



9º Encontro Internacional de Política Social
16º Encontro Nacional de Política Social
Tema: A Política Social na Crise Sanitária revelando Outras Crises
Vitória (ES, Brasil), 13 a 15 de junho de 2023

Eixo: Mundo do Trabalho.

Trabalho intermitente e trabalho autônomo: a formalização do informal

Bruna Cavati Rossi¹

Resumo: Dispositivos presentes na Lei 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, contribuem para o processo de formalização do informal ao reduzir direitos de ocupações formais. No caso brasileiro, propostas de flexibilização das relações de trabalho estavam postas desde a última década do século XX. Contudo, foi essa normativa que ampliou o dismantelamento de direitos trabalhistas. Assim, este trabalho buscou analisar o trabalho intermitente e o trabalho autônomo, em que constatou que essas modalidades não garantem estabilidade aos trabalhadores. Isto é, houve uma intensificação da fragilização de postos de trabalho formais no mercado de trabalho brasileiro.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Trabalho Intermitente; Trabalho Autônomo; Informalidade.

Intermittent work and autonomous work: the formalization of the informal

Abstract: Devices present in Law 13.467/2017, known as the Labor Reform Law, contribute to the process of formalizing the informal by reducing rights of formal occupations. In the Brazilian case, proposals to make labor relations more flexible had been in place since the last decade of the 20th century. However, it was this regulation that expanded the dismantling of labor rights. Thus, this work sought to analyze intermittent work and autonomous work, in which it found that these modalities do not guarantee stability for workers. That is, there was an intensification of the weakening of formal jobs in the Brazilian labor market.

Keywords: Labor Reform; Intermittent Work; Autonomous Work; Informality.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho, em uma sociedade periférica e inserida na lógica financeira da globalização como a brasileira, mesmo que para alguns se apresente como escolha individual, para a maior parte da população é uma necessidade. Muitos trabalhadores aceitam ocupações mais frágeis, com menores rendimentos e direitos, para obter alguma renda. Com isso, sabendo que as forças entre empregador (proprietário dos meios de produção) e trabalhador (ofertante de sua força de trabalho) têm pesos distintos no processo decisório, o estabelecimento de normativas é parte importante

¹ Graduanda em Ciências Econômicas na Universidade Federal do Espírito Santo (Ufes). Bolsista do Programa de Educação Tutorial de Economia da Ufes. Integrante do Grupo de Estudos e Pesquisa em Conjuntura da Ufes. E-mail: bruna.rossi@edu.ufes.br

para que o trabalho seja realizado em condições dignas. Contudo, o que tem-se assistido nas últimas décadas é um desmantelamento da proteção do trabalho.

Essa situação não é uma exclusividade brasileira, visto que diversos países, incluindo os que outrora foram marcados pelo Estado de Bem-Estar Social, passaram (e passam) por reformas em suas legislações trabalhistas. Tal processo faz parte de uma lógica de fragilização das relações trabalhistas desde a crise dos anos 1970². Logo, já na sociedade da Era de Ouro eram observadas mudanças em múltiplas facetas da vida das pessoas - expansão da produção industrial, crescimento das universidades, consumo de massa, novos meios de comunicação, mudança na percepção de família etc - que acabaram culminando em uma exacerbação do individualismo, como aponta Hobsbawm (2013). Embora em intensidades diferentes, países periféricos, como os da América Latina, também passaram por essas mudanças.

Com isso, o novo padrão de acumulação (Toyotismo), marca da III Revolução Industrial, teve condições de se estabelecer na sociedade. Este se afastava da rigidez do Fordismo, em uma forma de produção flexível, com baixos estoques, diversificação de produtos, uso de tecnologia da informação e uma mudança profunda nas relações de trabalho, como destacado por Harvey (1992). Como a produção passou a ser flexível, o trabalhador também precisaria ser flexível, em que passou a se reduzir postos de trabalho legalmente regulamentados, aumentando a geração de ocupações mais instáveis, como com a terceirização e a subcontratação. Esse processo faz sentido não só porque as taxas de crescimento a partir dos anos 1970 passaram a ser menores, com elevação do desemprego, mas também porque estabelecia-se no mundo uma nova racionalidade. Esta, com base em Dardot e Laval (2016), é o próprio Neoliberalismo, que não se refere apenas a uma política econômica, mas vem como uma mudança no subjetivo dos indivíduos. Estes passam a internalizar em si uma lógica contábil, devendo sempre gerar o melhor de si: ser empreendedores de si mesmos.

Nesse contexto, em que a globalização é marcada pela dominância das finanças, a função da política econômica dos Estados passou a ser assegurar a rentabilidade dos fluxos de capital. Isso deve ser feito mesmo que seja necessário reduzir recursos para políticas sociais ou, então, alterar normativas que permitam aos

² Vale ressaltar que, para países periféricos como o Brasil, as ocupações têm, historicamente, características precárias e frágeis, não fazendo sentido pensar em um processo de precarização, mas somente de ampliação de uma fragilidade já existente.

capitalistas aumentar suas taxas de lucro. A lógica microeconômica, de maximização dos lucros, passou a ser dominante e as mudanças nas legislações trabalhistas encontraram um cenário global favorável.

No caso brasileiro, tais ideias ganharam notoriedade a partir da década de 1990, sobretudo com a realização do Consenso de Washington (1989)³. As mudanças introduzidas no período, tais como a liberalização financeira e comercial, junto ao Plano Real (1993), acabaram por reduzir o dinamismo da economia, com menores taxas de crescimento, maiores taxas de desemprego e menores taxas de investimento. Esse período, com base em Guerra (2021), abriu espaço para o enfraquecimento das regulações trabalhistas, mas perdeu um pouco o fôlego durante os governos Lula⁴ devido à expansão da economia, com avanço da formalização. Contudo, a desproteção social avançou no segundo mandato de Dilma Rousseff⁵ com a desaceleração econômica e a promoção de medidas de austeridade fiscal, contribuindo para elevação do desemprego e queda do salário real. No governo Temer⁶, as medidas de austeridade fiscal se intensificaram conduzindo à EC 95/2016 (Teto de Gastos), em que a narrativa da crise passou a fomentar a necessidade de mudanças. O cenário para redução de direitos trabalhistas foi, então, estabelecido, culminando na Lei nº 13.467/2017.

A reforma trabalhista representou uma mudança substantiva no direito do trabalho, com a alteração na redação de mais de 10% dos dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Segundo Guerra (2021), foi uma alteração substantiva e com período de tramitação inferior a um ano, com 126 dias na Câmara dos Deputados e 76 dias no Senado Federal. Essas alterações acabaram por ampliar as possibilidades disponíveis aos empregadores de fazer uso de ocupações mais frágeis, em que a própria legislação criou novas relações contratuais que geram o que poderia ser considerado como um processo de formalização do informal.

O conceito de informalidade que será adotado neste trabalho está baseado no debate feito por Krein e Proni (2010) acerca da economia informal. Assim, considera-se que a “nova informalidade” no Brasil tem relação com a ausência de

³ Reunião realizada nos Estados Unidos, com representantes de instituições financeiras internacionais e autoridades de diversos países, que buscava legitimar práticas neoliberais a serem adotadas pelos países endividados da América Latina. Para mais informações ver Batista (2009).

⁴ Mandatos presidenciais: 2003-2006 e 2007-2010.

⁵ Mandatos presidenciais: 2011-2014 e 2015-ago/2016.

⁶ Mandato presidencial: ago/2016-2018.

proteção social e às novas relações contratuais que vêm se estabelecendo, como pessoas jurídicas que disfarçam a relação de vínculo, o autônomo proletarizado e o teletrabalho. Logo, a informalidade deixou de ser apenas uma porta de entrada ao mercado de trabalho, com aparente tendência de consolidação.

Assim, parte-se da hipótese de que a reforma trabalhista ampliou o estabelecimento de relações de trabalho mais frágeis, no que poderia ser considerado uma formalização do informal. Para isso, realiza-se uma análise de duas relações trabalhistas: o trabalho intermitente, relação contratual criada na própria normativa, e o trabalho autônomo, que recebeu novo impulso. A organização se desenvolve em três seções, para além desta introdução e das considerações finais. Em primeiro plano, busca-se realizar apontamentos gerais sobre as mudanças introduzidas pela reforma trabalhista de 2017 para, nas duas seções seguintes, abordar as características do trabalho intermitente e do trabalho autônomo, buscando analisar o quanto são relações de trabalho que tendem a trazer vínculos formais cada vez mais frágeis e precários.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Reforma trabalhista: panorama geral

A Lei 13.467/2017, conhecida como Lei da reforma trabalhista, veio a ser a maior reforma acerca do direito do trabalho desde a Consolidação das Leis Trabalhistas, em 1943. A atual mudança legislativa, segundo Krein (2018), alterou 201 pontos da CLT. Essas alterações privilegiam o papel das negociações em detrimento da legislação, reduzindo a atuação da Justiça do Trabalho, ao mesmo tempo que dificultam/enfraquecem os meios de organização dos trabalhadores, como sindicatos.

Acerca da jornada de trabalho, torna-se possível sua ampliação mediante acordos coletivos, bem como a redução para menos de uma hora de intervalo de almoço (sendo meia hora o mínimo); há possibilidade para alterar o prazo para compensação de horas extras e a ampliação da jornada de trabalho até para locais insalubres. Todas as categorias de trabalho passam a poder realizar a jornada 12-36 horas. O tempo de deslocamento para o local de trabalho deixa de computar como tempo de trabalho, com a justificativa de que a força de trabalho do empregado não estaria sob domínio do empregador nessas circunstâncias. Ademais, ainda há a possibilidade de divisão das férias em até três períodos no ano, e horas extras em *home office* não serão computadas.

Em relação a remuneração, novamente a negociação aparece como meio de alterar (rebaixar) os rendimentos. Auxílio-alimentação, pagamento de viagens e abonos, por exemplo, deixam de ser considerados como parte do salário, isto é, não incide sobre eles encargos trabalhistas. Tal fato, como apontado por Carvalho (2017), pode ser um estímulo a outras formas de pagamento, reduzindo a base de arrecadação da seguridade social, o que afeta os próprios trabalhadores e reduz as despesas dos empregadores. O salário igual por função desempenhada passa a valer apenas para o mesmo estabelecimento, ainda podendo ser modificado via acordos, o que pode ampliar disparidades salariais, tanto por sexo quanto por raça/cor. Além disso, permite que ao rebaixar o cargo de um funcionário se faça a redução salarial equivalente.

A respeito do encerramento dos contratos de trabalho, possibilita que as decisões sejam efetuadas na própria empresa, não sendo mais assegurado um advogado ao trabalhador de forma gratuita. Criou-se o Plano de Demissão Voluntária, que determina a quitação de quaisquer direitos advindos da relação empregatícia, o que pode coagir muitos empregados a aceitarem propostas dos empregadores por necessitarem do dinheiro de forma imediata. A rescisão de contrato recíproco deixa de prover acesso ao seguro-desemprego.

Para mais, deve-se ressaltar novas formas contratuais possibilitadas pela nova lei e que tendem a intensificar a fragilização nos postos de trabalho já existentes. Entre essas, destaca-se o trabalho intermitente, que consiste naquele cuja subordinação não é contínua e se paga apenas pelo que foi efetivamente realizado. Entretanto, a legislação não estabelece uma periodicidade mínima para que o mesmo seja executado, deixando a encargo do trabalhador a responsabilidade por encontrar outros meios para sobreviver. Outra relação trabalhista estimulada pela normativa é o trabalho autônomo, tendo em vista não é considerado uma relação empregatícia, mesmo com a prestação contínua do serviço. Assim, os empregadores, segundo Krein (2018), passam a ter um leque de opções acerca da relação que podem estabelecer com os trabalhadores, qual seja terceirização, pejetização e trabalho autônomo. Além disso, a contratação temporária teve prazo estendido para até 270 dias, em que, sob este regime, o trabalhador não recebe seguro-desemprego e não tem direito ao aviso prévio.

Com base em Krein e Colombi (2019), é possível concluir que há na reforma uma fragilização das instituições, sobretudo dos sindicatos, tendo em vista que

a contribuição deixa de ser obrigatória. Além disso, reduz sua importância perante os trabalhadores, já que passa a ser feita uma negociação direta da demissão. Isto é, se amplia a importância da negociação e se dificulta a organização dos trabalhadores, dando maior peso ao poder de coação dos empregadores. Para mais, a Justiça do Trabalho também foi fragilizada, em que a negociação pode prevalecer sobre a legislação. Logo, a individualização dos riscos é latente, em que mulheres grávidas passam a poder trabalhar em locais insalubres, e jornadas de trabalho e remuneração passam a ser flexíveis de forma regulamentada.

A reforma trabalhista tende a intensificar mecanismos já presentes no mercado de trabalho brasileiro, sobretudo a informalidade, e cria novas formas dos empregadores ajustarem a demanda sobre a força de trabalho. Com isso, se o que passa a se desenhar é uma formalização de trabalhos mais frágeis ou uma precarização de trabalhos formais, é algo ainda a se descobrir, segundo Carvalho (2017). Mas, fato é que “em vez de ampliar as possibilidades de formalização [...], procura-se tornar legais trabalhos precários, sob o risco de precarizar trabalhos que hoje se encontram protegidos.” (CARVALHO, 2017, p. 87). Em suma, acaba por ser uma reforma que, de acordo com Krein e Colombi (2019), reduz o direito dos trabalhadores e fortalece a lógica do empreendedorismo.

A propagação contínua de que medidas são necessárias para controlar o fantasma da crise de 2008, intensificada pela crise de 2015, internalizam nos trabalhadores a necessidade de se adaptar a cenários atípicos. Não deve-se culpabilizar o trabalhador, que diariamente busca meios de sustentar a si próprio e a sua família, por uma aparente inação, mas na verdade é necessário perceber como esta lógica passou a ser internalizada por ele como um “mal necessário”. O medo de não ter uma ocupação é a ferramenta ideal para mover a força de trabalho, a direcionando para ocupações cada vez mais instáveis.

É a ameaça do desemprego que está no horizonte de todo assalariado em mercados de trabalho desestruturados e flexíveis, como o brasileiro, que reforça a noção de empregabilidade e o ethos do empreendedorismo, fazendo com que os trabalhadores aceitem a flexibilidade e a autogestão como esperança de encontrar uma nova ocupação. (KREIN & COLOMBI, 2019, p. 4 e 6)

Após esse panorama geral, que buscou proporcionar uma breve explanação acerca das mudanças introduzidas pela reforma trabalhista de 2017, parte-se para analisar duas relações de trabalho que adquiriram destaque na normativa. Assim, será feita uma explanação acerca do trabalho intermitente e do trabalho autônomo, em que objetiva-se verificar o quanto estes seriam meios efetivos de reduzir a informalidade ou se, na verdade, se caracterizam como maneiras de formalização do informal.

2.2 Trabalho intermitente: o homem como máquina

O trabalho intermitente, uma nova modalidade contratual introduzida pela Lei 13.467/2017, se caracteriza pela prestação de serviços descontinuada, em que o trabalhador exerce a atividade para a qual foi contratado em alguns períodos, tendo outros de inatividade. Esta forma contratual não possui restrição para as áreas em que pode ser aplicada. Segundo a própria normativa:

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. (BRASIL, 2017)

Assim, o contrato de trabalho não precisa prever o tempo de prestação de serviços ou o prazo de inatividade, deixando o trabalhador em uma situação de elevada incerteza. Mesmo sendo, em termos legais, um empregado, este não sabe quando será convocado para trabalhar nem o quanto irá receber ao final do mês. De acordo com Delgado (apud RAVNJAK, RODRIGUES E SOARES, 2022), tal relação, mesmo sendo considerada empregatícia, viola um de seus princípios básicos, pois trabalhos eventuais passam a ser considerados relações de emprego.

Segundo Kaled (2019), esta forma contratual é um meio interessante aos empregadores, visto que passam a ter uma gama de trabalhadores a sua disposição para quando for necessário, não tendo nenhuma responsabilidade sobre os eles quando não estiverem lhe prestando serviços. Logo, há uma precarização da relação de trabalho, pois se isenta do empregador as responsabilidades jurídico-legais sobre os trabalhadores nos tempos em que estiverem no período inativo a ele.

Nesse sentido, mesmo que a lei determine que o valor-hora do trabalho não pode ser inferior ao mínimo legal ou menor do que trabalhadores na mesma ocupação, nada assegura que o trabalhador irá receber o que é necessário para sua sobrevivência. Com isso, muitos trabalhadores passam a procurar outras ocupações para complementar sua renda. Isso evidencia o que foi analisado por Ravnjak, Rodrigues e Soares (2022), em que parte dos riscos do empreendimento são transferidos ao trabalhador. Caso a empresa esteja em expansão ou estabilidade o trabalhador tende a ser chamado, mas do contrário, ele fica sem trabalhar e sem qualquer remuneração, pois perante a lei este período é considerado como fora do tempo em que o trabalhador está subordinado ao empregador.

Essa forma contratual, por se inserir no âmbito da formalidade, assegura ao trabalhador o recebimento de 13º salário, férias e pagamento da seguridade social, por exemplo. Porém, ao serem proporcionais ao que for efetivamente trabalhado, não há qualquer segurança quanto a magnitude destes pagamentos, conforme Kaled (2019). Além disso, o pagamento previdenciário pode comprometer o futuro do trabalhador, visto que o mesmo pode ser equivalente a valores insignificantes. Em relação às férias, apesar de após 12 meses o trabalhador ter direito às mesmas, nada assegura que ele poderá gozar delas de forma plena, pois para complementar sua renda muitos precisam ter outras ocupações, o que reduz as possibilidades de lazer e descanso.

Assim, mesmo que o objetivo dessa forma contratual tenha sido retirar trabalhadores da informalidade e reduzir o quantitativo de desocupados, tais efeitos podem ser distantes do esperado. Isso ocorre pois, mesmo que estes sejam trabalhadores formais, se encontram em condições precárias, assumindo parte dos riscos do empreendimento. O trabalho intermitente acaba por tornar o trabalhador em algo como uma máquina, que passa a ser solicitado apenas quando necessário, estando à mercê no restante do tempo (KALED, 2019).

Segundo o Kaled (2019), uma possível solução seria estabelecer nos contratos a remuneração mínima ou o tempo de trabalho que seriam executados pelo trabalhador, para dar a estes alguma estabilidade. Porém, o que seria de fato efetivo é que se aprimorassem as formas contratuais que assegurem ao trabalhador obter condições dignas para sua vida, em que consiga ter condições estáveis e que não precise diariamente conviver com a insegurança de saber se terá ou não algum recurso

financeiro ao final do dia. O aumento da formalidade não pode ser normalizado como um mero indicador numérico, mas sim como um índice que reflete as condições de vida da população, logo, não deve ser feito à custa da precarização.

2.3 Trabalho autônomo: o empregado por conta própria

O trabalho autônomo, segundo Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges (apud REMEDIO & DONÁ, 2018), refere-se à pessoa física que explora seu ofício de forma independente, que tem liberdade e autonomia, ao mesmo tempo que recai sobre ela todos os riscos de seu trabalho. Para mais, com base na definição adotada pelo IBGE na PNAD Contínua⁷, o conta própria remete àquele que explora seu próprio empreendimento, seja sozinho, com sócio e/ou com participação de trabalhador familiar auxiliar⁸, em que a característica determinante é não possuir nenhum empregado. Essa forma de ocupação não é uma novidade no Brasil, ainda mais considerando um país que, historicamente, possui condições de trabalho precárias. Contudo, com a crise político-econômica de 2015, o baixo dinamismo econômico e a mudança de patamar na taxa de desocupação, o trabalho autônomo tornou-se uma forma de assegurar a sobrevivência dos trabalhadores e dos que dependiam deles.

Nesse sentido, cabe pontuar a diferenciação entre o que se denomina como trabalho autônomo por oportunidade e por necessidade. Barros (2019) pontuou que o trabalho autônomo por oportunidade é uma situação na qual o indivíduo decide iniciar seu próprio empreendimento mesmo sem precisar, havendo outras oportunidades disponíveis. No geral, tendem a ser pessoas com maior grau de escolarização, em que essa ocupação é vista como meio de ascensão social. Em relação ao empreendimento por necessidade, tratam-se de pessoas que se encontram no trabalho autônomo por não terem outra alternativa para obter algum rendimento, por motivos como a dificuldade de se reinserir no mercado de trabalho. Assim, por precisar de uma renda imediata, tende a se ter pouco planejamento, elevando os riscos do negócio.

O trabalho por conta própria, mesmo já presente na economia brasileira, também fez-se presente na reforma trabalhista, estabelecendo que essa contratação não

⁷ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

⁸ Membro(a) familiar que auxilia na produção, mas sem remuneração direta.

se caracteriza como vínculo empregatício, mesmo que haja a característica da não eventualidade.

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (BRASIL, 2017)

Segundo Remeio & Doná (2018), partindo da conceituação da Consolidação das Leis Trabalhistas, a relação de emprego remete a toda pessoa física que presta serviços de forma não eventual, sendo dependente do contratante pelo salário. Logo, deve haver pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade. A mudança que a normativa introduz permite que, independente do prazo ou período de execução do trabalho, a relação apareça sob a forma de uma troca entre empresário e empreendedor, embora possa ocultar uma relação entre empregado e empregador.

Assim, amplia-se a possibilidade de que, baseados em uma visão microeconômica de maximização de lucros, a contratação de um trabalhador formal (celetista) seja considerada mais custosa ao empregador. Isto é, a reforma pode estimular a contratação do trabalhador como autônomo. O trabalhador, pelo receio de não conseguir nenhuma ocupação, pode ficar à mercê do processo, aceitando a condição de autônomo para conseguir obter um trabalho remunerado. Isso se relaciona a uma sociedade em que a lógica do lucro prevalece, característica central do Capitalismo desde sua origem.

O trabalho por conta própria costuma ser aparentado como meio de estimular a inovação, a capacidade criativa dos agentes e até mesmo com a possibilidade de enriquecimento, sendo condição necessária apenas a força de vontade. Contudo, ao observar, ainda que brevemente, a realidade brasileira, estas afirmativas proclamadas por aqueles que defendem a reforma trabalhista não parecem fazer tanto sentido. Pelo contrário, esta forma de ocupação sugere funcionar como mais um instrumento de fragilização das relações de trabalho, com um leque de opções para que os empregadores escolham as que considerarem mais rentáveis.

Nesse sentido, o Microempreendedor Individual (MEI), implementado no Brasil pela Lei Complementar nº 128/2008, pode ganhar novo impulso. O trabalhador deixa de ser um portador de força de trabalho e passa a levar consigo o seu capital humano, e deve usar ele para concorrer com os demais. Deve ser empreendedor de si

próprio. A proposta inicial de criação do MEI era fornecer àqueles trabalhadores que encontravam-se na informalidade um mínimo de garantia, que neste caso seria, sobretudo, o acesso à previdência social. Entretanto, o MEI acabou se associando à pejetização das relações de trabalho, pois ao invés de contratar uma pessoa física, o empregador tende a optar pela contratação da pessoa jurídica, visto que economicamente é menos oneroso. (FERNANDES, 2020)

Assim, mesmo que a opção do MEI fosse interessante ao empregador, antes da reforma trabalhista, a depender da forma como se estabelecia a relação de trabalho, ela poderia ser caracterizada como vínculo empregatício. Contudo, com a mudança na legislação, essa deixa de ser uma possibilidade, o que eleva o risco de um processo de pejetização. Com base em Remedio & Doná (2018), este se caracteriza pela contratação da pessoa física na forma de pessoa jurídica, deixando de ser um vínculo empregatício em que haveria direitos assegurados. Com a reforma trabalhista, a contratação do autônomo deixa de poder caracterizar vínculo empregatício, pois os requisitos de exclusividade e continuidade passaram a não determinar uma relação de emprego.

As mudanças na legislação trabalhista, [...] reforçam as tendências de pejetização e de mascaramento dos vínculos empregatícios, especialmente a partir da adoção da figura do “autônomo exclusivo”, isto é, uma nova modalidade em que um trabalhador poderá prestar serviços, como autônomo, a uma única empresa sem que isso se configure como relação de emprego. (FERNANDES, 2020, p. 10)

Com isso, mesmo que o trabalho autônomo possa se apresentar como uma oportunidade para muitos trabalhadores, deve-se salientar que para outros surge como uma questão de necessidade. Assim, em uma relação patrão-empregado em que o peso na tomada de decisões é desigual, a reforma pode estimular essa forma de contratação ao descaracterizar a possibilidade do trabalhador autônomo ser considerado um empregado. Isto é, deixa-se de ter juridicamente uma relação empregador-trabalhador, embora, na prática, ela permaneça.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista brasileira, sob a Lei 13.467/2017, insere-se em um cenário internacional de fragilização das relações trabalhistas a partir de mudanças ocorridas com a crise dos anos 1970, sendo parte da agenda de políticas neoliberais.

Desde a década de 1990, mudanças já vinham sendo executadas, fragilizando os vínculos empregatícios. No entanto, foi somente com essa normativa que o desmantelamento da proteção do trabalho alterou parte expressiva dos dispositivos vigentes desde a CLT, em 1943. Assim, a normativa apresenta um caráter contraditório, pois ao mesmo tempo que amplia as possibilidades de negociação, dificulta a organização dos trabalhadores.

Em relação ao trabalho intermitente, mesmo que seu objetivo fosse reduzir a desocupação e elevar a formalização, essa nova relação contratual pode ter efeitos contrários. Mesmo sendo um vínculo empregatício, o trabalhador não tem garantia sobre o período que irá trabalhar ou o quanto irá receber, logo, fica sujeito a uma ocupação instável que rompe com o pressuposto básico da não eventualidade. O trabalhador acaba se tornando como uma máquina no processo produtivo, acionada quando necessário, retirando do empregador qualquer responsabilidade.

O trabalho autônomo, por sua vez, era presente no mercado de trabalho brasileiro mesmo antes da reforma. Porém, com a mudança introduzida, este deixou de poder ser caracterizado como um vínculo de emprego. Assim, mesmo que o trabalho seja realizado de forma não eventual, não poderá ser caracterizado como uma relação de emprego. Aparentemente, trata-se de uma relação entre empresário e empreendedor, mas isso pode mistificar a relação real entre empregador e trabalhador. Embora nem todo trabalhador por conta própria se encaixe nessa situação, aumenta-se o risco da pejotização.

Portanto, a partir dessa análise qualitativa, torna-se notável que as mudanças tendem a ampliar a fragilização das ocupações. Apesar do objetivo inicial da reforma trabalhista ter sido reduzir a desocupação e elevar a taxa de formalidade, deve-se ressaltar que isso não pode ser feito com a redução da proteção social. Com isso, abre-se a possibilidade de que a reforma, caso alcance os resultados esperados no mercado de trabalho brasileiro ao longo dos próximos anos, ampliando as ocupações baseadas nessas relações contratuais, possa contribuir para um processo de formalização do informal.

REFERÊNCIAS

BARROS, Claudius D' Artagnan. Empreendedor por oportunidade ou necessidade? **SINESESP**, 2019. Disponível em: <https://sinesesp.com.br/empreendedor-por-oportunidade-ou-por-necessidade/>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BATISTA, Paulo Nogueira. O Consenso de Washington: a visão neoliberal dos problemas latino-americanos In: BATISTA JR, Paulo Nogueira (org.). **Paulo Nogueira Batista: Pensando o Brasil - Ensaios e Palestras**. Brasília: Fundação Alexandre Gusmão, 2009. p. 115-162.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Presidência da República, Secretaria Geral**, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 19 abr. 2022.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Mercado de trabalho: conjuntura e análise**, Ipea, ano 23, p. 81 - 94, 2017. Disponível em: [http://federacaodasaude.org.br/upload/file/Boletim%20Mercado%20de%20Trabalho%20OIPA%20Outubro%202017\(1\).pdf#page=83](http://federacaodasaude.org.br/upload/file/Boletim%20Mercado%20de%20Trabalho%20OIPA%20Outubro%202017(1).pdf#page=83). Acesso em: 19 abr. 2022.

DARDOT, P; LAVAL, C. Introdução. In: _____. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2016.

FERNANDES, Vinicius Tomaz. Individualização das relações de trabalho e Microempreendedor Individual (MEI). **Questão social, violência e segurança pública: desafios e perspectivas**. v. 1, n.1, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/einps/article/view/33154>. Acesso em: 20 nov. 2022.

GUERRA, Roberta Freitas. Análise sociojurídica do novo direito do trabalho brasileiro. **Revista Direito e Práxis** [online], v. 12, n. 2, p. 1141 - 1168, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/9JgXzmyNkvMGnqLq6pN5cxH/?lang=pt>. Acesso em: 19 abr. 2022.

Harvey, David. **Do Fordismo à acumulação flexível**. In: _____. A condição pós-moderna. 17. ed. São Paulo: Loyola, 1992. Cap. 9.

HOBBSAWM, Eric. **Era dos Extremos**. São Paulo: Companhia das Letras, 2013. Cap. 10 e 11.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Versão 1.8: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Notas Técnicas. Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101733>. Acesso em: 25 nov. 2022.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. Contrato de trabalho intermitente. **Percursos - anais do VIII CONBRADEC**, v.1, n.28, Curitiba, 2019, p. 39 – 55. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418>. Acesso em: 08 set. 2022.

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula Fregnani. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educação & Sociedade** [online], v. 40, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/X9zPP8bXjvTHTXK4wYqszk/?lang=pt>. Acesso em: 19 abr. 2022.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social**, revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1, p. 77 - 104, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/WBdDjRLGTC5XffZDqPThnbs/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 19 abr. 2022.

KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo Weishaupt. Economia informal: aspectos conceituais e teóricos. **Organização Internacional do Trabalho**, Brasília, n. 4, 2010.

RAVNJAK, Leandro Luciano Silva; RODRIGUES, Giovana Maria Mendes; SOARES, Victor Manoel Rangel. **Trabalho intermitente: uma análise comparada**. Ano XXV, n. 52, p. 11 - 34, 2022. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/56377/56377.PDF>. Acesso em: 12 set. 2022.

REMEDIO, José Antonio; DONÁ, Selma Lúcia. A pejetização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Porto Alegre, v. 4, n. 2, jul/dez. 2018, p. 61 – 79. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/a775/f852fd0198f21faa0a713c7eaa75e37557d3.pdf>. Acesso em: 08 set. 2022.