

A reforma trabalhista no Brasil e o dever de respeito aos princípios enquanto presunções a priori para o direito: contrato intermitente e os empregados fora da linha

The new labor law in Brazil and the respect to the principles as a priori presumptions for law: the intermittent contract and the out of the line employees

Isabele Bandeira de Moraes D'Angelo

Doutora e Mestra em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Advogada; Professora Adjunta da Universidade de Pernambuco – UPE

Membro da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho; Membro da Associação Luso Brasileira de Juristas do Trabalho – JUTRA; Líder do Grupo de Pesquisa Direito do Trabalho e os Dilemas da Sociedade Contemporânea; Membro do GPTEC – Grupo de Pesquisa Trabalho Escravo Contemporâneo

Av. Dezanete de Agosto, 2413, apt. 1101, Casa Forte, Recife-PE, Brasil, CEP: 52.061-540

belebm@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-9592-6049>

Lília Carvalho Finelli

Doutoranda, Mestra e bacharela em Direito pela Faculdade de Direito da UFMG

Advogada

Gestora da Pós-graduação da Escola Superior de Advocacia da Ordem dos Advogados do Brasil de Minas Gerais

Rua João Arantes, 200/202, Belo Horizonte-MG, Brasil, CEP: 31.170-240

finelliadv@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-3636-3527>

Maio 2018

RESUMO: Sob o pretexto de um quadro de crise econômica, no ano de 2017, o Brasil promoveu uma drástica reforma em sua legislação trabalhista, a partir da Lei nº 13.467/17, alterada pela Medida Provisória nº 808/17. Uma das modificações introduzidas foi o contrato de trabalho intermitente, a partir do qual o empregador passa a poder requisitar a presença do empregado a qualquer momento, de acordo com sua conveniência e este (o trabalhador) pode ou não aceitar a oferta. O trabalhador intermitente foi chamado pelas autoras de empregado fora da linha, por se tratar de trabalhador fora da esfera de proteção legal celetista e, mesmo após a reforma, laborar em condições precarizantes. A princípio, tal modalidade contratual traria novos postos de trabalho, utilizando os serviços prestados apenas em caso de necessidade. Contudo, a mudança, que contraria a regra geral da jornada de trabalho brasileira, traz diversos questionamentos e prejuízos ao trabalhador, que o Artigo se propõe a responder. A opção metodológica adotada foi avaliar o fenômeno além do olhar da dogmática jurídico-trabalhista tradicional, de modo que o instituto foi cotejado com os princípios trabalhistas, em especial os da Proteção, como também com o Princípio Constitucional Fundamental da Dignidade Humana do Trabalhador, à luz da teoria crítica do Direito do Trabalho desenvolvida por Everaldo Gaspar Andrade.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho Brasileiro; Princípios trabalhistas; Contrato Intermitente; Reforma Trabalhista; MP 808/17; Teoria Crítica.

ABSTRACT: Under the pretext of an economic crisis in 2017, Brazil promoted a drastic reform in its labor legislation, from Law 13467/17, as amended by Provisional Measure No. 808/17. One of the changes introduced was the intermittent work contract, from which the employer can request the presence of the employee at any time, according to his convenience and the employee can accept the offer or not. The intermittent worker was called by the authors of off-line employees, because they were workers outside the sphere of legal protection and, even after the reform, they worked in precarious conditions. In principle, such a contractual modality would bring new jobs, using the services provided only if necessary. However, the change, which is contrary to the general rule of the Brazilian working day, brings several questions and losses to the worker, which the article proposes to respond. The methodological option adopted was to evaluate the phenomenon beyond the view of traditional legal-labor dogmatic, so that the institute was compared with the labor principles, especially those of the Protection and Human Dignity of the Worker, in the light of the critical theory of Labor Law Work developed by Everaldo Gaspar Andrade.

KEY WORDS: Brazilian Labor Law; Labor principles; Intermittent Contract; Labor Reform; MP 808/17; Critical Theory.

SUMÁRIO

1. Introdução
 2. Dos Princípios como presunções a priori para o Direito
 - 2.1. Princípio da proteção
 - 2.2. Princípio da Dignidade da Pessoa Humana
 3. Conexões com o trabalho a tempo parcial
 4. A lógica do capital e suas disrupturas
 5. Trabalhadores fora da linha: a regulamentação celetista do trabalho intermitente e o ponto médio entre prazo determinado e indeterminado
 6. A transubstanciação do ilícito trabalhista: a legitimação de formas de trabalho precarizantes e o efeito backlash
 7. A Hermenêutica estruturante do Direito do Trabalho e a Reforma Trabalhista: a versão da teoria crítica proposta por Everaldo Gaspar Andrade
 8. Conclusões
- Referências Bibliográficas
- Legislação consultada

1. Introdução

O Brasil enfrenta nos últimos anos uma crise sem precedentes em quase todos os setores da vida social. No ano de 2017, os trabalhadores presenciaram a votação e a “imposição” do que se chamou “mini-reforma” da Consolidação das Leis do Trabalho¹, que foi alterada em diversos aspectos.

Muito se indaga acerca da constitucionalidade da reforma promovida, uma vez que, no plano formal, não se cumpriu o procedimento legislativo estabelecido pela Constituição Federal Brasileira² e, sob o aspecto material, as novas regras violam flagrantemente todo o arcabouço principiológico juslaboral e constitucional fundamental³.

O presente estudo elegeu, dentre as diversas alterações abordar, o contrato intermitente, que foi inserido pela Lei nº 13.467/17⁴ e teve sua posterior e rápida alteração pela Medida Provisória 808/17⁵, o que faz com que seu estudo seja primordial.

Antes mesmo da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, empresas de um determinado grupo econômico quiseram aplicar a ideia do trabalho intermitente e anunciaram 70 vagas com esse objetivo. O trabalho ocorreria aos sábados e domingos, com cinco horas de duração em cada dia, pelo valor de R\$4,45 a hora.⁶

As situações trazidas pela mudança da legislação chamaram a atenção das autoras para diversas condições de trabalho que, antes da reforma trabalhista, seriam proibidas de serem impostas aos trabalhadores em condição de emprego, seja por serem demasiadamente precarizantes, seja por inverterem a regras da assunção do risco empresarial por parte do empregador. A exploração do trabalho intermitente da forma proposta, ao transformar condições precárias de trabalho, antes exceção, em regra transformou os trabalhadores

¹ BRASIL, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

² O Brasil adota o sistema bicameral e de acordo com a nossa Constituição Federal, quando o projeto de lei é proposto pela Câmara dos Deputados, o Senado Federal cumpre o papel de casa revisora. No caso particular da Lei nº 13.467/17, o Senado, por questões políticas (havia o interesse do Governo Federal na aprovação rápida da reforma) não se desincumbiu de seu papel indelegável de revisor. Para a aprovação, foi estabelecido que as irregularidades apontadas no projeto seriam “saneadas” com a Medida Provisória 808/17.

³ Mesmo que superada a inconstitucionalidade formal por falta de cumprimento do Senado Federal de suas prerrogativas, materialmente em seu conteúdo a reforma trabalhista é inconstitucional também materialmente porque viola os princípios fundantes do Direito do Trabalho enquanto ramo autônomo do Direito, como também diversos princípios constitucionais fundamentais, conforme será abordado no presente Artigo.

⁴ BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

⁵ A medida provisória 808/17, conforme explicado na nota de rodapé nº foi elaborada para suprir as irregularidades do projeto de lei apresentado pela câmara dos deputados e foi chamada de “reforma da reforma”. Por se tratar de uma medida provisória, a mesma vigeu até abril de 2018, quando atingiu sua caducidade por não ter sido convertida em lei. (BRASIL. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, 14 nov. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017).

⁶ LUDMILA PIZARRO, Anúncio de vaga para trabalho intermitente revolta a internet, *O Tempo Website*, 28 out. 2017. Disponível em: <<http://www.otempo.com.br/capa/economia/an%C3%BAnuncio-de-vaga-para-trabalho-intermitente-revolta-a-internet-1.1536428>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

intermitentes em empregados fora da linha, por destoarem da proteção tradicional que era antes oferecida pela CLT.

Diante desse caso real, surgem muitas perguntas: o contrato pode ser, de fato, caracterizado como intermitente? Quais consequências traz para a análise do requisito fático-jurídico da não eventualidade? Atinge princípios trabalhistas? Encontra limitação salarial? Indica precarização? Pode ser benéfico e criar novas ondas de emprego?

Serão essas as questões discutidas na sequência, sem se distanciar da necessária teoria crítica do Direito do Trabalho.

O objetivo geral do Artigo é examinar o instituto do trabalho intermitente à luz dos princípios do Direito do Trabalho, considerando sua recente inserção no ordenamento jurídico pátrio. Como objetivos específicos, o leitor poderá entender as origens dessa modalidade contratual e sua utilização na seara internacional, revisando seus conhecimentos prévios sobre a parte principiológica e analisando sua compatibilidade com o Direito do Trabalho e sua função social.

Serão desenvolvidos ainda temas correlatos à teoria crítica do Direito do Trabalho, tendo como marco teórico as ideias de Everaldo Gaspar Lopes de Andrade.

2. Dos Princípios como presunções *a priori* para o Direito

O Direito como fenômeno social possui o propósito de reger a convivência entre as pessoas e o faz traçando regras de conduta. Para tanto, deve acompanhar as muitas mudanças que ocorrem no tecido social, num processo de inovação permanente da ordem jurídica. Assim, o tema de reforma legislativa é assunto cotidiano nesse universo jurídico.

Há muito se fala da necessidade de uma atualização da Consolidação das Leis do Trabalho, tendo em vista que sua promulgação data da década de 1940 e desde lá ocorreram diversas mudanças no mundo do trabalho. Surgiu então a Lei nº 13.467, de 13 de junho de 2017 (Reforma Trabalhista), com vigência em 11 de novembro do mesmo ano, e, na sequência, a Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017 (Reforma da Reforma). Porém, o que deveria ter representado uma ampliação dos cânones da proteção nesse ramo do Direito tem sido a razão de seus pesadelos.

Explica-se: é que quase a totalidade de suas novas disposições, longe de “atualizar” a legislação trabalhista, vem na verdade para retirar direitos historicamente conquistados, num verdadeiro mar de retrocesso. É o que ocorre com a figura do contrato intermitente, a qual após uma análise dos Princípios do Direito do Trabalho como também de Princípios Constitucionais Fundamentais jamais poderia ingressar no subsistema jurídico trabalhista.

Giorgio del Vecchio entendeu em sua obra os princípios como categoria de universalidade ética. Segundo sua ótica, seriam:

"[...] o acto pelo qual a lei ética gera no indivíduo a necessidade ou dever de operar à maneira de princípio autônomo, funda igualmente a faculdade ou o direito de valer como tal ante todos. [...] Como condição objetiva da ética – quer dizer: como princípio do Direito – existe, pois, uma prerrogativa perpétua e inviolável da pessoa, uma pretensão universalmente válida em frente dos restantes"⁷.

Para Gustav Radbruch, por sua vez, o preceito jurídico é reconhecido como realidade referida à ideia de Direito. Portanto, de justiça dirigida às relações dos homens entre si, em que se vislumbra seu caráter social. De tal forma que o Direito seria "um complexo de normas gerais, visando à vida de relação que é a vida dos homens em comum"⁸.

Assim, não seria possível obter um conceito de ciência jurídica a partir de uma observação dos diversos fenômenos jurídicos, ou melhor, indutivamente, mas apenas dedutivamente. Segundo o autor, "o *apriorismo* é um conceito relacionador que serve para caracterizar relações entre determinados outros conceitos e certos factos"⁹.

Em sua obra clássica, Miguel Reale entende os princípios como "enunciados lógicos admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber"¹⁰. Assim, os princípios seriam "verdades fundantes" de um sistema de conhecimento, como tais admitidos, por serem evidentes ou por terem sido comprovados, mas também por motivos de ordem prática, de caráter operacional.

Os princípios fundamentais do Direito revelam os valores da vida jurídica de nosso tempo. Contudo, infelizmente o que se observa ultimamente é que os direitos do homem têm sido encobertos, esvaziados e – porque não dizer – transubstanciados por construções econômicas e ideológicas do tipo "ordem", "não reclame, trabalhe!". Nos últimos tempos esses mantras têm contaminado o discurso normativo, mormente nos ramos do Direito que protegem as minorias econômicas, como o do Trabalho.

A neutralização ideológica é tal que transforma a função eventualmente modificadora dos direitos do homem em algo legitimador dos meios, ao contrário dos fins, o que tem promovido uma série de deslegitimações de discurso e vem justificando diversas formas de totalitarismo ao longo da História.

Os Princípios do Direito do Trabalho foram consolidados pelo uruguaio Américo Plá Rodriguez, em sua obra Princípios de Direito do Trabalho. O autor os reuniu da seguinte forma: 1) princípio de proteção, que, para ele, possuía três variáveis ou sub-princípios, o *in dubio pro-operario*, a regra de aplicação da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica; 2) princípio da irrenunciabilidade dos direitos; 3) princípio da continuidade da

⁷ GIORGIO DEL VECCHIO. *Lições de Filosofia do Direito*. Coimbra: Armenio Amado, 1979. p. 571.

⁸ GUSTAV RADBRUCH. *Filosofia do Direito*. Coimbra: Armenio Amado, 1997. p. 93.

⁹ GUSTAV RADBRUCH. *Filosofia do Direito*. Coimbra: Armenio Amado, 1997. p. 95.

¹⁰ MIGUEL REALE. *Lições Preliminares de Direito*. 23. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 299.

relação de emprego; 4) princípio da primazia da realidade; 5) princípio da razoabilidade; e 6) princípio da boa-fé.¹¹

Ao descrever os princípios, os considerou como “algo mais geral do que uma norma, porque serve para inspirá-la, para entendê-la, para supri-la”¹²; ou como base geral em que repousa o ordenamento, um sentido da legislação. Em assim sendo, todo princípio constituiria uma maneira de harmonizar as normas, servindo para relacioná-las entre si, promovendo a unidade do ordenamento.

As autoras do presente Artigo decidiram, entre os princípios acima relacionados, tratar de dois em específico: o da Proteção – princípio específico do Direito do Trabalho e o Princípio da Dignidade Humana do Trabalhador – Princípio Constitucional Fundamental aplicado ao Direito do Trabalho, que serão a seguir detalhados de forma breve e introdutória.

2.1. Princípio da proteção

É tal Princípio o corolário das normas em Direito do trabalho, tanto assim que Américo Plá Rodriguez o tratou como o princípio fundamental, a partir do qual derivam diretamente três outros subprincípios: *in dubio pro-operario*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica.

Traz em si a presunção de que, se o Direito do Trabalho rege as relações de partes que são ontologicamente desiguais desde o seu começo, deve-se proteger a parte juridicamente mais frágil de tal relação: o empregado. Assim, quando da interpretação e aplicação das normas jurídicas destinadas a disciplinar essas relações, o intérprete e o aplicador do Direito devem, em caso de dúvida, privilegiar a parte mais fraca, o empregado. Da mesma forma, toda vez que houver mais de um enunciado normativo disciplinando a matéria, deve-se aplicar aquele que for mais benéfico ao trabalhador.

Nas palavras de Pinho Pedreira, o princípio da proteção é o mais relevante e mais geral e dele derivam os demais. E conclui afirmando que “a proteção do trabalhador é causa e fim do Direito do Trabalho”¹³.

A partir da leitura do texto consolidado antes da Reforma, em seus Artigos 9º, 444, 468, observa-se que os direitos conferidos ao trabalhador são, antes de tudo, irrenunciáveis, dado o seu caráter tutelar. É a partir da proteção que o ordenamento jurídico brasileiro entende serem tais direitos indisponíveis, inderrogáveis e de ordem pública.

É necessário compreender, conforme foi dito acima, que as relações laborais sofreram diversas mudanças ao longo do tempo com o aparecimento de inúmeras possibilidades não previstas na era da industrialização. Contudo, a História tem mostrado que foi a classe

¹¹ AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.

¹² AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2015. p. 20.

¹³ LUÍS DE PINHO PEDREIRA DA SILVA. *Principiologia de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999. p. 24.

capitalista quem inventou o Estado Liberal e assumiu o controle da edição das leis. O que se percebe cada vez mais é que todo conteúdo normativo veio e vem para benefício dessa classe dominante.

2.2. Princípio da Dignidade Humana

O controle de edição de leis advindo do Estado Liberal beneficia a classe dominante, porém, existem mecanismos no Direito que a ela se contrapõem. Isso porque, para que o sistema capitalista se mantenha, os dois lados da engrenagem devem também funcionar.

Assim, se direitos são concedidos aos trabalhadores, o motivo não é benesse estatal, mas a manutenção de um pacto que envolve os participantes desse mesmo Estado. Cabe aos ramos protetivos, no entanto, lutar para contrabalancear as injustiças, razão pela qual sempre se afirmou que o Direito do Trabalho tem como um de seus objetivos a Justiça Social.

Por isso, em termos de atualização, entendem as autoras que o Princípio da Proteção deveria ter sido ampliado a fim de proteger todos aqueles que pretendem viver de um trabalho ou de uma renda compatíveis com uma vida digna. Por isso afirma Everaldo Gaspar Andrade que:

“[...] um novo Direito do Trabalho verdadeiramente universal cujo sentido protetor será irreversivelmente alargado deve abrigar todos os que desejam viver de um trabalho ou de uma renda compatíveis com a dignidade humana. A proteção da vida, através do trabalho livre, eis o contraponto à ideologia do trabalho – dever – apartado da vida, vendido e comprado no interior das organizações produtivas”¹⁴.

E essa necessidade vem expressa em outro princípio, o da dignidade da pessoa humana.

O Princípio da Proteção, por se tratar o Direito do Trabalho de Direito Humano Fundamental, está voltado para uma nova concepção de exercício de cidadania a qual dever ser ampliada pelas razões já acima expostas. E, nesse sentido, o Princípio da Dignidade busca evitar a transformação do trabalho em mercadoria, humanizando a ele e ao trabalhador.

Para compreender o papel desses dois princípios na atualidade, no entanto, se mostra necessário, antes, realizar uma incursão na lógica do capital e em suas disrupturas, processos que rompem irremediavelmente com a mesma lógica. Entendendo esse ponto, logo ficará claro que o caso concreto em análise, no qual o trabalho é ofertado sem garantias e mais à semelhança do trabalho a tempo parcial, obedece nada mais que à lógica capitalista.

¹⁴ EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE. *Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teórico-filosóficos: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto*. São Paulo: LTr, 2008. p. 87.

3. Conexões com o trabalho a tempo parcial

Ao analisar um caso em concreto, é possível perceber conexões entre o conceito amplo e indefinido de trabalho intermitente e trabalho a tempo parcial. Isso porque o trabalho a tempo parcial, mesmo após suas alterações pela Reforma Trabalhista, tem o intuito de, uma vez mais, fazer coincidir as parcelas salariais com o número exato de horas trabalhadas. Assim, se possibilita ao empregador ter empregados que trabalhem menos horas, ganhando um salário menor.

A nova modalidade de tempo parcial foi definida pela Reforma como:

“Artigo 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

.....

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no Artigo 130 desta Consolidação.” (NR)¹⁵

Diz a mesma lei que:

“§ 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

¹⁵ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria”¹⁶.

Qual seria, então, a diferença entre um empregado trabalhar em qualquer dia da semana, em qualquer horário, desde que não ultrapasse 30 horas semanais (se não for prestar horas extras) ou 26 horas semanais (se for prestar até 6 horas extras)? No segundo caso, fica mais fácil ainda de compreender que o trabalho intermitente é a mesma coisa: se o empregado a tempo parcial no regime de 26 horas semanais é demandado para trabalhar só 4 horas por semana e, em algumas, trabalha 4 a mais, em outras trabalha 2, em outras não trabalha nenhuma, a prestação de serviço poderia, na redação do Artigo 443, §3º, ser considerada descontínua.

No entanto, para o parcial, os direitos são assegurados. Já para o intermitente, vários são suprimidos. Isso se encaixa perfeitamente no que se demonstrará a seguir, com a lógica do capital e suas disrupturas.

4. A lógica do capital e suas disrupturas

Diante do contexto de crise de superprodução e sobreacumulação, o novo modelo de desenvolvimento capitalista – de acumulação flexível – modificou a forma de controlar do metabolismo social.

Assim, ao se pensar na produção de subjetividade numa sociedade de controle, deve-se atentar para os atuais mecanismos de subjetivação do capitalismo contemporâneo e suas estratégias modulares de intervenção, sedução e captura que, conforme será visto mais adiante, ao mesmo tempo, associam liberação e dispersão com adesão voluntária e produtividade eficazmente controladas.

A proposta do capital para os seres trabalhadores consiste no sociometabolismo da barbárie. Esse propósito é percebido claramente a partir da desconstrução da ideia do ser humano genérico, já que, “como decorrência do movimento da precarização estrutural do trabalho instaurou-se a nova precariedade salarial caracterizada pela insegurança laboral”¹⁷.

Na obra *Capitalismo Contemporâneo e Guerras Estéticas*, Maurizio Lazzarato afirma que o capitalismo atual adota a ideia fluida da empresa, a partir da qual utiliza técnicas para

¹⁶ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

¹⁷ GIOVANNI ALVES. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011. p. 37.

viabilizar a criação de mundos de mercado e de subjetividades para integrar tais mundos.¹⁸ Neste ponto convém explicar o que entende Deleuze sobre as diferenças entre fábrica e empresa: enquanto que na fábrica (toyotismo), o trabalhador se via confinado em espaço definido, na empresa (acumulação flexível), que para Deleuze é “uma alma, um gás”, existe um regime que promove flexibilização e captura participação ativa, se faz presente em todos os lugares, acompanhando inclusive o próprio trabalhador aonde quer que vá.¹⁹

E isso ocorre de tal forma que a empresa investe em pesquisa, em *marketing*, entre outros; de modo que na verdade seu papel não é de criar mercadoria, mas sim o mundo e o contexto onde a mercadoria existe; a empresa não cria o sujeito, mas sim o mundo onde esse sujeito existe. Assim, todos os serviços, os produtos e sobretudo os produtores/consumidores devem corresponder a esse mundo. Desse modo o capitalismo captura a crítica e a subjetividade social a fim de construir a correspondência entre os consumidores/trabalhadores e seu mundo.

Há então, inegavelmente, por parte do sistema capitalista, uma produção de subjetividades em escala industrial orquestrada por sua lógica de funcionamento do momento em escala internacional. Nas palavras de Guattari e Rolnik, “a ordem capitalística produz os modos das relações humanas até em suas representações inconscientes: os modos como se trabalha, como se é ensinado, como se ama [...]”²⁰.

As formas de trabalho cada vez mais flexíveis promoveram rupturas nas formas de contratação, de remuneração e ainda na jornada de trabalho. Em títulos posteriores, as autoras do presente estudo demonstrarão como tal técnica de captura da crítica e da subjetividade social passa por um processo de transubstanciação e se consolida na norma trabalhista.

As jornadas de trabalho cada vez mais intermináveis (pois o trabalho acompanha o trabalhador para além da empresa) corroeram o espaço-tempo de formação de sujeitos humanos, o que aumentou a autoalienação do homem que trabalha. Nesse caso, transubstanciou-se a cotidianidade das individualidades pessoais, com a redução da vida pessoal à dinâmica estranhada do trabalho assalariado. Atualmente, para o capitalismo global, houve a redução da ideia do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria.

A crise, associada à incerteza e à instabilidade das novas modalidades de contratação, e a remuneração flexível promoveram drásticas alterações nas interações dos trabalhadores com outros trabalhadores – dimensão de sociabilidade. Ressalte-se que a dualização do assalariado, no sentido de diversificar ao extremo as condições de salário que são instituídas inclusive dentro dos mesmos locais de trabalho, foi profundamente analisada pelo prof. Dr.

¹⁸ MAURIZIO LAZZARATO. Créer des mondes. Capitalisme contemporain et guerres esthétiques. In: *Multitudes*, 15 Art Contemporain. La recherche du dehor. Paris: Hiver, 2004. Disponível em: <http://multitudes.samizdat.net/article.php3?id_article=1285>. Acesso em: 20 nov. 2017.

¹⁹ GILLES DELEUZE. Post-scriptum sobre as sociedades de controle. In: *Conversações*. Trad. de Peter Pál PelbArtigo Rio de Janeiro: Ed. 34, 1992.

²⁰ FELIX GUATTARI E SUELY ROLNIK. *Micropolítica*: cartografias do desejo. Rio de Janeiro: Vozes, 1986. p. 42.

Everaldo Gaspar Andrade²¹ em Artigo na revista *Duc in altum*. O autor demonstrou, dessa maneira, que se modificou também de forma subjetiva a relação do próprio homem consigo mesmo – dimensão da autorreferência pessoal, ressignificação já analisada em trabalhos anteriores de uma das autoras.²²

Instaurou-se, então, uma crise nos três aspectos da subjetividade humana: a crise da vida pessoal, a crise de sociabilidade e a crise de autorreferência pessoal. De forma mais moderna, entendem as autoras deste Artigo ser esse o significado mais apropriado da precarização do trabalhador. Para os padrões atuais, a fim de que se atinja a exata compreensão é imprescindível a redefinição do conceito de precarização do trabalho a partir da ressignificação do conceito de força de trabalho, que passa a admitir mais uma possibilidade: como mercadoria e trabalho vivo. Sob essa nova perspectiva, as individualidades pessoais de classe, homens e mulheres que trabalham, podem ser consideradas tanto como mera força de trabalho quanto como mercadoria; ou como trabalho vivo no sentido de “ser humano genérico”.

Lukács cunhou a expressão “homem que trabalha”.²³ Ao fazê-lo, chamou atenção para a separação histórico-ontológica que se apresenta nas individualidades pessoais de classe. No sistema capitalista, o trabalhador assalariado é homem/mercadoria; mas também é homem/ser genérico, tendo Giovanni Alves denominado este segundo trabalho de “trabalho vivo”, pois em seu entender o homem, em sua ontológica, é um animal que se fez homem pelo trabalho.²⁴ Assim, a atual precarização do trabalho, comandada pelo capitalismo global, vai além da mera “precarização do trabalho”, pois não se trata apenas da precarização do contrato de trabalho, do salário ou da mercadoria força de trabalho. Vai além, pois constitui a “precarização do homem que trabalha”, no sentido de degradação do homem em sua condição de ser genérico.

De modo que o novo metabolismo social do trabalho que foi tratado no início do texto não pode ser visto apenas no sentido de cuidar de novas formas de consumo da força de trabalho como mercadoria, mas sim dos novos modos de (des)constituição da pessoa humana e seus atributos não elimináveis (alteridade, individualidade e subjetividade), tudo isso para atender às demandas da economia.

²¹ EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE. As relações individuais e coletivas de trabalho no contexto da dualização do assalariado, da teoria organizacional crítica e das teorias dos movimentos sociais: para uma reconfiguração hermenêutica sobre o fenômeno terceirização. *Revista Duc In Altum Caderno de Direito*, vol. 6, p. 61-101, nº 10, jul-dez. 2014. Disponível em: <<http://www.faculdedamas.edu.br/revistas/index.php/cihjur/article/view/380>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

²² ISABELE BANDEIRA DE MORAES D'ANGELO E EMMANUELE BANDEIRA DE MORAES COSTA. A ressignificação do trabalho subordinado como objeto do direito do trabalho: entre a teoria jurídico-trabalhista clássica e a teoria organizacional conservadora, o trabalho como ontologia do ser social. *Revista Duc In Altum Caderno de Direito*, vol. 6, p. 61-101, nº 10, jul-dez. 2014. Disponível em: <<http://www.faculdedamas.edu.br/revistas/index.php/cihjur/article/view/380>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

²³ GYÖRGY LUKÁCS. As Bases Ontológicas da Atividade e do Pensamento do Homem. *Revista Temas*, São Paulo: Ciências Humanas, n. 4, 1978. Disponível em: <http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/sem_pedagogica/fev_2009/bases_ontologicas_pensamento_atividade_homem_lukacs.pdf>. Acesso em: 20 nov. 2017.

²⁴ GIOVANNI ALVES. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011.

É exatamente nesse sentido que a Lei nº 13.467/17 iniciou um processo de apropriação e captura, transformando o que antes era ilícito, impraticável, indecente, em normal e “regulamentado”. Um dos exemplos disso é o próprio trabalho intermitente.

5. Empregados fora da linha: a legitimação/regulamentação celetista do trabalho intermitente

As regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) sempre foram claras e, às vezes, claras demais: o maior detentor de sua proteção é o empregado, a pessoa física que trabalha com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação. Embora esses elementos possuam níveis de ocorrência, sua caracterização – quase – sempre os fazia cair na rede de proteção ampla do trabalho.

Alguns, no entanto, sempre ficaram de fora. Uns por escolha do legislador, como as domésticas e os estagiários, outros, os que chamamos no presente estudo de “fora da linha”, como no caso dos autônomos e dos próprios trabalhadores intermitentes, a quem o legislador não permitia explorar na condição de empregado, uma vez que para a CLT antiga cabia ao empregador arcar com o tempo à disposição do empregado ainda que não produtivo.²⁵ Noutros casos, ainda, eram protegidos independentemente de sua característica tênue, a exemplo dos que trabalham em regimes mais espaçados ou os que ganham quantia que, em teoria, poderia diminuir o pressuposto da subordinação.

Com a Lei nº 13.467/17, essa lógica foi invertida, transubstanciando o ilícito no lícito e a exceção na regra, como ocorre, voltamos a afirmar, no trabalho intermitente. Isso porque se atinge, aqui, o pressuposto fático-jurídico da não eventualidade, que se relaciona ao ponto médio – a nosso ver inexistente – entre contrato a prazo determinado e a prazo indeterminado.

A reforma trabalhista ao consagrar e legitimar situações jurídicas antes inexistentes e inaceitáveis – como ocorreu com a regulamentação do trabalho intermitente – desrespeitou todo um arcabouço principiológico anterior existente, a saber: os Princípios específicos do Direito do Trabalho e os Princípios Constitucionais Fundamentais.

Para compreender essa situação, deve-se recordar que os contratos de trabalho, quanto à classificação temporal, sempre se dividiram entre a regra (indeterminados) e a exceção (determinados). A partir de agora, outro tipo, antes impensável, foi criado, o trabalho intermitente. De acordo com a inserção:

²⁵ “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.” (Artigo 4º, caput, CLT) Amauri Mascaro Nascimento, ao tratar do assunto em obra anterior à reforma trabalhista, entendeu que na lei predominava a teoria do tempo à disposição, isto é, a jornada de trabalho como tempo à disposição do empregador no centro de trabalho. Assim, para esta teoria, considera-se trabalho efetivo e, portanto trabalho que dever ser remunerado pelo empregador, também os períodos em que o trabalhador esteja sem prestar qualquer serviço. (AMAURI MASCARO NASCIMENTO. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2016).

Artigo 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”²⁶.

Não fosse o absurdo da redação, que considera como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada (Artigo 4º, caput, CLT) indica como intermitente qualquer trabalho, pois os períodos de atividade e de inatividade, contados de qualquer forma que seja, são naturais tanto no contrato a prazo indeterminado.

De acordo com o Artigo 452-A, a nova modalidade se dá por convocação:

Artigo 452-A.

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

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

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

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

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

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

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

- I - remuneração;
- II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III - décimo terceiro salário proporcional;
- IV - repouso semanal remunerado; e
- V - adicionais legais.

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

²⁶ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

§ 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 empregador²⁷.

A celebração é escrita e contém apenas o valor da hora de trabalho, não inferior ao salário mínimo hora.

A cena do trabalho intermitente é dura e simples: por qualquer meio de comunicação, o empregador convoca o intermitente, dizendo apenas qual será a jornada, com três dias corridos de antecedência. O empregado, por seu lado, tem apenas um dia para responder, findo o qual a recusa é presumida.

Com a edição da Medida Provisória nº 808/17, o mesmo dispositivo foi novamente alterado, prevendo o conteúdo do contrato escrito. Ressalte-se, porém, que a MP perdeu a vigência em abril de 2018, o que fez com que a norma ficasse atual por apenas alguns meses.

Chame-se a atenção para a retirada do §2º da palavra "útil", transformando o prazo de 24 horas em tempo ainda menor. A Lei nº 13.467/17 fez questão de explicitar que, mesmo recusando, o trabalhador ainda é submisso ao empregador. E, por isso, aceitando a oferta, o descumprimento sem motivo implicaria multa de 50% da remuneração que seria devida, que poderia ser paga ou compensada em 30 dias. Na MP 808/17, essa parte foi revogada, junto à questão da inatividade.

A inatividade, reforçamos, não foi considerada pela Reforma tempo à disposição do empregador, podendo o intermitente prestar serviços a outros. Embora seja fato que sempre foi possível aos empregados de forma geral, com uma diferença clara na redação da Reforma, que diz respeito ao pagamento, a disposição foi retirada da CLT pela MP 808.

O §6º, também alterado duas vezes, determina pagamento imediato de remuneração, férias proporcionais mais um terço, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Sem explicitar como seria de fato o cálculo do repouso, a depender da intermitência. Ao menos, vetou o salário complessivo, indicando a discriminação dos valores pagos, e indicou a necessidade de recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS.

Com a MP, também foram inseridos dispositivos regulatórios da inatividade em si e da rescisão do contrato, convencionando locais, turnos e definindo o período de inatividade. Os dispositivos, repita-se, já não estão mais em vigor.

Deixou à imaginação o cálculo do período aquisitivo de férias e o conceito do período concessivo, ao apontar que "a cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos

²⁷ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador”. Não foge isso ao conceito tradicional de férias? O repouso anual se limita a não ser chamado para trabalhar? Será concedido a cada doze meses de quê? De serviço contínuo, se o trabalho é intermitente?

Não é o trabalho tradicional intermitente? Desde quando a continuidade é requisito para determinar o prazo contratual? Até que ponto se pode considerar um período como de inatividade? Como ficam os intervalos? Eles também fazem parte dos períodos inativos, contados em horas, dias ou meses?

A precarização é patente: não se saberá mais quando há e quando não há trabalho e, independentemente do tipo de atividade, aparentemente, 24 horas é o suficiente para decidir sobre a relevância e necessidade dos serviços, e 72 horas o suficiente para prepará-lo. Ademais, o Artigo 611-A ainda completa a possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado nos casos de trabalho intermitente, que poderá, assim, ser pactuado de qualquer maneira.

Necessário, inclusive, diferenciar o emaranhado previsto pela Reforma Trabalhista e pela MP 808/17, dos tipos internacionais.

O governo do Reino Unido define o contrato zero-hora (*zero hours contracts*) como casual, em geral por peça/tarefa ou a demanda, indicando que os trabalhadores a ele submetidos “estão disponíveis para o trabalho quando você [empregador] precisar deles; que você [empregador] não tem que lhes dar trabalho; e que eles não precisam trabalhar quando requisitados”, embora tenham direito a licença anual (espécie de férias) e salário mínimo hora nacional.²⁸ Aponta, ainda, que os trabalhadores sempre podem trabalhar em outros lugares e podem ignorar cláusulas que assim os impeçam. A responsabilidade pela saúde e segurança, no entanto, persiste.²⁹

No site da Eurofound, agência da União Europeia, conceitua-se trabalho intermitente como aquela forma relacionada a um projeto individual, tarefa específica ou trabalho sazonal. Funcionando de forma diferente em países como Bélgica, França, Croácia, Hungria, Itália etc., tem – regra geral – tempo determinado.³⁰ Nos Estados Unidos, também se relaciona ao preenchimento de lacunas sazonais e temporárias.³¹

²⁸ BRASIL. Decreto nº 8.948, de 29 de dezembro de 2016. Regulamenta a Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo. *Diário Oficial da União*, 30 dez. 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8948.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

²⁹ UK GOVERNMENT. Zero hour contracts. *UK Website*, s/d. Disponível em: <<https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

³⁰ EUROFOUND. Intermittent Work. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. *EUROFOUND Website*, 12 jun. 2015. Disponível em: <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/intermittent-work>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

³¹ NEIL KOKEMULLER. What is an intermittent job? *Chron Website*, s/d. Disponível em: <<http://work.chron.com/intermittent-job-30927.html>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

A figura do contrato de trabalho intermitente passou a existir em Portugal após a promulgação do Código do Trabalho (Lei 7/2009³²) e é regulamentada nos Artigos 157 a 160. O Artigo 158 dispõe da forma do contrato, o qual deve indicar o número anual das horas de trabalho, ou o número anual dos dias de trabalho a tempo completo. O Artigo 159 da referida lei, por sua vez, determina o período de prestação de trabalho, o qual não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais ao menos quatro meses devem ser consecutivos. Por fim, o nº 1º do Artigo 160 determina que:

“Durante o período de inactividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição”.

Assim, observa-se que diferentemente do que ficou previsto na lei brasileira, em Portugal, o trabalho intermitente possui especificação do número anual de horas de trabalho, assim como uma compensação retributiva no tempo de inatividade do trabalhador, não deixando desta forma o empregado entregue à própria sorte neste período.

No ordenamento brasileiro, no entanto, o trabalho por peça/tarefa ou a demanda sempre foi considerado contrato típico de trabalho, à exceção do contrato de facção, sendo a disponibilidade do trabalhador considerada tempo de serviço. Em relação à comparação com o trabalho intermitente da União Europeia e dos Estados Unidos, percebe-se a semelhança muito mais com aquele previsto pela Lei nº 6.019/74³³ (temporário), por seu objetivo, e com o contrato determinado, pela limitação temporal.

Recorde-se, nesse sentido, que as alterações da Reforma também reformularam as previsões da Lei do Contrato Temporário, que passou a prever duas modalidades, o trabalho temporário típico e a terceirização (que se tornou irrestrita e desvinculada da atividade meio após a Lei nº 13.467/17):

Artigo 2o “Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1o É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2o Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal”.

³² PORTUGAL. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/legis/Lei007_2009.html>. Acesso em: 06 jun. 2018.

³³ BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. *Diário Oficial da União*, 4 jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

Artigo 4o-A. "Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1o A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2o Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)³⁴.

Diante disso, difícil se torna a tarefa de reconhecer inspiração internacional ao contrato inserido pela Reforma e pela MP. O que se indica, em realidade, é uma fraude à legislação já existente, pois, para preencher períodos de alta demanda, já bastam os contratos temporários e os terceirizados, mais que precarizantes, mas, ainda assim, melhores que o emaranhado intermitente.

E dizemos "melhores" porque garantem salário fixo mensal, condições de saúde e segurança do trabalho e não pagam verbas a menor, embora, agora, tudo seja possível, com os institutos do acordo individual extrajudicial (Artigo 484-A) e da quitação plena e irrestrita anual perante o sindicato (Artigo 507-B).

O que vem ocorrendo, como veremos a seguir, é a transubstanciação do ilícito trabalhista. Não existe meio termo entre contrato a prazo determinado e a prazo indeterminado. Ou é determinado, ou não o é.

No próximo tópico, poderemos observar como esse processo ocorre e como atinge os princípios da Proteção e da Dignidade.

6. A transubstanciação do ilícito trabalhista: a legitimação de formas de trabalho precarizantes e o efeito *backlash*

O dicionário Priberam da Língua Portuguesa entende por transubstanciação³⁵ a "mudança de uma substância noutra". Assim, a expressão se adapta perfeitamente ao fenômeno a partir do qual o capitalismo alicia/aliciou todas as formas de trabalho em torno de si, alterando a substância de tudo quanto o cerca, nas mais diversas áreas, para atender a seus fins. Nas

³⁴ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

³⁵ Termo bastante utilizado pela Teologia. DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2013. Disponível em: <<https://www.priberam.pt/dlpo/transubstancia%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

palavras de Zizek, “esse é o movimento da “universalidade concreta”, essa “transubstanciação” radical pela qual a teoria original tem de se reinventar num novo contexto: “só ao sobreviver a esse transplante ela pode surgir como efetivamente universal”³⁶.

Na obra *Crítica Estética da Mercadoria*, Wolfgang Haug, ao trabalhar os conceitos de troca e mercadoria, assim se refere ao fenômeno, entendendo que “o valor de troca atado ao corpo da mercadoria anseia então para ser redimido sob a forma de dinheiro. Tudo gira em torno do ‘milagre desta transubstanciação’, como é dito em *O Capital*”³⁷.

A transição ocorrida no século XX de “trabalho”, entendido como ocupação, para “preocupação” revela o processo de fetichização das relações entre os seres humanos. A partir disso, o mundo humano configura-se como um mundo “já pronto, e provido de aparelhos, equipamentos, relações e contatos, onde o movimento social do indivíduo se desenvolve como empreendimento, ocupação, onipresença, enleamento – em uma palavra, como ‘preocupação’”³⁸. Assim, as pessoas no mundo humano determinam essas coisas e também são determinadas por elas. Isso, de tal modo, que se perdeu a consciência de que este mundo é sua própria criação.

Acerca dessa intrigante questão que envolve a transubstanciação e o processo de formação de opinião, Noam Chomsky, em capítulo denominado *Consentimento sem Consentimento*, da obra *O Lucro ou as Pessoas?*, cita David Hume quando comenta da facilidade com que a maioria das pessoas se deixa dominar pela minoria e de como as pessoas se submetem e se entregam. Segundo ele:

“Na terminologia do pensamento progressista moderno, a população pode ser ‘espectadora’, mas não ‘participante’ [...] Essa é a arena política. Da arena econômica, que é onde se determina a maior parte do que acontece na sociedade, a população em geral deve ser totalmente excluída. Aqui o público não tem papel nenhum a cumprir, de acordo com a teoria democrática dominante”³⁹.

O “de acordo” da população pode se conseguir por dois meios: um, pelo uso da força; dois a partir do que se costuma conhecer por “meios de produção de consentimento”, ou seja, com a publicidade.

Para exemplificar, Chomsky faz alusão ao assassino golpe militar de 1964, que teve como reais razões a introdução da exploração norte-americana no Brasil, mas que foi propagado publicamente como “rebelião democrática”, a fim de criar um clima mais propício ao investimento privado⁴⁰.

Eis a tal transubstanciação: o discurso público é claro, mas sempre diverso da realidade.

³⁶ SLAVOJ ZIZEK. *Em defesa de causas perdidas*. São Paulo: Boitempo, 2011. p. 101.

³⁷ WOLFGANG FRITZ HAUG. *Crítica Estética da Mercadoria*. São Paulo: Fundação Editora Unesp, 1997. p. 35.

³⁸ KAREL KOSIK. *Dialética do concreto*. São Paulo: Paz e Terra, 2002. p. 73-74.

³⁹ NOAM CHOMSKY. *O Lucro ou as Pessoas?* Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 50.

⁴⁰ NOAM CHOMSKY. *O Lucro ou as Pessoas?* Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

A reforma trabalhista recém aprovada no Brasil trouxe em si diversos elementos de transubstanciação. Foi afirmado em livro publicado em 2014:

“Como parte da doutrina trabalhista se nega a enfrentar a ideologia centrada na glorificação do trabalho subordinado; como se nega a reconhecer as evidências empíricas e analíticas que comprovam a existência do desemprego estrutural e seu impacto nas formas de sociabilidade – em que o trabalho humano subordinado deixa de ser o *ethos* fundamental da convivência das pessoas em sociedade– procura agarrar-se a outras alternativas. A maioria delas advindas da teoria organizacional conservadora ou da teoria econômica neoliberal”⁴¹.

O que se observou, de fato, foi a introdução de modalidades como trabalho intermitente, hiperssuficiente e trabalho autônomo, preenchendo requisitos da relação de emprego, podendo até mesmo ter exclusividade sem as devidas proteções para os trabalhadores.

Essas novas definições revelam a reconfiguração/transubstanciação do perfil do trabalhador contemporâneo, para que ele se ajuste às exigências do mercado. Assim, torna-se mais importante ser ele empregável do que empregado em si; prover-se de conhecimentos e de habilidades que o tornem mais atraente para o mercado de trabalho, dentro ou fora do emprego e da empresa. De modo que o que antes era ilícito agora é o legalmente protegido e desejado.

De acordo com o Dicionário de Cambridge, *backlash* significa “um sentimento forte entre um grupo de pessoas em reação a uma mudança ou a um evento recente na sociedade ou na política”⁴². O efeito *backlash* é bastante debatido no Direito Constitucional Estadunidense para se referir à oposição da sociedade às decisões da sua Suprema Corte nas questões controvertidas e polêmicas.

Cass Sunstein define o referido efeito como a intensa e contínua desaprovação pública de uma decisão judicial, acompanhada de medidas agressivas para resistir a essa decisão, buscando retirar sua força jurídica⁴³.

É, pois, um tipo de reação a uma decisão judicial, que dispõe de forte teor político e abrange temas considerados polêmicos e que não gozam de opinião política consolidada entre a população. Em face de tal segregação ideológica, o lado “desfavorecido” pela decisão utiliza-se de outros meios para deslegitimar o estabelecido ou tentar desrespeitá-lo.

No que tange às recentes alterações, a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, por exemplo incluiu diversos dispositivos à Lei 6.019 para tratar especificamente da terceirização. Porém, também a Lei nº 13.467/17 optou por regulamentar em cima da regulamentação de março, passando a Lei do Trabalho Temporário a prever a possibilidade de prestação de serviços na atividade fim de forma expressa. Assim, pouco a pouco informada pelos desejos do capital, a

⁴¹ ISABELE BANDEIRA DE MORAES D’ANGELO. *A subordinação no direito do trabalho*. Para ampliar os cânones da proteção, através da economia social e solidária. São Paulo: LTR, 2014. p. 51.

⁴² CAMBRIDGE DICTIONARY, <http://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/politics> [consultado em 17-09-2017].

⁴³ CASS SUNSTEIN. *Democracy and the Problem of Free Speech* (English Edition). New York: Free Press, 1995.

jurisprudência trabalhista sofre o efeito reacionário no tocante à proteção dos direitos humanos laborais.

Outra mudança ardilosa e reveladora dos reais objetivos da reforma e que evidencia o efeito *backlash* refratário à jurisprudência é autorização de negociação em detrimento de patamares mínimos civilizatórios legislados.

Mais adiante, o texto da reforma passa a dispensar a necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de negociação coletiva para a efetivação de demissões em massa no Artigo 477-A. A jurisprudência do TST já vinha se manifestando no sentido de considerar inválida a dispensa coletiva sem que houvesse negociação prévia com o sindicato. Infelizmente, mais uma das muitas alterações em benefício dos interesses dos empregadores.

Considerando, assim, esses diversos exemplos, há que se refletir sobre os efeitos da Reforma Trabalhista no Brasil, em especial quando o trabalhador considera sua própria situação como diferente da dos demais. Nesse sentido, ele mesmo é capturado e, à revelia de todo o conjunto já decidido, quebra ainda mais as teias de solidariedade e rechaça – ele mesmo – a aplicação do ordenamento comum.

Fecha-se, assim, o perfeito cenário: pegar o ilícito, transubstanciá-lo em lícito, jogando por terra toda a construção jurisprudencial, em verdadeiro *backlash*, e apoiado pelos próprios trabalhadores, que depois sofrerão as consequências de ver relaxado o princípio da proteção e o da dignidade. Ao regulamentar os casos de trabalho intermitente, o legislador pôs por terra todas as bases do Direito Trabalhista e, com elas, se esvai também a Justiça Social, seu objetivo.

Daí a necessidade de explorarmos um último tópico, colocando como ponto central a teoria crítica, com base nos entendimentos de Everaldo Gaspar Andrade.

7. A Hermenêutica estruturante do Direito do Trabalho e a Reforma Trabalhista: a versão da teoria crítica proposta por Everaldo Gaspar Andrade

Para a teoria crítica, a possibilidade de criação de normas e novos direitos para o Direito do Trabalho é definida a partir de uma Hermenêutica estruturante, ideia proposta pelo professor Everaldo Gaspar Andrade⁴⁴ na obra *Direito e Interpretação – Racionalidades e Instituições*.

Em suas Proposições para uma Teoria Hermenêutica, o professor aborda o tema invocando obras clássicas sobre Hermenêutica e faz diversos alertas para o equívoco quando o assunto é interpretação e aplicação das normas em Direito do Trabalho. Em suas palavras:

⁴⁴ In: RONALDO PORTO MACEDO JR. E CATARINA HELENA CORTADA BARBIERI (Orgs.). *Direito e Interpretação. Racionalidades e instituições*, São Paulo: Saraiva, 2011.

“O mesmo acontece quando se trata de analisar manuais de Direito Processual do Trabalho. Neste caso, os autores devem referir-se aos fundamentos e aos princípios deste ramo do direito. Mas eles apenas reproduzem os princípios da Teoria Geral do Processo, comuns a qualquer ramo processual, como sendo princípios daquela área específica. Não há uma literatura sobre a hermenêutica processual trabalhista, posto que, no geral, os autores seguem as diretrizes traçadas pelos processualistas clássicos, como Couture. Poucos fizeram incursões, para abarcar os quadrantes hermenêuticos assinalados nos capítulos 1, 2, 3 deste estudo. Cresce, no entanto, uma produção acadêmica vinculando o processo e o procedimento, o acesso à justiça e a sua efetividade aos direitos fundamentais”⁴⁵.

Dessa forma, traça, a partir das ideias de Diego Lopes Medina⁴⁶, uma Hermenêutica estruturante para o Direito do Trabalho a partir dos seus Princípios específicos, os quais darão origem às várias escolas Hermenêuticas que cuidarão da aplicação e da interpretação das normas adotando como pontos de partida o Princípio da Proteção e o Princípio da Dignidade Humana do Trabalhador.

Não se deve olvidar que as regras de proteção aos trabalhadores surgiram como forma de tentar manter o regime capitalista a partir do reconhecimento dos impactos perversos da regulação de índole liberal do conflito capital x trabalho, como já afirmamos anteriormente. As regras trabalhistas, em sentido amplo, abalaram a compreensão jurídica e alteraram, inclusive, a própria concepção de Estado, que deixou de ser Estado Liberal para se tornar Estado Social.

Marx, ao empreender a crítica à economia política Adam Smith, J. B. Say e David Ricardo, nos Manuscritos econômico-filosóficos⁴⁷ ou Manuscritos de Paris de *Economia Nacional*, em 1844, afirmou:

“Partimos dos pressupostos da economia nacional. Aceitamos sua linguagem e suas leis. Supusemos a propriedade privada, a separação de trabalho, capital e terra, igualmente do salário, lucro e de capital e renda da terra, da mesma forma que a divisão do trabalho, concorrência, o conceito de valor de troca, etc. A partir da própria economia nacional, com suas próprias palavras, constatamos que o trabalhador baixo à condição de mercadoria e à de mais miserável mercadoria, que a miséria do trabalhador põe-se em relação inversa à potência (*Marcht*) e à grandeza (*Grösse*) de sua produção, que o resultado necessário da concorrência é a acumulação de capital em poucas mãos, portanto, a mais tremenda restauração do monopólio, que no fim a diferença entre o capitalista e o rentista fundiário (*Grundrentner*) desaparece, assim como entre o agricultor e o trabalhador em manufatura, e

⁴⁵ EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE. Proposições para uma teoria hermenêutica no direito do trabalho. *Revista Acadêmica*, v. 86, n. 1, p. 135-164, 2014. p. 150.

⁴⁶ DIEGO LOPEZ MEDINA. Hermenêutica e linguagem na teoria do direito. In: MACEDO JR. Ronaldo Porto e BARBIERI, Catarina Helena Cortada (Orgs.). *Direito e Interpretação*. Racionalidades e instituições, São Paulo: Saraiva, 2011. p. 155-192.

⁴⁷ KARL MARX. *Manuscritos Econômico-filosóficos*. São Paulo: Boitempo, 2012, p. 79.

que, no final das contas, toda a sociedade tem de comportar-se nas duas classes dos *proprietários* e dos *trabalhadores* sem propriedade⁴⁸.

A realidade no Direito do Trabalho é que o trabalhador se encontra subordinado ao seu empregador jurídica, econômica e até mesmo psicologicamente, uma vez que, se perder o emprego, perecerão ele e sua família. A coação subjacente é a regra no Direito do Trabalho e por isso reverbera no Direito Processual do Trabalho, na medida em que o trabalhador hipossuficiente, para fazer valer seus direitos negados por seu empregador (muitas vezes em autotutela), não tem alternativa a não ser procurar a tutela jurisdicional, perante a qual já chega também em desvantagem. Dessa maneira, o empregador não necessita da tutela jurisdicional para a satisfação de suas pretensões.

Por essa razão, entendem as autoras do presente Artigo que a interpretação da Consolidação antes ou depois da Reforma (e da Reforma da Reforma) deve se dar em consonância com os princípios do Direito do Trabalho e dos Princípios e garantias constitucionais fundamentais, a fim de se identificar a sua concepção axiológica, pois, segundo Bedaque, “a visão puramente técnica não pode mais prevalecer, pois a ela se sobrepõem valores éticos de liberdade e de justiça. Os princípios gerais do direito sofrem nítida influência do clima institucional e político do país⁴⁹.”

É sob tal ótica que se deve verificar a função social do Direito do Trabalho e a própria transformação da sua estrutura, no sentido de romper com a tradicional postura individualista e do Direito Civil. Caso contrário, estará o Direito do Trabalho se distanciando da concretização de seus fins sociais e políticos.

Acerca das metamorfoses sociais ocorridas no mundo do trabalho, assim se posicionou uma das autoras do presente Artigo em sua tese de doutorado:

“[...] diante das metamorfoses em curso, que desencadeiam formas diversas de trabalho não previstas no apogeu do Estado do Bem-estar e do Pleno Emprego — parcial, precário, subcontratado, clandestino, terceirizado que convivem com o desemprego estrutural —, que o Direito do Trabalho clássico, centrado no trabalho livre/subordinado como seu objeto, exclui mais da metade da população economicamente ativa. A dualização do assalariado, que implode a fábrica moderna e deixa aparecer inúmeras pequenas empresas habitando o interior de uma única organização produtiva, não só pulveriza e desagrega as relações de trabalho como permite achatar ainda mais a remuneração devida e paga diretamente por cada empregador⁵⁰.”

⁴⁸ KARL MARX. *Manuscritos Econômico-filosóficos*. São Paulo: Boitempo, 2012, p. 79. p. 79.

⁴⁹ J. DOS SANTOS BEDAQUE. *Direito e Processo* – Influência do Direito Material sobre o Processo. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 19.

⁵⁰ ISABELE BANDEIRA DE MORAES D’ANGELO. *A Reconfiguração Teórico-dogmática das Teorias Jurídicas do Salário: para além da subordinação e da compra e venda da força de trabalho*. Recife: Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, texto avulso, 2016.

Por todas essas razões, a fim de atender à substância de questões axiológicas relevantes, deve-se aplicar no processo do trabalho de forma reflexa os princípios do Direito do Trabalho, porque partem do reconhecimento da desigualdade material entre as partes e procuram conferir ao trabalhador uma racionalidade protetiva. Certamente, os efeitos das alterações inseridas com o contrato intermitente também se darão nessa segunda seara.

8. Conclusões

No início do presente artigo, foram propostas as seguintes perguntas de pesquisa: o contrato pode ser, de fato, caracterizado como intermitente? Quais consequências traz referida modalidade para a análise do requisito fático-jurídico da não eventualidade? Atinge princípios trabalhistas? Encontra limitação salarial? Indica precarização? Pode ser benéfico e criar novas ondas de emprego? Passa-se, agora, a respondê-las.

A primeira indagação demonstra que o contrato anunciado no caso é contrato a tempo parcial, conforme indicado no tópico 2. Assim, o requisito fático-jurídico da não eventualidade, que indica que o trabalho não é ocasional, é ferido no caso em análise, que nada mais é que um trabalho executado em todos os fins de semana, apenas a tempo parcial. Perceba-se, no entanto, a necessidade de criticar também esse instituto, que assegura ao trabalhador o salário-mínimo hora e precariza sua vida.

Assim, mesmo na redação anterior, não seria necessário trabalho intermitente para contratar empregados pagando menos. Inclusive, seria até mais barato contratar por tempo parcial, assegurando apenas o salário-mínimo previsto no decreto anual (R\$ 4,23), no lugar dos R\$4,45 ofertados.

A cada mês, contando a média de 4 fins de semana, trabalhar-se-ia 40 horas. No parcial, o salário mensal seria, portanto, de R\$ 169,20, enquanto a oferta foi de R\$ 178,00. Qual seria, então, a diferença? Por que não se optou pelo tempo parcial?

Os motivos se dividem entre: (i) desconhecimento legal, o que não parece ser a realidade das empresas ofertantes; ou a (ii) possibilidade de utilizar os pontos “positivos” do trabalho intermitente. Mas quais seriam esses pontos? As verbas de aviso prévio indenizado e indenização sobre o saldo do FGTS são pagas pela metade; a movimentação da conta vinculada tem limite de 80% e é vedado o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego. O cálculo das demais verbas, que devem ser pagas na integralidade, será feito com base na média dos valores recebidos, considerando apenas o intervalo dos últimos doze meses ou período de vigência do contrato de trabalho intermitente.

O caso apresentado é, claramente, hipótese de trabalho a tempo parcial. Mesmo que esse contrato já seja precário em si, por possibilitar o recebimento de salário muito inferior às necessidades humanas, ferindo a dignidade, o contrato intermitente é ainda mais prejudicial.

Questiona-se, inclusive, analisando a legislação internacional, qual foi o objetivo da inclusão deste último contrato.

Isso porque sua conceituação não é clara: às vezes, se disfarça de contrato a tempo parcial (prazo indeterminado); outras vezes, de contrato temporário (prazo determinado por condição). Como vimos, no entanto, não existe meio termo entre os prazos determinados e indeterminados, por mera disposição lógica.

Isso levou as autoras a concluir que a modalidade atinge princípios trabalhistas, em especial os da Proteção e da Dignidade, pois, embora encontre limitação salarial mínima no próprio dispositivo do salário-mínimo hora, este não é suficiente para garantir a existência digna e proteger o trabalhador, precarizando ainda mais as relações de trabalho. Diante disso, como poderia ser benéfico e criar novas ondas de emprego?

Não seria apenas uma forma de iludir os trabalhadores desempregados, que não mais saberiam quando terão trabalho e qual será seu valor? Que, na expectativa de terem suas carteiras assinadas, consumirão bens que, depois, não terão condição de quitar?

E mais: não seria essa a condição perfeita para renovar a lógica do capital? Para culpabilizar o trabalhador e afirmar que “tem trabalho quem quer”? E se esse trabalho, longe de auxiliar a construção da vida digna, o ilude? É o que transpareceu após as análises feitas.

É fato que o próprio mundo laboral brasileiro já não é o mesmo que outrora deu origem à CLT em 1943. Dessa forma, no misto de incertezas e descontentamentos, próprios da sociedade contemporânea, é preciso ponderar na escolha “do que” e “como” se transformar as técnicas e procedimentos, por conta de suas responsabilidades sociais, consequências de tais opções.

Para a teoria crítica, então, todas as inovações legislativas da Consolidação das Leis do Trabalho, desde que compatíveis com os princípios do Direito do Trabalho e os Princípios Constitucionais Fundamentais, a partir da Hermenêutica estruturante, conforme defendido, seriam bem-vindas.

É absurdo observar a total devastação que está sendo perpetrada pela Reforma e pela MP 808/17, que criou direitos e – porque não dizer – “princípio” contrário aos Princípios já existentes. Sob a falsa alegação de aumentar os postos de trabalho, acabou por estabelecer forma de contrato que não se encaixa no ordenamento e que fere a proteção e a dignidade.

O Direito do Trabalho, em termos gnosiológicos, não se vincula às regras ou aos sistemas jurídicos, mas sim os sistemas e subsistemas jurídicos é que devem ser construídos a partir dos seus Princípios. Por essa razão, primeiro vêm a teorização, a abstração e, depois, o sistema e subsistemas normativos.

Conforme anteriormente afirmado, o Direito do Trabalho irá se fazer e se refazer ao longo do tempo, mas sempre sobre estes postulados de Hermenêutica estruturante. E, embora faça parte da lógica do capitalismo, pelo próprio Pacto Fordista, ainda precisa ter instrumentos para promover a Justiça Social.

Assim deve ser o itinerário: primeiro, os fenômenos sócios-laborais; as pressões, as insurgências, as greves, os embates de natureza individual e coletiva. Tais são as fontes primordiais de onde provem a criação, a atualização e a recriação da Teoria do Conhecimento Jurídico-Trabalhista. A partir daí, surge o Direito do Trabalho e, na sequência, a dogmática jurídica. A constatação é uma só e é desoladora: estamos fazendo tudo errado!

E, ao fazê-lo, primeiro permitimos a inserção do trabalho a tempo parcial, depois o temporário, seguido pela terceirização e – agora – pelo intermitente. Ocorre que, conforme vimos ao longo do texto, esta última modalidade se mostra em total descompasso com a lógica.

Mistura características dos contratos precarizantes anteriores de tal forma que se torna totalmente incompreensível sua aplicação prática. E, nessa tarefa, fere de morte os princípios do Direito do Trabalho, motivo pelo qual não só sua inaplicabilidade real deve ser criticada, como também sua motivação precisa ser objeto de apontamentos, como objetivamos neste Artigo.

Referências bibliográficas

ALVES, GIOVANNI, *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*, São Paulo, Boitempo, 2011.

ANDRADE, EVERALDO GASPAR LOPES DE, As relações individuais e coletivas de trabalho no contexto da dualização do assalariado, da teoria organizacional crítica e das teorias dos movimentos sociais: para uma reconfiguração hermenêutica sobre o fenômeno terceirização, *Revista DUC In Altum Caderno de Direito*, vol. 6, p. 61-101, nº 10, jul- dez, 2014, Disponível em <<http://www.faculdadedamas.edu.br/revistas/index.php/cihjur/article/view/380>>. Acesso em 20 nov. 2017.

ANDRADE, EVERALDO GASPAR LOPES DE, *Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teórico-filosóficos: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto*, São Paulo, LTr, 2008.

ANDRADE, EVERALDO GASPAR LOPES DE, Proposições para uma teoria hermenêutica no direito do trabalho, *Revista Acadêmica*, v. 86, n. 1, p. 135-164, 2014.

BEDAQUE, J. DOS SANTOS, *Direito e Processo – Influência do Direito Material sobre o Processo*, São Paulo, Malheiros, 2010.

CAMBRIDGE DICTIONARY, <http://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/politics> [consultado em 17-09-2017]

CHOMSKY, NOAM, *O Lucro ou as Pessoas?* Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2002.

D'ANGELO, ISABELE BANDEIRA DE MORAES, *A Reconfiguração Teórico-dogmática das Teorias Jurídicas do Salário*: para além da subordinação e da compra e venda da força de trabalho, Recife, Programa de Pós-graduação em Direito da UFPE, texto avulso, 2016.

D'ANGELO, ISABELE BANDEIRA DE MORAES, *A subordinação no direito do trabalho*, Para ampliar os cânones da proteção, através da economia social e solidária, São Paulo, LTr, 2014.

D'ANGELO, ISABELE BANDEIRA DE MORAES / COSTA, EMMANUELE BANDEIRA DE MORAES, A resignificação do trabalho subordinado como objeto do direito do trabalho: entre a teoria jurídico-trabalhista clássica e a teoria organizacional conservadora, o trabalho como ontologia do ser social, *Revista Duc In Altum Caderno de Direito*, vol. 6, p. 61-101, nº 10, jul- dez, 2014. Disponível em <<http://www.faculadadedamas.edu.br/revistas/index.php/cihjur/article/view/380>>. Acesso em 20 nov. 2017.

DEL VECCHIO, G., *Lições de Filosofia do Direito*, Coimbra, Armenio Amado, 1979.

DELEUZE, G., Post-scriptum sobre as sociedades de controle, In *Conversações*, Trad. de Peter Pál PelbArtigo Rio de Janeiro, Ed, 34, 1992,

DICIONÁRIO Priberam da Língua Portuguesa [em linha], 2008-2013, Disponível em <<https://www.priberam.pt/dlpo/transubstancia%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em 20 nov. 2017.

EUROFOUND, Intermittent Work, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *EUROFOUND Website*, 12 jun, 2015, Disponível em <<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/intermittent-work>>. Acesso em 20 nov. 2017.

GUATTARI, FELIX / ROLNIK, SUELY, *Micropolítica: cartografias do desejo*, Rio de Janeiro, Vozes, 1986.

HAUG, WOLFGANG FRITZ, *Crítica Estética da Mercadoria*, São Paulo: Fundação Editora Unesp, 1997.

KOKEMULLER, NEIL, What is an intermittent job? *Chron Website*, s/d, Disponível em: <<http://work.chron.com/intermittent-job-30927.html>>, Acesso em 20 nov. 2017.

KOSIK, KAREL, *Dialética do concreto*, São Paulo, Paz e Terra, 2002.

LAZZARATO, MAURIZIO, Créer des mondes, Capitalisme contemporain et guerres esthétiques, In *Multitudes*, 15 Art Contemporain, La recherche du dehor, Paris, Hiver, 2004, Disponível em <http://multitudes.samizdat.net/article.php?id_article=1285>. Acesso em 20 nov. 2017.

LUKÁCS, GYÖRGY, As Bases Ontológicas da Atividade e do Pensamento do Homem, *Revista Temas*, São Paulo, Ciências Humanas, n. 4, 1978, Disponível em <http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/sem_pedagogica/fev_2009/bases_ontologicas_pensamento_atividade_homem_lukacs.pdf>. Acesso em 20 nov. 2017.

MARX, KARL, *Manuscritos Económico-filosóficos*, São Paulo, Boitempo, 2012, p. 79.

MEDINA, DIEGO LOPEZ, *Hermenêutica e linguagem na teoria do direito*, In: MACEDO JR, Ronaldo Porto e BARBIERI, Catarina Helena Cortada (Orgs.), *Direito e Interpretação*, Racionalidades e instituições, São Paulo, Saraiva, 2011, p. 155-192.

NASCIMENTO, AMAURI MASCARO, *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo, Saraiva, 2016.

PIZARRO, LUDMILA, Anúncio de vaga para trabalho intermitente revolta a internet, *O Tempo Website*, 28 out. 2017, Disponível em <<http://www.otempo.com.br/capa/economia/an%C3%BAnuncio-de-vaga-para-trabalho-intermitente-revolta-a-internet-1.1536428>>. Acesso em 20 nov. 2017.

RADBRUCH, GUSTAV, *Filosofia do Direito*, Coimbra, Armenio Amado, 1997.

REALE, MIGUEL, *Lições Preliminares de Direito*, 23. Ed, São Paulo, Saraiva, 2014.

PLÁ RODRIGUEZ, AMÉRICO, *Princípios de Direito do Trabalho*, São Paulo, LTr, 2015.

SILVA, LUÍS DE PINHO PEDREIRA DA, *Principiologia de Direito do Trabalho*, São Paulo, LTr, 1999.

SUNSTEIN, CASS, *Democracy and the Problem of Free Speech* (English Edition), New York, Free Press, 1995.

UK GOVERNMENT, *Zero hour contracts*, *UK Website*, s/d, Disponível em <<https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/zero-hour-contracts>>. Acesso em 20 nov. 2017.

ZIZEK, SLAVOJ, *Em defesa de causas perdidas* São Paulo, Boitempo, 2011.

Legislação consultada

BRASIL, Decreto nº 8.948, de 29 de dezembro de 2016. Regulamenta a Lei nº 13.152, de 29 de julho de 2015, que dispõe sobre o valor do salário mínimo e a sua política de valorização de longo prazo. *Diário Oficial da União*, 30 dez. 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8948.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BRASIL, Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. *Diário Oficial da União*, 4 jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BRASIL, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim

de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

BRASIL, Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Diário Oficial da União*, 14 nov. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017

PORTUGAL, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Disponível em: < http://cite.gov.pt/pt/legis/Lei007_2009.html>. Acesso em: 06 jun. 2018.

(texto submetido a 23.05.2018 e aceite para publicação a 6.06.2018)