-se dupla afronta a este direito social constitucionalmente garantido. Existem três critérios para a composição da jornada de trabalho: tempo efetivamente trabalhado; tempo à disposição (artigo 4º caput CLT) e tempo de deslocamento. O parágrafo 5º do artigo 452 A da CLT informa que o tempo de inatividade não será computado tempo à disposição do empregador, podendo prestar serviços a outros contratantes. Tal regramento choca-se com o critério da composição da jornada de trabalho, inserido no artigo 4º da própria CLT.

Outro ponto importante é que a jornada de trabalho e saúde do trabalhador são institutos indissociáveis. A duração máxima da jornada de trabalho – máximo de 8 horas diárias e 44 semanais – foi pensada para que o trabalhador possa preservar a sua saúde. Nesta seara, o contrato de trabalho intermitente veio na contramão das normas de segurança, saúde e higiene do trabalho, pois como inexistente garantia de recebimento sequer do salário mínimo previsto constitucionalmente, como visto alhures, o trabalhador se vê obrigado a garantir a sua sobrevivência a qualquer custo (até mesmo da sua saúde). Submete-se, em razão da precarização do trabalho, a diversas jornadas de trabalho de diversos outros contratantes.

Antes do advento do instituto do contrato intermitente de trabalho, o trabalhador era submetido à exaustivas jornadas de trabalho – exploração da força de trabalho alienada – possuindo incerteza quanto ao tempo máximo de duração da jornada de trabalho. Com o advento do contrato de trabalho intermitente, a incerteza toma outro viés: a quantidade de horas trabalhadas (jornada de trabalho), que permita a alienação da força de trabalho a um preço que garanta o mínimo para sobreviver. Verifica-se, portanto, que o trabalho intermitente imprimiu um movimento inverso de incerteza da jornada de trabalho, acabando por aviltar este direito social, levando por arrastamento as questões de saúde e segurança do trabalho estampados no inciso XXVIII do artigo 6º da CF/88.

Quanto aos Repouso Semanais Remunerados, são eles lapsos de descansos inseridos entre dois módulos semanais de trabalho. Ora, é claro que se o trabalho é intermitente em dias e horas e quiçá em semanas o repouso semanal remunerado não é observado para esta modalidade de contrato de trabalho, mais uma razão para declarar a sua inconstitucionalidade.

Para se aposentar, o (a) trabalhador(a) deve necessariamente alienar a sua força de trabalho, para receber salário. Tal fato constitui-se em fato gerador para o pagamento das contribuições previdenciárias. Cumpridos os requisitos de tempo de contribuição e idade, o trabalhador aposenta-se. Contudo, a aposentadoria torna-se um direito (quase) inatingível para

àqueles que trabalham sob a égide do contrato intermitente de trabalho. Como a remuneração é *on demand*, a contribuição previdenciária segue a sorte do principal (é *on demand* também), logo nos períodos de inatividade, não há contribuição previdenciária por absoluta falta de fato gerador. No contrato de trabalho intermitente o trabalhador poderá trabalhar a vida inteira e está arriscado a não se aposentar.

Observa-se que a figura do contrato de trabalho intermitente ao afrontar dispositivos constitucionais que são verdadeiros garantes do trabalho humanizado, acabou por positivar a precarização do trabalho, onde a fragmentação dos direitos sociais e da classe trabalhadora tornaram-se legalizadas.

4 CONCLUSÃO

O jargão de que o “trabalho dignifica o homem” está sendo ressignificado, de forma negativa, com a criação do instituto do contrato de trabalho intermitente. O trabalho *on demand* favorece a sua precarização, na medida em que os trabalhadores são contratados por baixíssimo custo, apenas para suprir as demandas. Com isso, os trabalhadores se vêem obrigados a efetuar uma busca incessante de contratantes para conseguir alienar a sua força produtiva a um valor que consiga sobreviver com o mínimo essencial.

O trabalho intermitente veio como uma fórmula de se evitar o desperdício, otimizar e direcionar a força de trabalho, sendo a mesma alienada sob demanda em períodos pré estabelecidos. O trabalhador intermitente abrange o excedente do capitalismo e que se torna conveniente ao sistema dada à desregulamentação positivada do instituto, favorecendo a contratação de mão de obra a baixo custo, extremamente vantajoso para os que possuem os meios de produção. Já para o trabalhador, a dimensão qualitativa do processo do trabalho dá lugar ao “[...] trabalho como meio de subsistência e a força de trabalho se torna mercadoria especial[...]”¹⁴.

O (a) trabalhador(a) intermitente como recebe *on demand*, durante os períodos de inatividade se vê obrigado a procurar por mais contratantes para conseguir alienar a sua força de trabalho e poder viver dentro do minimamente aceitável. O trabalho como “criador de valores de uso, como trabalho útil, indispensável à existência do homem”¹⁵ torna-se uma

¹⁴ ANTUNES, Ricardo. A concha e o caracol ensaios sobre a morfologia do trabalho. São Paulo: Editora Boitempo, 2005. p. 69

¹⁵ ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez/UNICAMP, 1995.p. 91

utopia, tornando a vida do trabalhador vazia e pobre de sentido, tornando-o um ser estranho a si mesmo. Este estranhamento ocorre porque o indivíduo disponibiliza agrega ao seu tempo de trabalho, o seu tempo como ser humano, o seu tempo de conexão com a natureza, resultando da dissociação do caráter humanístico. A interação homem x natureza/ homem x tempo livre é essencial para o processo criativo e produtivo do trabalho.

Com o estudo realizado, foi possível observar que, realmente, a legislação do trabalho intermitente constitui um dos pontos mais nefastos dessa legislação corrosiva em relação ao trabalho¹⁶. O contrato de trabalho intermitente admite uma superflexibilidade capaz de precarizar ainda mais o trabalho que há muito já estava precarizado. A precarização agora é legalizada.

Os direitos sociais e a legislação trabalhista estão à beira do desmantelo. Os trabalhadores intermitentes por ultraflexibilizados são também ultra heterogeneizados, dificultando uma real representatividade sindical que possa vociferar contra esta verdadeira devastação dos direitos sociais. A legislação trabalhista tal como foi proposta na Reforma visou única e exclusivamente atender aos anseios do empresariado, olvidando-se do seu princípio básico que é a proteção ao trabalhador.

Desta forma, com relação ao trabalho intermitente faz-se necessário ampliar as garantias ao trabalhador, como por exemplo, garantir-lhe, pelo menos, a percepção do salário mínimo como menor remuneração. Garantias que foram perdidas com a Reforma Trabalhista. Pode-se concluir que as perdas ao trabalhador são enormes e que é necessário frear essa tendência devastadora do trabalho intermitente que tem se intensificado, principalmente, durante o período da pandemia do covid-19, época em que ocorre um maciço desemprego. A união dos trabalhadores intermitentes e sua organização em sindicatos para o combate a exploração seria um importante avanço no combate a precarização e recuperação dos direitos sociais, permitindo a esses indivíduos a retomada do trabalho útil e de uma vida cheia de sentidos.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **A concha e o caracol ensaios sobre a morfologia do trabalho**. São Paulo: Editora Boitempo, 2005.

¹⁶ PRAUN, Luci. ANTUNES, Ricardo. A Demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital. In: ANTUNES, Ricardo. (org.). *Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Editora Boitempo, 2020. p. 187.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez/UNICAMP, 1995.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em: www.cedes.unicamp.br. Acesso em: 20 out. 2020.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. *In*: ANTUNES, Ricardo. (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Editora Boitempo, 2020. p.11-22.

COLLYER, Francisco Renato Silva. Muito além da Revolução. os aspectos políticos e sociais da maior revolução da idade moderna. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 20, n. 4242, 11 fev 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/31268>>. Acesso em: 20 out. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; CAVALCANTE, Sávio. Um novo adeus á classe trabalhadora? *In*: ANTUNES, Ricardo. (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Editora Boitempo, 2020. p. 159-178.

LAGE JUNIOR, Muris; FILHO, Moacir Godinho. Adaptações ao sistema Kanban: revisão, classificação, análise e avaliação, **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 15, n. 1, p. 173-188, jan./abr. 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/gp/v15n1/a15v15n1>>. Acesso em: 18 out. 2020.

MASSON, Nathalia. **Manual de direito Constitucional**. Bahia: Juspodium, 2018.
POSTONE, M. **Necessidade, Tempo e Trabalho**. Exit <<http://www.obeco.org/mpt2.htm>>. Acesso em: 9 out. 2020.

PRAUN, Luci. ANTUNES, Ricardo. A Demolição dos direitos do trabalho na era do capitalismo informacional-digital. *In*: ANTUNES, Ricardo. (org.). **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. p. 179-192.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. **Lutas Sociais**, São Paulo, vol.19, n. 35, p. 65-79, jul./dez. 2015. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/ls/article/viewFile/26678/pdf>>. Acesso em: 20 out. 2020.

KRISIS. **Manifesto contra o trabalho**. Krisis. Disponível em: <<https://www.krisis.org/1999/manifesto-contra-o-trabalho/>>. Acesso em: 19 out. de 2020.

Constituição da República Federativa do Brasil. *Vademecum*. Bahia: Editora Juspodium, 2020.

Consolidação da Legislação Trabalhista. *Vademecum*. Bahia: Editora Juspodium, 2020.

LEI 7998 de 11 de Janeiro de 1990. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm>. Acesso em: 17 de outubro de 2020.