



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Contrato de trabalho intermitente no Brasil, na perspectiva do contrato psicológico do trabalhador

Gisele Pires de Camargo

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Alan David Stoleroff, Investigador Associado,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Orientadora:

PhD Florinda Maria Carreira Neto Matos, Professora Auxiliar,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

Contrato de trabalho intermitente no Brasil, na perspectiva do contrato psicológico do trabalhador

Gisele Pires de Camargo

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Alan David Stoleroff, Investigador Associado,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Orientadora:

PhD Florinda Maria Carreira Neto Matos, Professora Auxiliar,
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024

Dedico esta pesquisa aos trabalhadores inquiridos, os quais
sonham com um contrato de trabalho por prazo
indeterminado, já que dignidade desses trabalhadores não
possui caráter intermitente.

*O trabalho precário, informal, intermitente é a
antessala do desemprego.*

Ricardo Antunes

*O que é vergonhoso e desumano é usar dos homens
como de vis instrumentos de lucro, e não os estimar
senão na proporção do vigor dos seus braços.*

Papa Leão XIII

*Um povo educado não aceitaria as condições de
miséria e desemprego como as que temos.*

Florestan Fernandes

Agradecimento

Ao iniciar uma jornada nunca sabemos o modo e o seu tempo...

Entre as falhas e acertos, entre perdas e conquistas...

Encontram-se pessoas agraciadas neste caminho, às quais aqui expresso meu reconhecimento.

Aos Juízes do Trabalho Dr. Elmar Troti Jr., Dr. Marcos Neves Fava e Dr. Wilson Fernandes, sem os quais não poderia ter tido a oportunidade desta experiência, muito agradecida.

A todos os Professores do Instituto Universitário de Lisboa, pela excelência no ensino, especialmente ao Professor Dr. Alan David Stoleroff e à Professora Dra. Florinda Maria Carreira Neto Matos, pela contribuição que puderam dar para o desenvolvimento deste trabalho, agradeço imensamente.

Aos colegas de mestrado (Ana, Catarina, Igor e Pedro), aos funcionários e a tantos outros que, de alguma forma, contribuíram para a realização desta investigação, meu sincero agradecimento.

Ao Hugo Maciel de Carvalho e à Myrtes Klinke, por mostrarem que não importam as circunstâncias, mas sim a resiliência nos momentos mais desafiadores desta caminhada, minha profunda gratidão.

Enfim, a Deus, por sempre ser meu esteio Divino, e ao meu amado esposo, por me ensinar o caminho da superação, mesmo após tantos infortúnios compartilhados no decorrer desta jornada.

Resumo

A presente monografia trata das consequências do contrato de trabalho intermitente (artigo 452-A da CLT) para o trabalhador, especialmente em relação aos aspectos psicológicos. Para tanto, utiliza-se uma metodologia quantitativa, de caráter descritivo, com aplicação de questionários fechados a 103 trabalhadores intermitentes recém-contratados por uma grande empresa de eletrodomésticos, eletrônicos e móveis em São Paulo/SP, Brasil, visando analisar as expectativas implícitas e as crenças — ou “contrato psicológico” —, na perspectiva desses trabalhadores. A pesquisa concentrou-se no momento da contratação do trabalho intermitente, dada a complexidade das relações organizacionais que envolvem o vínculo entre trabalhador e empresa, e em como estas impactam no comportamento humano, incluindo convicções e expectativas implícitas, o que a literatura chama de “contrato psicológico”. O estudo analisou essas expectativas implícitas do contrato psicológico sob a perspectiva do trabalhador intermitente brasileiro. A pesquisa revelou que, embora os trabalhadores tenham formalmente aceitado o contrato intermitente, suas expectativas estavam voltadas para uma eventual contratação por meio de um contrato tradicional. Além disso, ficou evidente que muitos desconheciam a essência do contrato intermitente, o que impactou diretamente suas emoções e sentimentos, dado o caráter precário dessa modalidade, conforme estabelecido pela nova legislação trabalhista brasileira.

Palavras-chave: Contrato de trabalho. Contrato de trabalho intermitente. Contrato psicológico. Trabalho atípico. Flexibilização. Mercado de trabalho. Precarização do trabalho.

Abstract

This thesis deals with the consequences of the intermittent employment contract (article 452-A of the CLT) for the worker, especially in relation to the psychological aspects. For this purpose, a quantitative, descriptive methodology is used, with the application of closed questionnaires sent to 103 intermittent workers that were recently hired by a large household appliances, electronics and furniture company in Brazil. This questionnaire's purpose was to analyze the implicit expectations and beliefs — or “psychological contract” —, from the perspective of these intermittent workers. The research focused on the recently hired intermittent worker and the bond he (or she) has with the company, given the intermittent workers beliefs and expectations he/she has, which the literature calls “psychological contract.” The study analyzed the implicit expectations of the psychological contract from the perspective of the Brazilian intermittent worker. The research revealed that, although workers had formally accepted the intermittent contract, their expectations were focused on eventual hiring through a traditional contract. Furthermore, it was evident that many didn't fully understand intermittent contract, this directly impacted their emotions and feelings, given the precarious nature of this type of contract, as established by the new Brazilian labor legislation.

Keywords: Employment contract. Intermittent employment contract. Psychological contract. Atypical work. Flexibility. Job market. Precariousness of work.

Índice

Agradecimento	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Capítulo 1. Introdução	1
Capítulo 2. Flexibilização e precariedade no Direito do Trabalho	4
2.1. Flexibilização no mercado de trabalho	4
2.2. Trabalho atípico	6
2.3. A precariedade do trabalho	8
Capítulo 3. O contrato intermitente no Direito do Trabalho brasileiro	10
3.1. Direito do Trabalho no Brasil	10
3.2. Contrato de trabalho no Brasil	12
3.3. Implementação do contrato intermitente pela Reforma Trabalhista	14
3.4. Contrato de trabalho intermitente	15
Capítulo 4. O contrato psicológico e o trabalho intermitente	20
4.1. Contrato psicológico	20
4.2. Contrato psicológico e a realidade do trabalho intermitente	27
Capítulo 5. Resultados	28
Capítulo 6. Conclusões	39
Referências Bibliográficas	42
Anexo A. Questionário aplicado	52
Anexo B. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017	56

CAPÍTULO 1

Introdução

O trabalho — exercido pelo trabalhador de forma pessoal e subordinada a um único empregador ou a um único grupo econômico, com obrigações mútuas (sinalagmático) e contínuas (trato sucessivo) — é tradicionalmente visto como instrumento de integração entre as ordens jurídica e social. Essa concepção foi moldada pela luta de classes e pelos ideais da Revolução Francesa. Hodiernamente, o trabalho vem se remodelando, dando lugar a novas formas de trabalho, denominadas atípicas ou diferentes do contrato de trabalho tradicional.

Nesse contexto, Dardot e Laval alertam que as políticas neoliberais surgem em resposta à “excessiva rigidez do mercado de trabalho” (2016, p. 215), pois haveria uma suposta contradição entre a proteção concedida aos trabalhadores e a eficiência econômica. Os autores destacam as consequências dessas mudanças nas leis sociais, que favorecem as empresas, como a redução de salários, a eliminação da indexação pela inflação e a maior precarização dos empregos (2016, p. 216).

No mesmo sentido, Slobodian (2021) examina a história do neoliberalismo, que se baseia na criação de instituições, leis e uma governança global, permitindo a proteção dos mercados, especialmente os internacionais, contra a interferência política dos Estados nacionais. O objetivo seria proteger os investidores e o capital de demandas democráticas voltadas para uma sociedade mais justa e redistributiva.

Nessa toada, o Brasil, para se ajustar à evolução do trabalho e do emprego dentro da ideologia neoliberal do capitalismo atual, promoveu mudanças legislativas impactantes na seara trabalhista. Muitas dessas alterações destoam da realidade do Direito do Trabalho brasileiro, incluindo a introdução de uma nova forma de contratação: o contrato de trabalho intermitente.

Embora esse tipo de trabalho já existisse em diversos países europeus, inclusive em Portugal, trata-se de um modelo incipiente e precário para o trabalhador brasileiro, sendo formalizado pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”.

O artigo 443, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterado por essa reforma, define o trabalho intermitente como um contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, sob subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses. Essa modalidade se aplica a qualquer tipo de atividade do empregado e do empregador, com exceção dos aeronautas, regidos por legislação própria. O artigo 452-A da CLT foi acrescentado para especificar os requisitos dessa forma de contratação (Lei nº 13.467/2017).

As alterações promovidas por essa Reforma acentuaram o labor precário no Brasil, conforme alertaram Delgado e Delgado: “Trata-se, lamentavelmente, de típica Lei de Precarização do Trabalho, gravemente dissociada do papel civilizatório que cabe ao Direito em uma Democracia” (2017, p. 57), especialmente no caso do contrato de trabalho intermitente. “Trata-se de novíssima figura jurídica no ordenamento jurídico brasileiro, sem dúvida, mas claramente instigadora de grave precarização no mundo do trabalho do País” (2017, p. 54).

Nesse contexto, Lemos (2020, p. 23) destacou a violação à integridade física e moral dos trabalhadores submetidos ao regime de intermitência, afirmando que essas “novas formas de exploração do trabalho no modo de produção capitalista implementadas pelo neoliberalismo” prejudicaram tanto a vida privada quanto coletiva dos trabalhadores intermitentes.

Diante da atual realidade das novas relações de trabalho impostas pela legislação trabalhista aos brasileiros, a presente investigação busca explorar a questão das expectativas implícitas no contrato de trabalho intermitente, do ponto de vista do trabalhador que aceita a modalidade de contratação de labor intermitente.

De acordo com a literatura, o “contrato psicológico de trabalho” é composto por dois elementos: o contrato de trabalho (extrínseco: escrito ou verbal) e o contrato psicológico (intrínseco: cognitivo, tácito, subjetivo). A literatura divide-se basicamente em duas vertentes. A primeira define o “contrato psicológico” como um conjunto de expectativas mútuas não escritas, tanto por parte do trabalhador quanto da organização, presentes em todo contrato de trabalho (Schein, 1980; Coyle-Shapiro & Kessler, 2000; Atkinson, 2002; 2007; Conway & Briner, 2005; 2009; Guest, 1998; DeMeuse & Tornow, 1990).¹ A segunda vertente define o “contrato psicológico” como crenças individuais (promessas de direitos e obrigações) relacionadas aos termos e condições do contrato de trabalho, moldadas exclusivamente pelo trabalhador (Rousseau, 1995; Rousseau; Aquino, 1993; Morrison & Robinson, 1997; Guzzo & Noonan, 1994; Robinson, Kraatz & Rousseau, 1994).

Deste modo, definiu-se como pergunta central da pesquisa: quais são as consequências do contrato de trabalho intermitente, introduzido no Brasil pela Lei nº 13.467/2017, para a pessoa que se submete a essa modalidade, especificamente em relação às percepções de seu “contrato psicológico”?

O objetivo geral deste estudo é analisar e identificar os impactos das aspirações tácitas (contrato psicológico) na percepção do trabalhador que aceitou o contrato intermitente. Para tanto, os objetivos específicos traçados são:

- a) investigar as expectativas do trabalhador (contrato psicológico) em relação ao contrato intermitente;

¹ Conferir, também, os precursores: Chris Argyris e Harry Levinson.

- b) examinar os impactos dessas expectativas no trabalhador, verificando se são positivos (vínculo empregatício, oportunidades, flexibilidade para atividades pessoais e lazer) ou negativos (comportamentos, imprevisibilidade, baixa remuneração, trabalho precário, desmotivação e outros sinais psicossomáticos);
- c) avaliar os resultados obtidos quanto às percepções do trabalhador sobre suas expectativas acerca do contrato de trabalho intermitente.

Com efeito, a investigação buscou identificar e analisar as expectativas relacionadas ao “contrato psicológico” na percepção dos trabalhadores intermitentes. Essa temática é relevante, pois faltam dados empíricos sobre o impacto dessa modalidade de trabalho na perspectiva dos trabalhadores.

A pesquisa foi estruturada de forma sequencial, com capítulos organizados de maneira progressiva. O capítulo 1 traz uma breve introdução ao tema e ao problema da pesquisa.

No capítulo 2, discute-se o mercado de trabalho, as repercussões da flexibilização dos direitos laborais e a redução dos custos de produção, que resultam em formas de trabalho atípicas e precárias, tanto para o trabalhador quanto para a sociedade.

O capítulo 3 aborda a legislação trabalhista brasileira e a tentativa do país de se adaptar à lógica neoliberal com a “Reforma Trabalhista” (Lei nº 13.467/2017), explicando-se os conceitos de “contrato individual de trabalho” e de “contrato de trabalho intermitente”.

No capítulo 4, são expostos os conceitos de “contrato psicológico”, tema escassamente explorado no contexto jurídico brasileiro, com foco nas expectativas implícitas do trabalhador ao formalizar o contrato intermitente.

Por sua vez, no capítulo 5, a pesquisa adota uma metodologia quantitativa e descritiva, utilizando questionários fechados aplicados a trabalhadores intermitentes recém-contratados por uma empresa do setor de móveis, eletrônicos e eletrodomésticos de uma rede varejista em São Paulo/SP, Brasil.

Por fim, a conclusão apresenta uma síntese dos resultados, evidenciando que, embora os trabalhadores aceitem formalmente o contrato de trabalho intermitente, suas expectativas psicológicas estão desalinhadas com a realidade precária desse tipo de contrato. O estudo aponta que muitos desses trabalhadores esperam, implicitamente, uma transição para um contrato por prazo indeterminado, o que não é garantido na prática. Além disso, a pesquisa destaca os impactos emocionais e psicológicos negativos dessa modalidade de trabalho, reforçando a necessidade de um maior entendimento das suas consequências a longo prazo e de políticas públicas que possam mitigar os efeitos da precarização no mercado de trabalho.

Flexibilização e precariedade no Direito do Trabalho

2.1. Flexibilização no mercado de trabalho

A renovação contemporânea do mundo do trabalho, marcada pela adaptação dos modelos de gestão da produção capitalista, tem como objetivo primordial a otimização dos custos da força de trabalho. Tal busca, no entanto, impõe o desafio de equilibrar a acumulação de capital com a garantia da participação digna dos trabalhadores no mercado de trabalho, sem que haja supressão de seus direitos sociais (Arruda Junior & Ramos, 1998; Harvey, 2013; Lastres & Albagli, 1999; Silver, 2005; Cassar, 2009).

Esse novo cenário do trabalho aponta para o surgimento de diversos tipos de empregos e formas de trabalho, criados para responder às rápidas mudanças provocadas pela globalização, pela inovação tecnológica e por questões demográficas e climáticas (Vaughan-Whitehead, Ghellab & Llorente, 2021). Como resultado, as crises derivadas dessas transformações têm um caráter cíclico, perpetuado por um sistema econômico que não prioriza a mão de obra.

Segundo Adler (2019; 2022), as crescentes dificuldades sociais só podem ser contidas com uma mudança radical na estrutura da economia e da sociedade, que atualmente está “à mercê da competição capitalista nos mercados financeiros e de produtos” (2022, p. 2). A irracionalidade do mercado de trabalho seria responsável pelas crescentes desigualdades sociais, pela concentração de riqueza e pela distribuição desigual de renda, fenômeno que autores como Harvey (1992), Bourdieu (1998), Dardot e Laval (2016), Andrade (2019), Andrade, Côrtes e Almeida (2021) e Slobodian (2021) denominam de “neoliberalismo”. Essa racionalidade neoliberal foi analisada de forma pioneira pelo filósofo francês Michel Foucault (2008) em seu curso “O Nascimento da Biopolítica”.

O neoliberalismo pode ser definido como um pensamento socioeconômico capitalista que emergiu no final do século XX, consolidando-se em governos como os do Reino Unido (1979) e dos Estados Unidos (1981). Segundo Duménil e Lévy (2007, p. 2), essa ideologia representa um “poder particular dentro do capitalismo”, inicialmente nos países desenvolvidos, promovendo mudanças tecnológicas e rentabilidade que beneficiam as classes mais ricas, enquanto reduzem a taxa de acumulação. Com o tempo, expandiu-se para os países em desenvolvimento, perpetuando um sistema adaptável e resistente a crises (Duménil & Lévy, 2013).

Malgrado isso, o neoliberalismo, em sua pluralidade e flexibilidade, transformou profundamente o capitalismo, alterando também as sociedades. Trata-se de “um sistema normativo que ampliou sua influência ao mundo inteiro, expandindo a lógica do capital a todas as relações sociais e a todas as

esferas da vida” (Dardot & Laval, 2016, p. 7). Esse sistema reduz o ser humano à sua capacidade de gerar renda, exacerbando o egoísmo e enfraquecendo o convívio social (Arruda Junior, 1998).

No mesmo sentido, Slobodian (2021) afirmou que o neoliberalismo é um projeto de oposição à democracia de massas defendida por Hayek. Segundo Slobodian, esse projeto seria uma espécie de “governança global” (p. 15-39), na qual se construiriam organismos e leis internacionais com arcabouço jurídico-institucional capaz de blindá-los da interferência política dos Estados nacionais, ou seja, os mercados se insulariam para se proteger das demandas democráticas de justiça social.

Na sua forma atual, o pensamento neoliberal é a versão contemporânea da ideologia liberal² do capitalismo dos séculos XVIII e XIX, adaptada a um modelo de mercados que se expandiu para toda a sociedade desde meados do século XX. Esse modelo contrasta com a ideologia do Welfare State³ (Estado de Bem-Estar Social), originada do pensamento keynesiano da década de 1930, que se fundamentava em “concepções de trabalho ou emprego padrão e sistemas de produção fordistas” (Kalleberg & Hewison, 2013).

O neoliberalismo mantém a lógica de acumulação e concentração capitalista (Lipták, 2011; Silva, 1998; Arruda Junior & Ramos, 1998), desde as revoluções comercial e industrial. No entanto, atualmente, a acumulação é mais flexível, pois a “fome de mudança do mercado” (Harrison *apud* Sennet, 1999, p. 63) exige isso. A flexibilização da produção e a exploração da força de trabalho demandam uma legislação trabalhista menos rígida, em contraste com o período fordista, quando a acumulação se baseava em padrões rígidos, caracterizando a “acumulação flexível” (Harvey, 2013).

Essa conjuntura está diretamente relacionada ao mercado de trabalho, promovendo desemprego, flexibilização das leis, competição internacional (globalização) e precarização do trabalho (Streeck & Schmitter, 2006; Blyton & Turnbull, 2004). Embora essencial para a sociedade atual, o mercado de trabalho atua como um “sistema catalisador, diminuindo ou aumentando as desigualdades sociais” (Cantante, 2018, p. 12), ao tentar centralizar a sociedade no “modelo de mercado” (Andrade, Côrtes & Almeida, 2021, p. 212). Laval (2004, p. 13-19) critica essa tendência, afirmando que a economia não deve ser o centro da vida pessoal e coletiva, e que valores como eficácia produtiva, mobilidade individual e sucesso pessoal não são os únicos legítimos na sociedade.

² Ideologia econômica surgida por volta do século XVIII, também conhecida como “mão invisível”, tendo um de seus principais expoentes o economista escocês Adam Smith. Essa ideologia baseia-se em um modelo econômico no qual o capitalismo e o liberalismo devem ser entendidos como fenômenos indissociáveis, tendo como princípios a propriedade privada, a livre concorrência e a não intervenção dos Estados Nacionais. Para aprofundar o assunto, consultar Fonseca (2010).

³ A teoria econômica do economista britânico John Maynard Keynes, desenvolvida no início do século XX durante a “Grande Depressão”, criticava o liberalismo econômico como uma ideologia distante da realidade, e defendia políticas baseadas no bem-estar social. Em um contexto polarizado entre o nazifascismo e o stalinismo soviético, Keynes propôs uma visão que rejeitava ambos e apoiava a democracia representativa e a livre iniciativa, considerando o liberalismo econômico uma construção mítica incompatível com o capitalismo do século XX. Para mais detalhes, consultar Fonseca (2010) e Visser (2000).

Em síntese, o discurso neoliberal incentiva a desregulamentação dos mercados, com a extinção dos monopólios estatais e a liberalização do mercado mundial como autorregulável, prometendo prosperidade e desenvolvimento social. Segundo essa perspectiva ideológica, o trabalhador seria capaz de gerir sua vida laboral como empreendedor. No entanto, a presente dissertação procura demonstrar a perversidade desse sistema, especialmente na precarização dos trabalhos atípicos, como o contrato de trabalho intermitente, objeto desta pesquisa.

2.2. Trabalho atípico

O surgimento do trabalho atípico, ou emprego não tradicional, que agrupa diferentes formas de acordos de trabalho, os quais se desviam do modelo tradicional de emprego, está diretamente relacionado à ideologia neoliberal, que impulsiona mudanças nas condições de produção, no trabalho e nas novas formas de organização laboral (Lipietz, 1987; Kalleberg, Reskin & Hudson, 2000; Harvey, 2013; Pochmann, 2000; 2014; Dardot & Laval, 2016).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o número de trabalhos atípicos aumentou significativamente nas últimas décadas em todos os países, criando categorias como: emprego temporário (contratos a prazo fixo); trabalho de meio período, parcial ou intermitente (com jornadas reduzidas ou sem horários previsíveis, onde o empregador não precisa garantir um número específico de horas); trabalho temporário via agência; e outras relações de trabalho disfarçadas, como o autoemprego dependente (que aparenta ser autônomo, mas serve para reduzir ou eliminar a proteção legal ao trabalhador).

Para Silva (1998, p. 66-67), o mercado brasileiro pode ser dividido em diferentes arranjos, da seguinte forma:

- modelo típico: contrato clássico com duração indeterminada, jornada de tempo integral, vínculo a um único empregador e proteção contra dispensa arbitrária;
- modelo quase-típico: inclui trabalhadores de empresas terceirizadas, geralmente com salários e condições de trabalho mais precários em comparação ao contrato padrão; e
- modelo atípico: engloba os excluídos, como subempregados no setor informal da economia ou até mesmo desempregados.

Nesta perspectiva, os mercados tornaram-se cada vez mais instáveis e “flexíveis” à disseminação de empregos diferentes dos tradicionais (Lipták, 2011) — “flexibilidade” essa que envolve tanto a flexibilidade no trabalho quanto uma flexibilidade de direitos (Silva, 1998).

Barros aponta que a “flexibilização no campo do trabalho, historicamente, tem sido uma reivindicação empresarial identificável com uma explícita solicitação de menores custos sociais e maior governabilidade do fator trabalho” (2009, p. 86). Pereiro acrescenta que essa flexibilização é uma imposição do neoliberalismo, visando enfraquecer as garantias dos trabalhadores com “políticas neoliberais” (2016, p. 180).

Dessa forma, surge a necessidade de desregulamentação⁴ do direito trabalhista, conforme defendido pelo mercado financeiro internacional. Como Arruda Junior e Ramos afirmam: “se o mercado é flexível, a produção também o deve ser, impondo a exploração flexível da força de trabalho, de tal forma que as instituições jurídicas rígidas do modelo fordista devem ser destruídas” (1998, p. 255).

Para Nassar, a flexibilização da legislação trabalhista se destacaria não apenas no âmbito jurídico, mas também como “medidas destinadas a dotar o Direito do Trabalho de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com todas essas mudanças por meio de estratégias políticas, econômicas e sociais” (1991, p. 76).

Nesse sentido, a flexibilização das condições de trabalho consistiria em um conjunto de regras menos rígidas para atender às inovações do mercado, mas aplicáveis apenas em contextos de crises econômicas (Martins, 2004b; Cassar, 2009; Delgado, 2016). Mesmo assim, conforme os juristas brasileiros citados, essa flexibilização teria limites, sendo chamada de “flexibilização admissível” ou “indisponibilidade relativa”,⁵ pois, apesar de permitir menos intervenção estatal nas relações de trabalho, as condições mínimas de existência do trabalhador deveriam ser preservadas.

Essa tendência jurídica, influenciada pelo sistema neoliberal, visa minimizar ou suprimir direitos trabalhistas de forma que o jurista Tomás Sala Franco (1998) considerou desordenada. Apesar dos alertas de especialistas, essa flexibilização se tornou a realidade das condições de trabalho no Brasil, conforme o artigo 452-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017. Essa lei introduziu a modalidade atípica, permitindo o contrato de trabalho intermitente, e flexibilizou mais de cem dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promovendo uma verdadeira flexibilização em relação aos parâmetros constitucionais vigentes.

⁴ A desregulamentação das leis do trabalho surgiu em um contexto de crise econômica, tecnológica e organizacional, consolidando-se nos principais centros do sistema capitalista, como na Inglaterra com Margaret Thatcher (1979), nos EUA com Ronald Reagan (1980) e na Alemanha com Helmut Kohl (1982). Essa hegemonia político-cultural promoveu um pensamento desregulatório do Estado de Bem-Estar Social, centrado na desregulação das políticas sociais e das regras jurídicas limitadoras do mercado econômico, afetando diretamente o Direito do Trabalho. (Delgado, 2016, p. 103-104).

⁵ A expressão “indisponibilidade relativa” na literatura trabalhista refere-se às situações em que o Direito do Trabalho autorizaria transacionar o capital e o trabalho, considerados direitos de natureza privada de interesse particular, desde que não incorram em prejuízos ao trabalhador, conforme o artigo 468 da CLT. Para mais detalhes, ver Souto Maior (2008, p. 551-625).

Por outro lado, Matusik e Hill destacam a necessidade de adoção de contratos atípicos de trabalho, afirmando que essas formas são “uma parte cada vez mais integrante do mundo do trabalho, afetando a capacidade das empresas de acumular conhecimento, criar valor e estabelecer vantagem competitiva” (1998, p. 680).

De maneira semelhante, Nascimento (2006) reconhece que o direito do trabalho não pode impedir o avanço tecnológico e os imperativos da ordem econômica mundial, embora deva preservar sua principal função de proteger o trabalhador. Para Pastore, a legislação trabalhista brasileira deve necessariamente se adaptar às novas formas de produção, permitindo inclusive os trabalhos atípicos. Segundo ele, “Entre nós, o crônico problema nesse campo é a ausência de uma legislação flexível para ajustar as necessidades dos contratantes e dos contratados a esse novo regime de trabalho” (2009, p. 2).

Embora haja entendimento contrário, especialistas em trabalho e economia concluíram que a adoção desses modelos, impostos pela economia neoliberal, seja pela flexibilização ou “flexissegurança” (Franco, 1988; Dallegrave Neto, 2008), na maioria dos países, resultou na precarização do trabalho. Pochmann aponta o aumento das “relações de trabalho travestidas de trabalhos atípicos com a supressão legal de direitos trabalhistas e previdenciários, ao invés de formalizar a mão de obra ou diminuir o desemprego” (2000, p. 154).

O jurista espanhol Pereiro afirma que a precarização está atrelada à ausência de oportunidades no mercado, forçando os trabalhadores a aceitarem empregos informais. Ele destaca que “mais da metade da força de trabalho global está presa na economia informal, sendo essa situação um impedimento ao trabalho decente” (2016, p. 181). Para o sociólogo brasileiro Antunes (2009; 2011; 2015), isso representa um retrocesso nos direitos sociais da classe trabalhadora.

Assim, o mercado de trabalho deve se engajar na busca pelo bem comum em escala global, visando garantir a dignidade do trabalhador por meio da manutenção de uma renda mínima que atenda à sua existencialidade para uma vida digna.

2.3. A precariedade do trabalho

O trabalho precário está diretamente ligado às novas formas de organização do trabalho impostas pelo capitalismo atual, como discutido anteriormente. Especialistas alertam que, ao flexibilizar os empregos formais, corremos o risco de precarizar toda a sociedade (Harvey, 1992; Silver, 2005; OIT, 2015; 2016; Broughton *et al.* 2016; Stiglitz, 2017; Rantanen, Muchiri & Lehtinen, 2020; Vaughan-Whitehead, Ghellab & Llorente, 2021).

A precariedade laboral tem raízes históricas profundas. Seu ressurgimento se deu com a ideologia neoliberal nas sociedades pós-industriais, especialmente após a crise econômica das décadas de 1970

e 1980 e após a recessão global que ocorreu entre o final dos anos 2000 e o início dos anos 2010. Esses fatores intensificaram a insegurança nas relações de trabalho, resultando em “uma verdadeira desordem do trabalho desde o início da década de 80” (Mattoso, 1998, p. 41).

O trabalho precário, também chamado de “precariedade involuntária do trabalho” ou “precarização social”, está muitas vezes associado à informalidade, englobando desempregados. Caracteriza-se por baixos salários, condições inseguras, tanto em relação à continuidade do emprego quanto à sua qualidade, deixando o trabalhador desprotegido pela legislação (Kalleberg, 2000; 2009; 2012; Bauman, 2000; Fonseca, 2019; Alves, 2013; 2014).

A literatura laboral destaca que, embora o trabalho atípico não seja sinônimo de precariedade, esta pode ocorrer em qualquer tipo de emprego. Na prática, no entanto, é comum que o trabalho atípico esteja associado a condições precárias, como insalubridade, jornadas irregulares e pagamento variável. Essas circunstâncias dificultam que o trabalhador planeje sua vida privada (Rodgers & Rodgers, 1989; Lema, 1998; Souto Maior, 2008; 2017; Kalleberg & Hewison, 2013; Gouzoulis, Iliopoulos & Galanis, 2023).

Como resultado, essa precarização contemporânea tem gerado um novo tipo de proletariado,⁶ que o sociólogo brasileiro Antunes (2011) chama de “proletariado da era da cibernética” ou “proletariado de serviços” (p. 25-26). Esses trabalhadores são dependentes e passivos (Brugarola, 1967), vivendo uma realidade cheia de incertezas e sem um sistema legal que os proteja, uma vez que as adversidades da vida são imprevisíveis (Standing, 2011). Por isso, o trabalho precarizado tornou-se uma questão social de grande importância, pois a condição proletária acaba por degradar a dignidade humana do trabalhador (Dallegrave Neto, 1997; Alves, 2013).

Stoleroff, ao tratar da “precariedade laboral com a perda de direitos adquiridos”, destaca a importância da intervenção estatal como forma de compensar a fraqueza do sindicalismo e atender às reivindicações dos trabalhadores. Na ausência de sindicatos atuantes na defesa de seus direitos, a intervenção estatal pode ser uma alternativa viável, focada na democratização econômica e na promoção da justiça social e econômica (2017, p. 183).

A precariedade involuntária não se restringe ao pagamento de salários baixos, mas transforma profundamente o mercado de trabalho, como os autores apontam. Ela impacta diversas dimensões da vida do trabalhador, tanto pessoal quanto profissional. Diante da crescente importância dos trabalhos atípicos e da necessidade de crescimento econômico, é fundamental que políticas públicas garantam a proteção do trabalhador, conciliando os interesses do capital com a dignidade humana. As empresas, por sua vez, têm um papel social a cumprir.

⁶ O vocábulo “proletariado” remete a Roma. Segundo Georges Lefranc (1957, p. 251), seriam os cidadãos de classe mais baixa.

O contrato intermitente no Direito do Trabalho brasileiro

3.1. Direito do Trabalho no Brasil

Embora o trabalho humano seja tão antigo quanto a própria humanidade, a literatura laboral concorda que o Direito do Trabalho⁷ só surgiu na Era Industrial (século XVIII), com a criação do sistema capitalista e o trabalho assalariado realizado pelo proletariado (Morares Filho, 1971; Prado, 1971; Montalvo, 1975; Sussekind *et al.*, 1997; Nascimento, 2006; Magano, 1999, 2003; Santos, 2009). Durante a Revolução Industrial, os trabalhadores começaram a exigir uma compensação justa pelo trabalho realizado para os detentores do capital (Martins, 2004a). Assim, o Direito do Trabalho surge como uma “reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho” (Nascimento, 2006, p. 4), devido às péssimas condições laborais provocadas pela ausência do Estado Liberal.

Nos séculos XIX e XX, o Direito do Trabalho consolidou-se como um instrumento fundamental para a afirmação da dignidade humana, proporcionando valorização social, humana e jurídica do trabalho. Essa concepção foi fortalecida especialmente após a publicação da Encíclica *Rerum Novarum*, escrita em 1891 pelo Papa Leão XIII, que destacou a importância do trabalho e sua união com o capital, afirmando que “não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital” (1998, p. 8).

No Tratado de Versalhes de 1919, estabeleceu-se que “a adoção do descanso hebdomadário de 24 horas, mínimo, [...] deverá compreender o domingo, sempre que possível” (artigo 427,5). Esse direito ao descanso foi reforçado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1921 e pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que assegura o direito “à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (artigo 23,1). Essas normas fortaleceram o direito ao trabalho como um direito fundamental de todo ser humano que oferece sua força de trabalho (Sussekind *et al.*, 1997, p. 829).

Diferentemente de outros países, onde os direitos trabalhistas foram conquistados pela luta de classes, no Brasil, esses direitos foram concedidos pelo Estado, resultando em um déficit persistente, com sindicatos e associações laborais sem representatividade (Sussekind *et al.*, 1997, p. 54-55).

Assim, o legislador ordinário editou diversas leis trabalhistas no país, incluindo a criação dos Tribunais Rurais (Lei Paulista nº 1.869/1922), das Juntas de Conciliação e Julgamento e das Comissões

⁷ O Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, normas e regras jurídicas que regulam as relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, tanto no setor privado quanto no público, além das negociações sindicais, visando proteger o trabalhador e melhorar suas condições sociais (Magano, 1988, p. 277). A expressão “Direito do Trabalho” surgiu por volta de 1912, na Alemanha, a fim de corrigir deficiências nas condições de trabalho e garantir uma vida digna aos trabalhadores (Martins, 2004a, p. 49-51).

Mistas de Conciliação de conflitos individuais e coletivos no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Decreto nº 22.132/1932 e Decreto nº 21.396/1932). Também foi instituída a Justiça do Trabalho, inicialmente subordinada ao Governo e ao Ministério do Trabalho (Decreto-Lei nº 1.237/1939).

Em 1º de maio de 1943, foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio do Decreto-Lei nº 5.452, com o objetivo de reunir as normas que regem as relações individuais e coletivas de trabalho. Outro marco foi o reconhecimento, pela Constituição Federal de 1946, da Justiça do Trabalho como parte do Poder Judiciário Federal, desvinculando-a do Poder Executivo e “rompendo com o corporativismo da Constituição anterior” (Martins, 2004a, p. 44).

Atualmente, o Direito do Trabalho no Brasil mantém o papel de proteger o trabalhador e promover o trabalho decente, alinhando-se aos princípios trabalhistas e aos direitos fundamentais garantidos pela Constituição. Os princípios constitucionais do Direito do Trabalho, previstos na Constituição Federal de 1988 (artigos 7º, I a XXXIV; 8º, I a VIII; e 9º da CF), somados aos direitos fundamentais do sistema jurídico constitucional e ao princípio da dignidade da pessoa humana (artigo 1º da CF), estão em harmonia com os princípios específicos trabalhistas (Delgado, 2007; Sarlet, 2009).

A literatura jurídica tradicionalmente elege como princípio primordial do Direito do Trabalho o Princípio Tutelar, que atua como manto protetor contra desigualdades sociais. Ele se ramifica em três preceitos: (i) *in dubio pro operario*, que significa que, em caso de dúvida, deve-se favorecer o trabalhador; (ii) aplicação da norma mais favorável; e (iii) condição mais benéfica ao trabalhador. Esses preceitos são fundamentais para a criação e aplicação das normas jurídicas no Direito do Trabalho (Rodriguez, 1978; Lima, 1994; Sussekind *et al.*, 1997; Nascimento, 2006; Cassar, 2009; Delgado, 2016).

O princípio “*in dubio pro operario*” ou “*in dubio pro misero*” estabelece que, em situações em que a norma permite diferentes interpretações, deve-se adotar a mais favorável ao trabalhador, protegendo a parte mais vulnerável na relação de trabalho. No entanto, a literatura laboral ressalta que esse princípio não visa apenas beneficiar o trabalhador, mas também equilibrar as relações de trabalho e corrigir injustiças sociais, sem que interesses individuais ou de classe prevaleçam sobre o interesse coletivo (Vialard, 1988).

Já a aplicação da norma mais favorável ocorre quando o intérprete, diante de várias normas aplicáveis à mesma relação de trabalho, escolhe a que mais beneficia o trabalhador, independentemente da hierarquia clássica do direito comum. Essa regra permite adaptar as normas às necessidades do trabalhador, sempre respeitando o interesse social (Lima, 1994).

Por fim, a regra da “condição mais benéfica” se baseia no direito adquirido, protegendo o trabalhador contra alterações contratuais prejudiciais (*in pejus*). Essa regra garante que as melhores condições de trabalho já adquiridas sejam mantidas, sem prejuízo do princípio da razoabilidade (Sussekind *et al.*, 1997).

Assim, o princípio da proteção, considerado fundamental no Direito do Trabalho, visa à tutela do trabalhador hipossuficiente, abrangendo não apenas sua proteção material (física, econômica e social), mas também seus direitos humanos e fundamentais no âmbito laboral (Barros, 2009).

A concretização dos direitos sociais exige uma ordem jurídica comprometida com a dignidade humana e a solidariedade social, conforme previsto no Estado Democrático de Direito. No entanto, como admitem Eça e Fonseca (2021), apesar da grande importância do Direito do Trabalho para a sociedade atual, ele muitas vezes enfrenta forte resistência dentro do sistema neoliberal.

3.2. Contrato de trabalho no Brasil

Historicamente, a figura do contrato de trabalho surgiu quando os direitos dos trabalhadores foram positivados nos códigos de trabalho e nas legislações laborais, como resposta à exploração capitalista durante o período industrial. No entanto, suas raízes podem ser rastreadas até os ideais da Revolução Francesa, que surgiram com o objetivo de promover o respeito à liberdade do ser humano, especialmente do trabalhador, que oferece sua força de trabalho a outrem (Nascimento, 2006).

No Brasil, o contrato de trabalho foi inicialmente regulamentado pelas Leis do Império. Na Lei (sem número) de 13 de setembro de 1830, estabeleceu-se a obrigatoriedade de contratos por escrito para a prestação de serviços por brasileiros ou estrangeiros, dentro ou fora do Império, por tempo determinado ou por empreitada, com a possibilidade de adiantamento total ou parcial do pagamento aos trabalhadores. A Lei nº 108, de 11 de outubro de 1837, regulamentou os contratos de locação de serviços prestados pelos colonos. Posteriormente, o Código Civil de 1916 (Lei nº 3.071/2016) tratou de uma série de prestações de serviços, e a Lei nº 62, de 5 de junho de 1935, garantiu indenização ao empregado da indústria ou comércio em casos de término de contrato sem justa causa.

Em termos conceituais, a literatura trabalhista clássica define o contrato de trabalho como um negócio jurídico bilateral com características especiais, por dois motivos: 1) reflete os interesses divergentes de empregado e empregador; e, 2) embora seja um acordo de vontades, que gera direitos e obrigações, diferencia-se de outros contratos do direito privado pela forte intervenção do Estado (Rivero & Savatier, 1956; Gomes & Gottschalk, 1968; Catharino, 1972; Sussekind *et al.*, 1997).

Em suma, o contrato de trabalho, ou contrato de emprego, é um ajuste de vontades no qual o trabalhador consente em prestar o serviço. No entanto, esse consentimento está vinculado às condições previamente estabelecidas pela lei ou pela empresa, com a subordinação do trabalhador, a execução contínua do serviço e a remuneração periódica em dinheiro. Mesmo que essa relação de trabalho seja apenas de fato (contrato informal) ou inválida (contrato nulo), o Direito do Trabalho ainda prevê consequências jurídicas devido à natureza subordinada do trabalho humano.

A Consolidação das Leis do Trabalho utiliza o termo “contrato individual de trabalho” e não faz distinção entre “contrato de trabalho” (como gênero) e “contrato de emprego” (como espécie), nem no que se refere à relação jurídica de emprego ou de trabalho (artigo 442 da CLT).

Entretanto, uma parte relevante da literatura trabalhista argumenta que essas expressões têm significados diferentes, considerando que apenas o trabalho subordinado configura uma relação de emprego. Outras formas de trabalho, como o autônomo, o eventual, o portuário e o avulso, são consideradas derivadas da relação de trabalho. A legislação não poderia tratar esses institutos jurídicos diferenciados como sinônimos nos dispositivos da CLT (Martins, 2004a; Barros, 2009; Delgado, 2016).

Desde modo, segundo essa literatura, o contrato de trabalho é visto como o instrumento que formaliza a relação empregatícia entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador), estabelecendo as condições de trabalho. Esse vínculo jurídico pode ser tácito ou expresso (Martins, 2006). Além disso, o contrato de trabalho exige que o empregado execute pessoalmente suas atividades para o empregador, de forma não eventual, recebendo um salário e estando sujeito à subordinação jurídica, que é o elemento essencial que diferencia o contrato de trabalho de outros tipos de contratos (Barros, 2009).

Ademais, os artigos 442 e 443 da CLT definem o contrato individual de trabalho como um acordo tácito ou expresso que estabelece a relação de emprego, podendo ser verbal ou escrito, com prazo determinado ou indeterminado ou, de acordo com a redação acrescida à CLT pela Lei nº 13.467/2017, também de forma intermitente, modalidade que é objeto desta pesquisa.

Recapitulando, a lei trabalhista define o empregador como qualquer empresa, individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica, contratando, remunerando e dirigindo pessoalmente o serviço do trabalhador. Isso inclui profissionais liberais, instituições de beneficência, associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos que contratem empregados (artigo 2º, parágrafo 2º da CLT). No entanto, essa expansão legal se limita aos efeitos exclusivos da relação de emprego, como já mencionado. Assim, a legislação trabalhista define o empregado como toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a um empregador, sob sua dependência e mediante pagamento de salário, conforme o artigo 3º, parágrafo único, da CLT (Silva, 2018).

Cabe ressaltar que essa subordinação, prevista em lei, é apenas jurídica, restringindo-se à prestação do serviço e não à pessoa do trabalhador. Ela decorre dos poderes diretivos da empresa (poder de comando, regular e disciplinar), denominados de “poderes empregatícios” (Delgado, 2016). Esses poderes são concedidos ao empregador pelo ordenamento jurídico com caráter “teleológico”, ou seja, “exercido com a finalidade de alcançar os fins perseguidos pelo empreendimento e assegurar a continuidade do exercício da atividade empresarial” (Romita, 2015, p. 8).

O contrato de trabalho, portanto, tem grande importância na sociedade contemporânea, pois busca equilibrar as questões sociais frente às rivalidades entre interesses econômicos e sociais.

Contudo, com as transformações no mundo do trabalho e as mudanças nos modelos de gestão da produção, o antagonismo entre capital e trabalho humano tem se intensificado. Novas formas de trabalho têm surgido, alterando significativamente a relação tradicional entre empregador e empregado, conforme estabelecido nos artigos 2º e 3º da CLT. Por conseguinte, para se adaptar às exigências econômicas dos grandes mercados, o Brasil promoveu mudanças legislativas impactantes na área trabalhista, muitas vezes em dissonância com o conteúdo dos direitos dos trabalhadores brasileiros, o que inclui a introdução do contrato de trabalho intermitente (Lei nº 13.467/2017).

3.3. Implementação do contrato intermitente pela Reforma Trabalhista

As transformações econômicas e organizacionais dos últimos anos, especialmente após a crise de 2014, desembocaram no surgimento do contrato intermitente no Brasil, explicitando a relação entre a dinâmica do mercado e a legislação trabalhista. Em 2017, com a aprovação da Lei nº 13.467, a Reforma Trabalhista, o contrato intermitente foi formalizado, com o governo Michel Temer alegando que a medida seria essencial para combater o desemprego e adaptar o país às novas condições do mercado global (Matoso, 2016). Segundo o governo, o objetivo da reforma seria reduzir a informalidade e criar oportunidades, permitindo maior flexibilidade para as empresas ao contratar trabalhadores conforme a demanda.

A proposta enfrentou controvérsias e ampla oposição. Centrais sindicais, como a Central Única dos Trabalhadores (CUT), e o Ministério Público do Trabalho argumentaram que a reforma violava direitos constitucionais e convenções internacionais de proteção ao trabalhador, colocando o Brasil em risco de retrocesso social (Nunes, 2017; Força, 2016). Na Câmara dos Deputados e no Senado, as discussões foram intensas, com o projeto sendo aprovado com 296 votos favoráveis e 177 contrários na Câmara e 50 a 26 no Senado, demonstrando divisões significativas (Pereira, 2017; Garcia, 2017). Entidades internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), também expressaram preocupações de que a reforma pudesse violar convenções que garantem condições mínimas de trabalho, questionando se ela realmente ofereceria segurança ao trabalhador ou se priorizava apenas os interesses econômicos das empresas (Agência Ansa, 2017; Redação ConJur, 2018).

Inspirada por modelos internacionais, a flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista, embora atraente para empregadores, expõe os trabalhadores à precarização, já que a imprevisibilidade financeira e a limitada proteção social geram instabilidade para o empregado. Dessa forma, o contrato intermitente exemplifica a busca do governo e de setores empresariais por alinhar a legislação trabalhista às demandas do mercado neoliberal, priorizando a competitividade em detrimento da segurança e dignidade do trabalhador (Silva & Bersani, 2020).

3.4. Contrato de trabalho intermitente

A Lei nº 13.467/2017,⁸ que entrou em vigor em 11 de novembro daquele ano, alterou mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), impactando significativamente a estrutura central do Direito do Trabalho brasileiro. Essa alteração ficou conhecida na literatura jurídica como a “Reforma Trabalhista”.

A reforma foi considerada sem precedentes na legislação trabalhista do país e amplamente criticada por entidades e juristas. Feliciano e Delgado apontam que houve uma flagrante omissão por parte dos parlamentares, pois a aprovação ocorreu em “regime de urgência” sob o lema “O Brasil tem pressa”. Apesar de todos os “vícios de inconstitucionalidades, inconveniências e impropriedades denunciadas nas audiências não se alterou uma vírgula sequer no texto em discussão o Senado Federal” (2017, p. 8).

No Título IV, que trata do Contrato Individual de Trabalho, o Capítulo I da CLT foi modificado com a inclusão do parágrafo 3º no artigo 443 e do artigo 452-A, estabelecendo a definição e os requisitos necessários para a implementação do contrato de trabalho intermitente,⁹ “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” (CLT, art. 443, § 3º).

Embora seja recente no Brasil, essa modalidade já existe em outros países, como Portugal (também chamado de “contrato intermitente”), Itália (“*lavoro intermitente*” ou “*lavoro a chiamata*”), Espanha (“*contrato fijo-discontinuo*”) e Reino Unido (“*zero-hour contract*”) (Betti, 2022, p. 108-113; p. 162-196).

Segundo o texto legal e a Portaria do Ministério do Trabalho vigente, o contrato intermitente pressupõe vínculo empregatício com subordinação, podendo ser utilizado para qualquer atividade, exceto para aeronautas. A prestação de serviços é descontínua e ocorre de forma alternada, com

⁸ Segundo a Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, consiste na reforma trabalhista proposta pelo Poder Executivo, inicialmente como Projeto de Lei nº 6.787/2016. O projeto propõe uma série de alterações em normas vigentes, principalmente na CLT, bem como nas 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. Essa reforma, em tese, visa beneficiar toda a sociedade, preservando as conquistas e direitos dos trabalhadores formais, e oferecendo soluções para os 55 milhões de pessoas que vivem em insegurança financeira, sem representação por grupos de interesse, e que não são sensibilizados pelos defensores do populismo judicial ou de normas arcaicas das leis trabalhistas (Senado Federal, 2017, p. 13).

⁹ Essa modalidade de contratação de trabalho no país, apesar de recente, tem sido bastante controversa. Já sofreu diversas intervenções estatais, como a alteração de artigos pela Medida Provisória nº 808/2017, que não foi aprovada pelo Congresso Nacional, e a implementação da Portaria do Ministério do Trabalho brasileiro nº 349/2018, posteriormente revogada pela Portaria nº 671/2021, vigente no país até a finalização desta pesquisa.

períodos de atividade e inatividade, conforme a demanda da empresa (Cassar & Borges, 2018). Esse tipo de contrato deve ser obrigatoriamente celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho, mesmo que seja estabelecido por acordo ou convenção coletiva de trabalho (Franco Filho, 2018).

No tocante à remuneração, o contrato intermitente deve especificar o valor da hora ou do dia de trabalho, que não pode ser inferior ao salário-mínimo por hora ou ao valor pago a outros empregados que exerçam a mesma função no estabelecimento, independentemente do tipo de contrato. Também deve definir o local de trabalho e a periodicidade do pagamento (no máximo, até um mês), conforme o artigo 459-A, parágrafo 1º, da CLT e o artigo 32 da Portaria nº 671/2021.

Por sua vez, a remuneração do trabalhador intermitente deve ser paga ao final de cada período de prestação de serviço, e inclui os seguintes direitos: férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado proporcional e adicionais legais, como horas extras, adicional noturno, adicional de periculosidade e insalubridade, quando aplicáveis.

Quanto à jornada de trabalho intermitente, a prestação de serviços deve ser solicitada pelo empregador por meio de convocações feitas com pelo menos três dias corridos de antecedência, utilizando qualquer meio de comunicação eficaz (artigo 459-A, parágrafo 1º, da CLT). O trabalhador tem duas opções de resposta: aceitar a oferta de trabalho, respondendo em até um dia útil, ou recusá-la, de forma expressa ou não. Se o trabalhador não responder, o vínculo contratual permanece, e a subordinação continua a existir (Martinez, 2018).

Contudo, é importante destacar que o legislador incluiu uma previsão controversa no parágrafo 4º do artigo 459-A da CLT, que estabelece uma multa de desistência para ambas as partes, dificultando a possibilidade de recusa após a confirmação do serviço, tanto para o empregador quanto para o empregado. Parte da literatura, no entanto, considera inconstitucional a multa a ser paga pelo trabalhador intermitente (Freitas, 2017; Silva, 2018).

Outra característica relevante desse contrato, que o diferencia do contrato típico de trabalho, é o período de inatividade (intervalo em que o trabalhador intermitente não haja sido convocado). Segundo o parágrafo 5º do artigo 459-A da CLT, esse tempo não é considerado como tempo à disposição do empregador. Isso permite ao trabalhador prestar serviços para outras empresas durante o período de inatividade, o que confere atipicidade a essa modalidade de contrato. Em um contrato de trabalho tradicional, por outro lado, geralmente exige-se a exclusividade da prestação de serviço à mesma empresa, e o período de inatividade é considerado como tempo à disposição, sendo, portanto, remunerado, conforme os artigos 3º e 4º da CLT.

Além disso, a empresa deve recolher a contribuição previdenciária ao trabalhador intermitente, uma vez que, por possuir vínculo de emprego, ele é considerado segurado obrigatório pelo Instituto Nacional de Previdência Social (Leis nº 8.212/1991 e 8.213/1991). Também devem ser realizados os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), com base nos valores pagos

mensalmente, e a empresa deve fornecer comprovante do cumprimento dessas obrigações ao trabalhador.

Apesar da obrigatoriedade dos recolhimentos estabelecida na lei, a situação do trabalhador intermitente é uma condição precária, pois, nos longos períodos sem trabalho, não haverá nem recolhimentos previdenciários nem para o FGTS, como alertou Franco Filho (2018, p. 40).

Em caso de rescisão contratual por iniciativa do empregador, as verbas rescisórias e o aviso prévio devidos ao trabalhador serão calculados com base na média dos valores recebidos durante o contrato de trabalho intermitente, conforme os artigos 37 e 38 da Portaria MTB nº 671/2021. O trabalhador intermitente também terá direito ao seguro-desemprego em caso de rescisão sem justa causa, desde que cumpra os requisitos previstos na Lei nº 7.998/1990.

Sintetizando, procurou-se destacar as principais características do contrato atípico intermitente brasileiro, conforme estabelecido no texto legal. Apesar de sua recente introdução na legislação trabalhista interna, este tipo de contrato tem sofrido diversas alterações e gerado muita controvérsia entre os operadores do direito, resultando, fundamentalmente, na formação de duas vertentes.

A primeira corrente, favorável ao contrato de trabalho intermitente, argumenta que a desatualização das leis trabalhistas é o principal obstáculo para o crescimento econômico no cenário atual brasileiro. Os defensores afirmam que a regulamentação permitirá a formalização das relações deste tipo de trabalho, que antes se encontravam na informalidade ou em situação de subemprego. Dessa forma, essa nova forma de atividade laboral, acredita-se, gerará novos postos de trabalho, sobretudo em períodos de crises econômicas (Pastore, 2015; 2023; Rothfuchs, 2018; Carrion, 2020).

A tendência de flexibilização das leis trabalhistas no país foi demonstrada por uma recente decisão da máxima Corte Trabalhista ao julgar a validade do contrato de trabalho intermitente, da seguinte maneira:

Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de “bicos”, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo (junto com o teletrabalho, também introduzido pela Lei 13.467/17), flexibilizando a forma de contratação, prestação dos serviços e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho. (TST, 2019)

Para essa vertente que apoia o contrato de trabalho intermitente, o trabalhador brasileiro adquiriu maturidade suficiente para negociar seus direitos, entrando em uma nova realidade onde tanto empregados quanto empresas se tornarão agentes ativos, e não mais passivos, no mercado de trabalho.

Por outro lado, a segunda corrente, contrária à inserção desse tipo de contrato no sistema brasileiro, baseia-se nos direitos fundamentais garantidos ao trabalhador pela Constituição Federal da República do Brasil de 1988. Essa vertente alerta sobre os danos nefastos aos direitos sociais dos trabalhadores, pois a modalidade de trabalho intermitente contribui, infelizmente, para a redução dos direitos trabalhistas de trabalhadores urbanos e rurais, afetando a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (Souto Maior & Severo, 2017; Feliciano, Treviso & Fontes, 2017; Silva, 2018; Franco, 2018; Lemos, 2020; Salviano, 2020).

Os defensores desta corrente, na maioria operadores militantes na área do direito laboral, afirmam que houve um retrocesso social nos direitos dos trabalhadores devido à forma indiscriminada como o contrato de trabalho intermitente foi instituído, abrangendo quaisquer ramos de atividades (exceto o ramo de aviação). Além disso, alega-se que essa nova previsão legal vulnerabilizou o contrato de trabalho tradicional e suas características. Assim, o contrato intermitente deveria atender apenas a demandas descontínuas em caráter excepcional, ou seja, não poderia ser utilizado para suprir demandas de atividade permanente, constante ou regular, sob pena de precarizar os direitos desse trabalhador.

Neste sentido, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) fez um pronunciamento sobre as demandas permanentes e o contrato de trabalho intermitente em seu Enunciado da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, declarando que “É ilegal a substituição de posto de trabalho regular ou permanente pela contratação sob a forma de trabalho intermitente” e que “O empregador não pode optar pelo contrato de trabalho intermitente para, sob esse regime jurídico, adotar a escala móvel e variável da jornada” (Enunciado 90 do CONAMAT/2018).

À vista disso, haveria violação dos direitos fundamentais trabalhistas devido à inconstitucionalidade de diversos dispositivos do contrato de trabalho intermitente, como: violação do regime constitucional de emprego; violação à proteção ao salário, com a garantia de salário mensal inferior ao salário mínimo legal; limites à duração do trabalho e à remuneração; a multa pela desistência de comparecimento pelo empregado; e o tempo à disposição do empregador (artigos 6º, 7º, IV, V, VII, VIII, X, XIII, XVI, da Constituição Federal; Convenção 95 da Organização Internacional do Trabalho; Pacto de San Salvador; e Enunciados de números 26, 27, 73, 74, 84, 86, 87, 89, 91 do CONAMAT/2018) (Delgado & Delgado, 2017).

Deste modo, notou-se uma inversão dos atores capital *versus* trabalho pelo legislador da Reforma Trabalhista, na medida em que o trabalhador intermitente, embora considerado pela lei brasileira como empregado, na verdade não o é de fato. A suposta autonomia e a ausência de remuneração no período em que estiver em disponibilidade atribuída ao trabalhador intermitente (Lemos, 2020) não poderiam lhe transferir o risco comercial, que continua a pertencer ao empregador, pois se trata de um

requisito do artigo 3º da CLT para definição de empregador (Delgado & Delgado, 2017; Enunciado n. 91 do CONAMAT/2018).

Essa ruptura do modelo tradicional de contrato de trabalho trazida pelo contrato intermitente, como ressaltado por Homero Batista da Silva (2018, p. 83), trata-se de “um não contrato”, sendo uma figura *sui generis* para o Direito do Trabalho no país, aceitando até mesmo condição potestativa pura, a qual é proibida até mesmo pelo Direito Civil, ao deixar “a uma das partes do contrato de emprego, no caso o empregador, o total controle da prestação de serviços, em detrimento da continuidade, do trato sucessivo, da habitualidade” (Salviano, 2020, p. 8).

Corroborando esse entendimento, a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho dos magistrados trabalhistas deliberou que o contrato de trabalho intermitente no Brasil não corresponde ao contrato intermitente britânico denominado de “Zero-Hours”, pois “não se admite contrato de trabalho com objeto indeterminado ou sujeito a condição puramente potestativa, consoante artigos 104, II, 166 II e 122 do Código Civil, aplicáveis subsidiariamente à matéria, nos termos do art. 8º, parágrafo único, da CLT” (Enunciado n. 85 do CONAMAT/2018).

Deste modo, essa nova modalidade de contrato de trabalho intermitente, inserida pela “Reforma Trabalhista”, não obstante tenha sido propagada com o discurso de tirar o trabalhador da informalidade e lhe dar novas oportunidades de trabalho, em verdade flexibilizou profundamente a forma de contratação e os pressupostos formadores do contrato de trabalho clássico no país. Portanto, exige-se do operador de direito a consonância entre essa forma de intermitência de trabalho e o arcabouço jurídico pátrio, na tentativa de dirimir os efeitos nefastos da precarização da mão de obra laboral e da exploração do tempo do trabalhador, que passa a ocupar uma posição de incerteza e dependência ainda maior no mercado de trabalho.

O contrato psicológico e o trabalho intermitente

4.1. Contrato psicológico

O termo “contrato psicológico”¹⁰ refere-se às expectativas implícitas entre as partes em qualquer relação humana, seja formal ou espontânea, sendo um conceito essencial para o estudo do Direito do Trabalho contemporâneo devido às “mudanças fundamentais na natureza do trabalho” (Rousseau & Schalk, 2009, p. 133). Tornou-se, assim, uma ferramenta útil para entender as relações de trabalho, dada a subjetividade envolvida entre trabalhadores e empresas (MacNeil, 1985; Rousseau, 1989; Rousseau & Aquino, 1993; Baack & Prasch, 1997; Arvey, Renz & Watson, 1998; Menegon & Casado, 2006). Isso ocorre porque, além das normas formais empresariais e legais que regem um contrato de trabalho, há também expectativas, percepções e crenças dos indivíduos envolvidos, ou seja, “para além dos contratos formais entre empregadores e trabalhadores existem também contratos psicológicos, de cariz marcadamente subjetiva” (Cruz & Fernandes, 2016, p. 32).

O contrato psicológico é marcadamente subjetivo, pois os “seres humanos não podem ser entendidos, se a busca desse entendimento não estiver alimentada por um pensamento filosófico, ético, político e cultural” (Davel & Vergara, 2021, p. 50). A subjetividade, em psicologia, refere-se aos pensamentos e emoções individuais de cada pessoa, pertencentes “ao indivíduo de modo singular. É o processo básico que possibilita a construção do psiquismo” (Silva, 2009, p. 171). Para a filosofia, segundo Mayos Solsona (2004), a subjetividade está ligada ao diálogo interno que cada pessoa estabelece consigo mesma, relacionando suas crenças, sentimentos e experiências ao mundo externo. Essa carga subjetiva está sempre presente em qualquer “acordo decorrente de um relacionamento ou interação ao longo do tempo entre as partes” (Rousseau, 1989, p. 122).

Nesse contexto, as empresas oferecem muito mais do que apenas empregos. Como destacado pela literatura, desde o primeiro contato até a saída, os trabalhadores vivenciam diversas experiências e relacionamentos, influenciados por suas interpretações subjetivas da relação com a organização

¹⁰ Conquanto a maior parte das pesquisas se concentre nas relações de trabalho, é importante lembrar que os contratos psicológicos estão presentes em todos os contextos de relações humanas espontâneas, ou seja, nas expectativas mútuas não declaradas. Como destacado por Conway e Briner (2009, p. 83): “Embora a maioria das pesquisas sobre contratos psicológicos se concentre em ambientes de trabalho, os contratos psicológicos surgirão inevitavelmente quando dois indivíduos desenvolverem um relacionamento que envolva uma troca contínua de informações tangíveis e intangíveis”. Esse conceito é aplicado a diferentes tipos de relações, como entre professor e aluno, inquilinos e proprietários, prestadores de serviços e clientes, vendedor e cliente, fornecedor e comprador no setor automotivo, relacionamentos com clientes e reputação corporativa, compradores e vendedores em mercados on-line e nas relações entre firmas terceirizadas de TI (Conway & Briner, 2009).

(Maanen & Schein, 1978; Schein, 1980; DeMeuse & Tornow, 1990; Sims, 1994; Millward & Hopkins, 1998; Smithson & Lewis, 2000; McDonald & Makin, 2000). Assim, para Lima Filho (2017), o trabalhador, ao oferecer sua força produtiva à organização, mantém sua condição humana. Por outro lado, a empresa espera resultados dessa força de trabalho para alcançar seus objetivos organizacionais. Dessa forma, há uma troca intangível entre trabalhador e empresa, envolvendo lealdade, respeito e boa-fé. Esses deveres mútuos formam a base do “contrato psicológico”, criando um “pacto invisível” entre o trabalhador e a organização (Anbreu & Silva, 2006, p. 93).

A construção teórica do conceito de “contrato psicológico” tem suas raízes na década de 1960, com contribuições de autores como Karl Menninger, Chris Argyris, Harry Levinson, Edgar Schein e Amitai Etzioni, sendo amplamente reconhecida pela literatura (Anderson & Schalk, 1998; Rousseau, 1989; Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008; Conway & Briner, 2009; Conway *et al.* 2014; Rios & Gondim, 2010; Menegon e Casado, 2012).

Embora o termo “contrato psicológico de trabalho” tenha sido cunhado por Argyris em seu estudo sobre a relação tácita entre funcionários e supervisores em uma fábrica (Anderson & Schalk, 1998, p. 638), Menninger já havia investigado o tema anteriormente. Apesar de não utilizar o termo “contrato psicológico”, Menninger abordava a ideia de contratos explícitos e implícitos entre psicoterapeuta e paciente, e também o tema de como questões inconscientes influenciavam o comportamento em um consultório médico (Conway & Briner, 2009; Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008).

Argyris descreveu o contrato psicológico como um acordo não escrito entre trabalhador e empregador, no qual ambos se comprometem, de forma tácita e inconsciente, a respeitar normas recíprocas no ambiente de trabalho. Ele observou que os supervisores percebem que os funcionários tendem a produzir de forma ideal sob uma liderança passiva, e os funcionários concordam com isso (Argyris, 1960, p. 96, *apud* Anderson & Schalk, 1998, p. 638), devido às expectativas mútuas nas relações de trabalho.

Segundo Argyris, “os funcionários manterão a produção alta, com poucas perdas se o supervisor garantir respeitar as normas da cultura informal dos funcionários”, uma vez que a gestão hierárquica “retroalimenta” as relações de trabalho para atender às necessidades de ambos (1960, p. 96, *apud* Chiuzi & Malvezzi, 2014, p. 284). Para ele, trabalhadores e organizações criam contratos psicológicos que vão além dos termos formais do contrato de trabalho, sendo a principal característica a “troca de recursos tangíveis, específicos e principalmente econômicos” (Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008, p. 19) e uma “crença tácita” (Conway & Briner, 2009, p. 74).

Outra contribuição importante foi o estudo *Men, Management, and Mental Health*,¹¹ que envolveu aproximadamente 900 trabalhadores e analisou suas experiências dentro e fora do ambiente

¹¹ O título da obra poderia ser livremente traduzido como “Compreendendo o comportamento organizacional:

de trabalho. A pesquisa incluiu todos os níveis hierárquicos de uma empresa de serviços públicos nos Estados Unidos (Levinson *et al.*, 1962, apud Anderson & Schalk, 1998; ver também: Rousseau, 1989; Conway & Briner, 2005, 2009; Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008).

Conduzida por Harry Levinson, Charlton R. Price, Kenneth J. Munden, Harold J. Mandl e Charles M. Solley na década de 1960, a pesquisa ofereceu observações detalhadas sobre a existência do contrato psicológico no ambiente de trabalho. Os autores definiram o contrato psicológico como “uma série de expectativas mútuas das quais as partes da relação podem não estar cientes, mas que regem as relações de uns com os outros” (Levinson *et al.*, 1963, p. 21, apud Menegon & Casado, 2012, p. 572). Por não ser formalmente escrito, esse contrato tem como principais características: ser amplamente implícito e não verbalizado; e frequentemente preceder o relacionamento entre o indivíduo e a empresa” (Levinson *et al.* 1962, p. 21-22, apud Conway & Briner, 2009, p. 74).

Essa pesquisa ofereceu uma visão mais abrangente do contrato psicológico em comparação à definição anterior de Argyris, que se concentrava nas expectativas por trocas econômicas. Levinson e seus colegas observaram que o contrato psicológico abrange tanto dimensões conscientes quanto inconscientes, englobando trocas de recursos intangíveis e tangíveis nas expectativas das partes envolvidas na relação de trabalho (Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008, p. 19-20).

Além disso, as expectativas e trocas variam dentro da mesma empresa, de acordo com a qualificação dos trabalhadores. Por exemplo, as trocas intangíveis, como experiência e competência, são mais valorizadas entre os membros do alto escalão, enquanto trabalhadores menos qualificados focam nas trocas tangíveis, como salários e horas de trabalho, percebendo o trabalho principalmente como meio de subsistência (Chiuzi & Malvezzi, 2014). Por fim, a pesquisa destaca a necessidade de considerar as mudanças nas trocas e expectativas ao longo do tempo, desde o início, passando pela duração, até o fim do contrato de trabalho, já que o contrato psicológico é dinâmico e evolui ao longo da relação (Tekleab, Takeuchi & Taylor, 2005).

De forma semelhante, Edgar Schein (1980) definiu o contrato psicológico como um conjunto de expectativas não escritas, mas implícitas no contrato formal de trabalho, em que tanto trabalhadores quanto organizações possuem uma variedade de expectativas mútuas. Segundo Schein, o contrato psicológico opera em dois níveis: individual e organizacional (Rousseau, 1989; Anderson & Schalk, 1998), ou seja, “a mutualidade de expectativas entre as duas partes na relação de troca” (Coyle-Shapiro & Kessler, 2000, p. 909).

Schein (1980) destacou a importância do contrato psicológico (crenças, promessas, etc.) para a eficiência da gestão organizacional, dado o caráter subjetivo dessas relações. Seguindo a linha de outros pesquisadores (como Levinson, Price, Munden, Mandl e Solley, cf. Conway & Briner, 2009),

homens, gestão e saúde mental”.

Schein também via o contrato psicológico como “um conjunto de ações contínuas e processos recíprocos dinâmicos, onde seus termos são ativamente renegociados, cumpridos ou violados, diariamente por ambas as partes do contrato” (Conway & Briner, 2009, p. 72).

Deste modo, conforme Schein (1980), as condições de trabalho não são o fator determinante para as atitudes e comportamentos dos trabalhadores. É a interpretação que cada indivíduo faz dessas condições que molda sua forma de agir e pensar no ambiente de trabalho. Essa visão, segundo o autor, se baseia na complexidade do ser humano e na dinâmica de suas necessidades, que são únicas e evoluem com o passar do tempo, influenciando a interação entre o indivíduo e a organização.

Outrossim, Amitai Etzioni, por sua vez, via as organizações como unidades sociais com objetivos específicos, estruturadas em torno de formas de controle e liderança organizacional. Segundo ele, as organizações buscam atingir seus fins específicos, que representam sua “razão de ser” (1964, p. 7-26). Etzioni afirmava que “a sociedade moderna é uma sociedade de organizações” (1967, p. 173), e essas organizações impõem-se aos trabalhadores por meio de três tipos de controle: coercitivo (sanções físicas e psicológicas), econômico (salários e benefícios) e normativo (crédito, influência). Esses mecanismos estão diretamente relacionados ao contrato psicológico entre trabalhadores e organizações (1967).

Dentro dessa lógica, Etzioni (1964; 1967) observou que o tipo de poder utilizado pela organização determina sua forma de ser, bem como a estrutura do contrato psicológico. Isso significa que a empresa (detentora do capital) geralmente exerce maior controle sobre a relação de trabalho. Em seus estudos, Etzioni constatou que os trabalhadores tendem a se comportar de acordo com as diretrizes organizacionais (coercitivas, econômicas e normativas), manifestando-se de maneira positiva (envolvimento) ou negativa (alienação) em seus contratos psicológicos dentro da relação de trabalho.

Embora o conceito de contrato psicológico tenha ganhado impulso em anos anteriores, ele foi “largamente ignorado durante várias décadas e permaneceu subdesenvolvido até tempos mais recentes” (Conway & Briner, 2005, p. 3). Apenas com a obra seminal da psicóloga americana Denise Rousseau, houve um progresso significativo na teoria a partir da década de 1990 (Conway & Briner, 2005, 2009; Coyle-Shapiro & Kessler, 2000; Anbreu & Silva, 2006; Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008; Rios & Gondim, 2010; Conway *et al.*, 2014).

Segundo Rousseau (1989), existem duas formas de contratos não escritos: os contratos psicológicos e os contratos implícitos. Embora ambos sejam derivados das relações de trabalho e envolvam organizações (empregadores) e seus membros (empregados), eles diferem. O contrato psicológico refere-se a “crenças individuais em uma obrigação recíproca entre o indivíduo e a organização” (1989, p. 121), ou seja, trata-se das “crenças dos membros sobre os termos de um acordo de troca dentro da organização” (1995, p. 9). Já o contrato implícito refere-se a “obrigações mútuas

caracterizando interações existentes ao nível de relacionamentos” (1989, p. 121), isto é, os deveres gerados implicitamente pelos comportamentos das partes em uma relação de trabalho.

Rousseau deixou clara a distinção entre contratos psicológicos e implícitos. Os contratos psicológicos são altamente subjetivos e não requerem concordância entre as partes de um relacionamento, enquanto os contratos implícitos resultam de um consenso social sobre o que constitui uma obrigação contratual. Além disso, os contratos implícitos podem ser avaliados por observadores externos, como o público ou um tribunal (1989, p. 124). Isso significa que há diferentes níveis de atuação: o contrato psicológico opera no nível individual, refletindo as percepções internas de cada trabalhador, enquanto o contrato implícito se estrutura em um nível relacional, entre o trabalhador e a organização.

O conceito de contrato psicológico foi reformulado por Rousseau, que reconceitualizou em grande parte a teoria até então existente (Conway & Briner, 2005; 2009; Sutton & Griffin, 2004; Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008). Segundo a psicóloga americana, percepções subjetivas não são meramente expectativas, mas “crenças de que uma promessa foi feita e uma contrapartida oferecida em troca, “vinculando as partes a algum conjunto de obrigações recíprocas” (1989, p. 126). Isso significa que essas crenças se baseiam na percepção do trabalhador de que houve uma troca de promessas. De acordo com Rousseau, essas crenças são construídas a partir do modelo mental de cada indivíduo, formando uma base interpretativa em relação à empresa — como, por exemplo, no caso de oportunidades de carreira, às quais o trabalhador acredita estar vinculado por suas contribuições (Rousseau, 1995; 2000).

No entanto, para Rousseau, essas crenças são limitadas ao trabalhador, pois apenas indivíduos possuem contratos psicológicos, e não as organizações. Assim, a crença de reciprocidade no contrato psicológico é unilateral, sendo o trabalhador quem nutre essa expectativa em relação à organização. Em suas pesquisas, Rousseau identificou uma tendência dos trabalhadores a superestimar seu controle sobre os resultados, atribuindo seus sucessos a suas habilidades e capacidades pessoais. No entanto, diante do fracasso, essa tendência se inverte, e os trabalhadores tendem a atribuir os resultados negativos a fatores externos, como a sorte ou circunstâncias alheias à sua vontade (Rousseau, 1989; 2000).

A abordagem de Rousseau fragmentou a literatura sobre contrato psicológico em duas vertentes. A primeira, baseada na mutualidade recíproca como o principal elemento do contrato psicológico, sustenta que as expectativas mútuas (obrigações, valores e aspirações) entre trabalhador e empregador são inerentes à relação organizacional e estão implícitas no contrato formal de trabalho. Essa linha de pensamento tem como precursores autores das décadas de 1960 até 1980, como Argyris, Levinson e Schein (cf. Shore & Tetrick, 1994; Anderson & Schalk, 1998; Conway & Briner, 2005; 2009). Posteriormente, outros pesquisadores, como Coyle-Shapiro e Kessler (2000), também reconhecem

que o contrato psicológico envolve ambas as partes (trabalhador e empresa) em um processo de troca de obrigações mútuas nas relações de trabalho. Carol Atkinson (2002; 2007) complementa essa visão, definindo o contrato psicológico como um conjunto de práticas e expectativas emocionais mantidas de forma recíproca entre trabalhador e organização.

Por sua vez, a segunda corrente de pensamento, amplamente adotada por pesquisadores contemporâneos, segue a estrutura delineada por Rousseau (Sutton & Griffin, 2004, p. 495), fundamentando-se na ideia de crença unilateral do contrato psicológico. Pesquisadores como Parks, Robinson, Morrison e Robinson defendem que essa crença pertence exclusivamente ao trabalhador, que forma um modelo mental sobre as obrigações que a empresa tem para com ele. Conforme Coyle-Shapiro e Parzefall (2008, p. 11), o “modelo mental de troca do contrato psicológico unicamente para o trabalhador reformulado por Rousseau” enfatiza o aspecto psicológico apenas do ponto de vista do trabalhador. Consequentemente, nessa vertente, “o contrato psicológico é baseado na ideia de uma promessa, tornando-se ao longo do tempo um modelo mental e, portanto, estável e durável” (Ferreira, 2008, p. 26).

Por outro lado, David Guest (1998) oferece uma visão diferente, defendendo que é necessário um conceito de contrato psicológico mais válido e útil. Para Guest, o contrato psicológico, até o momento, é um constructo hipotético extraído de uma metáfora jurídica, o que o torna inadequado, pois ainda retém uma série de problemas e desafios empíricos e conceituais (1998, p. 652). Guest também sugere que o contrato psicológico deveria envolver mutualidade, algo que Rousseau exclui, o que faz com que o termo “contrato” seja inapropriado no contexto de Rousseau (Guest, 1998, p. 652).

Na mesma linha crítica, autores como Arnold (1996), Meckler, Dake e Levinson (2003), Conway e Briner (2005; 2009) também rejeitam a ausência de mutualidade no contrato psicológico conforme proposto por Rousseau. Eles argumentam que todo contrato jurídico tende a ser recíproco, envolvendo uma troca entre as partes. Se o contrato psicológico é, de fato, um contrato, ainda que implícito, deve-se reconhecer as perspectivas tanto do trabalhador quanto do empregador. Guest, por exemplo, utiliza a metáfora de que, na formalização de um contrato de trabalho (contrato jurídico), também se cria um contrato psicológico, ambos “trancafiados na mente das partes ao invés do cofre”. No entanto, ao contrário do contrato de trabalho, o contrato psicológico pode ser “arbitrariamente e secretamente alterado por qualquer uma das partes” (1998, p. 652).

Apesar da falta de consenso sobre a definição de “contrato psicológico” e de sua natureza dinâmica e mutável dentro das relações de trabalho (Tekleab, Takeuchi & Taylor, 2005), uma definição possível seria:

um conjunto de obrigações mútuas entre empregado e empregador, sendo este um fenômeno subjetivo, dinâmico, relacional, majoritariamente implícito e não

verbalizado construído em situações onde estejam envolvidas trocas em uma relação de trabalho. É baseado na reciprocidade entre as partes tendo como premissa a intenção futura de ações, atitudes e comportamentos. (Chiuzi & Malvezzi, 2014)

No que se refere à tipificação dos contratos psicológicos de trabalho, a literatura apresenta basicamente dois tipos: os contratos transacionais e os contratos relacionais. Esses tipos se baseiam em duas dimensões principais: a duração do contrato e as exigências de desempenho das obrigações recíprocas entre trabalhador e organização. O contrato transacional é específico e quantificável, focado principalmente no interesse financeiro e imediato entre as partes, caracterizando-se por uma relação de curta duração. Já os contratos relacionais envolvem termos de desempenho menos específicos, que podem ser ajustados ao longo do tempo, indo além dos valores monetários. Em uma relação de longo prazo, as expectativas e as obrigações tendem a ser maiores para ambas as partes (MacNeil, 1985; Rousseau, 1990; Rousseau & Parks, 1993; Robinson, Kraatz & Rousseau, 1994; Morrison & Robinson, 1997).

Posteriormente, Rousseau categorizou os contratos psicológicos em quatro tipos: transacionais (curto prazo e termos específicos); transitórios (curto prazo com desempenho divergente do previsto); equilibrados (longa duração, com desempenho ambíguo e afiliação contínua); e híbridos (combinando termos de contratos relacionais e transacionais), também chamados por ela de contratos equilibrados. Nesse último, a organização especifica as exigências de desempenho como condição para a permanência no emprego, sendo um contrato aberto e focado no desenvolvimento de uma relação contínua e duradoura entre trabalhador e empresa, com termos de desempenho bem definidos, mas ajustáveis ao longo do tempo (Rousseau, 1995). No entanto, a classificação, segundo Rousseau (2000), não é fechada, pois as constantes mudanças nas novas formas contratuais podem não apresentar termos claros, sejam eles relacionais ou transacionais. Isso resulta em uma situação transitória e instável, conhecida como contrato transitório, devido à sua natureza incerta.

Essa visão de Rousseau, corroborada por outros pesquisadores (cf. Rousseau & Aquino, 1993; Rousseau & Parks, 1993; Robinson, Kraatz & Rousseau, 1994; Guzzo & Noonan, 1994), concentra os estudos na perspectiva unilateral da relação, geralmente a do trabalhador. No caso da presente investigação, a pesquisa confirma a instabilidade do contrato psicológico, especialmente no contexto do contrato transitório descrito por Rousseau.

O capítulo seguinte se dedicará a examinar as amostras coletadas de contratos de trabalho intermitente, com foco na perspectiva do contrato psicológico do trabalhador. Na seção abaixo, aponta-se a relevância do conceito de “contrato psicológico” no contexto do trabalho intermitente e a relação desse conceito com as expectativas dos trabalhadores.

4.2. Contrato psicológico e a realidade do trabalho intermitente

O conceito de “contrato psicológico” é essencial para compreender as dinâmicas das relações de trabalho, especialmente no contexto do trabalho intermitente. O contrato psicológico refere-se às expectativas implícitas e as crenças que os trabalhadores têm quanto às suas relações com as organizações, além das obrigações mútuas que se estabelecem entre eles. Essas expectativas não são explicitamente acordadas, mas são formadas a partir de experiências passadas, comunicações implícitas e percepções do ambiente de trabalho (Rousseau, 1989; 1995). No caso do trabalho intermitente, essas expectativas podem ser particularmente complexas e variáveis, devido à natureza descontínua e imprevisível dessa modalidade de trabalho.

No cenário do trabalho intermitente, as expectativas dos trabalhadores frequentemente incluem uma aspiração por oportunidades de trabalho mais estáveis e contínuas (Conway & Briner, 2005; 2009; Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008), conforme revelado pela pesquisa, na qual muitos trabalhadores, ao aceitar a modalidade intermitente, esperavam que ela fosse um trampolim para um emprego tradicional, o que pode ser inferido pelos resultados discutidos no capítulo 5. Porém, como o contrato de trabalho intermitente não garante essas condições, essa modalidade tende a gerar descontentamento e frustração. Para muitos, a expectativa de obter uma posição mais segura e com benefícios garantidos não é satisfeita, o que leva a uma divergência entre seu contrato psicológico e o contrato de trabalho formalizado, impactando negativamente a motivação e o engajamento dos trabalhadores com suas atividades.

Esse descompasso entre as expectativas implícitas e a realidade do contrato formal de trabalho intermitente reflete uma violação do contrato psicológico na percepção desses trabalhadores, que acreditam que suas perspectivas não estão sendo cumpridas pela organização. Essas expectativas se formam no contexto da realidade econômica e social dos trabalhadores intermitentes, que podem idealizar o contrato como uma oportunidade de obtenção de renda em tempos de desemprego. Entretanto, a natureza flexível e incerta do trabalho intermitente faz com que muitos trabalhadores sintam insegurança e instabilidade financeira, especialmente em períodos de inatividade (Chiuzi & Malvezzi, 2014; Rousseau & Schalk, 2009). A frustração advém do desalinhamento entre o contrato formal, por exemplo, que permite ao empregador convocar o trabalhador conforme a necessidade, e o contrato psicológico, no qual o trabalhador espera uma relação de emprego mais estável. Consequentemente, a dinâmica do contrato psicológico na perspectiva dos trabalhadores intermitentes tende a refletir a precarização das condições de trabalho pela vulnerabilidade a que estão expostos e frustrar as aspirações desses trabalhadores em relação ao contrato de trabalho intermitente formalizado.

CAPÍTULO 5

Resultados

O propósito desta investigação foi compreender as expectativas dos trabalhadores em relação à nova modalidade de contrato de trabalho intermitente, introduzida pela Lei brasileira nº 13.467/2017. O estudo analisou tanto os aspectos legais quanto os psicológicos desse contrato. Segundo Spindler (1994), esses aspectos estão presentes em todos os contratos de trabalho e reverberam no que a literatura denomina “contrato psicológico de trabalho”, o qual é definido como um conjunto de crenças e percepções internas que influenciam o comportamento humano na relação entre o indivíduo e a organização (Rousseau, 1989, 1995; Sims, 1994; Atkinson, 2002). No entanto, a pesquisa focou exclusivamente na percepção do trabalhador intermitente.

Para isso, foi aplicado um questionário a 103 trabalhadores recém-contratados na modalidade de contrato de trabalho intermitente por uma grande empresa brasileira varejista de móveis, eletrônicos e eletrodomésticos, com diversas lojas físicas em todo o país. Por questões éticas relacionadas aos trabalhadores (que temem sofrer represálias), optou-se por não identificar a empresa na dissertação.

A pesquisa, conduzida entre novembro de 2021 e agosto de 2022 em São Paulo/SP, Brasil, coletou dados por meio de questionários anônimos distribuídos aos empregados recém-contratados pela empresa em questão no regime intermitente. Para garantir a participação dos trabalhadores, que expressaram receio de represálias (por exemplo, medo de serem dispensados), a coleta de dados contou com a colaboração de dois funcionários da mesma loja com contrato indeterminado. Esses colaboradores intermediaram a distribuição dos questionários e asseguraram aos inquiridos o sigilo das informações.

Os resultados obtidos permitiram identificar os seguintes aspectos sociodemográficos dos participantes: gênero, idade, nível de escolaridade e estado civil, conforme apresentado na Tabela 5.1. Em síntese, a maioria dos participantes é do gênero masculino (57,30%), tem idade entre 29 e 39 anos (52,40%), possui ensino médio completo (84,50%) e está em união estável (41,70%).

O estudo de Zandonai (2021, p. 86), que analisa o contrato de trabalho intermitente e os desafios para evitar a precarização laboral, encontrou dados similares aos desta pesquisa. A autora destaca a predominância de trabalhadores do sexo masculino, com idade entre 29 e 39 anos, e ensino médio completo. Essa conjuntura provavelmente reflete que pessoas com essas características são mais suscetíveis a se enquadrar no trabalho intermitente, devido ao nível médio de escolaridade, à meia-idade e à necessidade de prover sustento para si e suas famílias. No entanto, o estado civil não foi considerado uma variável relevante no estudo de Zandonai.

Tabela 5.1 - Dados Sociodemográficos

Aspectos Sociodemográficos		% (n)
Gênero	Masculino	57,30% (59)
	Feminino	42,70% (44)
Idade	18-28 anos	47,60% (49)
	29-39 anos	52,40% (54)
	40-50 anos	0% (0)
	Acima de 51 anos	0% (0)
Nível de Escolaridade	Ensino Fundamental Incompleto	0% (0)
	Ensino Fundamental Completo	0% (0)
	Ensino Médio Incompleto	0% (0)
	Ensino Médio Completo	84,50% (87)
	Ensino Superior Incompleto	13,60% (14)
	Ensino Superior Completo	1,90% (2)
Estado Civil	Solteiro(a)	22,30% (23)
	Casado(a)	29,10% (30)
	União Estável (amasiado)	41,70% (43)
	Divorciado(a)	6,80% (7)
	Viúvo(a)	0% (0)

% – porcentagem relativa à incidência de cada aspecto sociodemográfico.

n – número de participantes relativo à incidência de cada aspecto sociodemográfico

Em relação ao contrato de trabalho intermitente, os participantes foram questionados sobre seu conhecimento dessa nova modalidade, incluindo sua estrutura, execução e diferenças em relação ao contrato de trabalho tradicional. Os resultados dessas perguntas são apresentados no Gráfico 5.1.

Nesse sentido, 71,80% (n=74) dos participantes afirmaram ter conhecimento sobre a nova forma de contrato de trabalho no momento de sua celebração, mas relataram dúvidas quanto à compreensão da estrutura e execução do contrato intermitente. Outros 20,40% (n=21) declararam ter pleno conhecimento do conteúdo do contrato, enquanto 7,80% (n=8) afirmaram ter aderido à modalidade sem entender sua estrutura e execução.

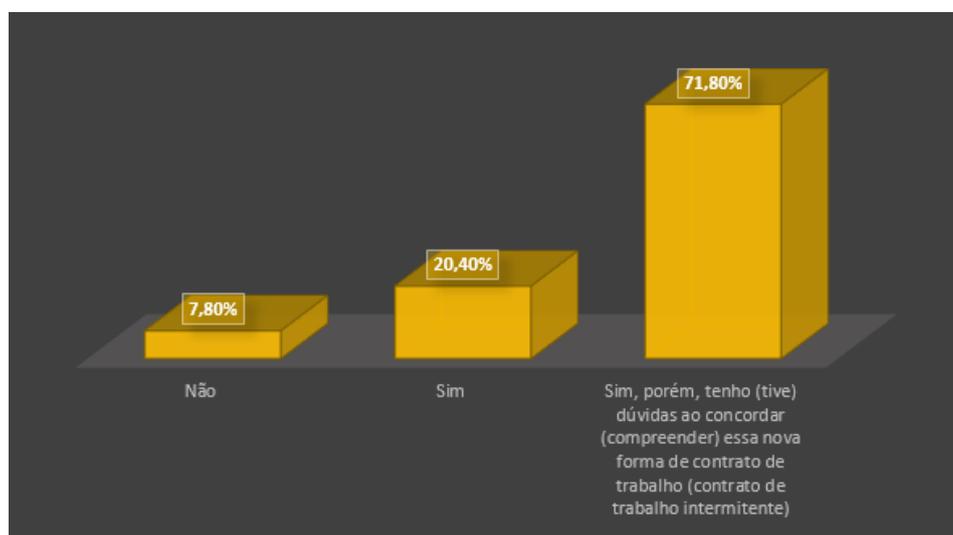


Gráfico 5.1 - Ciência do contrato de trabalho Intermitente

Isso ocorre porque, em um contrato de trabalho típico, como explica Catharino (1972), os elementos constitutivos são claros para as partes, como a bilateralidade, pessoalidade, trato sucessivo (exclusividade) e onerosidade. No entanto, essa transparência presente no contrato de trabalho clássico não se aplica à relação contratual intermitente, que é marcada pela precariedade laboral (Alves, 2014; Franco, 1988; Salviano, 2020; Betti, 2022). Isso se deve ao fato de que, conforme previsto no artigo 443, parágrafo 3º c/c 452-A da CLT, a jornada do trabalhador intermitente é permeada pela incerteza, com períodos de prestação de serviços (convocação) e inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente da atividade do empregado e do empregador. Segundo Martinez (2018, p. 116), o trabalho intermitente segue a lógica do mercado *just in time*, sendo fracionado (horas, dias ou meses), conforme a conveniência do empregador.

No que se refere ao cumprimento da jornada de trabalho pela empresa na relação intermitente, os trabalhadores foram questionados sobre o respeito à jornada diária, intervalo intrajornada e interjornada, conforme previsto na legislação brasileira (artigos 7º, XIII, CF, e 58, 66 e 71 da CLT).

Dentre os respondentes, 92,20% (n=95) afirmaram que a empresa não cumpre a jornada de oito horas de trabalho; 4,90% (n=5) disseram que a jornada de oito horas é cumprida; e 2,90% (n=3) relataram que, raramente, essa jornada não é cumprida (Gráfico 5.2).

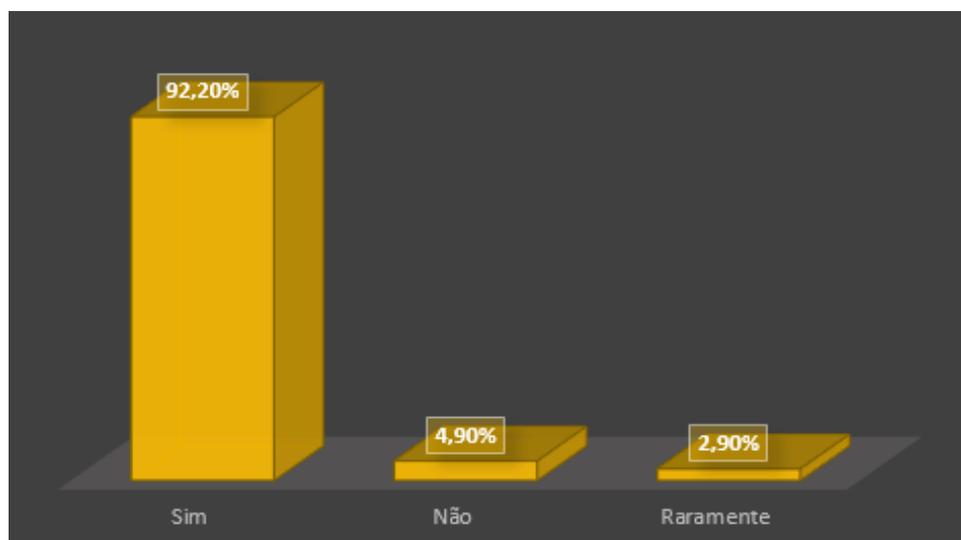


Gráfico 5.2 - A jornada supera 8 horas de trabalho

Em relação ao cumprimento do intervalo para descanso e refeição (art. 71, CLT), os resultados encontram-se disponíveis no Gráfico 5.3. Segundo 71,80% (n=74) dos trabalhadores, a empresa cumpre o intervalo de uma hora para o almoço; 21,40% (n=22) afirmaram que a empresa não respeita esse intervalo; e 6,80% (n=7) indicaram que, raramente, a empresa segue o horário determinado de uma hora.

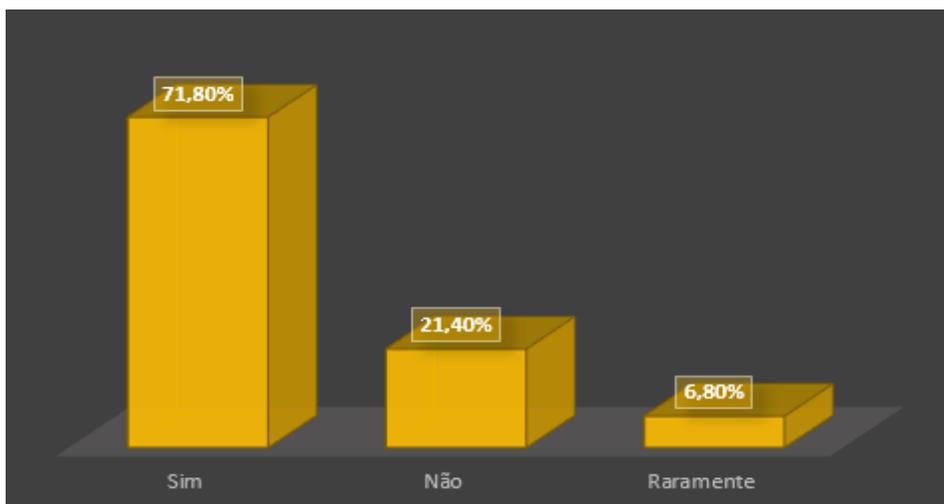


Gráfico 5.3 - A empresa respeita o intervalo intrajornada de 1 hora para o almoço

Quanto ao cumprimento do intervalo mínimo de 11 horas entre uma jornada e outra, conhecido como intervalo interjornada (art. 66, CLT), os resultados são apresentados no Gráfico 5.4.

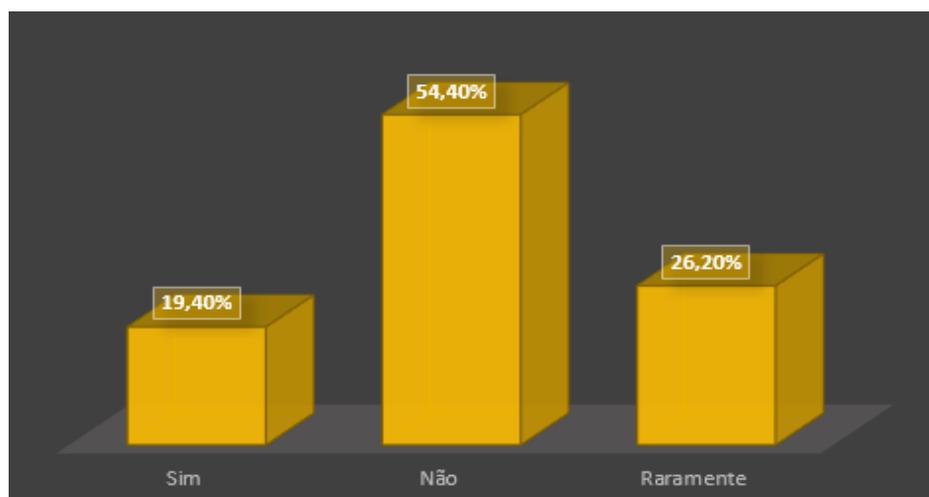


Gráfico 5.4 - A empresa não respeita o intervalo interjornada de, no mínimo, 11 horas entre uma jornada e outra

A partir desses dados, constatou-se que 54,40% (n=56) dos participantes afirmaram que a empresa não cumpre o intervalo interjornada; 26,20% (n=27) disseram que raramente a empresa observa esse intervalo; e apenas 19,40% (n=20) indicaram que o intervalo interjornada é respeitado.

Isso ocorre porque a característica essencial do trabalho intermitente é a descontinuidade das jornadas, com períodos alternados de atividade (trabalho) e inatividade (ausência de trabalho). No entanto, apesar da precarização inerente a essa modalidade, sua validade e essência dependem da intermitência da jornada. As empresas, contudo, muitas vezes agravam essa precarização ao impor

longas jornadas aos trabalhadores intermitentes (Veiga, 2019, p. 24). É um direito fundamental constitucional do trabalhador brasileiro a limitação da jornada de trabalho. Portanto, ao agir dessa forma, a empresa viola as normas internacionais de proteção ao trabalho digno, sujeitando o trabalhador a uma “jornada incerta e imprevisível” (Lemos, 2020, p. 177; p. 181).

Por outro lado, após investigar formalmente o contrato intermitente, a pesquisa passou a coletar as percepções dos trabalhadores (contrato psicológico) quanto ao nível de satisfação com essa modalidade de contrato. Os resultados permitiram elaborar o Gráfico 5.5, que mostra que o nível de insatisfação (80,60%) em relação ao regime de trabalho intermitente foi significativamente maior do que o nível de satisfação (19,40%). Entre os participantes, 45,60% (n=47) relataram estar pouco satisfeitos, 35% (n=36) insatisfeitos, 16,50% (n=17) satisfeitos e apenas 2,90% (n=3) muito satisfeitos.

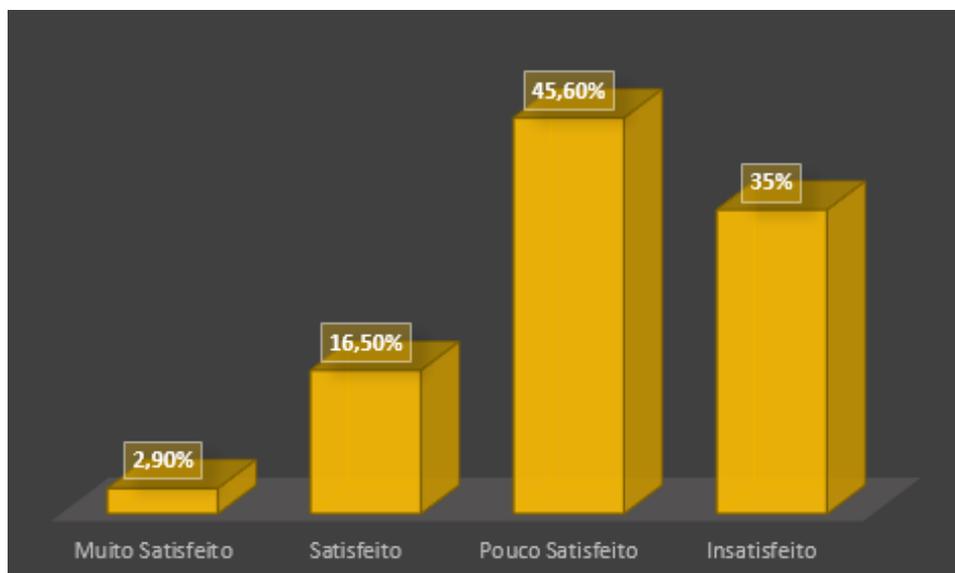


Gráfico 5.5 - Sentimento em relação à contratação pelo contrato de trabalho intermitente

Para os trabalhadores que se declararam pouco satisfeitos ou insatisfeitos (n=83), foi questionado como se sentiam em relação ao trabalho intermitente, resultando nos seguintes sentimentos: 98,80% (n=83) se sentem desprotegidos, especialmente em caso de doença ou acidente de trabalho; 94% (n=79) relataram frustração em relação ao planejamento financeiro; 86,90% (n=73) afirmaram não sentir que fazem parte da empresa ou da equipe, como os trabalhadores com vínculo empregatício por prazo indeterminado; 83,30% (n=70) demonstraram frustração ao planejar as rotinas diárias; 73,80% (n=62) sentem-se ansiosos; 64,30% (n=54) relataram falta de motivação para cumprir as metas; 48,80% (n=41) sentem-se cansados e esgotados devido às jornadas excessivas nos dias de convocação, além de nervosismo; 44% (n=37) sentem-se angustiados; 33,30% (n=28) estão cansados; e 31% (n=26) demonstraram preocupação (Gráfico 5.6).

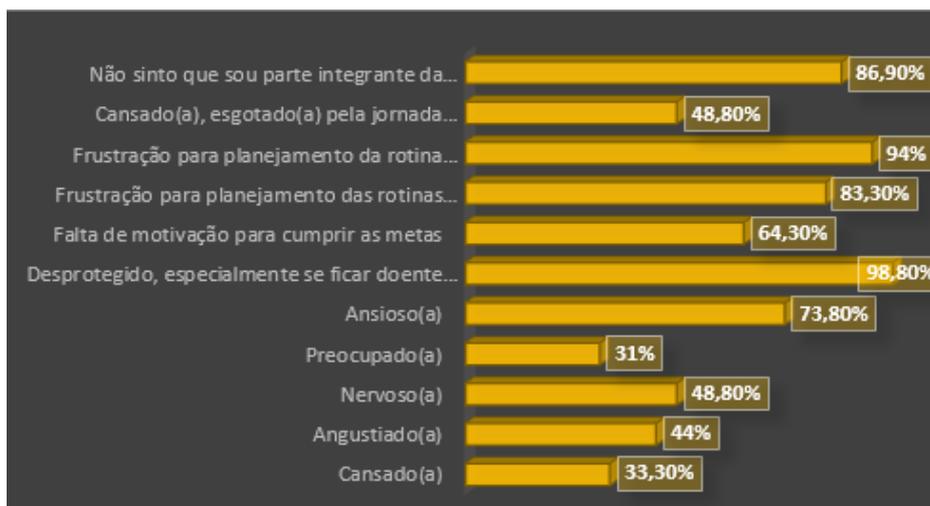


Gráfico 5.6 - Descrição do sentimento relativamente à contratação intermitente

Os trabalhadores que se declararam pouco satisfeitos ou insatisfeitos (n=83) com o contrato intermitente foram questionados sobre os motivos que os levaram a aceitar essa modalidade de trabalho. Os resultados, apresentados no Gráfico 5.7, indicam que as principais razões foram: expectativa de condições favoráveis de trabalho (horas, períodos de descanso e salário), 96,40% (n=80); oportunidade de carteira assinada (CTPS) e desemprego, 92,80% (n=77); e falta de outra opção de emprego com contrato por prazo indeterminado, 69,90% (n=58).



Gráfico 5.7 - Motivação para aderir ao contrato de trabalho intermitente na empresa à qual estão vinculados

A pesquisa também questionou os trabalhadores sobre suas expectativas em relação à possibilidade de o contrato intermitente se tornar uma “porta de entrada” para um contrato por prazo

indeterminado na empresa (Gráfico 5.8). Os resultados foram: 81,60% (n=84) acreditam que sim, o contrato intermitente pode ser uma oportunidade para um contrato por tempo indeterminado; 13,60% (n=14) afirmaram que não têm essa expectativa; e 4,90% (n=5) não souberam responder se o contrato intermitente poderia levar a um contrato por prazo indeterminado.

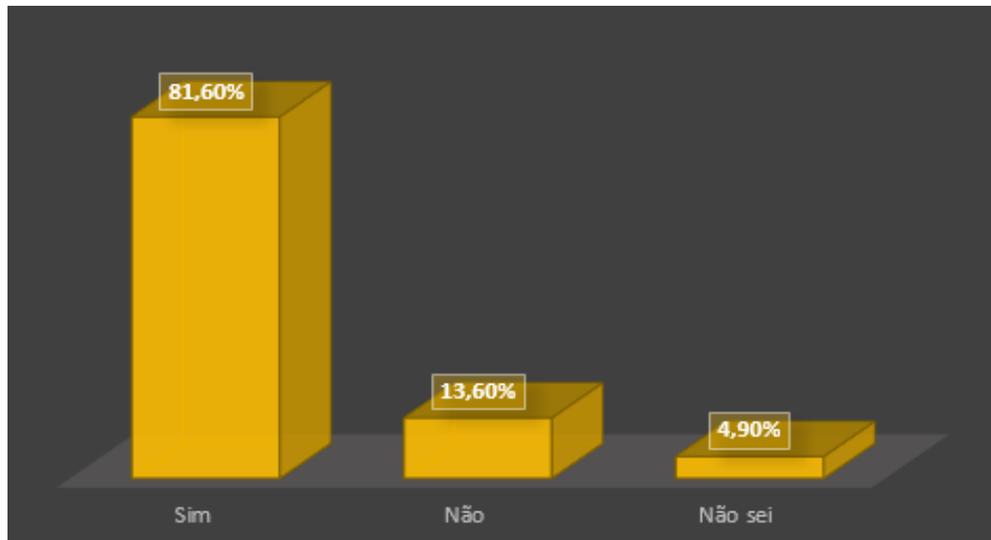


Gráfico 5.8 - Expectativa de que o contrato de trabalho intermitente seja a “porta de entrada” para um contrato de trabalho por tempo indeterminado na empresa

Isso se deve à semelhança entre o contrato de trabalho intermitente e o trabalho informal, com exceção dos requisitos de subordinação e da carteira assinada do trabalhador intermitente, pois em ambos se verifica a imprevisibilidade da prestação de serviço, a baixa remuneração e o pagamento apenas pelas horas trabalhadas, desconsiderando o tempo de espera em que o trabalhador está disponível (Kerber & Rissi, 2022, p. 5.420-5.422). Assim, a nova legislação do contrato intermitente eliminou o conceito de tempo à disposição do empregador (Martinez, 2018, p. 116), conforme previsto no artigo 4º da CLT. Segundo Lemos (2020, p. 174-175), essa modalidade representa a “reificação do trabalhador”, distanciando a legislação infraconstitucional brasileira do paradigma de trabalho digno consagrado pela Constituição de 1988.

A pesquisa perguntou aos participantes se, além do contrato de trabalho intermitente com a empresa, eles prestavam serviços para outras empresas ou trabalhavam de forma autônoma. Os resultados, apresentados no Gráfico 5.9, mostraram que 79,60% (n=82) dos trabalhadores intermitentes não prestavam serviços para outras empresas nem trabalhavam de forma autônoma, enquanto 20,40% (n=21) afirmaram que realizavam um desses tipos de trabalho. Para esses últimos, foi feito um questionamento adicional sobre a natureza dos serviços prestados, com os resultados ilustrados no Gráfico 5.10.

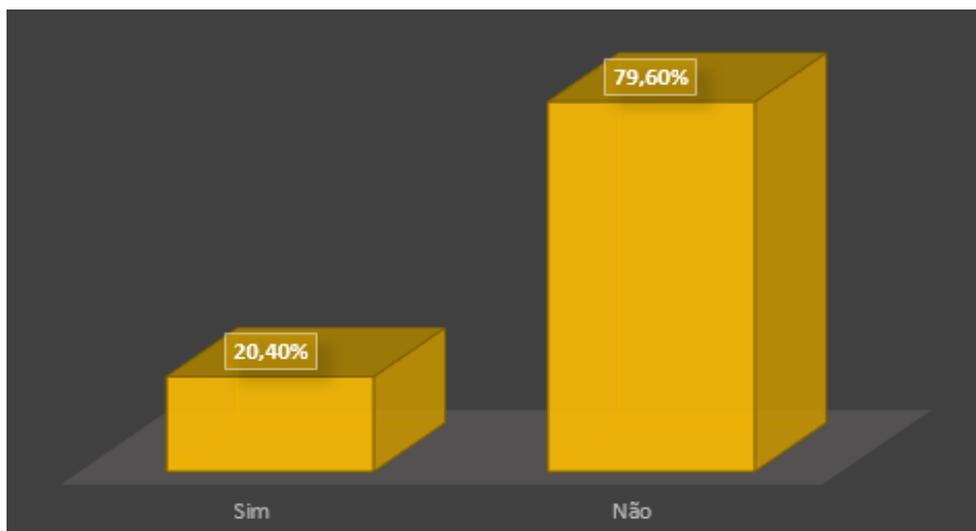


Gráfico 5.9 - Presta serviços para outras empresas ou trabalha de forma autônoma

O trabalho autônomo foi o mais mencionado, com 47,60% (n=10), seguido pela prestação de serviços para aplicativos (como Uber, iFood, etc.), com 42,90% (n=9), e outros tipos de trabalho, com 9,50% (n=2).

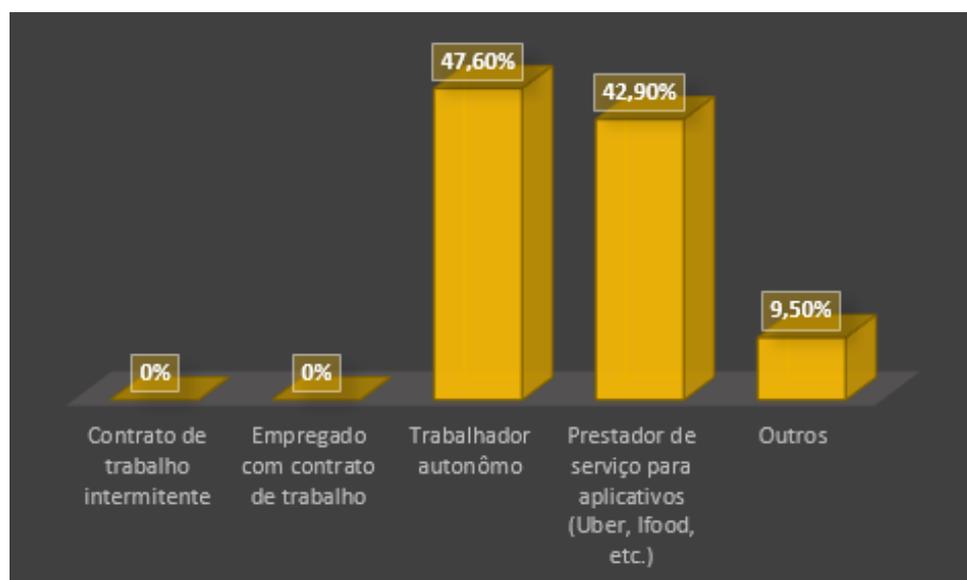


Gráfico 5.10 - Forma de prestação de serviços

A pesquisa mostrou que o contrato de trabalho intermitente não resultou em múltiplos contratos simultâneos nem proporcionou liberdade para o trabalhador ajustar sua disponibilidade (Betti, 2022, p. 204-205). Isso porque o trabalhador intermitente fica impedido de aceitar novas ofertas devido à necessidade de estar disponível para o empregador durante períodos de inatividade (Veiga, 2019, p. 25).

Ao serem questionados sobre a busca por outro emprego, 89,30% (n=92) dos participantes afirmaram estar procurando, enquanto apenas 10,70% (n=11) não estavam (Gráfico 5.11). Para os que estavam em busca de novo emprego, a pesquisa investigou os motivos, cujos resultados são apresentados no Gráfico 5.12.

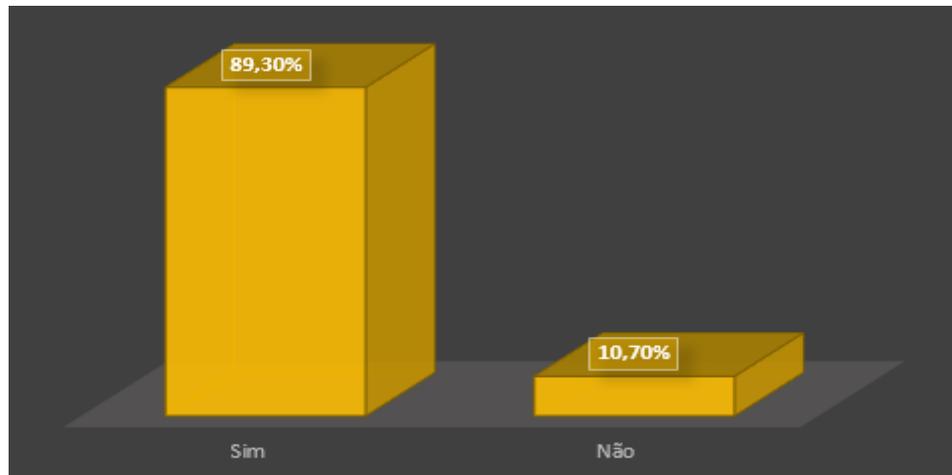


Gráfico 5.11 - Permanece procurando novo trabalho

Os principais motivos apontados pelos trabalhadores intermitentes para buscar outro trabalho foram: preferência por uma jornada fixa para organizar sua vida diária e financeira, 95,70% (n=88); preferência por um contrato de trabalho por tempo indeterminado com jornada e salário fixos, 93,50% (n=86); preferência por uma carga horária flexível em vez de um salário fixo, 4,30% (n=4); e preferência por outro trabalho na modalidade intermitente, mas com carga horária flexível e sem salário fixo, 2,20% (n=2).

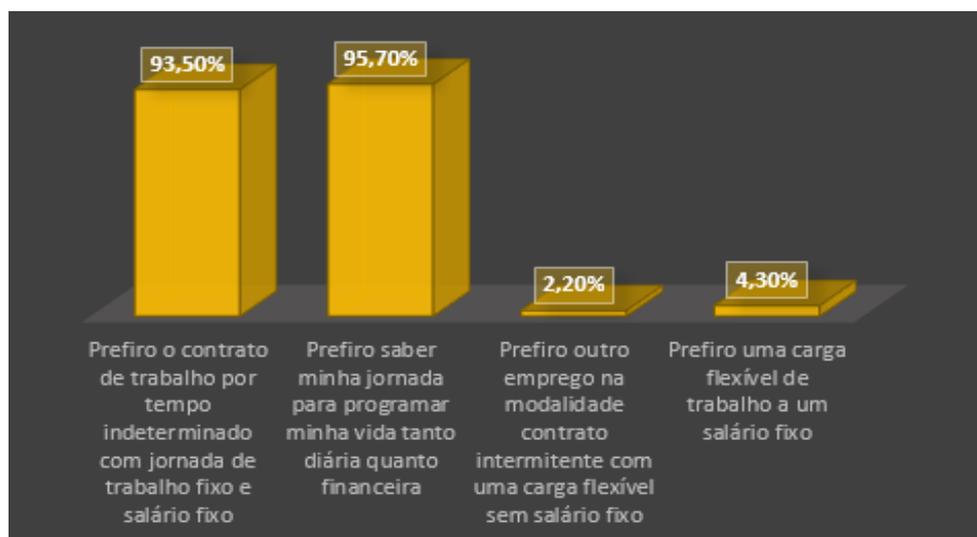


Gráfico 5.12 - Motivo de procura por outro trabalho

O contrato de trabalho intermitente, em sua essência, é considerado um contrato precário, como argumenta Homero Silva (2018), que o define como um “contrato de soma zero”. Na prática, isso significa que pode haver períodos de “zero hora de trabalho e zero real de salário” (p. 293). A investigação revelou uma ruptura interna (ou seja, no contrato psicológico) na percepção do trabalhador intermitente em relação ao contrato a que aderiu, pois suas expectativas, não verbalizadas no momento da contratação, tornaram-se mais evidentes à medida que suas necessidades internas não foram atendidas (Chiuzi & Malvezzi, 2014, p. 291).

A pesquisa constatou que, no caso da maioria dos trabalhadores intermitentes que responderam ao questionário, quando percebem que suas expectativas estão em dissonância com o contrato formal, além da instabilidade emocional desses trabalhadores, aumentam suas intenções de deixar esta modalidade de emprego (Coyle-Shapiro & Kessler, 2000; Taylor & Tekleab, 2004). Isso ocorre porque o contrato psicológico é uma convicção pessoal sobre os “termos e condições de um acordo recíproco entre essa pessoa e a organização” (Rousseau, 1989, p. 121). Com a divergência do contrato psicológico por uma parte — no caso desta pesquisa, na perspectiva do trabalhador intermitente —, diminuem a satisfação e outros fatores essenciais para o bem-estar no trabalho (Conway & Briner, 2005).

Diante disso, os trabalhadores foram questionados se, no momento da contratação, prefeririam um modelo típico de trabalho. O Gráfico 5.13 mostra que 87,40% (n=90) dos participantes afirmaram preferir o contrato por tempo indeterminado, enquanto 12,60% (n=13) não tinham essa preferência. Isso não implica necessariamente um incumprimento do contrato psicológico, mas sugere uma possível violação do contrato psicológico nos casos em que os trabalhadores tinham expectativas diferentes sobre o contrato de trabalho intermitente (formal) e o que ele realmente oferece (expectativa dos trabalhadores que responderam ao questionário).

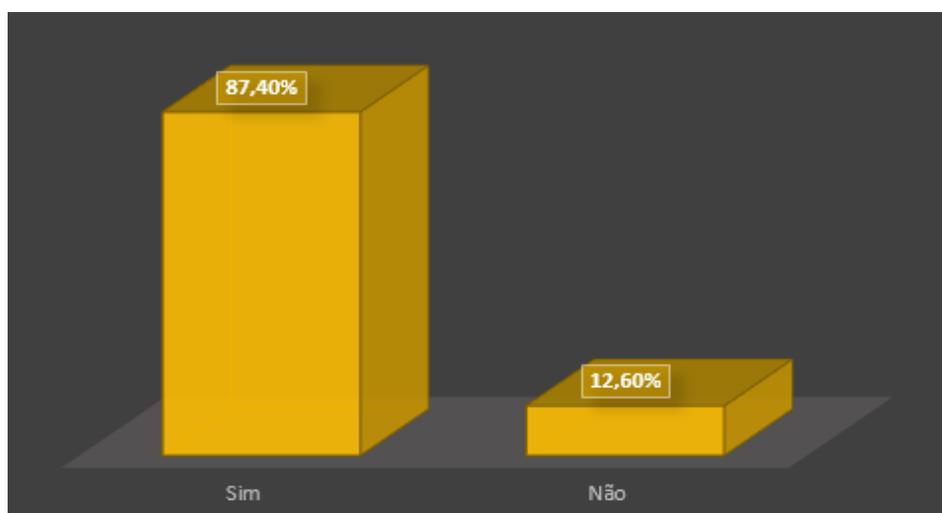


Gráfico 5.13 - Preferência por contrato de trabalho por tempo indeterminado

Por fim, a investigação concluiu que, no caso da maior parte dos trabalhadores recém-contratados que responderam ao questionário desta pesquisa, houve impactos relevantes em suas aspirações tácitas (contrato psicológico), de acordo com sua percepção da ausência de garantias de direitos mínimos no contrato de trabalho intermitente formalizado entre eles e a empresa. Estes trabalhadores intermitentes possuíam em seu contrato psicológico, como corroborou a pesquisa, expectativas implícitas acerca das condições favoráveis de trabalho: horas, períodos de descanso, salário e oportunidade de terem carteira assinada (CTPS) trazidas pela modalidade intermitente. No entanto, a investigação não confirmou esses aspectos positivos aspirados pela maior parte dos trabalhadores intermitentes recém-contratados; pelo contrário, ratificaram-se os impactos negativos que esse tipo de contratação ocasiona no contrato psicológico desses trabalhadores, os quais relataram frustração em relação ao planejamento financeiro, falta de motivação para cumprir metas, jornadas excessivas nos dias de convocação, falta de sentimento de pertencimento em relação à empresa ou a colegas de equipe que possuem vínculo empregatício tradicional. Ainda, demonstraram frustração ao planejar suas rotinas diárias, além de outros sinais psicossomáticos (insegurança, angústia, ansiedade, preocupação, etc.).

Assim, os resultados obtidos nesta investigação sugerem a dissonância em relação ao que os trabalhadores esperavam implicitamente em seu contrato psicológico e o que realmente aderiram na prática (o contrato de trabalho intermitente). Além disso, a pesquisa aponta que houve pouca ampliação dos postos de trabalho, pois a maioria dos trabalhadores inquiridos responderam que não dispunham de outro contrato de trabalho intermitente concomitante, e que continuarão buscando um contrato de trabalho por prazo indeterminado, ou que acreditam na possibilidade de transição para um contrato clássico por prazo indeterminado.

CAPÍTULO 6

Conclusões

A presente dissertação teve como objetivos analisar as expectativas implícitas (contrato psicológico) e identificar os seus efeitos no contrato intermitente e na vida dos trabalhadores brasileiros. Assim, investigaram-se os impactos do contrato de trabalho intermitente, introduzido no Brasil pela Lei nº 13.467/2017, com foco nas expectativas dos trabalhadores em relação ao contrato psicológico. Utilizou-se uma metodologia quantitativa descritiva, aplicada a 103 trabalhadores intermitentes de uma empresa varejista. O estudo explorou como as convicções e expectativas desses trabalhadores moldam suas experiências dentro dessa nova modalidade de contratação.

Na introdução, apresentou-se a problemática do trabalho intermitente e suas implicações na legislação trabalhista brasileira. O segundo capítulo abordou o mercado de trabalho e a flexibilização dos direitos laborais, contextualizando a inserção do contrato intermitente como parte das transformações neoliberais. O terceiro capítulo tratou das bases jurídicas do Direito do Trabalho e da regulamentação do contrato intermitente no Brasil. No quarto capítulo, discutiu-se o conceito de “contrato psicológico”, com ênfase nas implicações dessa relação entre trabalhador e empregador no contexto do contrato intermitente. Finalmente, o quinto capítulo trouxe os resultados da pesquisa, analisando as percepções do contrato psicológico dos trabalhadores intermitentes.

A investigação confirmou que a implementação do contrato de trabalho intermitente no Brasil sancionou a precarização do trabalho, ao gerar incertezas sobre a disponibilidade de tempo, insegurança quanto à remuneração e precariedade na proteção social e previdenciária. O contrato intermitente transferiu o ônus empresarial ao trabalhador, resultando em um custo reduzido para o empregador ao distanciar-se do contrato de trabalho típico, que envolve jornada integral e riscos assumidos pela empresa. A alteração legislativa em questão atendeu apenas aos interesses econômicos relacionados à acumulação flexível dos processos de trabalho — conceito de David Harvey (2013) para descrever as novas dinâmicas de mercado, trabalho e consumo. Essa mudança não resultou na criação de novas oportunidades para os trabalhadores nem na ampliação dos postos de trabalho.

A pesquisa também identificou os impactos do contrato de trabalho intermitente em relação ao contrato psicológico, ou seja, as expectativas estabelecidas pelo trabalhador intermitente em relação a sua organização. Essas mudanças legislativas promovidas nas relações de trabalho no Brasil trouxeram implicações objetivas (no contrato formal de trabalho) e subjetivas (no contrato psicológico) para o trabalhador.

Foi possível concluir que, embora boa parte dos trabalhadores que responderam à pesquisa aceitem formalmente o contrato intermitente, as expectativas psicológicas de muitos deles estão fortemente associadas ao desejo de um contrato de trabalho tradicional no futuro. Muitos desconhecem os aspectos mais precários desse contrato, o que resulta em impactos físicos, emocionais e psicológicos negativos, como insegurança, descontentamento e cansaço devido às longas jornadas nos dias de convocação, além de incertezas quanto à remuneração. Mais do que isso, o estudo evidenciou que as expectativas implícitas da maioria dos trabalhadores que responderam à pesquisa não são cumpridas no seu contrato psicológico, afetando diretamente sua relação com o empregador, como, por exemplo, falta de motivação para cumprimento das metas. Conforme sugere a investigação, a maioria dos trabalhadores inquiridos desconheciam a própria essência do contrato de trabalho intermitente ao qual anuíram.

O cenário do trabalho intermitente é caracterizado pela dificuldade dos trabalhadores em planejar o futuro devido à descontinuidade e imprevisibilidade da remuneração e dos horários de trabalho (Veiga, 2019, p. 24). Isso pode ser inferido da investigação em relação aos trabalhadores inquiridos, em relação aos quais notou-se insatisfação e sentimentos negativos, como angústia, ansiedade, desmotivação e frustração, elementos identificados na pesquisa e descritos por Taylor e Tekleab (2004) como emoções negativas do contrato psicológico. O contrato intermitente é marcado pela vulnerabilidade econômica e psicológica dos trabalhadores, que se encontram “à mercê de um vínculo fantasma” (Kerber & Rissi, 2022, p. 5.426), muitas vezes sem conseguir registrar atividade de trabalho durante um mês inteiro. Essa modalidade aumenta os riscos psicossociais e provoca sofrimento patológico, psicológico e social, afetando a qualidade de vida e de trabalho (Kerber & Rissi, 2022, p. 5.416).

A pesquisa evidenciou as expectativas físicas, econômicas e psicológicas dos trabalhadores em relação ao contrato intermitente, revelando o contrato psicológico na percepção do trabalhador intermitente, à medida que “uma das partes percebe que algo não ocorreu como planejado ou acordado” (Chiuzi & Malvezzi, 2014, p. 290). Quando o contrato psicológico é interpretado de forma divergente pelas partes, ocorre o que a literatura chama de “violação contratual” (Spindler, 1994; Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008; Morrison & Robinson, 1997; Conway & Briner, 2005; 2009), devido às expectativas mútuas não declaradas. Segundo Guest (1998), isso resulta tanto em “forte insatisfação (promessas quebradas)” quanto em “insatisfação moderada (expectativas não atingidas)” (1998, p. 656). A violação do contrato psicológico ocorre devido à subjetividade dos sentimentos e emoções. Ela se torna mais intensa quando há descumprimento contratual, pois as partes (trabalhador ou empregador) acreditavam implicitamente em determinadas expectativas internas (Chiuzi & Malvezzi, 2014, p. 290).

Dessa forma, a pesquisa apontou para um conflito entre o contrato de trabalho intermitente e o contrato psicológico do trabalhador, enfraquecendo o vínculo contratual e dissociando-o da dignidade da pessoa humana. O contrato intermitente se baseia em uma narrativa de independência financeira por meio de múltiplos empregos, no padrão neoliberal contemporâneo. O direito ao trabalho decente, reconhecido internacionalmente, exige que a energia do trabalhador não seja contratada de forma que desrespeite sua dignidade (OIT, 1999).

Nesse contexto, ressalta-se a importância do contrato de trabalho, pois, como afirma Amado, “o trabalhador não vende o seu corpo ao empregador. Nem, decerto, a sua alma. Mas talvez se possa dizer que aquele vende o seu tempo, *rectius*, vende parte do seu tempo” (2018, p. 256). O trabalho assalariado implica a compra do tempo de vida do trabalhador, representando sua energia física e mental.

Sugere-se que futuras pesquisas explorem mais profundamente outros aspectos do contrato psicológico, especialmente no que se refere às consequências de longo prazo dessa modalidade de trabalho para a saúde mental dos trabalhadores, além de propor políticas públicas que mitiguem os efeitos da precarização.

Referências Bibliográficas

- Adler, P. S. (2019). *The 99 Percent economy: How democratic socialism can overcome the crises of capitalism*. Oxford University Press.
- Adler, P. S. (2022). Capitalism, Socialism, and the Climate Crisis. *Organization Theory*, 3(1).
- Agência Ansa (2017, 11 jul.). OIT diz que reforma trabalhista viola regras internacionais. *Época Negócios*.
<https://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2017/07/oit-diz-que-reforma-trabalhista-viola-regras-internacionais.html>
- Alves, G. (2013). *Dimensões da precarização do trabalho: Ensaios de sociologia do trabalho*. Canal 6.
- Alves, G. (2014). *Trabalho e neodesenvolvimentismo: Choque de capitalismo e degradação do trabalho no Brasil*. Práxis.
- Amado, J. L. (2018). Tempo de trabalho e tempo de vida: sobre o direito à desconexão profissional. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, (52), 255-268.
- Anbreu, M. J. C.; Silva, G. A. V. (2006). Contratos psicológicos nas organizações: Bases de sua construção. *Revista de Gestão USP*, 13(especial), 93-104.
- Anderson, N. & Schalk, R. (1998). The psychological contract in retrospect and prospect. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 637-647.
- Andrade, D. P. (2019). O que é o neoliberalismo? A renovação do debate nas ciências sociais. *Revista Sociedade e Estado*, 34(1), 211-239.
- Andrade, D. P., Côrtes, M., & Almeida, S. (2021). Neoliberalismo autoritário no Brasil. *Caderno CRH*, 34, 1-25.
- Antunes, R. (2009). O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. *Theomai*, (19), 47-57.
- Antunes, R. (2011). Trabalho sem positividade, valor sem valor e imaterialidade sem materialidade. *O Social em Questão*, 14(25-26), 15-28.
- Antunes, R. (2015). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (16a ed.). Cortez.
- Arnold, J. (1996). The psychological contract: A concept that needs closer examination? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(4), 511-520.
- Arruda Junior, E. L., & Ramos A. L. (Orgs.) (1998). *Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho*. IBEJ.
- Arvey, R. D.; Renz, G. L.; Watson, T. W. (1998). Emotionality and job performance: Implications for personnel selection. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 16, pp. 103-147). JAI Press.
- Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA). (2018). Enunciado 90 do CONAMAT/2018. In *Reforma Trabalhista - Enunciados Aprovados: 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017), XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (CONAMAT)*.
- Atkinson, C. (2002). Career management and the changing psychological contract. *Career Development International*, 7(1), 14-23.

- Atkinson, C. (2007). Trust and the psychological contract. *Employee Relations*, 29(3), 227-246.
- Baack, D., & Prasch, T. (1997). The death of the subject and the life of the organization: Implications of new approaches to subjectivity for organizational analysis. *Journal of Management Inquiry*, 6(2), 131-141.
- Barros, A. M. (2009). *Curso de direito do trabalho* (5a ed.). LTr.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Polity Press.
- Betti, L. A. (2022). *Contrato de trabalho intermitente: Análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil*. Dialética.
- Blyton, P., & Turnbull, P. (2004). *Dynamics of employee relations* (3a ed.). Red Globe Press.
- Bourdieu, P. (1998). *Contrafogos: Táticas para enfrentar a invasão neoliberal* (L. Magalhães, Trad.). Zahar.
- Broughton, A., Green, M., Rickard, C., Swift, S., Eichhorst, W., Tobsch, V., Magda, I., Lewandowski, P., Keister, R., Jonaviciene, D., Ramos Martin, N. E., Valsamis, D., & Tros, F. (2016). *Precarious employment in Europe: Part 1: Patterns, trends and policy strategies*. European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)
- Brugarola, M. (1967). *Sociología y teología de la técnica*. Biblioteca de Autores Cristianos.
- Cantante, F. (2018). *O mercado de trabalho em Portugal e nos países europeus: Estatísticas 2018*. Observatório das Desigualdades.
- Carrion, V. (2020.). *Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas* (44a ed., E. Carrion, Atual.). Saraiva.
- Cassar, V. B. (2009). *Direito do trabalho* (3a ed.). Impetus.
- Cassar, V. B., & Borges, L. D. (2018). *Comentários à Reforma Trabalhista* (2a ed.). Método.
- Catharino, J. M. (1972). *Compêndio universitário de direito do trabalho*. Jurídica e Universitária.
- Chiuzi, R. M., & Malvezzi, S. (2014). Mais de 50 anos de pesquisa sobre contratos psicológicos de trabalho: Sistematização teórica e sugestão de agenda futura de pesquisa. *ReCaPe: Revista de Carreiras e Pessoas*, 4(3), 282-294.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research. Oxford University Press.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2009). Fifty years of psychological contract research: What do we know and what are the main challenges? In G. P. Hodgkinson, & J. K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 24, pp. 71-131). Wiley.
- Conway, N., Kiefer, T., Hartley, J., & Briner, R. B. (2014). Doing more with less? Employee reactions to psychological contract breach via target similarity or spillover during public sector organizational change. *British Journal of Management*, 25(4), 737-754.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Parzefall, M. (2008). Psychological contracts. In C. L. Cooper, & J. Barling (Eds.), *The SAGE handbook of organizational behavior* (pp. 17-34). SAGE Publications.
- Coyle-Shapiro, J., & Kessler, I. (2000). Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A large scale survey. *Journal of Management Studies*, 37(7), 903-930.

- Cruz, S. A., & Fernandes, S. (2016). Contrato psicológico e estágio profissional em advocacia. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 80, 31-47.
- Dallegrave Neto, J. A. (1997). O estado neoliberal e seu impacto sócio-jurídico. In S. M. Maccalóz, J. C. P. Leite, B. C. Bonfim, R. C. Cirtez, E. H. Lobo, J. A. Dallegrave Neto, & J. L. Pinaud, *Globalização, neoliberalismo e direitos sociais* (pp. 78-107). Destaque.
- Dallegrave Neto, J. A. (2008). Flexissegurança nas relações de trabalho: Que bicho é esse? *Revista Trabalhista: Direito e Processo*, 7(25), 49-53.
- Dardot, P., & Laval, C. (2016). *A nova razão do mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal* (M. Echalar, Trad.). Boitempo.
- Davel, E., & Vergara, S. C. (2021). *Gestão com pessoas e subjetividade* (4a ed.). Atlas.
- Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932. Institue Comissões Mistas de Conciliação e dá outras providências. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21396-12-maio-1932-526753-publicacaooriginal-1-pe.html>
- Decreto nº 22.042, de 3 de novembro de 1932. Estabelece as condições do trabalho dos menores na indústria. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22042-3-novembro-1932-499365-publicacaooriginal-1-pe.html>
- Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932. Institue Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamenta as suas funções. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d22132.htm
- Decreto-Lei nº 1.237, de 2 de maio de 1939. Organiza a Justiça do Trabalho. <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1237-2-maio-1939-349344-publicacaooriginal-1-pe.html>
- Delgado, M. G. (2007). Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, (2), 11-40.
- Delgado, M. G. (2016). *Curso de direito do trabalho* (15a ed.). LTr.
- Delgado, M. G., & Delgado, G. N. (2017). *A reforma trabalhista no Brasil: Comentários à Lei n. 13.467/2017*. LTr.
- DeMeuse, K., & Tornow, W. (1990). The tie that binds — has become very, very frayed. *Human Resource Planning*, 13(3), 203-213.
- Duménil, G., & Lévy, D. (2007). Neoliberalismo: Neo-imperialismo. *Economia e Sociedade*, 16(1), 1-19.
- Duménil, G., & Lévy, D. (2013). *The crisis of neoliberalism*. Harvard University Press.
- Eça, V. S. M., & Fonseca, B. G. B. (2021). Direito humano e fundamental ao trabalho: Uma tentativa de concreção normativa a partir de seus possíveis sentidos. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, 7(4), 1.695-1.746.
- Etzioni, A. (1964). *Organizações modernas* (M. L. Moreira Leite, Trad.). Pioneira.
- Etzioni, A. (1967). Organizações complexas: Um estudo das organizações em face dos problemas sociais (J. A. C. Medeiros, Trad.). Atlas.
- Feliciano, G. G. & Delgado, M. G. (2017). Apresentação. In G. G. Feliciano, M. A. M. Treviso & S. T. C. Fontes, *Reforma trabalhista: Visão, compreensão e crítica* (pp. 7-13). LTr.
- Feliciano, G. G., Treviso, M. A. M., & Fontes, S. T. C. (2017). *Reforma trabalhista: Visão, compreensão e crítica*. LTr.

- Ferreira, A. P. (2008). *Conteúdo e quebra do contrato psicológico e comportamentos individuais de gestão de carreira* [Tese de doutorado, Universidade do Minho]. Escola de Economia e Gestão.
- Fonseca, P. C. D. (2010). Keynes: o liberalismo econômico como mito. *Economia e Sociedade*, 19(3), 425-447.
- Fonseca, V. P. (2019). Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. In J. D. Krein, R. Vêras de Oliveira, & V. A. Filgueiras (Orgs.), *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade* (pp. 5-7). Curt Nimuendajú.
- Força Sindical chama de delirantes propostas para reforma trabalhista (2016, 09 set.). *O Globo*.
<https://oglobo.globo.com/economia/forca-sindical-chama-de-delirantes-propostas-para-reforma-trabalhista-20078994>
- Foucault, M. (2008). *O nascimento da biopolítica: Curso dado no Collège de France (1978-1979)* (E. Brandão, Trad.). Martins Fontes.
- Franco Filho, G. S. (2018). Trabalho intermitente (entre idas e vindas). *Revista Magister de Direito do Trabalho*, 14(81), 5-15.
- Franco, T. S. (1988). El debate sobre políticas de flexibilidad laboral y el derecho del trabajo. *Revista Jurídica do Trabalho*, 3, 45-56.
- Freitas, F. C. T. (2017). Novidades do contrato na reforma trabalhista. In C. A. M. O. Monteiro, & M. Granconato (Coords.), *Reforma trabalhista de acordo com a Lei 13.467/17* (pp. 29-33). Foco.
- Garcia, G. (2017, 11 jul.). Senado aprova reforma trabalhista; texto segue para sanção de Temer. *G1*.
<https://g1.globo.com/politica/noticia/apos-sessao-tumultuada-senado-aprova-texto-base-da-reforma-trabalhista.ghtml>
- Gomes, O., & Gottschalk, E. (1968). *Curso de direito do trabalho* (3a ed.). Forense.
- Gouzoulis, G., Iliopoulos, P., & Galanis, G. (2023). Financialization and the rise of atypical work. *British Journal of Industrial Relations*, 61(1), 24-45.
- Guest, D. E. (1998). Is the psychological contract worth taking serious? *Journal of Organizational Behavior*, 19(S1), 649-664.
- Guzzo, R. A., & Noonan, K. A. (1994). Human resource practices as communications and the psychological contract. *Human Resource Management*, 33(3), 447-462.
- Harvey, D. (1992). *The condition of postmodernity: An enquiry into the origins of cultural change*. Wiley-Blackwell.
- Harvey, D. (2013). *Para entender o capital: Livro I* (R. Enderle, Trad.). Boitempo.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual Review of Sociology*, 26, 341-365.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.
- Kalleberg, A. L. (2012). Job quality and precarious work: Clarifications, controversies, and challenges. *Work and Occupations*, 39(4), 427-448.
- Kalleberg, A. L., & Hewison, K. (2013). Precarious work and the challenge for Asia. *American Behavioral Scientist*, 57(3), 271-288.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K. (2000). Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2), 256-278.

- Kerber, G. B., & Rissi, V. (2022). The effects of precarious work on Brazilian labor market. *Brazilian Journal of Development*, 8(1), 5.412-5.431.
- Lastres, H. M. M., & Albagli, S. (1999). *Informação e globalização na era do conhecimento* (3a ed.). Campus.
- Laval, C. (2004). *A escola não é uma empresa: O neoliberalismo em ataque ao ensino público* (M. L. M. C. Silva, Trad.). Planta.
- Leão XIII, Papa. (1998). *Rerum novarum: Carta encíclica de sua santidade o Papa Leão XIII sobre a condição dos operários*. Paulinas.
- Lefranc, G. (1957). *Histoire du travail et des travailleurs*. Flammarion.
- Lei de 13 de setembro de 1830. Regula o contrato por escrito sobre prestação de serviços feitos por Brasileiro ou estrangeiro dentro ou fora do Imperio. (Atos do Poder Executivo, 1830). https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/colecao-anual-de-leis/copy_of_colecao2.html
- Lei nº 1.869, de 10 de outubro de 1922. Cria tribunais rurais no Estado. (São Paulo). <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1922/lei-1869-10.10.1922.html>
- Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm
- Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Institui o Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm
- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
- Lei nº 62, de 05 de junho de 1935. Assegura ao empregado da indústria ou do comércio uma indenização quando não exista prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato de trabalho e quando for despedido sem justa causa, e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1930-1949/l0062.htm
- Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm
- Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm
- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm
- Lema, S. R. (1998). A globalização neoliberal e a democracia. In E. L. Arruda Junior & A. L. Ramos (Orgs.), *Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho* (pp. 153-164). IBEJ.
- Lemos, M. C. A. M. (2020). *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: Reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. LTr.
- Lima Filho, Francisco (2017). *Os direitos fundamentais e a boa-fé como limites do poder diretivo empresarial*. LTr.

- Lima, F. M. M. (1994). *Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. LTr.
- Lipietz, A. (1987). *Mirages and miracles: The crisis of global Fordism* (D. Macey, Trad.). Verso.
- Lipták, K. (2011). Is atypical typical? Atypical employment in Central Eastern European countries. *Emecon.*, 2(1).
- Maanen, J. V., & Schein, E. H. (1978). Toward a theory of organizational socialization. In B. Staw (Ed.), *Annual Review of Research in Organizational Behavior* (Vol. 1). JIP Press.
- MacNeil, I. R. (1985). Relational contracts: What we do and do not know. *Wisconsin Law Sociology Review*, 483-525.
- Magano, O. B. (1988). O direito do trabalho em face da nova constituição. *Revista LTr*, 52(3), 277-281.
- Magano, O. B. (1999). O direito do trabalho e o século XXI. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, 94, 151-162.
- Magano, O. B. (2003). *Primeiras lições de direito do trabalho* (3a ed.). Revista dos Tribunais.
- Martinez, L. (2018). *Reforma trabalhista: Entenda o que mudou*. Saraiva.
- Martins, S. P. (2004a). *Direito do trabalho* (20a ed.). Atlas.
- Martins, S. P. (2004b). *Flexibilização das condições de trabalho* (3a ed.). Atlas.
- Matoso, F. (2016, 24 ago.). Temer defende reforma trabalhista e diz que é saída para manter emprego. *G1*. <https://g1.globo.com/politica/noticia/2016/08/temer-defende-reforma-trabalhista-e-diz-que-e-saida-para-manter-empregos.html>
- Mattoso, J. E. L. (1998). Globalização, neoliberalismo e flexibilização. In E. L. Arruda Junior & A. L. Ramos (Orgs.), *Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho* (pp. 39-49). IBEJ.
- Matusik, S. F., & Hill, C. W. L. (1998). The utilization of contingent work, knowledge creation, and competitive advantage. *The Academy of Management Review*, 23(4), 680-697.
- McDonald, D. J., & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organizational commitment, and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(2), 84-91.
- Meckler, M., Drake, B., & Levinson, H. (2003). Putting psychology back into psychological contracts. *Journal of Management Inquiry*, 12(3), 217-228.
- Menegon, L. F., & Casado, T. (2006). O contrato psicológico como ferramenta para a gestão de pessoas. *Revista de Administração*, 41(2), 125-135.
- Menegon, L. F., & Casado, T. (2012). Contratos psicológicos: Uma revisão da literatura. *Revista de Administração*, 47(4), 571-580.
- Millward, L. J., & Hopkins, L. J. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16), 1.530-1.556.
- Montalvo, J. C. (1975). *Fundamentos del derecho laboral*. Civitas.
- Moraes Filho, E. (1971). *Introdução ao direito do trabalho*. LTr.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-256.
- Nascimento, A. M. (2006). *Curso de direito do trabalho* (21a ed.). Saraiva.
- Nassar, R. N. S. (1991). *Flexibilização do direito do trabalho*. Editora LTr.

- Nunes, W. (2017, 1º maio). Sem Lula, ato da CUT em São Paulo critica reformas de Temer. *Folha de São Paulo*.
<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1880177-sem-lula-ato-da-cut-em-sao-paulo-critica-reformas-de-temer.shtml>
- Organização Internacional do Trabalho. (1999). *Decent Work: Report of the Director-General* (International Labor Conference, 87th Session). [https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605\(1999-87\).pdf](https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09605/09605(1999-87).pdf)
- Organização Internacional do Trabalho. (2015). *Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação: Debate recorrente sobre o objetivo estratégico da proteção social* (Conferência Internacional do Trabalho, 104ª Sessão).
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_709440.pdf
- Organização Internacional do Trabalho. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534326.pdf
- Pastore, J. E. G. (2009). *O trabalho atípico*. Veritae.
- Pastore, J. E. G. (2015). *O trabalho intermitente*. Veritae.
- Pastore, J. E. G. (5 jan. 2023). O novo ministro do trabalho e seu compromisso de reformar a reforma. *Conjur*.
- Pereira, J. (2017, 11 jul.). Quase sete horas depois, Senado retoma votação final da reforma trabalhista. Congresso em Foco. <https://congressoemfoco.uol.com.br/projeto-bula/reportagem/quase-sete-horas-depois-senado-retoma-votacao-final-da-reforma-trabalhista>
- Pereiro, J. C. (2016). Essay on precarious work and vulnerable persons. *Revista Galega de Dereito Social*, 2(2), 179-185.
- Pochmann, M. (2000). *O trabalho sob fogo cruzado: Exclusão, desemprego e precarização no final do século* (2a ed.). Contexto.
- Pochmann, M. (2014). Terceirização desregulada e seus efeitos no mercado de trabalho no Brasil. *Revista TST*, 80(3), 215-227.
- Portaria MTB nº 671, de 8 de novembro de 2021. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/portarias-1/portarias-vigentes-3/FolhadeRostoPortarian671de1denovembrode202105.10.2023.pdf>
- Prado, R. B. (1971). *Tratado de direito do trabalho* (2a ed., Vol. I). Revista dos Tribunais.
- Rantanen, J. H., Muchiri, F., & Lehtinen, S. (2020). Decent work, ILO's response to the globalization of working life: Basic concepts and global implementation with special reference to occupational health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 736-752.
- Redação ConJur (2018, 29 maio). OIT classifica reforma trabalhista brasileira como violadora de direitos. *Consultor Jurídico*. <https://www.conjur.com.br/2018-mai-29/brasil-entra-lista-suja-oit-causa-reforma-trabalhista>

- Rios, C. M., & Gondim, S. M. G. (2010). Contrato psicológico de trabalho e a produção acadêmica no Brasil. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 10(1), 1-20.
- Rivero, J., & Savatier, J. (1956). *Droit du travail*. Presses Universitaires de France.
- Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37(1), 137-152.
- Rodgers, G., & Rodgers, J. (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. International Labour Organisation.
- Rodriguez, A. P. (1978). *Princípios de direito do trabalho* (W. D. Giglio, Trad.). LTr.
- Romita, A. S. (2015). Os poderes do empregador e os deveres do empregado na relação de emprego, segundo Délio Maranhão. *Revista TST*, 81(3), 37-52.
- Rothfuchs, J. V. (2018). O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista. In A. J. azevedo (Org.), *Reforma trabalhista: Desafio nacional*. Lex Magister.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and their employer's obligations: A study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 389-400.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage.
- Rousseau, D. M. (2000). *Psychological contracts inventory technical report*. Heinz School of Public Policy and Graduate School of Industrial Administration, Carnegie Mellon University.
- Rousseau, D. M., & Aquino, K. (1993). Fairness and implied contract obligations in job termination: The role of remedies, social accounts, and procedural justice. *Human Performance*, 6(2), 135-149.
- Rousseau, D. M., & Parks, J. M. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in Organizational Behavior*, 15, 1-43.
- Rousseau, D. M., & Schalk, R. (Eds.). (2009). *Psychological contracts in employment: Cross-national perspectives*. Sage.
- Salviano, M. C. (2020). Trabalho intermitente: Condição, termo ou encargo? *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 86(4), 19-26.
- Santos, R. L. (2009). Fraude nas relações de trabalho: Doutrina. *Revista do TRT da 2a Região*, 3, 71-111.
- Sarlet, I. W. (2009). *A eficácia dos direitos fundamentais: Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional* (10a ed.). Livraria do Advogado.
- Schein, E. H. (1980). *Organizational psychology* (3a ed.). Prentice-Hall.
- Senado Federal. (2017). *Parecer da Comissão de Assuntos Econômicos sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho* (Relator: Senador Ricardo Ferraço). <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&disposition=inline>

- Sennett, R. (1999). *A corrosão do caráter: As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo* (3a ed.). Record.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1994). The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behaviour* (Vol. 1, pp. 91-109). John Wiley & Sons.
- Silva, F. G. (2009). Subjetividade, individualidade, personalidade e identidade: Concepções a partir da psicologia histórico-cultural. *Psicologia da Educação*, (28), 169-195.
- Silva, H. B. M. (2018). *CLT comentada* (2a ed.). Revista dos Tribunais.
- Silva, J. F. A. & Bersani, H. (2020). A essência do direito do trabalho e a Lei nº 13.467/2017: uma análise histórico-jurídica em resistência ao retrocesso social. *Revista da Escola Judicial do TRT4*, 2(4), 149-172.
- Silva, R. P. (1998). O neoliberalismo e o discurso da flexibilidade dos direitos sociais relativos ao trabalho. In E. L. Arruda Junior, & A. L. Ramos (Orgs.), *Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho* (pp. 63-94). IBEJ.
- Silver, B. J. (2005). *Forças do trabalho: Movimentos de trabalhadores e globalização desde 1870* (F. Rigout, Trad.). Boitempo.
- Sims, R. R. (1994). Human resource management's role in clarifying the new psychological contract. *Human Resource Management*, 33(3), 373-382.
- Slobodian, Q. (2021). *Globalistas: O fim do império e o nascimento do neoliberalismo* (O. Freitas, Trad.). Enunciado Publicações.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review*, 29(6), 680-702.
- Solsona, G. M. (2004). *Ilustración y romanticismo: Introducción a la polémica entre Kant y Herder*. Herder.
- Souto Maior, J. L. (2008). *Curso de direito do trabalho: A relação de emprego* (Vol. II). LTr.
- Souto Maior, J. L. (2017). A história do direito do trabalho no Brasil. In J. L. Souto Maior, *Curso de direito do trabalho* (Vol. I, Parte II). LTr.
- Souto Maior, J. L., & Severo, V. S. (2017). O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: Ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3a Região*, edição especial, 289-332.
- Spindler, G. S. (1994). Psychological contracts in the workplace: A lawyer's view. *Human Resource Management*, 33(3), 325-333.
- Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Stiglitz, J. E. (2017). *Globalization and its discontents revisited: Anti-globalization in the era of Trump*. W. W. Norton.
- Stoleroff, A. (2017). O lugar da democracia industrial no movimento sindical português. In L. Veloso, M. L. Rodrigues, R. Rego, M. A. Lousada, C. Gonçalves, C. Rodrigues (Eds.), *Anarquismo, trabalho e sociedade: Livro em homenagem a João Freire* (pp. 157-190). Almedina.
- Streeck, W., & Schmitter, P. C. (2006). *Governing interests: Business associations facing internationalism*. Routledge.

- Sussekind, A., Maranhão, D., Vianna, S., & Teixeira Filho, J. L. (1997). *Instituições de direito do trabalho* (17a ed.). LTr.
- Sutton, G., & Griffin, M. A. (2004). Integrating expectations, experiences, and psychological contract violations: A longitudinal study of new professionals. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(4), 493-514.
- Taylor, S. M., & Tekleab, A. G. (2004). Taking stock of psychological contract research: Assessing progress, addressing troublesome issues, and setting research priorities. In J. Coyle-Shapiro, L. M. Shore, M. S. Taylor, & L. Tetrick (Eds.), *The employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives* (pp. 253-283). Oxford University Press.
- Tekleab, A. G., Takeuchi, R., & Taylor, S. M. (2005). Extending the chain of relationships among organizational justice, social exchange, and employee reactions: The role of contract violations. *Academy of Management Journal*, 48(1), 146-157.
- Tribunal Superior do Trabalho. (2019, 9 ago.). Recurso de Revista n. 10454-06.2018.5.03.0097, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT).
- Vaughan-Whitehead, D., Ghellab, Y., & Llorente, R. M. B. (Eds.). (2021). *The new world of work: Challenges and opportunities for social partners and labour institutions*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/publications/new-world-work-challenges-and-opportunities-social-partners-and-labour>
- Veiga, A. C. (2019). Reforma trabalhista e trabalho intermitente. *Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, 8(74), 15-26.
- Vialard, A. V. (1988). *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Editorial Astrea.
- Visser, J. (2000). From Keynesianism to the third way: Labour relations and social policy in postwar Western Europe. *Economic and Industrial Democracy*, 21(3), 421-456.
- Zandonai, C. D. (2021). *Contrato de trabalho intermitente: Desafios para o trabalho decente* [Tese de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Faculdade de Direito.

ANEXO A

Questionário aplicado

PERFIL DO ENTREVISTADO

Gênero:

- Masculino Feminino

Idade:

- 18-28 anos 29-39 anos 40-50 anos acima de 51 anos

Escolaridade:

- Ensino Fundamental incompleto Ensino Fundamental completo
 Ensino Médio incompleto Ensino Médio completo
 Ensino Superior incompleto Ensino Superior completo

Estado Civil:

- Solteiro(a) Casado(a) União Estável (amasiado) Divorciado(a) Viúvo(a)

QUESTIONÁRIO ACERCA DO TRABALHO INTERMITENTE (OS CONCEITOS ESTÃO NO FINAL)

Você assinou um contrato por escrito de uma nova modalidade chamada contrato de trabalho intermitente, diferentemente do contrato de trabalho por tempo indeterminado (vínculo de emprego clássico), você não terá jornada fixa e nem salário fixo mensal, você está plenamente ciente disso?

Sim

Não

Sim, porém, tenho (tive) dúvidas ao concordar (compreender) essa nova forma de contrato de trabalho (contrato de trabalho intermitente)

A jornada de trabalho supera 08 horas de trabalho, no dia ou nos dias das convocações para trabalhar na empresa?

Sim

Não

Raramente

A empresa respeita o intervalo intrajornada, ou seja, você possui horário para almoço de 01 hora no dia em que é convocado para o trabalho?

- Sim
- Não
- Raramente

A empresa respeita o intervalo interjornada, ou seja, caso você seja convocado para o trabalho em dias consecutivos à sua saída do dia anterior para o próximo dia de trabalho possui um intervalo legal de tempo de no mínimo 11 horas para a próxima jornada?

- Sim
- Não
- Raramente

Como você sente nessa nova modalidade de contratação (contrato de trabalho intermitente), sem jornada fixa e sem salário fixo?

- muito satisfeito
- satisfeito
- pouco satisfeito
- insatisfeito

Caso sua resposta à pergunta anterior tenha sido “POUCO SATISFEITO” ou “INSATISFEITO”, assinale dentre as opções a seguir, podendo escolher várias opções, para demonstrar como você se sente em relação a esta situação:

- cansado (a)
- angustiado(a)
- nervoso(a), preocupado (a)
- ansioso(a)
- desprotegido, especialmente se ficar doente ou sofrer um acidente de trabalho
- falta de motivação para cumprir as metas
- frustração para planejamento das rotinas diárias

frustração para planejamento da rotina financeira

cansado (a), esgotado (a) pela jornada excessiva dos dias da convocação

não sinto que sou parte integrante da empresa, da equipe (como outro empregado de vínculo empregatício por prazo indeterminado)

Caso você se sinta “POUCO SATISFEITO” ou “INSATISFEITO”, neste emprego atual, assinale dentre as opções a seguir, porque então aceitou esse tipo de trabalho, podendo escolher várias opções:

desempregado (a)

falta de outro emprego na modalidade contrato de trabalho por prazo indeterminado

oportunidade de carteira assinada (CTPS)

expectativa de que as condições de trabalho fossem favoráveis (horas de trabalho, períodos de descanso e valor do salário)

Você tem a expectativa de que este contrato de trabalho intermitente poderá ser a “porta de entrada” para a empresa, posteriormente, ser um contrato de trabalho por tempo indeterminado (vínculo de emprego clássico)?

não

sim

não sei

Você presta serviços para outras empresas ou trabalha de forma autônoma?

sim não

Se sua resposta anterior foi “SIM” qual seria a forma de prestação de serviços?

contrato de trabalho intermitente

empregado com contrato de trabalho

trabalhador autônomo

prestador de serviço para aplicativos (uber, ifood, etc.)

outros

Você continua a procurar outro emprego?

sim

não

Se sua resposta anterior foi “SIM” qual seria o motivo, podendo escolher uma ou mais opções que lhe pareçam apropriadas?

Prefiro o contrato de trabalho por tempo indeterminado com jornada de trabalho fixo e salário fixo

Prefiro saber minha jornada para programar minha vida tanto diária quanto financeira

Prefiro outro emprego na modalidade contrato intermitente com uma carga flexível sem salário fixo

Prefiro uma carga flexível de trabalho a um salário fixo

Caso você pudesse escolher quando de sua contratação neste emprego ao invés de ter contrato de trabalho na modalidade intermitente você preferiria ser contratado por contrato de trabalho prazo indeterminado, ou seja, salário e jornada fixa?

sim

não

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Este questionário tem por objetivo examinar se o contrato de trabalho com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade (contrato intermitente) esta em concordância com a expectativa (crença) do trabalhador, objeto da pesquisa, em relação a empresa ao aceitar trabalhar nesta nova modalidade de contrato.

Desse modo, têm-se os seguintes conceitos:

Contrato Psicológico – são as expectativas que as partes têm entre si (geralmente tácitas) do que esperam daquela relação contratual.

Contrato Intermitente – foi introduzido com a reforma trabalhista, em novembro 2017. Nessa modalidade, o trabalhador tem a carteira assinada, mas não jornada de trabalho definida. Ele só recebe durante o período que efetivamente trabalha, quando convocado pela empresa.

ANEXO B

Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

[...]

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

.....

§ 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.” (NR)

[...]

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

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

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

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

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

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

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

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

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

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

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