

Estudos do Trabalho

Ano XIV – Número 28 – 2022
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.net

A Crise Sanitária da Covid-19 e os Impactos Psicossociais do Trabalho Intermitente no Brasil: A Produção Técnico-Científica desde o Início da Pandemia

Geovana Surian Bená¹

André Luís Vizzaccaro-Amaral²

1. Introdução

O trabalho intermitente foi introduzido no Brasil por meio da Lei 13.467/2017, denominada “reforma trabalhista”. Entretanto, as condições de trabalho proporcionadas por tal modalidade contratual violam vários dispositivos constitucionais, precarizando ainda mais o trabalho e produzindo danos existenciais (LEMOS, 2018).

A implementação da “reforma trabalhista”, de modo geral, e do trabalho intermitente, de modo particular, decorreu de um conjunto de transformações do mundo do trabalho envolvendo a crise estrutural do capital, desde a década de 1970, e seus desdobramentos, como a reestruturação produtiva e a nova morfologia do trabalho, que ganharam força no Brasil a partir da década de 1990 (ANTUNES, 2018).

Essa nova morfologia do trabalho implica na “precarização do homem que trabalha”, o que consiste em dinâmicas psicossociais de dessubjetivação de classe, “captura” da

¹ Universidade Estadual de Londrina (UEL). E-mail: geovana.s.bena@uel.br

² Universidade Estadual de Londrina (UEL). E-mail: andre.lva@uel.br

subjetividade do trabalhador assalariado e redução do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria (ALVES, 2011).

A perspectiva sociológica da precarização do ser humano-que-trabalha de Alves (2011) se conecta à concepção da psicodinâmica do trabalho de Dejours (2004). Para Dejours (2004), trabalhar é preencher a lacuna entre o trabalho prescrito (atribuído) e o trabalho real (executado), considerando as resistências do real do trabalho, o que estabelece uma relação de sofrimento no trabalhador, mobilizando seu corpo e sua subjetividade para que o trabalho real se efetive.

Contudo, na modalidade de contratação do trabalho intermitente não há garantias de uma jornada mínima e nem de uma remuneração fixa do trabalho (LEMOS, 2018) e, com isso, o real do trabalho (DEJOURS, 2004) se impõe de modo ainda mais intenso para o trabalhador.

Não obstante tais elementos de precarização que amplificam as dimensões do sofrimento no trabalho intermitente, a pandemia do novo coronavírus, e suas reverberações econômicas, introduz uma nova realidade que tende a intensificar os impactos psicossociais do trabalho para os trabalhadores intermitentes (ANTUNES, 2020).

Diante desse cenário, o objetivo geral deste estudo consistiu em analisar a produção técnico-científica dos impactos psicossociais do trabalho intermitente, no Brasil, considerando o contexto da pandemia de Covid-19.

O presente trabalho, inicialmente, caracteriza o contrato de trabalho intermitente, abordando seus aspectos históricos, sociais, econômicos e psicossociais para, na sequência, esclarecer a metodologia e apresentar e analisar os resultados encontrados.

2. Discussão teórica

O trabalho intermitente chegou ao Brasil apenas no ano de 2017, com a aprovação da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), demarcado pela justificativa de combater a informalidade e reduzir custos trabalhistas. Contou com a influência de experiências internacionais onde ele já era antes regulamentado, como, por exemplo, Portugal, com a Lei 4/2008, de 07/02, e Reino Unido, com o chamado contrato “zero-hora” adotado após o ano 2000 (LEMOS, 2018).

Antunes (2018), em seu recente livro “O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital”, onde apresenta retrato detalhado da classe trabalhadora e suas principais tendências hoje, refere-se ao contrato de trabalho intermitente como uma

“modalidade perversa de trabalho” que se desenvolveu com força no Reino Unido e vem ganhando potência no cenário mundial do trabalho nos últimos anos.

Responsável então por introduzir o trabalho intermitente no Brasil, a Reforma Trabalhista configurou uma grande ruptura com o padrão civilizatório implementado pela legislação trabalhista. Com ela foram regulamentadas formas de trabalho que se contrapõem à tradicional relação de emprego que promoviam a digna inserção do trabalhador no mercado de trabalho (LEMOS, 2018).

Como consequência, em 29 de maio de 2018, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), posicionou o Brasil entre os vinte e quatro países considerados os maiores autores de violações de suas convenções trabalhistas no mundo (CONJUR, 2018).

Apesar da promessa do governo – gerar dois milhões de vagas com carteira assinada após a reforma – estar longe de ser cumprida (CAVALLINI, 2019b), dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), têm indicado que as contratações na modalidade intermitente apresentaram aumento nos últimos anos (CAGED, 2019; CAGED, 2020b), tendência que se mostrou consistente até mesmo durante a pandemia do novo coronavírus (CAGED, 2020e). Em setembro de 2020 o saldo foi de 6.635 trabalhadores contratados.

Desde que a nova lei trabalhista entrou em vigor, até julho de 2019, foram criadas 101,6 mil vagas na modalidade de trabalho intermitente, segundo dados do Caged, o que representa 15,4% do total de vagas que foram criadas no mesmo período no Brasil, ou seja, aproximadamente 1 a cada 6 vagas criadas foram na modalidade intermitente (CAVALLINI, 2019a).

Dentre as características que configuram o contrato de trabalho intermitente no Brasil, algumas merecem destaque: (i) a prestação de serviço não é contínua, ocorrendo com alternâncias entre períodos de atividade e inatividade, podendo ser determinados em horas, dias ou meses; (ii) o contrato deve ser celebrado por escrito e precisa conter o valor da hora de trabalho, esta não podendo ser inferior ao valor do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não; (iii) o empregador deverá entrar em contato com o empregado, através de qualquer meio de comunicação eficaz, com, pelos menos, três dias de antecedência, informando a jornada – sendo assim, após receber a convocação, o empregado terá um dia útil para responder ao chamado, podendo atender ou recusar a oferta; e (iv) o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, o trabalhador estará autorizado, portanto, a prestar serviços a outros contratantes (BRASIL, 2017).

Considerando os destaques acima, o contrato de trabalho intermitente é, de modo geral, uma modalidade contratual que visa à implementação do projeto neoliberal de flexibilização dos direitos trabalhistas no país, atendendo aos interesses empresariais na medida em que reduz os custos e os riscos do capital, fragmentando a classe e otimizando o modo de produção capitalista por intermédio da acumulação flexível (LEMOS,2018).

De forma mais específica, ele caracteriza o rompimento com as características do vínculo de emprego tradicional, pois se afasta do conceito de empregado típico, criando uma contradição para o trabalhador que, ao mesmo tempo, é e não é empregado, tendo em vista que a característica central da intermitência é incluir períodos de inatividade (espera) e, portanto, de não-trabalho (LEMOS, 2018).

Além disso, vai contra o que dispõe o artigo 2º da CLT, que atribui os riscos do negócio exclusivamente ao empregador, pois o trabalhador intermitente fica sujeito às oscilações da atividade empresarial e exposto às flutuações do mercado, na medida em que só é acionado quando (e se) houver demanda de trabalho (LEMOS, 2018).

Ainda segundo Lemos (2018), o legislador, ao acrescentar expressamente que – em seu período de inatividade o trabalhador pode prestar serviços a outros contratantes – inclui um dispositivo legal que torna impossível integrar o “tempo à disposição” no conceito da “duração do trabalho”. Isso resulta no impedimento do direito à remuneração do “tempo de disponibilidade” ao trabalhador em contrato intermitente, além do que, retira dele o direito à remuneração do período de intervalo intrajornada e do descanso semanal.

O trabalhador se encontra, portanto, submetido à inteira disponibilidade de seu empregador e sem remuneração, o que resulta no comprometimento da vida de relações e do projeto de vida do empregado, podendo acarretar “dano existencial” (LEMOS, 2018).

Essa “zona cinzenta” que não se caracteriza nem como tempo de trabalho nem como tempo livre, constitui uma terceira espécie de tempo que se caracteriza por espera, angústia, onde o trabalhador não se desconecta, não pode desenvolver planos, não tem nenhuma certeza sobre seu futuro, nem de ocupação, nem de remuneração. Esse novo tipo de tempo, criado pelo contrato de trabalho intermitente, caracteriza o rompimento com o conceito de jornada de trabalho estabelecido pelas normas internacionais de proteção ao trabalho, pela Constituição e pela CLT (LEMOS, 2018).

Em longo prazo, essa situação colabora com a perspectiva de quebra do sistema de proteção social, na medida em que se torna cada vez mais difícil para o trabalhador adquirir as condições necessárias para o cumprimento dos requisitos de “tempo de serviço + tempo de

contribuição + idade”, pois existe uma incompatibilidade entre a alta rotatividade, característica do trabalho intermitente, e estabilidade necessária para o preenchimento das condições para a aposentadoria. A conclusão é que, inevitavelmente, a precarização de hoje terá efeitos na sociedade futuramente (LEMOS, 2018).

Segundo boletim do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) publicado em janeiro de 2020, 40% dos vínculos que estavam ativos em dezembro de 2018 não registraram nenhuma atividade no mês (DIEESE, 2020a).

Além disso, entre os vínculos intermitentes admitidos em 2018, 11% não tiveram renda, ou seja, um em cada 10 contratos intermitentes não gerou nenhuma renda para o trabalhador. Ao final do mesmo ano, a média da remuneração mensal paga para cada vínculo intermitente foi de R\$ 763, contando os meses a partir da admissão, trabalhados ou não, valor que equivale a cerca de apenas 80% do salário mínimo (DIEESE, 2020a).

Embora o mesmo trabalhador possa ter mais de um vínculo de trabalho intermitente, segundo o Ministério da Economia, em novembro de 2019, a proporção de trabalhadores intermitentes com mais de uma admissão naquele mês era de 0,3% (DIEESE, 2020a).

Os vínculos ativos no final de 2018 tinham, em média, duração de 5 meses, divididos em: dois meses de espera e três meses de trabalho efetivo. Foi o comércio varejista que registrou o maior número de contratos parados o ano todo – foram 5.430 vínculos, que representaram 27% do total de vínculos intermitentes do setor (DIEESE, 2020a).

Segundo análise feita pelo Dossiê do CESIT-UNICAMP

[...] o trabalho intermitente poderá ser um veículo extremamente eficiente na promoção da instabilidade e no rebaixamento da remuneração do trabalhador em diversos setores. Para além disso, poderá promover intensificação do trabalho, ou seja, aumento da carga de trabalho e redução de horas pagas. O contrato intermitente se torna um veículo para que trabalhadores antes regidos pela CLT em tempo integral se tornem —trabalhadores just in time, trabalhando e recebendo estritamente de acordo com as necessidades da empresa. Trata-se de legalizar o estabelecimento de uma nova lógica de subordinação, gestão e controle da força de trabalho, que pode se generalizar por diversos setores da economia (TEIXEIRA *et al.* 2017).

É certo que atualmente, nas sociedades capitalistas, homens e mulheres, aos bilhões, dependem exclusivamente do trabalho para sobreviver e, invariavelmente, são eles e elas que se deparam, progressivamente, com a corrosão de seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, restando, cada vez mais, como única alternativa, o trabalho instável e precário, ou então, ainda, se deparam diretamente com o desemprego (ANTUNES, 2018).

A implementação da “reforma trabalhista”, de modo geral, e do trabalho intermitente, de modo particular, decorreu de um conjunto de transformações do mundo do trabalho

envolvendo a crise estrutural do capital (com a queda das taxas de lucro), intensificada desde a década de 1970, e seus desdobramentos, como a reestruturação produtiva (do toyotismo ao capitalismo de plataforma) e a nova morfologia do trabalho (com a desindustrialização e ampliação do setor de serviços), que ganharam força no Brasil a partir da década de 1990 (ANTUNES, 2018).

Foi, então, a década de 1990, com a vitória do neoliberalismo no Brasil, que marcou as recentes transformações ocorridas no capitalismo brasileiro e, conseqüentemente, na vida da classe que vive do trabalho. Nesse período, o processo de reestruturação produtiva do capital foi intensificado, com a incorporação, sobretudo, do modelo Japonês ou Toyotista (ALVES, 2007; ANTUNES, 2018), levando as empresas a adotarem novos padrões organizacionais e tecnológicos, além de novas formas de organização social do trabalho e novos métodos denominados “participativos”, tendo como conseqüências: flexibilização, informalidade e precarização da classe trabalhadora. O mundo do trabalho passou a encarar novas modalidades e modos de ser da precarização (ANTUNES, 2018).

Tal processo foi ainda mais amplificado a partir do início do século XXI, sobretudo após a crise financeira global de 2008, com a entrada em uma nova fase de desconstrução do trabalho, o que inclui novas modalidades de exploração intensificada do trabalho, como formas de contrato empregatícias que ficam à margem da legislação social trabalhista, caso do trabalho intermitente (ANTUNES, 2018).

Todas essas mudanças vêm caracterizando a “nova morfologia do trabalho”, que se desenha no mundo e no Brasil, portanto, com mais força desde os anos 1970, com a crise estrutural do capital e a reestruturação produtiva (ANTUNES, 2018).

Essa nova morfologia do trabalho implica na “precarização do homem que trabalha”, o que consiste em dinâmicas psicossociais de dessubjetivação de classe, “captura” da subjetividade do trabalhador assalariado e redução do trabalho vivo à força de trabalho como mercadoria (ALVES, 2011).

Alves (2007) descreve o processo de precarização do trabalho como “(...) o processo de diluição (ou supressão) dos obstáculos constituídos pela luta de classe à voracidade do capital no decorrer do século XX.”. A precarização, portanto, se configura na perda de direitos que foram acumulados através de anos e anos de luta dos trabalhadores.

A perspectiva sociológica da precarização do ser humano-que-trabalha de Alves (2011) se conecta à concepção da psicodinâmica do trabalho de Dejours (2004). Dejours (1992) criticou o modelo taylorista, e demonstrou que a organização do trabalho é responsável por

consequências, sejam elas penosas ou favoráveis, para o funcionamento psíquico do trabalhador.

Segundo o autor, as vivências no trabalho podem ser de prazer ou sofrimento, e serão expressas através de sintomas específicos em consonância com o contexto social-profissional e a estrutura da personalidade de cada trabalhador (DEJOURS, 1992)

Nesse sentido, para Dejours (2004), trabalhar é preencher a lacuna entre o trabalho prescrito (atribuído) e o trabalho real (executado), considerando as resistências do real do trabalho, visto que as situações de trabalho são transpassadas por acontecimentos inesperados, acidentes, incoerências organizacionais – torna-se impossível, então, atingir a qualidade apropriando-se apenas das prescrições.

Para Dejours (2004), ainda, o trabalho é, portanto, tudo aquilo que o sujeito acrescenta às prescrições para conseguir atingir os objetivos designados a ele, o que estabelece uma relação de sofrimento no trabalhador, mobilizando seu corpo e sua subjetividade para que o trabalho real se efetive.

Desta forma, o trabalho tem função central na constituição da identidade individual. É fundamental na construção das redes de relações sociais e de trocas afetivas e econômicas, base do cotidiano das pessoas; no entanto, ele será fonte de conflitos entre o mundo externo e interno do trabalhador. Esse confronto – entre as relações e organização do trabalho e o mundo interno e subjetivo do trabalhador – será gerador de sofrimento (HELOANI; LANCMAN 2004).

Pesquisas têm demonstrado que as transformações ocorridas no capitalismo durante as últimas quatro décadas vêm resultando na precarização do trabalho que, por sua vez, impactam em agravos à saúde mental e física dos trabalhadores (BARRETO, 2012; SELIGMANN-SILVA, 2012).

Inovações, mudanças estruturais dos processos produtivos, novas formas de contrato de trabalho, jornadas prolongadas, subcontratação (dentre outros), se mostraram, portanto, concomitantes com o aumento das enfermidades, acidentes e mortes decorrentes do trabalho, apesar de ainda hoje haver sub notificação e ocultamento de tais dados (BARRETO, 2012).

Na modalidade de contratação do trabalho intermitente, sobretudo com a não garantia de uma jornada mínima e nem de uma remuneração fixa do trabalho (LEMOS, 2018), o real do trabalho (DEJOURS, 2004) se impõe de modo ainda mais intenso para o trabalhador.

Não obstante tais elementos de precarização que amplificam as dimensões do sofrimento no trabalho intermitente, a pandemia do novo coronavírus, e suas reverberações econômicas, introduz uma nova realidade que tende a intensificar os impactos psicossociais do

trabalho para os trabalhadores intermitentes (ANTUNES, 2020).

A explosão da pandemia do novo coronavírus, em concomitância com a crise econômica, tem gerado impactos profundos para aqueles que dependem do trabalho para sobreviver (ANTUNES, 2020).

Com a economia em recessão, há uma tendência de ampliação do processo de miserabilidade da classe trabalhadora, classe que já vivencia formas intensas de exploração, precarização e subemprego, quando não se depara diretamente com o desemprego (ANTUNES, 2020).

Em meio à pandemia, os trabalhadores se encontram sob fogo cruzado, visto que o isolamento social é necessário para que o contágio pelo novo coronavírus seja evitado. No entanto, por outro lado, muitos deles não têm a seu alcance o privilégio do isolamento social, pois recebem seus salários apenas quando executam algum trabalho e, além disso, são desprovidos de direitos sociais, como é o caso dos intermitentes – ocorrerão, portanto, cada vez mais contágios, adoecimentos e mortes por parte dos trabalhadores (ANTUNES, 2020).

A perspectiva para o cenário pós-pandemia é que, com as tentativas de sair da crise econômica, deverá ocorrer mais flexibilização, mais informalidade, mais intermitência, mais terceirização, mais *home office* e mais teletrabalho, de modo a intensificar e a potencializar os mecanismos de exploração e precarização do trabalho nos mais diversos setores da economia (ANTUNES, 2020).

3. Metodologia

Esta pesquisa se orientou pelo paradigma qualitativo (TRIVIÑOS, 1987), pelo método dialético (GIL, 2008), e pelos pressupostos teóricos da Psicodinâmica do Trabalho (DEJOURS, 1992 e 2004; HELOANI; LANCMAN, 2004). A coleta de dados foi realizada por meio de pesquisa bibliográfica e documental (GIL, 2008).

A diferença entre pesquisa bibliográfica e documental está na natureza das fontes, a pesquisa bibliográfica se utiliza de autores que realizaram formulações sobre determinado assunto, ao passo que a pesquisa documental lida com materiais que ainda não receberam tratamento analítico (GIL, 2008).

Para realização das pesquisas bibliográfica e documental foram utilizadas as plataformas: *Scientific Electronic Library Online* (SciELO); Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD); portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes); Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC); Google Acadêmico; Governo Federal (Ministério da Economia); Organização Internacional do Trabalho (OIT); Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE); Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET); Associação Brasileira de Saúde Coletiva (ABRASCO); Associação Brasileira de Psicologia Social (ABRAPSO). Além de buscas livres no Google.

Como estratégia de busca, 07 descritores foram considerados: 01) Trabalho intermitente; 02) Impactos psicossociais; 03) Precarização; 04) Sofrimento; 05) Subjetividade; 06) Covid-19; 07) Reforma Trabalhista.

Com o propósito de analisar a produção técnico-científica dos impactos psicossociais do trabalho intermitente para os trabalhadores diante da crise sanitária de Covid-19, o critério utilizado no recorte dos resultados foi, em ambas as pesquisas, seleção das publicações feitas no Brasil a partir de março de 2020. O marco temporal se justifica por sinalizar o momento em que a pandemia foi decretada pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

A categorização dos resultados se deu em 3 tópicos, (1) produções bibliográficas; (2) produções técnicas; e (3) outras. A análise da aderência ou não ao tema e ao objeto da pesquisa foi realizada com base nos títulos, marcadores e resumos, sendo subdivididos em três categorias: 1) aderência ao tema; 2) aderência parcial ao tema; e 3) sem aderência ao tema.

Para a sistematização e análise dos dados a Análise de Conteúdo foi utilizada (BARDIN, 1977), composta por três etapas: (1ª) a pré-análise, caracterizada como a fase de

organização; (2ª) a exploração do material; e (3ª) o tratamento dos dados, inferência e interpretação (GIL, 2008).

4. Apresentação e análise dos resultados

As produções bibliográficas que apresentaram aderência ao tema totalizam 17. Abordavam, de forma geral, as temáticas: (i) regulamentação da modalidade de trabalho intermitente no Brasil, (in)constitucionalidades: 06 publicações; (ii) trabalho intermitente no direito comparado: 02 publicações; (iii) os efeitos do contrato intermitente na criação de novos postos de trabalho formal: 01 publicação; e (iv) impactos da Covid-19, trabalho, direitos: 08 publicações. Dentre elas 13 são artigos científicos; 02 são trabalhos de conclusão de curso (TCC); 01 é monografia; e 01 é dissertação de mestrado.

Outras 14 produções bibliográficas apresentaram aderência parcial ao tema. Abordavam, de forma geral, as temáticas: (i) precarização do trabalho em decorrência da reforma trabalhista: 08 publicações; (ii) medidas de enfrentamento a pandemia: 03 publicações; (iii) trabalho, capitalismo, direitos, subjetividade: 03 publicações. Dentre elas 08 são artigos científicos; 02 são teses de doutorado; 02 são números especiais de periódicos científicos; 01 é trabalho de conclusão de curso (TCC); e 01 é monografia.

Por sua vez, as produções técnicas que apresentaram aderência ao tema totalizam 28. Abordavam, de forma geral, as temáticas: (i) Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: 20 publicações; (ii) dados e estatísticas sobre o trabalho intermitente: 06 publicações; e (iii) trabalho na pandemia, condições e tendências: 03 publicações. Dentre elas, 23 são informes institucionais; 04 são notas técnicas; 02 são relatórios. Nenhuma produção técnica apresentou aderência parcial ao tema.

Outras produções encontradas que apresentaram aderência ao tema, abordavam, de forma geral, as temáticas: (i) trabalho intermitente e Covid-19: 05 publicações; (ii) dados e estatísticas sobre o trabalho intermitente: 03 publicações; e (iii) Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda: 02 publicações. Dentre elas, 08 são notícias, 02 são publicações em blogs.

Foram encontradas, ainda, outras publicações com aderência parcial ao tema. Abordavam de forma geral, as temáticas: (i) trabalho uberizado, teletrabalho, informalidade na pandemia: 04 publicações; e (ii) impactos da reforma trabalhista: 02 publicações. Dentre elas, 05 são entrevistas; 01 é notícia.

Diante dos resultados, nota-se que a flexibilização da quarentena tem colocado o trabalho intermitente em destaque durante os últimos meses. A possibilidade de uma relação mais flexível de trabalho tornou a contratação na modalidade intermitente mais frequente durante a pandemia do novo coronavírus, conforme demonstram os dados do Caged publicados pelo Ministério da Economia.

A modalidade de trabalho intermitente tem mantido seu saldo positivo desde o início do ano de 2020, o período de janeiro a abril contou com: 49.228 admissões e 35.105 desligamentos, o que resultou em um saldo positivo de 14.123 contratos firmados (CAGED, 2020g). Em maio o saldo foi de 2.405 empregos (CAGED, 2020d), no mês seguinte, ele foi de 5.223 empregos (CAGED, 2020a).

Em julho, já no segundo semestre do ano, o saldo foi de 6.945 empregos (CAGED, 2020c), seguido de 8.246 em agosto (CAGED, 2020f). Por fim, o mês de setembro (dados de publicação mais recente até a elaboração deste trabalho), indicaram 15.479 admissões e 8.844 desligamentos na modalidade, gerando saldo de 6.635 empregos, envolvendo 3.602 estabelecimentos contratantes (CAGED, 2020e).

Tal forma de contratação tem, então, andado na contramão dos dados mais gerais, visto que de janeiro a abril de 2020, houve 4.999.981 admissões e 5.763.213 demissões ao todo no Brasil, configurando saldo negativo de -763.232 (CAGED, 2020g).

Os saldos permaneceram negativos até o mês de junho (CAGED, 2020a). A partir de julho foram apresentados saldos positivos em todos os meses subsequentes, até setembro (dados de publicação mais recente até a elaboração deste trabalho). No entanto, o panorama geral ainda é negativo, pois de janeiro a setembro foram 10.617.333 admissões e 11.175.930 desligamentos (CAGED, 2020e).

Dados que corroboram com pesquisa que afirmou ser a adoção do contrato intermitente uma estratégia de regulação do mercado de trabalho, falha na tentativa de aumento significativo do número de postos de trabalho formal, visto que o número de desempregados continua expressivo (PINTO; GOMES, 2020).

Outros dados importantes indicados pelo Ministério da Economia se referem ao número de empregados que celebrou mais de um contrato na condição de trabalhador intermitente. Os dados apresentados são proporcionalmente baixos quando relacionados à totalidade de trabalhadores na intermitência. Para exemplificar, durante os últimos três meses o número de trabalhadores intermitentes com mais de um contrato foi de apenas 86 em julho, 132 em agosto, 180 em setembro (CAGED, 2020c; CAGED, 2020f; CAGED, 2020e).

Apesar do aumento no número de contratações intermitentes ser aparentemente pequeno, serve de alerta aos trabalhadores. Pois com a retomada lenta da economia, com a demanda de consumo instável, as empresas podem utilizar o dispositivo do contrato intermitente e buscar ainda mais trabalhadores que aceitem esta modalidade de contratação, como aconteceu em outros países após a crise financeira mundial de 2008 (CUT, 2020).

A crescente inserção de trabalhadores na modalidade intermitente ocorreu de forma síncrona a publicações de pesquisas que apontam para sua inconstitucionalidade. Uma grande maioria das produções bibliográficas durante o período pandêmico que tratam do trabalho intermitente como objeto de estudo, tem indicado sua incoerência diante da constituição federal (TALAÇO; PEDROSA, 2020; MATOS; SANTOS; DUTRA; FRANÇA, 2020; SILVA, 2020; MISAILIDIS; CASTIGLIONI, 2020; CARVALHO, 2020; PEREIRA; OLIVEIRA, 2020; SILVA; RODRIGUES, 2020).

No que se refere a análise dos impactos em um recorte de gênero, pesquisa afirma que o contrato intermitente insere mulheres em atividades segregadas de baixa qualificação, escolaridade e renda, produzindo dinâmicas de precarização e intensificação do trabalho, que comprometem, sobretudo, a conciliação entre vida familiar e laboral (DE LIMA; BERGSTROM; GEMMA, 2020).

A precarização é inerente a essa relação de emprego, sobretudo na não garantia do salário mínimo e por tê-lo estendido a todas as categorias (excetuando apenas os aeronautas), e não restrito a atividades cuja natureza é intermitente. Tal realidade pode ser caracterizada como um subemprego, no entanto, a contratação nessa modalidade se faz muito vantajosa para o empregador, que aciona quando deseja, paga pelas horas trabalhadas e não há nenhuma obrigação de continuar com aquele trabalhador, não gera vínculo e não gera estabilidade, além de transferir os riscos da atividade para o empregado (SILVA; RODRIGUES, 2020).

Quando colocado em perspectiva de uma retomada da economia, o trabalho intermitente não é colaborativo. Ele terá impacto negativo nas contas públicas, uma vez que dificilmente o trabalhador conseguirá trabalhar horas suficientes para conseguir receber um salário mínimo (CUT, 2020) – em 2018 a média da remuneração mensal paga para cada vínculo intermitente foi de R\$ 763 segundo dados do DIEESE (2020a), e o número de empregados com mais de um vínculo empregatício tem sido extremamente baixo (CAGED, 2020c; CAGED, 2020f; CAGED, 2020e).

Para Antunes (2020), os trabalhadores intermitentes encontram-se, portanto, entre: condições precárias de contratação, altas taxas de desemprego e uma economia em recessão

que caminha para uma terrível e profunda depressão decorrente da crise sanitária global. Esse cenário ampliará ainda mais o processo de miserabilidade da classe trabalhadora que já vivenciava, antes, formas intensas de exploração do trabalho, de precarização, de subemprego e desemprego. Classe aquela que mais tem sofrido e mais sofrerá em um mundo pós-pandemia (ANTUNES, 2020).

Pesquisa que buscou identificar os impactos da crise do COVID-19 no mercado de trabalho brasileiro, afirmou que a pandemia deflagrou uma crise mundial que deve reverberar pelos próximos anos. O Brasil iniciou 2020 com uma taxa de desemprego acima de 11%, podendo atingir os 20% ao final do ano, em decorrência dos impactos da pandemia sobre a estrutura produtiva e também sobre o nível de consumo (MATTEI; HEINEN, 2020).

Nesse sentido, partindo de análise a respeito das reformas trabalhistas espanhola (2012) e brasileira (2017), e de discussões sobre a eficiência das medidas adotadas por esses países diante da realidade da pandemia da COVID-19, foi demonstrado o expressivo aumento do número de pessoas acometidas de doenças psíquicas em razão do trabalho, o que tende a ser agravado com a crise econômica instaurada, com o desemprego massivo, com as opções legislativas que priorizam o capital em detrimento de quem vende a sua força de trabalho e com a política adotada pelo Brasil (SEVERO; DE BARROS, 2020).

A ABRASCO discute a necessidade de estudos e pesquisas que investiguem a dimensão ocupacional da Covid-19, que é, também, determinada pelo trabalho. Sabe-se que os trabalhadores da saúde estão expostos a grande risco de contaminação por Covid-19, mas não são apenas eles que se encontram em situação de risco, mas todos que precisam sair de suas casas para o trabalho (ABRASCO, 2020).

Desde o início da Covid-19 pouco vem se estudando sobre as ocupações e ramos de atividade mais comumente atingidos, assim como a relação da infecção e da doença com o trabalho. O elo do trabalho na cadeia de transmissibilidade da Covid-19 pode ser demonstrado com o exemplo da segunda morte ocorrida no Brasil: uma empregada doméstica que, muito possivelmente, contraiu o vírus de sua patroa, que havia chegado da Itália infectada (ABRASCO, 2020).

Quando se trata de medidas adotadas pelo governo brasileiro, o destaque dado é para o “Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda”, medida adotada com o objetivo de ajudar empresas e empregados a enfrentarem os efeitos econômicos da pandemia de Covid-19 (DIEESE, 2020b).

Ele concede benefício aos empregadores que contratam redução de jornada e salário ou suspensão do contrato durante o estado de calamidade pública (decretado em razão da pandemia do novo coronavírus), incluindo, também, os trabalhadores intermitentes, que contaram com o auxílio de R\$ 600,00 mensais (DIEESE, 2020b).

Mais de 66 milhões de pessoas já receberam diretamente o Auxílio Emergencial desde abril, se contabilizado o número de integrantes de uma família, o benefício chega a mais de 126 milhões de pessoas, ou seja, 60% da população brasileira, de acordo com o Ministério da Cidadania (BRASIL, 2020).

No entanto, as medidas adotadas até o presente momento não serão capazes de conter a abrupta queda da renda da classe trabalhadora. Sendo assim, é possível projetar que ao longo do próximo período será retroalimentado o desemprego e elevada a degradação das condições sociais de reprodução da classe trabalhadora (MATTEI; HEINEN, 2020).

Estudo que se propõe a buscar uma orientação inicial para a formulação de políticas públicas que amenizem os impactos da pandemia na esfera laboral, apresenta a proposta da OIT no plano mundial, que consiste em pilares de enfrentamento à crise da Covid-19 por meio de políticas públicas: estímulo à economia e ao emprego; suporte às empresas, empregos e renda; proteção do trabalhador no ambiente de trabalho; e aposta no diálogo social para soluções. Além disso, é recomendado o suporte aos setores e grupos populacionais mais gravemente atingidos, em especial, aqueles inseridos no mercado informal (GIL, 2020).

Tal estudo conclui que os pilares propostos pela OIT são pertinentes no momento atual, até mesmo no caso brasileiro, que conta, em especial, com a informalidade do trabalho e a flexibilização. Além disso, aponta para a necessidade de se retomar medidas de respeito aos direitos no trabalho e de promoção de empregos, o que, conseqüentemente, vai ao encontro do desenvolvimento econômico (GIL, 2020).

5. Considerações finais

Os resultados encontrados apontam para a necessidade de estudos que se ocupem dos impactos do trabalho intermitente para a subjetividade, a sociabilidade e a saúde dos trabalhadores em tempos de Covid-19, uma vez que, em sua maioria, não tratam do trabalho intermitente como objeto central de estudo, mas sim de temas mais gerais como impactos econômicos da Covid-19 ou da reforma trabalhista.

O presente trabalho tentou tecer aproximações entre a bibliografia produzida no período pandêmico (com intersecções entre as produções que tratam de impactos da pandemia no mundo do trabalho e características do contrato de trabalho intermitente) e as recentes produções técnicas a respeito do contrato intermitente, que têm recebido muito pouco tratamento analítico por parte da comunidade científica durante o período pandêmico.

A principal constatação do presente trabalho refere-se à necessidade de se dispor maior atenção a tal modalidade contratual, visto que ela vem ganhando força durante a crise sanitária global.

Referências bibliográficas

ABRASCO. **A Covid-19, a saúde e bem estar dos trabalhadores: a barbárie entre nós – Artigo de Jandira Maciel, Letícia Nobre e outros**. 2020. Disponível em: <<https://www.abrasco.org.br/site/noticias/sistemas-de-saude/a-covid-19-a-saude-e-bem-estar-dos-trabalhadores-a-barbarie-entre-nos/47465/>>. Acesso em: 01 out, 2020.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2ª Ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.

ALVES, Giovanni. Trabalho flexível, vida reduzida e precarização do homem que trabalha: perspectivas do capitalismo global no século XXI. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCAROAMARAL, André Luis; MOTA, Daniel Pestana. **Trabalho e saúde**: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI. São Paulo: LTr, 2011, p. 39-55.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus**: o trabalho sob fogo cruzado. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARRETO, Margarida. O mundo do trabalho contemporâneo e saúde do homem-que-trabalha. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana. **Trabalho e estranhamento**: saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012, p. 112- 124.

BRASIL, 2020. **Auxílio Emergencial chega a 60% da população brasileira**. Disponível em: <<https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/600-dias/arquivos-de-600-dias/cidadania-auxilio-emergencial-chega-a-60-da-populacao-brasileira>>. Acesso em: 01 out. 2020.

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

In:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm > Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. CAGED, 2019. **Brasil fecha 2018 com saldo positivo de 529,5 mil novos empregos.** Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/01/brasil-fecha-2018-com-saldo-positivo-de-529-5-mil-novos-empregos>>. Acesso em: 25 set. 2020

BRASIL. Ministério da Economia. CAGED, 2020a. **Admissões registram aumento de 24% em junho e saldo do emprego formal fica em -10.984 vagas.** Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/julho/admissoes-registram-aumento-de-24-em-junho-e-saldo-do-emprego-formal-fica-em-10-984-vagas>>. Acesso em: 01 out, 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. CAGED, 2020b. **Brasil cria 644 mil novos postos de trabalho em 2019.** Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/01/brasil-cria-644-mil-novos-postos-de-trabalho-em-2019>>. Acesso em: 25 set. 2020

BRASIL. Ministério da Economia. CAGED, 2020c. **Com saldo de empregos formais positivo em julho, Caged mostra aumento das admissões no país.** Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/agosto/com-saldo-de-empregos-formais-positivo-em-julho-caged-mostra-aumento-das-admissoes-no-pais>>. Acesso em: 01 out. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. CAGED, 2020d. **Mai registra saldo negativo de -331.901 postos de trabalho.** Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/junho/maio-registra-saldo-negativo-de-331-901-postos-de-trabalho>>. Acesso em: 01 out, 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. CAGED, 2020e. **Novo Caged tem saldo positivo pelo terceiro mês consecutivo.** Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/outubro/novo-caged-tem-saldo-positivo-pelo-terceiro-mes-consecutivo>>. Acesso em: 01 out. 2020

BRASIL. Ministério da Economia. CAGED, 2020f. **Novo Caged: Brasil tem segundo mês positivo consecutivo na geração de empregos.** Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/trabalho/setembro/novo-caged-brasil-tem-segundo-mes-positivo-consecutivo-na-geracao-de-empregos>>. Acesso em: 01 out. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. CAGED, 2020g. **Queda nas admissões influencia saldo de empregos formais até abril de 2020.** Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/maio/queda-nas-admissoes-influencia-saldo-de-empregos-formais-ate-abril-de-2020>>. Acesso em: 01 out, 2020.

CARVALHO, A. B. Comentários sobre a modalidade de contrato de trabalho intermitentes no Brasil. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**. Cuiabá, v. 6, n. 11, p. 242-262, Jul./dez. 2020. Disponível

em:<<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/10728>>. Acesso em: 01 out. 2020.

CAVALLINI, Marta. Em quase 2 anos de reforma trabalhista, 15% das vagas criadas no país são para intermitentes. **G1**, 2019a. Disponível em:

<<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/09/25/em-quase-2-anos-de-reforma-trabalhista-15percent-vagas-criadas-no-pais-sao-para-intermitentes.ghtml>>.

Acesso em: 25 set. 2020

CAVALLINI, Marta. Reforma trabalhista completa 2 anos; veja os principais efeitos. **G1**,

2019b. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2019/11/11/reforma-trabalhista-completa-2-anos-veja-os-principais-efeitos.ghtml>>. Acesso em: 25 set. 2020

DE LIMA, F. T.; BERGSTROM, G. T.; GEMMA, S. F. B. (2020). Reforma Trabalhista: contrato intermitente e trabalho feminino. **Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano**. v. 3. Disponível em: <<http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/66>>. Acesso em: 01 out. 2020.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5ª edição. São Paulo: Cortez editora; Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Prod.**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, Dez. 2004. Disponível em:

<https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004>

Acesso em: 23 set. 2020.

DIEESE. **Como ficou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda na Lei 14.020/2020 (conversão da MP 936/2020)**. n. 243. 2020b. Disponível

em:<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec243lei14.020_MP936/index.html?page=1>. Acesso em: 01 out. 2020.

DIEESE. **Boletim emprego em pauta**. n. 14. 2020a. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmpauta14.html>>

Acesso em: 25 set. 2020.

GIL, S. (2020). O trabalho e a pandemia: um futuro a partir da dignidade humana, do valor social do trabalho e do trabalho decente. **Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 10ª Região**, v.24. n.1, p.118-132. Disponível em:

<<https://revista.trt10.jus.br:443/index.php/revista10/article/view/379>>. Acesso em: 01 out. 2020.

GIL; Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. Ed. São Paulo: Atlas: 2008.

Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-cmc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>> Acesso em: 11 jun. 2020.

HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. **Prod.**. São Paulo, v. 14, n. 3, pág. 77-86, dez. 2004. Disponível

em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300009&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 25 set. 2020.

LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes**: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. 2018. 315 f. Tese (Doutorado) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/34531#:~:text=Essa%20conduta%20abusiva%20violada%20o,%2C%20denominado%20%E2%80%95dano%20existencial%E2%80%96>>. Acesso em: 6, jun. 2020.

MATOS, Bianca Silva; SANTOS, Gabriel Trajano Azevedo Moreira dos; DUTRA, Renata Queiroz; FRANÇA, Tâmara Brito de. O Contrato de Trabalho Intermitente: Limites Constitucionais e Jurisprudenciais. **Rev. Laborare**.v 3, n 4, Jan-Jun/2020, p. 72-87. Disponível em: <<https://www.trabalhodigno.org/laborare4edicao?lang=en>>. Acesso em: 01 out, 2020.

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da Crise COVID-19 no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Revista Brasileira de Economia Política**. v.40, n. 4, p. 647-68. 2020. Disponível em: <<https://rep.org.br/rep/index.php/journal/article/view/2078>>. Acesso em: 01 out. 2020.

MISAILIDIS, M. G. L. M; CASTIGLIONI, T. G. S. O contrato de trabalho intermitente: uma visão a partir d direito estrangeiro (Itália). **Revista Brasileira de Estudos Jurídicos**. v. 15, n. 1, jan./abr. 2020, p 42-63. Disponível em: <<https://direito.fasa.edu.br/k/bej/11263463.pdf#page=42>>. Acesso em: 01 out, 2020.

OIT classifica reforma trabalhista brasileira como violadora de direitos. **CONJUR**, 2018. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2018-mai-29/brasil-entra-lista-suja-oit-causa-reforma-trabalhista>> Acesso em: 06, jun. 2020.

PEREIRA, S. S.; OLIVEIRA, I. F. Contrato intermitente e a desproteção social do trabalho. **Revista da ABET**. V. 19, n. 1, p 33-47. Jan a Jun. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/abet/article/view/52341>>. Acesso em: 01 out. 2020.

PINTO, Eduardo Régis Girão de Castro; GOMES, Ana Virgínia Moreira. Os efeitos do contrato intermitente na criação de novos postos de trabalho formal: uma análise de dados no estado do Ceará. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 15, n. 2. maio/ago. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/36822>>. Acesso em: 01 out. 2020.

ROCHA, Rosely. Cresce contratação de trabalhadores intermitentes, com menos direitos. **Central única dos trabalhadores (CUT)**, 2020. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/cresce-contratacao-de-trabalhadores-intermitentes-com-menos-direitos-na-pandemia-a231>>. Acesso em: 01 out. 2020

SELIGMANN-SILVA, Edith. A precarização contemporânea: a saúde mental no trabalho precarizado. In: ALVES, Giovanni; VIZZACCARO-AMARAL, André Luís; MOTA, Daniel Pestana (orgs.). **Trabalho e estranhamento**: saúde e precarização do homem-que-trabalha. São Paulo: LTr, 2012, p. 87-111.

SEVERO, V. S.; DE BARROS, I. P. Trabalho e Saúde Emocional em tempos de COVID-19. **Rev. Laborare**. v. 3 n. 5. p. 45-68. 2020. Disponível em: <<https://www.revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/57/38>>. Acesso em: 01 out. 2020.

SILVA, L. M. M.; RODRIGUES, A. P. D. A (in)vulnerabilidade do trabalho intermitente: uma análise crítica sob a perspectiva dos direitos da personalidade. **Rev. do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. v. 6, n. 1, p. 111-130. Jan/Jun. 2020. Disponível em: <<https://indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/6720/pdf>>. Acesso em: 01 out, 2020.

SILVA, M. T. **O trabalho intermitente e a proteção aos Direitos sociais dos trabalhadores**. TCC (Bacharel em Direito) – UniEvangélica. Anápolis, p 44. 2020. Disponível em: <<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/10052/1/MAINA%20TEODORO%20DA%20SILVA.pdf>>. Acesso em: 01 out, 2020.

TALAÇO, Daiana Aparecida; PEDROSA, Jussara Melo. **Contrato de Trabalho Intermitente**. Universidade de Uberaba, 2020. Disponível em: <<https://repositorio.uniube.br/handle/123456789/1275?mode=full>>. Acesso em: 01 out. 2020.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andréia Galvão; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paula Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de; (Orgs.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: CESIT/IE/Unicamp, 2017. Disponível em: <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Reformatrabalista.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2020

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.