

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE:
o “empregado desempregado” entre a razão neoliberal e a pandemia**

***INTERMITTENT LABOR CONTRACT:
the “employee unemployed” between neoliberal reason and pandemic***

Súllivan Pereira*
Renata Dutra**

Resumo

O contrato de trabalho intermitente é uma forma de contratação atípica, institucionalizada pela Lei n.º 13.467/17, a Lei da Reforma Trabalhista. Essa forma de contratação atende aos anseios neoliberais de desregulamentação do trabalho formal e cria a figura do empregado desempregado, visto que não garante o sustento do trabalhador que vive a incerteza sobre quando será convocado para trabalhar. Em 2020, com a pandemia sanitária da covid-19, foi necessário o isolamento social, fato que desencadeou a interrupção de parte significativa das atividades econômicas não essenciais. Diante desse contexto, questionam-se as possibilidades de manutenção da renda do empregado intermitente, a existência e a suficiência das medidas institucionais visando amparar os trabalhadores contratados sob essa modalidade. Para tanto, inicialmente realizou-se uma revisão bibliográfica da literatura especializada sobre o contrato de trabalho e sobre a interferência das crises econômicas e do neoliberalismo em sua reconfiguração e, posteriormente, foi feita análise do projeto de Lei n.º 685 de 17 de março de 2020 e da Medida Provisória n.º 936/20, convertida na Lei n.º 14.020/20, e da Lei n.º 13.982/2020 ante suas pretensões de assimilação do fenômeno em debate.

Palavras-chave: Neoliberalismo. Pandemia. Contrato de trabalho intermitente. Medidas Institucionais.

Abstract

The intermittent employment contract is a form of atypical hiring, institutionalized by Law No. 13,467 / 17, the Labor Reform Law. This form of hiring meets the neoliberal desires for deregulation of formal work and creates the figure of the unemployed employee, since it does not guarantee the support of the worker who lives in the uncertainty of when he will be called to work. In 2020, with the health pandemic of covid-19, it was demanding social isolation and the consequent interruption of a significant part of non-essential economic activities. In this context, the possibilities of maintaining intermittent employee income are questioned, as well as the existence and sufficiency of institutional measures aimed at supporting workers hired under this modality. To this end, a bibliographic review of the specialized literature on the employment contract and the interference of economic crises and neoliberalism in its reconfiguration was initially carried out and, subsequently, an analysis of Bill No. 685 of 17 March 2020 and of Provisional Measure n.º 936/20, converted into Law n.º 14.020/20, in view of its claims to assimilate the phenomenon under debate.

Keywords: Neoliberalism. Pandemic. Zero hour contract. Institutional Measures.

* Pesquisadora FAPESB. Advogada. Mestranda em Direitos Fundamentais e Justiça pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia. E-mail: sullivanpereira83@gmail.com

** Professora Adjunta de Direito do Trabalho da UnB. Doutora e Mestre em Direito pela UnB. E-mail: renata.dutra@unb.br

Introdução

O contrato de trabalho intermitente, institucionalizado pela Lei n.º 13.467/17 (Lei da Reforma Trabalhista), é uma forma de contratação atípica, por prazo indeterminado, mas com prestação de serviços descontínua. Resultado da política neoliberal de flexibilização do mercado de trabalho formal, essa modalidade de contratação diferencia-se do contrato de trabalho padrão firmado pelo sistema de proteção social brasileiro na Consolidação das Leis do Trabalho e gera questionamentos consistentes com relação à sua compatibilidade com a Constituição de 1988.

Em 2020, o mundo foi surpreendido pela pandemia sanitária da covid-19 e uma das medidas recomendadas pela Organização Mundial de Saúde para a contenção do quadro pandêmico, bem como para a manutenção dos sistemas de saúde em condições de funcionamento, foi o isolamento social. Para tanto, houve interrupção de parte significativa das atividades econômicas não essenciais. Considerando que o trabalhador intermitente é um “empregado desempregado” ou, ao menos, um empregado potencialmente desempregado (empregado, porque tem um emprego formal, mas desempregado, porque não pode contar com esse para seu sustento, visto que não tem garantia de se e quando será chamado para laborar), incerteza que se agrava no contexto pandêmico, algumas questões se colocam: como o empregado intermitente poderá manter sua renda durante a pandemia? Quais medidas institucionais específicas para esse segmento foram propostas? Essas medidas são suficientes para ampará-los nesse momento de vulnerabilidade?

Visando responder a essas questões, esse artigo foi dividido em três partes, além dessa introdução. Na primeira será feita uma breve contextualização da pandemia, dentro da lógica neoliberal presente na sociedade brasileira. Em seguida, realizar-se-á uma revisão bibliográfica do contrato de trabalho intermitente e de suas contradições em relação à ordem jurídica constitucional. Na terceira parte, será realizada uma análise do Projeto de Lei n.º 685 de 17 de março de 2020 e da Medida Provisória n.º 936/20 convertida na Lei n.º 14.020/20, instrumentos jurídicos voltados a enfrentar, a partir de perspectivas diferentes, o cenário de vulnerabilidade que envolve os trabalhadores contratados de forma intermitente. Por fim, apresentaremos nossas conclusões.

Pandemia sanitária do Coronavírus e a razão neoliberal

A pandemia sanitária da covid-19 não pode ser imputada a um acaso, que coloca a economia contra a natureza, pois a economia não é um ponto fixo e estável ao qual tudo ao redor deve se moldar, como o social e o natural (MASCARO, 2020). A economia não possui capacidade organizacional intrínseca, ela é uma ciência social aplicada e, assim como as demais, está condicionada pelo desenvolvimento da vida social. É uma ferramenta para auxiliar as ações dos agentes políticos, não um ente próprio capaz de instituir a dinâmica social de uma nação, ao qual os demais elementos da vida social imperativa e inexoravelmente devam se acomodar.

As reações da natureza estão relacionadas com o sistema econômico e social. Existe uma conexão metabólica relacional entre a remodelação das condições ambientais e as formas de reprodução do capital. Nessa perspectiva de análise, conforme Harvey, não há que se falar em desastre natural, visto que vírus sofrem mutações constantes, mas sim de ações humanas que fazem com que uma mutação natural se torne uma ameaça fatal (HARVEY, 2020). Assim,

os impactos econômicos e demográficos da propagação do vírus dependem de fendas e vulnerabilidades preexistentes no modelo econômico hegemônico. Inclusive, experiências anteriores haviam mostrado que uma das desvantagens do aumento da globalização é como é impossível impedir uma rápida difusão internacional de novas doenças (HARVEY, 2020, p. 3).

No caso brasileiro, devido a escolhas políticas, existem condições materiais (históricas, sociais e ambientais) que caracterizam e acentuam os impactos da crise sanitária na vida das pessoas pobres, tais como: a debilidade das condições sanitárias, as recentes políticas de austeridade fiscal, a histórica desigualdade social, a desestruturação do mercado de trabalho formal, a fragilidade do jovem e o ainda não consolidado Sistema Único de Saúde (SUS).

Após forte militância da sociedade civil, sobretudo, do Movimento da Reforma Sanitária Brasileira (MRSB) que, desde 1970, exerce um importante papel no desenvolvimento da saúde pública nacional, o direito universal à saúde foi materializado em um sistema de cobertura universal e gratuita na Constituição Federal de 1988. Contudo, apesar de substanciais avanços no desenvolvimento e capilarização nacional desse sistema, principalmente na atenção básica e sanitária, o SUS enfrenta o subfinanciamento crônico patrocinado pelo capital financeiro interessado na privatização da saúde pública (PAIM, 2018).

Grandes interesses econômicos e financeiros ligados a operadoras de planos de saúde, a empresas de publicidade e a indústrias farmacêuticas e de equipamentos médico-hospitalares se interessam pelo não financiamento público do SUS. [...]. Apesar de a Constituição proclamar a saúde como direito de todos e dever do Estado, o Estado brasileiro através dos poderes executivo, legislativo e judiciário, não tem assegurado as condições objetivas para a sustentabilidade econômica e científico-tecnológica do SUS. Problemas de gestão como a falta de profissionalização, o uso clientelista e partidário dos estabelecimentos públicos, número excessivo de cargos de confiança, burocratização das decisões e descontinuidade administrativa, têm sido destacados, embora as alternativas acionadas impliquem a desvalorização dos trabalhadores de saúde, através das terceirizações e da precarização do trabalho (PAIM, 2018, p. 1725).

Com uma industrialização e legislação trabalhista tardias – que longe de ser uma concessão varguista, foi fruto da luta da classe trabalhadora – no Brasil, a intensa exploração do trabalho e a precarização ilimitada sempre se fizeram presentes. Conforme Druck, a precarização social do trabalho é um:

processo em que se instala – econômica, social e politicamente – uma institucionalização da flexibilização e da precarização moderna do trabalho, que renova e reconfigura a precarização histórica e estrutural do trabalho no Brasil, agora justificada pela necessidade de adaptação aos novos tempos globais (DRUCK, 2011, p. 41).

Por exemplo, no final de 2019 o país já tinha mais de 40% da classe trabalhadora na informalidade, mais de cinco milhões já eram uberizados e muitos outros já viviam em subempregos, como os trabalhadores domésticos, terceirizados e intermitentes (ANTUNES, 2020).

No país, não houve a construção de um pacto socialdemocrata, nem um Estado de bem-estar social, então os impactos das políticas neoliberais foram mais intensos. Aqui, o processo de reestruturação produtiva e do trabalho foi fortemente influenciado pelo modelo toyotista, tanto no plano objetivo como no plano subjetivo: 1) no plano objetivo, utilizou largamente as dispensas, enxugamentos, terceirização, polivalência, fragmentando a classe operária e fragilizando a sua capacidade de resposta; 2) no plano subjetivo, o sindicalismo brasileiro falhou ao não buscar uma ruptura com o neoliberalismo, limitando-se a fazer uma luta dentro dessa ordem (DRUCK, 2011).

No Brasil, o fenômeno neoliberal começa a ser lentamente introduzido nos anos de 1970, com o avanço do capital financeiro internacional, porém só se difunde nos anos de 1990, década de “desertificação neoliberal” e do deslocamento da produção industrial dos países do norte para os países subdesenvolvidos do sul, com menor poder de organização coletiva e uma historicamente recente cidadania regulamentada¹, período em que as transformações no processo produtivo decorreram da própria concorrência intercapitalista, do avanço da tecnologia e da necessidade de controlar o movimento operário e as lutas de classe (ANTUNES, 2015).

Conforme Armando Boito Jr., a política neoliberal pode ser desagregada em três elementos: 1) o primeiro elemento, geral e permanente, é política de desregulamentação do mercado de trabalho, de redução de salários e de redução ou supressão dos direitos sociais; 2) o segundo elemento é a política de privatizações, que, apesar dos impactos significativos, não é tão universal quanto o anterior, pois favorece apenas as grandes empresas monopolistas e o que o autor denomina de capital imperialista; 3) o terceiro componente é a associação da política de abertura comercial e de desregulamentação ou abertura financeira, que favorece o setor bancário do capital monopolista e o capital imperialista, ou seja, não favorece a burguesia industrial interna, motivo pelo qual não é um componente de agregação das burguesias à política neoliberal (BOITO JR., 2006).

¹ Entende-se por cidadania regulamentada o conceito desenvolvido por Wanderley Guilherme dos Santos de “cidadania regulada”, que é o “conceito de cidadania cujas raízes encontram-se, não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional, e que, ademais, tal sistema de estratificação ocupacional é definido por norma legal” (SANTOS, 1979, p. 76).

Expressiva parcela da classe trabalhadora sempre esteve privada do conjunto de direitos de proteção social, realidade aprofundada com a Reforma Trabalhista de 2017. Assim, a pandemia sanitária da covid-19 encontrou condições materiais – “um mercado de trabalho pouco estruturado, heterogêneo, com alta informalidade e rotatividade, baixos salários e marcado pela desigual distribuição dos rendimentos do trabalho” (BIAVASCHI; KREIN; TEIXEIRA, 2020, p. 1) – para aprofundar uma crise preexistente na sociedade brasileira.

Essa crise preexistente na sociedade é uma crise histórica, sintomática de um modo de produção calcado na forma-mercadoria e que segue o mesmo padrão da crise de 2008, crise do capital financeiro-especulativo que já se apresentava nos primeiros meses de 2020 com uma potencialidade de afetar amplos setores da economia mundial. Portanto, a pandemia sanitária mundial da covid-19 é uma acentuação da crise, uma evidência material da crise social do capital (MASCARO, 2020).

Nesse sentido, observa Harvey (2020) que antes da pandemia já havia inúmeros movimentos e organizações de contestação social, em vários países, a demonstrar a fragilidade e a insuficiência do vigente modelo de acumulação do capital, baseado no capital fictício e responsável por um permanente endividamento, para grandes parcelas da população. Portanto, a crise não pode ser atribuída apenas às políticas neoliberais de matriz pós-fordista, devendo ser compreendida como manifestação estrutural do próprio capitalismo (MASCARO, 2020).

Isso porque as relações estabelecidas no sistema capitalista não se submetem a limites éticos intrínsecos: caso não haja coerções externas e artificiais, como aquelas impostas pelo Estado, a exploração humana tende a ser levada ao extremo, inclusive violando direitos humanos e fundamentais, como a utilização do trabalho análogo ao escravo. A crise cíclica do capital está sendo aprofundada pela exploração sem limites da racionalidade neoliberal, na medida em que prega a exploração do trabalho sem controle estatal e nega todo e qualquer tipo de intervenção social protetiva, aumentando assim a desigualdade social e a extrema miséria.

É nesse contexto complexo que situamos a discussão específica sobre o trabalhador engajado no contrato de trabalho intermitente, cujas condições precárias são produtos dessa mesma realidade.

Contrato de trabalho intermitente e o dilema do *empregado desempregado*

Após o Golpe Político Parlamentar de 2016, uma série de medidas neoliberais foram implementadas no Brasil: a Emenda Constitucional n.º 95/2016, do congelamento dos gastos públicos por 20 anos, a Reforma Trabalhista de 2017, a Reforma da Previdência, mudanças nos órgãos de fiscalização ambiental, privatizações, grande investimentos em bancos e no capital financeiro em detrimento de políticas sociais, entre outras medidas. Novamente, foi possível o avanço do projeto neoliberal ortodoxo, dando continuidade às políticas que permearam, com ritmos e intensidades diversas, a história do país desde a década de 1990.

Todas essas medidas utilizam como argumento o “enfretamento da crise”. Destaca-se, nesse contexto, a Reforma Trabalhista, aprovada sob o argumento de que a inserção de mudanças legislativas flexibilizadoras² de direitos do trabalho iria gerar novos postos de trabalho. Contudo, o que a Reforma trouxe (conclusão possível após o monitoramento de dois anos de sua vigência) foi tão somente a fragilização da regulação protetiva em uma sociedade que já tinha um mercado de trabalho fragmentado, precarizado e fragilizado. Até o momento, não existem evidências suficientes que permitam afirmar que a flexibilização de direitos sociais seja fonte criadora de novos postos de emprego, o que deixa desamparado o argumento neoliberal (FILGUEIRAS, 2019; FILGUEIRAS; SOUZA; LIMA, 2019).

Pelo contrário, os dados mostram um crescimento na informalidade. O número de empregados com carteira assinada no setor privado, no primeiro ano de implementação da Reforma, apresentou uma queda de cerca de 350 mil, ao passo que houve um aumento do número de trabalhadores sem carteira na ordem de 396 mil, “totalizando 11,5 milhões de assalariados do setor privado na ilegalidade, em 2018” (KREIN; VÉRAS, 2019, p. 115). Ainda, é possível ver o crescimento do desemprego oculto pelo desalento:

a População Economicamente Ativa (PEA) cresceu bem menos do que a PNEA (População Economicamente Não Ativa), respectivamente, 2,7% e 6,2%, entre 2014 e 2018. Significa que mais pessoas saíram da força de trabalho, pois cresceu a inatividade, o que alivia a pressão sobre o mercado de trabalho para a geração de ocupações e produz reflexos na taxa de desocupação mensurada. Mais uma vez, fica evidente a prevalência de tendências que mostram uma situação mais complicada para as pessoas que precisam trabalhar para sobreviver. Trata-se de um fenômeno do crescimento da inatividade, na crise, que está associado às perspectivas pessimistas de um segmento da população em encontrar alguma ocupação (KREIN, VÉRAS, 2019, p. 117).

Nesse contexto, a despeito das evidências em contrário, a Lei n.º 13.467/17 foi aprovada utilizando o argumento de que existia uma crise e de que o caminho inevitável para contorná-la seria a retirada de supostos “excessos” protetivos na legislação trabalhista. Dentre as várias medidas precarizantes das relações de trabalho por ela inseridas, o contrato de trabalho intermitente foi institucionalizado, contribuindo, assim, para que as empresas aumentem a sua margem de discricionariedade em relação ao manejo da força de trabalho ao sabor das oscilações de sua demanda.

A Reforma Trabalhista provoca uma transformação na organização do trabalho interno (nacional), com mudanças legislativas que regulamentam contratação atípicas (o trabalho temporário, terceirizado, jornada parcial, trabalho autônomo e institucionalização de uma nova

2 A flexibilização dos direitos sociais é um problema histórico, ligado à estruturação econômica e política do país que, em contextos de crise e reestruturação produtiva, é agravado pela busca de solução via estreitamento do mercado de trabalho na legislação do trabalho. A implantação dessa perspectiva flexibilizadora impulsiona os conflitos sociais, gera insegurança jurídica e fragmentação da classe trabalhadora, culminando no enfraquecimento dos tradicionais mecanismos de resistência dos trabalhadores enquanto sujeitos regulatórios (DRUCK, 2011).

forma contratual, qual seja, o trabalho intermitente), dialogando diretamente com a flexibilidade externa (internacional). Essa última há muito vem sendo caracterizada pela literatura como responsável por apostar na mão de obra maleável em termos de contratação de empregados e na organização de sua jornada (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009).

O contrato de trabalho intermitente reorganiza, no plano legislativo – portanto, infraconstitucional – o trabalho subordinado. Essa forma contratual legaliza uma lógica precária de subordinação, gestão e controle da força de trabalho, em que o trabalhador tem vínculo empregatício, mas não tem nenhuma segurança contratual de quanto vai receber, quando vai trabalhar e se trabalhará (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Trata-se de contrato de emprego atípico³, sem data pré-definida para o término do vínculo, caracterizando-se, portanto, como vínculo por prazo indeterminado. Contudo, a prestação de serviços é feita de forma descontínua, que pode se dar em períodos de horas, dias ou meses, determinados pelos interesses convenientes à dinâmica da empresa.

O empregado intermitente continua subordinado ao empregador, mesmo que este não esteja se utilizando da sua força de trabalho e nem saiba quando terá necessidade de recrutá-la. Essa forma contratual não prevê a quantidade mínima de horas que o empregado teria direito a laborar. Em verdade, só exige que o empregador convoque o empregado, por um meio de comunicação eficaz, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência, informando a data de prestação do serviço a ser efetuado e a jornada, conforme o artigo 452-A da CLT.

Portanto, essa forma contratual considerada atípica vai fundamentalmente contra os princípios reitores da teoria geral dos contratos, da segurança jurídica e do próprio 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, 2017). Essa forma de contratar, quando confrontada com a lógica do nosso sistema jurídico, desatende aos requisitos mínimos de validade contratual, quais sejam a existência de objeto lícito, determinado ou determinável (DINIZ; VARELA, 2018).

Ainda, o contrato de trabalho intermitente brasileiro estabelece uma multa de 50% da remuneração que seria devida, no prazo de trinta dias e permitida a compensação em igual

³ São considerados contratos atípicos aqueles que mesmo tipificados na legislação se opõem ao contrato típico, ao contrato de trabalho padrão constituído sob influência do Estado de bem-estar social durante a experiência capitalista fordista. No Brasil, é considerado contrato-padrão aquele institucionalizado nos artigos 7º, da Constituição e 442, *caput* da CLT. Os contratos atípicos (a exemplo do contrato parcial e do contrato por tempo determinado) ganharam força, no Brasil, na década de 1990, com a expansão das políticas neoliberais. Esses constituem verdadeiras opções para as empresas efetuarem ajustes no volume de sua força de trabalho; eles se inserem no rol de modalidades flexíveis de contratação que resultaram de mudanças legislativas influenciadas pela dinâmica do mercado de trabalho. 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, é um efeito cascata que desestrutura o mercado de trabalho formal (KREIN, 2013).

prazo, quando o trabalhador, sem um “justo motivo” (expressão subjetiva que pode ensejar interpretações dissonantes), não vai laborar após ter sido convocado e ter aceitado o serviço⁴.

Outro aspecto a ser considerado é a troca de um custo fixo (folha de salários mais encargos), referente ao contingente regular de força de trabalho, por custo variável, com uma folha de salários que flutua de acordo com as necessidades sazonais das contratações. No fundo, cristaliza-se o ponto de vista neoliberal de classificar o trabalho humano como um fator de produção como os demais, do qual se lança mão quando necessário e se descarta como uma mercadoria qualquer (DIEESE, 2017). Nessa toada, as necessidades atinentes à subsistência do trabalho, que são permanentes, e que deveriam ser satisfeitas pelo salário, têm seu atendimento igualmente em flutuação, o que enseja uma vida de insegurança e vulnerabilidade para o conjunto que assim se ocupa.

Corroborando esse cenário crítico, dados do Dieese informam que, em 2018, a remuneração média mensal dos intermitente foi de R\$ 763,00, sendo que apenas 50% dos vínculos alcançaram rendimento equivalente a pelo menos um salário-mínimo e 11% desses vínculos não geraram atividade ou renda em 2018 (DIEESE, 2020). Essa situação evidencia que a modalidade contratual não assegura previsibilidade quanto à garantia da subsistência.

No Brasil, conforme a Tabela 1, de novembro de 2017 até fevereiro de 2020 (período pré-pandemia), existiam 144.993 contratos intermitentes ativos (o que não significa 144.993 pessoas contratadas na modalidade intermitente, pois existem pessoas com mais de um contrato ativo devido à precariedade dessa forma contratual).

Tabela 1 – Saldo total de contratos intermitentes de novembro de 2017 a fevereiro de 2020

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
Janeiro de 2020	11.748	-7.515	4.233
Fevereiro de 2020	13.017	-6.711	6.306
TOTAL	245.722	-100.729	144.993

Fonte: Caged/SEPRT/ME. Elaboração Própria.

4 Conforme Fernandes, a expressão “justo motivo” corresponderia às interrupções contratuais previstas no artigo 473 da CLT, no qual consta um rol muito restrito de hipóteses de “faltas justificadas”, inconsistentes com as necessidades cotidianas do trabalhador brasileiro. Para o autor, a multa prevista também não é compatível com os princípios constitucionais do valor social do trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa (FERNANDES, 2017).

Em 2020, durante a pandemia sanitária, conforme o Novo Caged (Tabela 2), foram firmados 71.502 contratos intermitentes, contudo, foram rescindidos 45.072, gerando saldo de 26.027. Embora a quantidade de contratados de forma intermitente nesses seis meses de pandemia tenha sido maior que a quantidade de contratados na mesma modalidade durante todo o ano de 2018, esse dado não significa que novos postos de empregos foram criados (o Brasil fechou com o saldo total negativo nesse período, conforme Tabela 3, ou seja, houve a extinção de 1.030.600 postos de emprego), mas sim que houve tendência leve de substituição do contrato típico pelo atípico. Qualifica-se a tendência como leve porque as contratações intermitentes são muito incipientes em relação ao montante geral de contratados tipicamente: nesse período, apenas 1,24% das contratações foram realizadas na modalidade intermitente.

Tabela 2 – Saldo total de contratos intermitentes de março a agosto de 2020

Período	Admissões	Desligamentos	Saldo Total
Março	12.922	-6.891	6.031
Abril	7.291	-9.666	-2.375
Maiο	9.617	-7.212	2.405
Junho	11.848	-6.625	5.223
Julho	14.243	-7.298	6.945
Agosto	15.581	-7.335	8.246
TOTAL	71.502	-45.027	26.027

Fonte: Novo Caged/SEPRT/ME. Elaboração Própria.

Tabela 3 – Saldo total de contratos formais de março a agosto de 2020

Período	Admissões	Desligamentos	Saldo Total
Março	1.310.000	-1.520.000	-210.000
Abril	598.500	-1.450.000	-851.500
Maiο	703.900	-1.030.000	-326.100
Junho	895.000	-906.000	-11.000
Julho	1.040.000	-912.000	128.000
Agosto	1.230.000	-990.000	240.000
TOTAL	5.777.400	-6.808.000	-1.030.600

Fonte: Novo Caged/SEPRT/ME. Elaboração Própria.

Dessa forma, as normas que regem a contratação intermitente conduzem ao cenário delineado pelos dados, em que o controle da força de trabalho, de forma absoluta, encontra-se nas mãos do empregador, que pode dispor, conforme suas exclusivas necessidades, quanto ao contingente de trabalhadores que tem sob contrato intermitente, quanto à quantidade de trabalho recrutada de cada um deles (que pode inclusive ser nenhuma) e, por consequência, quanto ao rendimento decorrente do vínculo, independentemente das necessidades mínimas de quem trabalha, cenário que se torna ainda mais grave para os trabalhadores diante das dificuldades econômicas ocasionadas pela pandemia.

Permite-se, no bojo do contrato intermitente, contratar pessoas e nem sequer convocá-las para laborar por meses, dando azo à figura do *empregado desempregado*. Trata-se de forma contratual que, a despeito de legalmente enquadrada na categoria do emprego, não tem a aptidão de promover os efeitos de inserção social e cidadania prometidos pela regulação empregatícia (DELGADO, 2006), trazendo a precariedade existente no mundo do trabalho para dentro do universo das relações empregatícias e, assim, esvaziando o sentido dessa categoria jurídica. A contradição inerente a essa categoria se torna ainda mais evidente diante das políticas sociais necessárias no cenário pandêmico.

Medidas insitucionais em relação ao trabalhador intermitente durante a pandemia sanitária: soluções para o problema do “empregado desempregado”?

Objetivando enfrentar a crise oriunda da pandemia sanitária, foram propostas medidas jurídicas de caráter protetivo e intervencionista, ainda que com alcance limitado, para assegurar renda aos sujeitos vulneráveis durante a pandemia.

Esse conjunto de medidas envolveu o auxílio emergencial para os informais, desempregados, MEIs, trabalhadores por conta própria sem renda (Lei n.º 13.982/2020); transferências de renda para os assalariados do setor privado (suspensão do contrato e redução da jornada e do salário acompanhados de benefício emergencial atrelado ao valor do seguro-desemprego, por meio da MP n.º 936, convertida na Lei n.º 14.020/2020, e linhas de crédito para custeio da folha de pagamento, com subsídio governamental, a fim de evitar dispensas, por meio da MP n.º 944, convertida na Lei n.º 14.043/2020), além da estipulação de normas excepcionais que pudessem acomodar os institutos do direito do trabalho em função da pandemia, por meio da MP n.º 927/2020 (condução ao teletrabalho, antecipação de férias, postergação de obrigações contratuais como os recolhimentos de FGTS, entre outras), cuja vigência já expirou. Ainda, vale citar normas provisórias voltadas a setores específicos, como a MP n.º 945/2020, que cuidou do trabalho portuário, e de normas delineadoras de medidas mais gerais relacionadas ao trabalho, como a MP n.º 946/2020, que extinguiu o Fundo PIS-Pasep, cujos ativos e passivos foram transferidos ao FGTS, com autorização de saque para os titulares de contas vinculadas ao FGTS.

Entretanto, no que concerne a políticas diretas e de natureza continuada de garantia de renda aos trabalhadores (materializadas sobretudo nas Leis n.º 13.982/2020 e 14.020/2020), há uma clara bifurcação entre aquelas voltadas aos trabalhadores com vínculo empregatício e aquelas voltadas aos demais tipos de trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

Nessa esteira, buscaremos compreender como a condição de “empregado desempregado”, peculiar aos trabalhadores intermitentes, os coloca em posição *sui generis* em relação ao conjunto dessas políticas, com significativas dificuldades de enquadramento que decorrem das contradições e da atipicidade da própria figura contratual.

Entre a Lei n.º 13.982/2020 e a Lei n.º 14.020/2020

A Medida Provisória n.º 936, editada em 1º de abril de 2020, que resultou convertida na Lei n.º 14.020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, o qual dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para o enfrentamento da pandemia sanitária, aprovado após um caloroso processo de discussão e de forte insistência dos partidos de oposição ao governo federal.

Por meio da norma, foi criado Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, voltado aos trabalhadores inseridos em relações de empregos formais, a fim de que se facultasse aos empregadores a suspensão dos seus contratos por até sessenta dias, ou a redução das jornadas, com a proporcional redução salarial, por até noventa dias, como alternativa à rescisão dos contratos em razão do contexto de suspensão de parte significativa das atividades econômicas. As medidas em comento se faziam acompanhar do pagamento proporcional do benefício emergencial, custeado pela União e observado o limite do valor do seguro-desemprego.

Dentre outros argumentos, o texto da Exposição de Motivos da Medida Provisória n.º 936, confirmados na Lei n.º 14.020, sustentava que a sua importância seria a garantia à renda do trabalhador, bem como a redução do impacto social da crise. Para garantir a renda e a permanência dos trabalhadores em isolamento social, evitando dispensas, a MP agiria “por meio de medidas de flexibilização do contrato de trabalho e das relações trabalhistas” (BRASIL, 2020a, p. 4).

A MP 936, convertida na Lei n.º 14.020/2020, assegurou aos trabalhadores afetados por essas medidas a garantia provisória do emprego pelo prazo que durasse a suspensão ou redução e, após o seu transcurso, por igual período. Também em contrapartida, durante a suspensão ou redução, o empregador seria desobrigado total ou parcialmente da folha de pagamento, que seria compensada pela União, por meio do pagamento do benefício emergencial, pago diretamente aos trabalhadores afetados e calculado proporcionalmente à ordem da perda salarial sofrida.

O benefício instituído em contrapartida a essas possibilidades flexibilizatórias – suspensão contratual e redução de salário/jornada – também encontra limites, visto que o cálculo para seu pagamento foi estipulado em função do valor máximo do seguro-desemprego, de modo que,

não necessariamente a compensação percebida pelo empregado corresponde à perda contratual por ele suportada.

Também merece destaque o limite dessa política quando se percebe que a garantia provisória do emprego é tratada a partir de uma perspectiva estritamente individual, ou seja, o empregador fica obrigado a manter, provisoriamente, o vínculo de emprego daqueles trabalhadores que foram diretamente afetados pelas medidas de flexibilização e que receberam o benefício, não resultando limitado seu poder de dispensa em relação aos demais empregados a que porventura esteja vinculado.

Quanto aos trabalhadores intermitentes, o artigo 18, *caput* e parágrafos seguintes, da Lei n.º 14.020/20, dispôs que o empregado contratado na modalidade intermitente, formalizado até 1º de abril de 2020, data de publicação da Medida Provisória n.º 936/2020, teria direito ao benefício emergencial mensal no valor fixo de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses, independentemente da suspensão contratual ou da redução de salário e jornada, que era pressuposto quanto aos demais empregados. Porém, a existência de mais de um vínculo empregatício não geraria o direito à concessão de mais de um benefício emergencial mensal, bem como não seria possível cumular com auxílio emergencial, mesmo que justificados por fatores distintos (BRASIL, 2020d).

Por outro lado, para os trabalhadores em situação de extrema vulnerabilidade – assim entendidos especialmente os informais, mas também compreendidos os desempregados, MEIs, trabalhadores por conta própria sem renda, cujas atividades foram interrompidas em razão da política de isolamento social – foi pensado o auxílio emergencial, entendido como uma renda básica emergencial, no valor de R\$ 600,00, a ser pago, inicialmente, por três meses, posteriormente renovados por mais dois meses e, em seguida, prorrogado por mais três meses, contudo, com redução do valor para R\$ 300,00.

A Lei n.º 13.982, de 2 de abril de 2020, altera a Lei n.º 8.742, de 7 de dezembro de 1993, para dispor sobre parâmetros adicionais de caracterização da situação de vulnerabilidade social para fins de elegibilidade ao Benefício de Prestação Continuada (BPC), e estabelece medidas excepcionais de proteção social a serem adotadas durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) responsável pelo surto de 2019, a que se refere a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Em seu artigo 2º, inciso VI, alínea c, dispõe que, durante o período de três meses, a contar da publicação da lei, seria concedido auxílio emergencial no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) mensais ao trabalhador que exercesse atividade na condição de trabalhador intermitente inativo (BRASIL, 2020c), considerando trabalhador intermitente inativo aquele que é formalmente contratado, mas não está sendo chamado para laborar.

Nessa bifurcação entre medidas de proteção social ao emprego formal e medidas voltadas a trabalhadores que vivenciam outras formas de inserção no trabalho, a inadequação do trabalhador contratado de forma intermitente ao conjunto dos empregados fica evidenciada:

ante a incompatibilidade do contrato de trabalho intermitente com dinâmicas como a de antecipação de férias, suspensão contratual e redução de jornada, a inclusão do trabalhador contratado nesses moldes na cobertura da MP n.º 927 (cuja vigência se encerrou em 19/7/2020) e da Lei n.º 14.020/20, que cuidam especificamente dos trabalhadores com vínculo empregatício, na maior parte das disposições, não faria sentido.

Isso porque, embora a legislação reformada assegure ao trabalhador intermitente o recebimento do valor proporcional à remuneração de férias acrescida da gratificação de 1/3 diluído na remuneração concernente a cada engajamento, o artigo 452-A, parágrafo 9º da CLT, dispõe que “a cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador” (BRASIL, 2017, p. 03). Os termos da legislação desnaturam o conceito de férias ao prever a fruição do repouso pelo trabalhador intermitente, sem assegurar que esse período seria suportado financeiramente pelo empregador, nem mesmo naquelas situações em que os engajamentos no ano anterior, com os respectivos pagamentos proporcionais, não tenham sido suficientes para integralizar a remuneração de um mês de férias.

É por isso que a regulação do contrato intermitente realizada pela reforma trabalhista, ao monetizar o direito a férias, não assegura sua efetiva fruição remunerada ao trabalhador. O direito assegurado ao trabalhador é apenas o de não ser convocado, no período arbitrariamente intitulado como férias, mas sem correspondência ao seu sentido constitucional. Por outro lado, a prerrogativa de não convocar trabalho e não remunerar sempre faz parte do poder do empregador no contrato intermitente, não alcançando este, portanto, qualquer vantagem adicional com a possibilidade de antecipação de férias prevista na MP 927/2020.

Por outro lado, carecem de utilidade, para aquele que emprega por meio do contrato intermitente, as possibilidades de redução de salário e jornada, pois essa maleabilidade já integra originalmente o contrato intermitente por meio da oscilação de oferta de trabalho. O mesmo se diz quanto à possibilidade de suspensão contratual, já que essa se confundiria com a faculdade assegurada pela lei do empregador intermitente de não recrutar trabalho, prática que ele, aliás, pode, nos termos da regulação instituída pela Lei 13.467/2017, realizar sem que o trabalhador receba nenhum tipo de benefício em contrapartida, tal como cristalizado na Lei n.º 14.020/2020.

Diante disso, como visto, o artigo 18, *caput* e parágrafos seguintes, da Lei n.º 14.020/20, assegurou, de forma especial, o direito ao benefício emergencial mensal no valor fixo de R\$ 600,00 (seiscentos reais), pelo período de três meses, independentemente de suspensão contratual ou redução de salário e jornada.

Na outra alternativa protetiva, tampouco faria sentido enquadrar sujeitos que supostamente possuem um vínculo de emprego como beneficiários de um auxílio emergencial de espectro limitado àqueles trabalhadores sem vínculo de emprego que foram afetados no rendimento do seu trabalho (conjunto dos informais, desempregados, MEIs, trabalhadores por conta própria sem renda). Entretanto, coube à Lei 13.982/2020 identificar a figura do

intermitente inativo, que nesse texto foi denominado de “empregado desempregado”, para integrá-lo ao conjunto dos trabalhadores sem vínculo formal de emprego que estão em situação de vulnerabilidade econômica e torná-lo elegível ao benefício assistencial.

A solução, que escancara a condição precária que é inerente ao contrato de trabalho intermitente e que não se mostra apta a ser sanada por ajustes superficiais nessa estrutura contratual, foi alocar os empregados intermitentes numa condição mista que, na prática, lhes assegura a mesma condição que foi emprestada aos informais e demais trabalhadores sem vínculo de emprego, mas, juridicamente, o faz como se essa fosse uma condição especial inserida na própria Lei n.º 14.020/20, que cuida dos trabalhadores com vínculo de emprego, ou uma condição accidental de inatividade, nos termos previstos na Lei 13.982/2020.

A incongruência da inclusão do trabalhador intermitente como modalidade de empregado, e a incapacidade dessa forma contratual atípica de diferenciar esse trabalhador em relação ao conjunto precário da informalidade, está reconhecida no próprio trato legislativo da pandemia promovido pela legislação de emergência.

Como sustentar então a constitucionalidade de um contrato que se afirma como contrato de emprego, mas no qual os trabalhadores por ele envolvidos precisam acessar, em contextos de adversidade, não a tela pública de proteção destinada aos empregados, mas aquela destinada aos desempregados e informais?

Projeto de Lei n.º 685 de 17 de março de 2020

Considerando que o enredo vislumbrado na pandemia remonta a um caráter *sui generis* do contrato de trabalho intermitente, a pesquisa orientou-se a investigar projetos de lei voltados especialmente a esses trabalhadores, no cenário pandêmico, para análise específica.

Ao pesquisar, no site do Congresso Nacional, Projetos de Lei e outras proposições apresentados no ano de 2020 (quando começou a pandemia sanitária no Brasil), utilizando como argumento de busca a palavra “intermitente”, são alcançados cinco resultados: duas proposições que foram objeto de vetos (um à MP n.º 936/20 e outro ao PL n.º 873/20, posteriormente convertido na Lei 13.998/2020); os Projetos de Lei n.º 1.162 (que acrescenta o parágrafo 2º-A ao art. 3º da Lei n.º 13.979/2020, norma geral de emergência pandêmica, aprovada em fevereiro de 2020, cujo trâmite foi considerado prejudicado) e n.º 1.065 (que objetivava instituir o Benefício Emergencial aos Trabalhadores e que resultou arquivado, dando lugar à MP 936, em seguida convertida na Lei n.º 14.020); e a Medida Provisória n.º 936/20, já analisada neste artigo.

Ao fazer essa mesma busca no site da Câmara dos Deputados, até a data de submissão deste artigo, apenas se obteve como resultado o Projeto de Lei n.º 685.

Passa-se, então, à análise do Projeto de lei n.º 685, ainda em tramitação.

No dia 17 de março de 2020, o Deputado João Daniel (PT/SE) apresentou o Projeto de Lei n.º 685/2020 que visa a alterar a Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017 – Reforma Trabalhista. Ele

propõe incluir o parágrafo décimo no artigo 452-A da CLT, para afirmar que: “será pago ao trabalhador intermitente, no mínimo o valor igual ao salário recebido no mês imediatamente anterior, afetado por pandemia manifestada pela OMS” (BRASIL, 2020b, p. 1). Esse PL apresenta como justificativa o argumento de garantir uma renda mínima para o trabalhador intermitente que, de alguma forma, está sendo atingido pela pandemia.

Posteriormente, em 14 de abril de 2020, o Deputado João Daniel apresentou o Requerimento n.º 672/2020 requerendo a apensação do Projeto de Lei n.º 685/2020 ao PL n.º 873/2020, sob a justificativa de que ambos versam sobre auxílio-financeiro às pessoas que sofreram com a perda de renda por causa da pandemia do coronavírus (BRASIL, 2020b). Contudo, esse requerimento não foi recebido pela Mesa Diretora do Senado, sob a justificativa de que o objeto da proposição ainda está pendente de despacho inicial (BRASIL, 2020b). Até o momento, essa é a situação do processo legislativo de ambos os projetos de lei.

O Projeto de Lei n.º 873, de 3 de abril de 2020, foi apresentado pelo senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP) objetivando alterar a Lei n.º 13.982, de 2 de abril de 2020, a fim de modificar algumas regras do auxílio emergencial e vedar a suspensão de benefícios previdenciários e assistenciais para idosos, pessoas com deficiência e pessoas com enfermidade grave, enquanto durar a pandemia da covid-19. No dia 14 de abril de 2020, esse PL foi convertido na Lei n.º 13.998 (que altera a Lei n.º 13.982/2020 sobre o auxílio emergencial), com veto quanto aos dispositivos que discutiam trabalho intermitente (BRASIL, 2020c).

As diversas medidas legislativas objetivam assegurar uma renda mínima ao trabalhador intermitente durante a pandemia, analisadas no tópico anterior, bem como aquelas que propõem que o trabalhador intermitente receba o salário, no mínimo, igual ao percebido no mês imediatamente anterior, como o PL n.º 685, reconhecem, indiretamente, que essa forma contratual não garante uma renda básica ao trabalhador, não cumprindo, portanto, a função social do trabalho constitucionalmente assegurada.

As propostas do PL n.º 685 são tímidas e sequer avançam no sentido de identificar uma média salarial dos meses em que esteve o trabalhador contratado, assim como não logra fazer frente, na pandemia, às inseguranças inerentes ao contrato intermitente. Apontamos, nessa altura, três problemas de execução do referido projeto.

O primeiro é que existem contratos ativos nos quais o trabalhador nunca foi chamado para laborar e, portanto, não possui uma referência salarial prévia a ser considerada. Esse foi o caso do trabalhador reclamante no processo de n.º 1000534-60.2019.5.02.0007 (7ª Vara do Trabalho de São Paulo), que foi contratado como pedreiro, na modalidade intermitente, entretanto, durante todo o período contratual (23/08/2018 até 10/01/2019), jamais foi convocado para laborar ou recebeu um salário. Por esse motivo, propôs uma Reclamação Trabalhista na Justiça do Trabalho pedindo a rescisão do seu contrato de trabalho intermitente.

Segundo, o contrato de trabalho intermitente não garante um salário-mínimo mensal, portanto, o trabalhador, ainda que ativo e contando com alguma frequência na convocação para

prestação de serviços, pode ter percebido, no “mês imediatamente anterior”, renda irrisória e insuficiente para satisfazer suas necessidades básicas naquele mês ou nos futuros que a ele porventura fossem equiparados. A questão é que, mesmo fora de um contexto pandêmico, o contrato já não promovia uma segurança social mínima a quem trabalhava, razão por que reproduzir as condições experimentadas no período da atividade apenas reproduz tais inseguranças.

Terceiro, devido à morosidade do processo legislativo brasileiro, bem como à conjuntura política adversa ao aprimoramento de políticas sociais, a viabilidade desse PL resta prejudicada.

Observa-se, portanto, que a excepcional atenção do Poder Legislativo a essa figura que foi forjada a partir do permissivo da Reforma Trabalhista revela-se insuficiente para enfrentar as problemáticas centrais do contrato de trabalho intermitente.

Considerações finais

A crise proveniente da pandemia da covid-19 está longe de ser fruto do acaso. Ela é um concreto resultado da racionalidade capitalista, da lógica das crises estruturais do capital, que se aprofundou com a implantação das políticas neoliberais. A história da humanidade está entrelaçada com a dos sistemas econômicos vigentes, de modo que a forma de reprodução do capital é indissociável dos resultados produzidos pelas intervenções humanas no meio ambiente.

Portanto, mesmo que as mutações virais sejam comuns, a forma como elas impactam a vida humana é resultado direto das políticas econômicas e sociais adotadas em determinado contexto histórico. O mundo globalizado contribuiu para disseminação do coronavírus, e a forma que cada Estado estrutura seus sistemas de saúde, bem como suas políticas de proteção social, determinará quem sairá primeiro, quem sairá menos afetado e quem sairá por último da crise econômica e sanitária instaladas pela pandemia viral.

As singelas medidas intervencionistas que estão sendo realizadas pelo governo brasileiro são insuficientes para amparar os diversos níveis de vulnerabilidade identificados na população brasileira em face da crise e foram construídas dentro da própria lógica neoliberal, sem inflexões. Mesmo esses poucos acenos não podem ser lidos, outrossim, como concessão estatal, mas sim como fruto de um intenso processo de reivindicação social, seja por meio das redes sociais ou da atuação dos sindicatos e organizações políticas.

As medidas institucionais em relação ao contrato de trabalho intermitente esgarçam as contradições da inserção desse tipo contratual na CLT pela Reforma Trabalhista de 2017, visto que esse reproduz insegurança e vulnerabilidade e contribui para um “nivelamento por baixo” do nosso mercado de trabalho.

Os acenos dos Poderes Executivo e Legislativo em relação aos trabalhadores intermitentes, além de manifestamente insuficientes para sanar as deficiências inerentes a esse modelo contratual, que se multiplicam no cenário pandêmico, revelam um reconhecimento estatal, mesmo que indireto, de que a forma contratual intermitente é um nicho de precariedade dentro

da categoria do emprego e que o empregado contratado por essa modalidade ostenta a condição *sui generis* de um desempregado com carteira assinada, que precisa transitar artificialmente entre políticas de assistência e políticas de proteção ao emprego.

Referências

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus: O trabalho sob fogo cruzado.** São Paulo: Boitempo, 2020. *E-book*.

BIAVASCHI, Magda; KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Emprego, trabalho e renda para garantir o direito à vida. **Nexo Jornal**, Debate, 17 abr. 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/ensaio/debate/2020/Emprego-trabalho-e-renda-para-garantir-o-direito-%C3%A0-vida>. Acesso em: 13 jun. 2020.

BOITO JR., Armando. As relações de classe na nova fase do neoliberalismo brasileiro. *In*: CAETANO, Gerardo Hargain (comp.). **Sujetos sociales y nuevas formas de protesta en la historia reciente de América Latina.** Buenos Aires: Clacso, 2006. p. 271-296.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo.** São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRASIL. **Medida Provisória n.º 936, de 20 de março de 2020.** Altera a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para dispor sobre procedimentos para aquisição de bens, serviços e insumos destinados ao enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus. Brasília: Presidência da República, [2020a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv926.htm. Acesso em: 10 jun. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei Ordinária n.º 685, de 17 de abril de 2020.** Altera a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 que “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: Câmara dos Deputados, [2020b]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2239433>. Acesso em: 10 jun. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei Ordinária n.º 873, de 03 de abril de 2020.** Altera a Lei n.º 13.982, de 2 de abril de 2020, para promover modificações nas regras do auxílio emergencial; veda a suspensão de benefícios previdenciários e assistenciais para idosos, pessoas com deficiência ou pessoas com enfermidade grave, enquanto durar a Pandemia da covid-19; e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, [2020c]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2242868>. Acesso em: 10 jun. 2020.

BRASIL. **Lei n.º 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. Acesso em: 27 jun. 2017.

BRASIL. **Lei n.º 14.020, de 6 de julho de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n.º 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei n.º 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis n.ºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília: Congresso Nacional, [2020d]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Lei/L14020.htm. Acesso em: 09 jul. 2020.

- DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, Trabalho e Emprego**. São Paulo: LTr, 2006.
- 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 maio 2019.
- DIEESE. **Contrato de Trabalho Intermitente**. São Paulo: Dieese, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2017/contratoIntermitente.html>. Acesso em: 12 maio 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. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Cadernos CRH**, Salvador, v. 24, n. 1, p. 37-57, jan./dez. 2011.
- FERNANDES, Cíntia Roberta da Cunha. Contrato de Trabalho Intermitente. Salário-Mínimo e Piso profissional. Multa. Inconstitucionalidade. *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 maio 2020.
- 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; SOUZA, Ilan Fonseca; LIMA, Uallace Moreira. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais da reforma trabalhista: análise de experiências internacionais. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-251, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/dsTTpsZR6L9KNY4ShBCWTDw/?lang=pt#>. Acesso em: 02 jul. 2020.
- HARVEY, David. Política anticapitalista em tempos de coronavírus. **Blog da Boitempo**, São Paulo, 24 mar. 2020. Disponível em: <https://jacobin.com.br/2020/03/politica-anticapitalista-em-tempos-de-coronavirus/>. Acesso em: 02 jul. 2020.
- KREIN, José Dari. As formas de contratação flexível no Brasil. *In: As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil*. São Paulo: LTr, 2013. p. 115-207.
- 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.
- MASCARO, Alysson Leandro. **Crise e pandemia**. São Paulo: Boitempo, 2020. *E-book*.
- PAIM, Jairnilson Silva. Sistema Único de Saúde (SUS) aos 30 anos. **Ciência & Saúde Coletiva**, Salvador, v. 23, n. 06, p. 1723-1728, jun. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/29600/1/Artigo%202020Jairnilson%20Paim.%202018.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2021.
- TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al.* **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. São Paulo: UNICAMP, 2017.
- SANTOS, Wanderley Guilherme. **Cidadania e justiça**. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

Recebido em: 31/07/2020

Aceito em: 02/10/2020