



**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO  
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA  
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO  
MONOGRAFIA JURÍDICA**

**AS CONSTANTES REFORMA TRABALHISTA: NATUREZA JURÍDICA  
DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

**ORIENTANDO: HÉLIO KAIRO MOREIRA PIETROBON  
ORIENTADOR – PROFESSOR DR. JOSÉ QUERINO TAVARES NETO**

**GOIÂNIA-GO  
2022**

HÉLIO KAIRO MOREIRA PIETROBON

**AS CONSTANTES REFORMA TRABALHISTA: NATUREZA JURÍDICA  
DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Monografia Jurídica, apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Orientador: Prof. Dr. José Querino Tavares Neto.

GOIÂNIA-GO

2022

HÉLIO KAIRO MOREIRA PIETROBON

**AS CONSTANTES REFORMA TRABALHISTA: NATUREZA JURÍDICA DA  
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Data da Defesa: 11 de junho de 2022

BANCA EXAMINADORA

---

Orientador (a): Prof. (a): Dr. José Querino Tavares Neto Nota

---

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Dr. Isac Cardoso Das Neves Nota

## AGRADECIMENTOS

Quero agradecer primeiramente a Deus, por ter me guiado e dado forças para chegar até aqui, secundamente, ao meu pai e toda minha família, que sempre me apoiaram e batalharam para que esse sonho fosse possível.

Agradecer, em especial, ao meu orientador, que sanou todas as minhas dúvidas, bem como me guiou com respeito e perseverança sempre que precisei.

Por último, quero agradecer ao meu examinador, por ter aceitado o meu convite e compartilhar desse momento tão especial para conclusão desta monografia.

# AS CONSTANTES REFORMA TRABALHISTA

Hélio Kairo Moreira Pietrobon<sup>1</sup>

## RESUMO

Das reformas trabalhistas da Lei 13.464/2017 bem como suas consequências para atuação dos operadores do mundo jurídico trabalhista, advogados, juízes, bem como todos os operadores do direito sob a ótica da reforma trabalhista e suas constantes mudanças. O objetivo do presente trabalho é debater e estimular a discussão no que se relaciona às reformas da CLT sancionada em novembro de 2017. O método adotado para o desenvolvimento deste estudo foi uma pesquisa bibliográfica. O procedimento para a coleta de dados foi a busca em banco de dados digitais, os quais disponibilizam estudo empíricos e de revisão de literatura sobre o tema abordado no presente estudo. Durante o deslinde do presente trabalho, notamos que o debate sobre a temática da contribuição sindical deve ocupar o cenário doutrinário e jurisprudencial de boa parte dos anos vindouros. Essa percepção chega-se a partir da constatação de que essa figura jurídica representa a receita de boa parte dos sindicatos existentes no ordenamento jurídico pátrio, servindo como o lastro pecuniário para o desenvolvimento mínimo das suas ações. Com esse empecilho lógico, o legislador gestou uma nova figura, que, dado o seu recorte volitivo, assemelha-se muito mais com o ramo do Direito Privado, onde a vontade das partes é imperativa e preponderante, do que com o Direito Público, em especial o Direito Tributário, local cuja autoridade reside na supremacia do interesse público.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Trabalho Intermitente. Terceirização. Acordos Coletivos. Trabalhadores.

---

<sup>1</sup> Acadêmico do 9º período do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. E-mail: heliokairo@hotmail.com

## THE CONSTANT LABOR REFORM

Hélio Kairo Moreira Pietrobon<sup>2</sup>

The labor reforms of Law 13.464/2017 as well as its consequences for the performance of operators in the labor legal world, lawyers, judges, as well as all legal operators from the perspective of labor reform and its constant changes. The objective of the present work is to debate and stimulate the discussion regarding the reforms of the CLT sanctioned in November 2017. The method adopted for the development of this study was a bibliographic research. The procedure for data collection was the search in digital databases, which provide empirical studies and literature review on the topic addressed in the present study. During the delineation of this work, we note that the debate on the theme of union dues should occupy the doctrinal and jurisprudential scenario for a good part of the coming years. This perception comes from the observation that this legal figure represents the revenue of a good part of the existing unions in the national legal system, serving as the pecuniary ballast for the minimum development of their actions. With this logical obstacle, the legislator created a new figure, which, given its volitional nature, is much more similar to the branch of Private Law, where the will of the parties is imperative and preponderant, than to Public Law, in tax law, a place whose authority resides in the supremacy of the public interest.

**Keywords:** Labor Reform. Intermittent Work. Outsourcing. Collective Agreements. Workers.

---

<sup>2</sup> Academic of the 9th period of the Law Course at the Pontifical Catholic University of Goiás. Email: heliokairo@hotmail.com

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>1 HISTÓRICO TRABALHISTA .....</b>	<b>9</b>
1.1 VISÃO GERAL SOBRE A REFORMA .....	10
1.1.1 Redução e eliminação de direitos e proteção para os trabalhadores .....	14
1.1.2 Trabalho intermitente, temporário, autônomo e informal .....	19
<b>2 PERFIL DO TRABALHADOR NA ATUALIDADE .....</b>	<b>23</b>
2.1 A FORÇA DE TRABALHO NA SOCIEDADE TECNOLÓGICA .....	24
<b>3 IMPACTO NO DIREITO TRIBUTÁRIO QUANDO SE TEM RETIRADA DA OBRIGATORIEDADE À LUZ DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL.....</b>	<b>28</b>
3.1 BASE LEGAL DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS .....	31
3.1.1 A contribuição sindical compulsória .....	31
3.1.2 Nova colocação jurídica da contribuição sindical .....	33
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>36</b>

## INTRODUÇÃO

Das reformas trabalhistas da Lei 13.464/2017 bem como suas consequências para atuação dos operadores do mundo jurídico trabalhista, advogados, juízes, bem como todos os operadores do direito sob a ótica da reforma trabalhista e suas constantes mudanças. No mesmo sentido sobre as violações a princípios brasileiro do direito constitucional e infraconstitucional trabalhista

Se sabe que o Direito do Trabalho nasceu por necessidade humanitária de se regulamentar as relações trabalhistas entre empregadores e empregados, visando à proteção destes, em especial contra a sua exposição às mais indignas e desumanas condições de trabalho, como jornadas excessivas, não existência de salário mínimo suficiente à manutenção das suas necessidades, seguridade social para os momentos de invalidez, velhice e outras necessidades fundamentais do ser humano.

Assim sendo, o tema foi escolhido pelo fato de que os tempos foram mudando desde 1943 tornando-se necessário que haja reformas trabalhistas, reformas estas que veio para acompanhar a necessidade tanto do empregador quanto a do empregado conforme a evolução dos tempos. ficando claro a importância do Direito do Trabalho diante das imensas modificações entre capital e trabalho, inclusive recentemente proporão uma Mini Reforma Trabalhista a qual foi rejeitada.

O Poder Legislativo, através da chamada Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17, propiciou diversas modificações na CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas, alterando, o alicerce de artigos que encabeça os vínculos laborais no país.

Dentre estas alterações, temos como reflexo no Direito Tributário as proporcionadas nos artigos 545, 578, 582, 583, 587 e 682 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que dá uma nova natureza jurídica à contribuição sindical, em razão da perda de sua natureza tributária, uma vez que deixa de ser compulsória e passa a ser facultativa.

Tais reformas muito das vezes ineficazes ou falhas em alguns pontos, deixando as vezes a balança entre empregador e empregado desequilibradas. Desta feita se tem como questão norteadora do presente trabalho a seguinte indagação: O quanto os operantes do direito e afetado com essas reformas trabalhistas?

O que entra os impactos perante os profissionais da área do direito, o que se aplicava não se aplica mais, tendo que assim sempre estar em constante estudos e se mantendo atualizado.

O método adotado para o desenvolvimento deste estudo foi uma pesquisa bibliográfica. O procedimento para a coleta de dados foi a busca em banco de dados digitais, os quais disponibilizam estudo empíricos e de revisão de literatura sobre o tema abordado no presente estudo. Os procedimentos adotados foram a seleção e leitura de artigos, monografias, teses, dissertações e livros que discutem a relação entre ensino e literatura do tema. Nesta seleção foram incluídos estudo que se apresentam de forma integral em domínio público.

O objetivo do presente trabalho é debater e estimular a discussão no que se relaciona às reformas da CLT sancionada em novembro de 2017. Tendo ainda como objetivos específicos: analisar os benefícios e os impactos diante as reformas trabalhista; traçar diferenças entre a nova reforma e a antiga, bem como a aplicabilidade dessas diferenças perante os operantes do direito; e elaborar questões relacionadas às mudanças de maior importância no que diz respeito ao aspecto técnico, jurídico, quanto a movimentação de processos trabalhistas, questões que envolvam os sindicatos entre outros pontos que estejam relacionados com uma profunda mudança da lei.

## 1 HISTÓRICO TRABALHISTA

A legislação trabalhista no Brasil está, historicamente, atrelada aos desdobramentos políticos e econômicos do país, decorrendo variadas fases, nem sempre consonantes com os interesses dos trabalhadores, mas sempre atendendo às necessidades das classes detentoras do capital. Foi assim nos tempos do Império, em que predominava a agricultura como principal força econômica, e um ambiente social marcado pelo trabalho de escravos negros, o que propiciou o surgimento de movimentos intelectuais denunciando essa exploração e que pregavam o fim da escravatura (BRASIL, 2017).

Em contraponto à escravidão, a Constituição Imperial de 1824 proibia a organização das corporações e, por consequência, assegurou a liberdade de trabalho, sendo o Código Comercial de 1850 de crucial importância pois ao disciplinar o contrato de caixeiros viajantes influenciou para que se legisse também em relação ao trabalho agrícola. E das primeiras organizações profissionais, como as ligas operárias, chegamos em 1889 com a lei áurea abolindo a escravatura (DELGADO, 2007).

Uma nova fase começa na nossa história juntamente com a proclamação da República. A sua Constituição continha as ideias liberais predominantes da época. Várias leis, no entanto, foram promulgadas nesse período, valendo destacar as que regulam o trabalho de menores de 18 anos, a lei sindical rural e o Código Civil, em 1916, que disciplinava o contrato de locação de serviços. Apesar da proibição expressa - com sanções pelo Código Penal - houve no começo do século, vários movimentos grevistas, registrando-se movimentos em torno da organização operária. A Lei Maurício de Lacerda (1817) cria o Departamento Nacional do Trabalho. São Paulo cria os tribunais rurais em 1922. Em 1923 criam-se as caixas de aposentadoria e pensões dos ferroviários. Em 1926, A Constituição recebendo as influências do Tratado de Versalhes, atribuiu à União a competência para legislar em matéria de trabalho. No ano seguinte foi promulgado o Código de Menores (ANDRADE: 1992, p. 7).

Mas a fase que é tida como promissora da legislação do trabalho no Brasil começa mesmo a partir dos movimentos revolucionários da década de 1930:

O Governo Provisório de 1930 expediu vários dispositivos no campo da proteção do trabalho, disciplinando, dentre outros aspectos, a organização do Departamento Nacional de Trabalho, a jornada de trabalho dos comerciários e dos industriários. Mas o acontecimento

mais importante foi a criação do Ministério do Trabalho Indústria e Comércio (ANDRADE: 1992, p. 8).

É dessa época a Lei de Acidentes do Trabalho e também a Lei Sindical e mesmo com a ditadura do Estado Novo foi um período favorável à criação de normas trabalhistas como a criação da Justiça do Trabalho em 1939 e em 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como resposta ao processo de industrialização de grandes cidades como São Paulo e Rio de Janeiro, pressionado pelos trabalhadores empobrecidos e a garra intervencionista do Estado:

Embora seja verdade que os direitos trabalhistas não foram frutos somente de conquistas dos trabalhadores, e que as reivindicações operárias e a repressão estatal não foram tão violentas quanto em outros países como da Europa, por exemplo, isso não quer dizer que não existiu pressão popular e que não houve conquistas. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio teve crucial importância na unificação e sistematização de direitos trabalhistas, uma vez que foi por intermédio dele que vieram à lume as leis trabalhistas editadas a partir de sua criação. Por tudo isso, o período estudado se destaca por ter dado visibilidade ao direito do trabalho e ter consolidado muitos dos principais institutos do direito individual trabalhista, tais como a limitação da jornada de trabalho, o salário mínimo, a noção de contrato de trabalho; bem como a proteção do trabalho da mulher e do menor. (FRANCISCO NETO, 2015, p. 72).

Com a Constituição de 1988 sobrevieram inovações em todos os campos do direito trabalhista: individual, coletivo ou sindical e muitas normas foram reformadas para se adequar à nova organização constitucional, como por exemplo a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, remuneração por horas extras, criação de licença paternidade, liberdade de organização sindical. Na afirmação de Leite (2015) uma das constituições mais avançadas no aspecto social uma vez que alinha os direitos trabalhistas aos direitos fundamentais, consagrando-o ainda como direito social ao longo dos diversos dispositivos, seja na proteção dos direitos trabalhistas individuais ou coletivos, rurais ou urbanos, sem excluir outros que visam à melhoria da condição social.

## 1.1 VISÃO GERAL SOBRE A REFORMA

A denominada Reforma Trabalhista a partir da Lei 13.467 de 2017, mediante a modificação da Consolidação das Leis Trabalhistas trouxe a revogação da

contribuição sindical obrigatória, base de sustentação financeira do sistema sindical, patronal e profissional, evidenciando que os empregadores somente poderão ser exigidos o desconto em folha dos seus funcionários, somente se por eles houver autorização expressa os opositores e críticos da reforma trabalhista pontuam a sua incapacidade de realizar mudanças reais na relação laboral, no intuito de mitigar os efeitos danosos do desemprego e da precária situação vivida por boa parte dos trabalhadores no Brasil. Ademais, revelam o seu caráter muito mais retrógrado do que progressista, ao proceder com a supressão de direitos trabalhistas anteriormente consagrados, fragilizando ainda mais a situação do empregado face ao poder patronal. Neste sentido, sintomática e contundente é a afirmação de Delgado e Delgado:

A reforma trabalhista, implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais. Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, com Omo a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo jus trabalhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismo em direção gravemente contrária e regressiva. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 40).

O direito sindical sofreu um forte impacto na sua estrutura, com a extinção da contribuição sindical. As mudanças realizadas nos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602, todos da CLT, revelam um enfraquecimento do movimento sindical, que poderá custar até a sua própria existência.

A contribuição sindical tem previsão constitucional no já mencionado artigo 149 da CF/88, ao ser franqueada a possibilidade, à União, de instituir contribuições de interesse de categorias profissionais ou econômicas como instrumento de atuação nas respectivas áreas. Na legislação infraconstitucional, a mesma sempre encontrou guarida nos artigos 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Os artigos retro mencionados, antes das alterações promovidas pela Lei n. 13.467/17, tinham as seguintes redações:

Art. 545 - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados, salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades;

Art. 578 - As contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação do "imposto sindical", pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo;

Art. 579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591;

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados, relativa ao mês de março de cada ano, o imposto sindical por estes devido aos respectivos sindicatos;

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro;

Art. 587. O recolhimento da contribuição sindical dos empregadores efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade;

Art. 602- Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto do imposto sindical serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho. As regras legais citadas passaram por mudanças substanciais no seu teor, em que pese, literalmente, tenha sido com pequenas inclusões de palavras ou frases curtas no seu texto.

Vejamos a nova redação dada pela Reforma Trabalhista aos mesmos artigos mencionados:

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados;

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas;

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou

profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação;

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos;

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação;

Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade;

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

Da análise em comparação dos textos antes e depois da mudança legislativa, percebe-se que, em todos, fora incluso a ideia da facultatividade como elemento norteador da cobrança da contribuição sindical. Suprimiu-se, em todos os artigos, a obrigatoriedade antes existente na exação em comento, reconfigurando o modelo antes vivente, para um novo instituto jurídico, cujo arquétipo pauta-se, basicamente, na liberalidade do empregado para autorizar a sua cobrança.

Na atualidade, os rumos políticos e econômicos do país continuam guiando as diretrizes da legislação trabalhista. Mas ao invés da crescente e árdua construção de uma rede protetora, dessa vez o peso recai sobre os trabalhadores brasileiros.

Se pode assim sintetizar as causas mais profundas da crise atual: como a crise econômica tem evidentes componentes globais, ela inicialmente atingiu, desde 2008, os países capitalistas centrais, por exemplo os Estados Unidos, o Japão, e diversas nações da Europa. Mas por ser uma crise desigual e combinada, acabou chegando ao Sul, às periferias e aos seus países intermediários. Quanto mais a crise se aprofunda no Norte, maior é a sucção de capitais para o centro do capitalismo e mais intensificadas são as taxas diferenciais de exploração, seja esse um processo diretamente entre o Norte e o Sul, o Leste e o Oeste, sejam entre as próprias regiões e países.

Quando essa crise atingiu o Brasil com intensidade em fins de 2014 e início de 2015, as frações dominantes chegaram a um primeiro consenso: Em época de crise, quem vai pagar o ônus dessas perdas? Será, como sempre, a classe trabalhadora. Essas frações burguesas começaram a exigir, primeiro, que o ônus da crise fosse inteiramente pago pelos assalariados (ANTUNES.,2018, p. 15).

Foi nesse contexto, que se deu a mais nociva alteração na legislação trabalhista do país, com a sanção da Lei 13.467/2017 em 13 de julho de 2017 e que ficou conhecida como a Reforma Trabalhista de 2017.

### **1.1.1 Redução e eliminação de direitos e proteção para os trabalhadores**

Segundo Rodriguez (1996), o fundamento do princípio da proteção está na própria razão da existência do direito do trabalho pois não se pode manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e uma forma de equilibrar, de compensar essa relação naturalmente desfavorável do ponto de vista econômico para o trabalhador é conceder uma proteção jurídica a ele favorável.

Desde o surgimento da Justiça do Trabalho essa proteção foi sendo construída, não obstante, se discuta a necessidade adequação de dispositivos normativos diante das transformações ocorridas nos últimos decênios principalmente no campo das organizações do trabalho. Romita (2003, p. 41) já defendia essa necessidade:

Para que a solene afirmação lançada na Lei Maior no seu dispositivo inicial não passe de mera norma de fachada, será necessário fazer penetrar a ideia da democracia no campo da regulação das relações de trabalho. Esta é a tarefa do jurista de hoje: pugnar pela democratização do regramento que preside às relações individuais e coletivas de trabalho. (ROMITA, 2003, p. 41).

Claro está que Romita (2003, p. 44) traz à discussão o argumento da Reforma não para patrocinar a imutabilidade jurídica das relações de trabalho uma vez que considera o diploma legal como resquício de autoritarismo e corporativismo e resultado da intervenção estatal na legislação trabalhista brasileira:

Para que o Brasil se constituísse efetivamente em Estado Democrático de Direito, seria necessário que adotasse o modelo da autonomia coletiva para a regulação das condições de trabalho. Em parte, a Constituição de 1988 atende a esse objetivo; dá ênfase à negociação

coletiva, consagra a autonomia sindical, empresta regulação moderna e adequada ao direito de greve. (ROMITA, 2003, p. 44).

A essa época, Romita (2003), já alertava para a necessidade de revisão do patrocínio protecionista do Estado, que, “até hoje é posta em prática pelas classes dominantes. A estas classes interessa que tudo permaneça como está, daí a resistência às propostas de mudança”. O autor considerava a intervenção estatal nas relações de trabalho como nociva ao desenvolvimento, sendo ainda a responsável pela exclusão existente na sociedade brasileira pois os destinatários da “proteção” vêm a ser, em última análise, os detentores do poder estatal, econômico e sindical e no caso do Direito do Trabalho o princípio mais efetivo ou único no qual deveria se assentar seria o da liberdade de trabalho.

Os ensaios de Romita (2003), produzidos há mais de 15 anos parecem encaixar plenamente a conjuntura em que a reforma trabalhista se deu nesses longos anos, culminando com o retalho da CLT que escancara o projeto global do neoliberalismo como se tais concepções fossem o único caminho para o desenvolvimento econômico capaz de arrematar as mazelas sociais.

A Reforma Trabalhista de 2017 escondeu sua verdadeira intenção ao se configurar como sendo necessária para atualizar a legislação brasileira sobre o tema, com origem décadas antes da massificação tecnológica e todo o leque de transformações daí provenientes. Sob alegações questionáveis de falta de competitividade, grande número de ações na Justiça do Trabalho e majoração de custos, sem contar o caos ideológico nas relações políticas da sociedade brasileira, a classe empresarial encontrou o ambiente ideal para extirpar direitos protetivos da classe trabalhadora, flexibilizando-os de tal forma que até mesmo a identidade do trabalhador enquanto trabalhador e proletariado é objeto de dúvida e discussão (MAIS, 2014).

A possibilidade de manutenção do status quo da classe política e agentes de Estado norteia toda a modificação na estrutura da legislação trabalhista. Não para promover a democracia e igualdade das relações entre empregado e empregador, mas pela manutenção do fascismo protetivo do estado brasileiro sobre o Direito do Trabalho. Como salienta Antunes (2018) para garantir a alta remuneração dos capitais, vale devastar toda a população trabalhadora. Começando pela destruição

completa do que resta de seus direitos trabalhistas, da previdência, da saúde e da educação públicas.

Os quase 100 artigos modificados sob o argumento da modernização trabalhista na prática diminuíram os direitos do trabalhador pois ao equiparar empregado e empregador em paridade de garantias e proteções desequilibram as relações economicamente vinculadas: não há recorte histórico nas sociedades capitalistas em que o trabalhador deixou de ter sua atividade explorada, A hipossuficiência de quem labora tendo por motor sua própria força física e mental é realidade fática, não apenas no Brasil e não haverá equidade entre as partes se, economicamente, uma dessas partes é infinitamente superior (DIEESE, 2017).

Livre negociação, limites de atuação da Justiça do Trabalho, acordos individuais de trabalho, alteração das condições de trabalhador em home office, do trabalhador autônomo e trabalho intermitente são algumas das novidades trazidas pela Reforma de 2017 e que agravam a hipossuficiência do trabalhador brasileiro, princípio transversal de nossa Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) instituída pelo Decreto-Lei 5452 de 1º de maio de 1943 (SALES, et al. 2017).

A crescente e demorada construção do arcabouço jurídico em torno da proteção do trabalhador efetiva-se quando os constituintes de 1988 o fazem vincular-se à dignidade da pessoa humana na Constituição Cidadã.

Mas a dinâmica social das relações humanas implica na dinâmica da própria legislação positivada e mesmo, como diz Godinho “A Constituição não quer deixar dúvidas, pois conhece, há séculos, os olhos e ouvidos excludentes das elites políticas, econômicas e sociais brasileiras: o trabalho traduz-se em princípio, fundamento, valor e direito social.” (DELGADO, 2007, p. 16), a positivação jurídica aos princípios de proteção do trabalhador foram sendo minorados a princípio em alterações que simulavam atender a nova morfologia do trabalho e incluir medidas de flexibilização da produção e do trabalho.

[...] (instituição dos bancos de horas e de dias; adoção de mecanismos voltados ao trabalho polivalente e multifuncional; redução do piso de ingresso de categorias profissionais; flexibilização da remuneração por meio da política de participação nos resultados, entre outras) passaram a ser defendidas e incorporadas com frequência aos acordos coletivos assinados em sindicatos filiados à CUT. [...] Vale destacar que, apesar de regulamentado pela Lei 9.601/1998 o banco de horas, instrumento de flexibilização da jornada de trabalho e de conversão da remuneração relativa às horas excedentes em horas a

serem compensadas, passou a constar de acordo coletivo firmado entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Volkswagen já em 1996, dois anos antes, portanto, de sua instituição por lei. (ANTUNES: 2018, p. 273).

Ao longo dos anos 1990 o neoliberalismo se fortaleceu e medidas voltadas para reestruturar a produção e o trabalho foram se consolidando nos anos 2000.

O neoliberalismo que se desenvolveu nos anos 1990, com Collor e FHC, havia desertificado em boa medida o país, e o PT já não era mais um partido centralmente voltado para os interesses da classe trabalhadora. Oscilava cada vez mais entre a resistência ao neoliberalismo e a aceitação e defesa de uma nova pragmática policlassista. (ANTUNES: 2018, p. 276).

Com o caminho pavimentado, o empresariado encontra a forma desde há muito perseguida que seja, dismantlar a CLT, destruindo direitos trabalhistas sob disfarce da flexibilização cuja consequência será a preservação do capital com redução dos custos de produção pelo aumento da informalidade e do desemprego funcional. E não obstante a Reforma Trabalhista de 2017 tenha sido escancaradamente motivada por um projeto industrial que necessitava de regulamentação e controle do trabalho, ela desfigura em definitivo a CLT, como conclui Antunes (2018):

Ao instituir o preceito do negociado sobre o legislado, que elimina o patamar basal dos direitos, e também ao introduzir o nefasto trabalho intermitente (...) além de restringir em muito a abrangência da Justiça do Trabalho - cuja extinção é o objetivo verdadeiro do empresariado brasileiro - entre tantos outros aspectos nefastos. Vale recordar que a Justiça do Trabalho nasceu no Brasil com a missão precípua de “conciliar o capital com o trabalho”. Na era da devastação, nem a conciliação está no universo imediato das “classes proprietárias”. Talvez seja melhor, então, defini-las como “classes predadoras”. (ANTUNES, 2018, p. 293).

De fato, a Reforma Trabalhista como se publicitou aos brasileiros, disfarçou sua verdadeira intenção, não obstante vozes importantes terem se posicionado contra ainda durante o processo legislativo, como fez a ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que em audiência pública na Câmara dos Deputados refutou os argumentos neoliberais da proposta de reforma esclarecendo que não havia comprovação de que alterações na legislação do trabalho tenham gerado mais empregos em nenhuma parte do mundo além de que a legislação

brasileira sobre o tema não é obsoleta visto que CLT já tinha, até 2017, 75% dos seus artigos alterados, mas sempre preservando os direitos básicos do trabalhador, inclusive a prevalência da negociação coletiva sobre a legislação já existia, mas para negociar vantagens para o trabalhador, não para preconizar direitos ou empregos (MONTEIRO, 2017).

Diante de um quadro de hegemonia do capitalismo no mundo e de seus elementos impositivos, como a desregulamentação, a terceirização, a “flexibilização” (na verdade, um eufemismo para mascarar seu significado de supressão de direitos sociais), a subcontratação, a reterritorialização e a desterritorialização da produção. tais fatores, componentes das políticas de cortes neoliberais prescritas pelo capital, foram decisivos para internacionalização do desemprego e da precarização do trabalho nos mais diversos setores produtivos. (SALES: 2017, p. 76).

De outro lado, veículos de comunicação de massa confundiam a opinião pública com reportagens que apresentavam um “novo” mercado de trabalho que exigia “novas” atitudes para que o trabalhador pudesse manter-se a custas de sua força laboral. Monteiro (2017) cita que é bem significativo para ilustrar esse “novo” mercado de trabalho:

O mercado de trabalho mudou e ele se impõe ao exigir um novo perfil de profissional: aquele que está em constante mutação. A crise, a recessão, o fechamento de postos de trabalho, a queda de contratações via CLT, a globalização, o aumento do empreendedorismo (muitos por necessidade), tudo isso se apresenta em um momento de transição em que é fundamental para o trabalhador buscar um novo modelo de carreira que o prepare para o futuro, que já bate à porta (MONTEIRO, 2017).

A ênfase está em como o trabalhador deveria aceitar as mudanças e tornar-se dinâmico e globalizado já que o “novo” mercado valoriza profissionais que se reinventam. O alicerce dessa tônica está em um relatório publicado em 2016 pelo Fórum Econômico Mundial (FEM), organização privada que reúne sistematicamente líderes empresariais, políticos e intelectuais para discutir questões da atualidade que afetam a sociedade de forma geral e produz relatórios considerados relevantes - para a classe empresarial - nos campos de competitividade, riscos globais e planejamento de cenários (RODRIGUEZ, 1996).

Em 2016 um desses relatórios produzidos pelo FEM traz que a tecnologia alterou de tal forma o mercado de trabalho que a economia mundial sentirá os efeitos de uma quarta revolução industrial, muito mais rápida e abrangente graças à computação em nuvem, internet das coisas, big data, e robótica. Essas alterações são capazes de extinguir mais de 5 milhões de empregos em todo o mundo (WEF, 2016).

Além de apontar para as profissões do futuro, como cientista de dados ou coordenadores de robótica e elencar habilidades e aptidões que esses profissionais necessitarão, para estarem inseridos no mercado de trabalho, o visionário relatório aponta ainda que o motor principal da quarta revolução industrial estaria na necessidade de mudança das estruturas de ambientes de trabalho e arranjos de trabalho flexíveis (PEREIRA, 2018).

Novas tecnologias estão possibilitando inovações no local de trabalho, como trabalho à distância, espaços de trabalho compartilhados e teleconferência. É provável que as organizações tenham um número cada vez menor de empregados de tempo integral para atividades fixas, apoiados por colegas de outros países e consultores e contratados externos para projetos específicos (WEF; 2016, p. 4).

Não por acaso, a Lei nº 13.467/17 insere novos modelos de contrato de trabalho, como o de teletrabalho ou *home office*, o de trabalho intermitente, o de profissional autônomo exclusivo e o contrato de trabalho de 12 x 36 horas. As consequências dessa desregulação é o aumento da massa de excluídos e de trabalhadores sem a rede que lhe garanta uma proteção básica de sobrevivência e sujeitos a todo tipo de trabalho precarizado e degradante pois é evidente o desequilíbrio quando uma das partes se encontra em desigualdade de condições ou grave necessidade econômica (ROMITA, 2003).

### **1.1.2 Trabalho intermitente, temporário, autônomo e informal**

O trabalho intermitente, uma das grandes novidades práticas da reforma trabalhista foi introduzido a partir das modificações na definição do contrato de trabalho, cujo artigo 443 da CLT passou a ter a seguinte redação:

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.

§ 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Primitivo parágrafo único renumerado pelo Dec.-lei 229/1967).

§ 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (§ 2º acrescido pelo Dec.-lei 229/1967).

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

§ 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.

Veiga (2019, p. 16) conceitua o trabalho intermitente como sendo uma forma de regulamentar a prestação de serviço, que mantém as características de contrato de trabalho subordinado, descontínuo, e alternado nos períodos de prestação de serviços e de inatividade, sejam determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade exercido pelo empregado e o fim social perseguido pelo empregador. Para o autor, o trabalhador intermitente não poderá receber, pelo período trabalhado, tratamento econômico e normativo menos favorável do que aquele dispensado aos demais empregados no exercício da mesma função, ressalvada a proporcionalidade temporal do trabalho trabalhados e que comporta um determinado número de cláusulas obrigatórias.

Já o contrato de trabalho temporário é uma espécie de contrato por tempo, com prazo certo de duração. Ele é uma exceção à regra na legislação trabalhista visto que um dos pilares da relação de emprego deve ser a duração indeterminada do vínculo laboral (SILVA, 2018).

Pela antiga redação do artigo 2º da Lei 6.019/74, trabalho temporário era aquele prestado por pessoa natural a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. Em 2017 esse artigo sofreu modificações pela Lei 13.429 que passou a definir o trabalho temporário como sendo aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. A atividade transitória pode ser da própria

empresa e estará ligada a um serviço específico onde não haja propósito em dar continuidade ao trabalho fora daquele período (WEF, 2016).

Houve a substituição de “acréscimo extraordinário de serviços” por “demanda complementar de serviços” que seriam situações imprevisíveis, que não podem ser conhecidas de forma prévia ou situações previsíveis, passíveis de serem antecipadas dentro do exercício da atividade econômica da empresa tomadora (FRANCISCO NETO, 2015).

O trabalhador Autônomo é todo aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria e com assunção de seus próprios riscos. A prestação de serviços é de forma eventual e não habitual, tendo por características a independência já que está subordinado a um empregador e também foi uma das novidades implementadas pela reforma:

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. 3 desta consolidação.

Mesmo não sendo objeto desse trabalho, não podemos nos furtar de comentar que o artigo acima revela a verdadeira intenção da Reforma que seja eliminar qualquer proteção jurídica ao trabalhador previsto na Constituição Federal e na CLT, na medida em que tira dele a possibilidade de estabelecer o reconhecimento da relação empregatícia quando houver contratação de trabalhador autônomo nessa forma, o que contradiz um dos princípios do Direito do Trabalho que é a primazia da realidade. No afirmar de Leite (2017, p.187) considera nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos normativos que regem a relação de emprego, dentre outros, que impedem a prevalência das formalidades engendradas pelas partes sobre o sistema de proteção constitucional/legal da relação empregatícia (LEITE, 2018).

OST (2019) aponta como características essenciais ao trabalhador autônomo possuir habilidades técnicas, manuais ou intelectuais e vontade de trabalhar por conta própria, sem vínculo empregatício, assim gozariam de determinadas vantagens como horários mais flexíveis, salários e autonomia da prestação de serviços. Por outro lado, o trabalhador autônomo suporta os riscos empresariais da sua própria atividade.

O trabalho informal, esse velho conhecido da realidade brasileira, é exercido por pessoas que não possuem nenhum tipo de vínculo com empresas e conseqüentemente não têm direitos, benefícios ou proteções sociais, além dos direitos previstos na CLT e inclui todas as atividades nas quais o trabalhador esteja desprovido de registro oficial, como assinatura da carteira de trabalho, emissão de notas fiscais, algum tipo de contribuição e contrato social de empresa (RIFKIN, 2004).

O sentido comum é que o trabalhador informal seriam apenas “camelôs e sacoleiras”, mas o trabalho informal não se limita à atuação desses trabalhadores e inclui todas as atividades financeiras desprovidas de registros.

## 2 PERFIL DO TRABALHADOR NA ATUALIDADE

Em 1995 Rifkin já alertava para os rumos que a tecnologia global inspirava para o trabalho, com movimentos que eliminavam gradativamente a necessidade do operário na produção de bens e serviços e simultaneamente a dependência das elites empresariais na gestão e condução de uma economia globalizada, cada vez menos dependente da força de trabalho humana e consequente substituição dessas pessoas na cadeia produtiva.

Nas próximas décadas, o papel cada vez mais contraído do mercado e dos setores públicos afetará a vida dos trabalhadores de dois modos significativos. Aqueles que permanecerem empregados provavelmente verão a redução da sua semana de trabalho, deixando-lhes mais tempo livre. Muitos em regime de horário de trabalho reduzido serão pressionados pelo mercado para passarem seu tempo livre entregando-se ao entretenimento de massas e ao maior consumo. Em contraste, as pessoas desempregadas e subempregadas, em número cada vez maior, vão se encontrar afundando inexorável e permanentemente para a subclasse. Desesperadas, muitas recorrerão à economia informal para sobreviver. Algumas trocarão trabalho esporádico por comida e abrigo (RIFKIN: 2004, p. 238).

De 1995 até os dias de hoje, a economia global sofreu turbulências com tal velocidade que as décadas previstas por Rifkin tornaram-se apenas anos. O lastro de desemprego tornou-se espantosamente alto, sem contar os subempregados e informais, o que obrigou governos e academias a debruçarem seus estudos sobre o futuro dos empregos. Essa mudança radical na natureza do trabalho não é inconsequente. Masi explica bem essa dicotomia entre a sociedade industrial, que simplificava a dinâmica social nos opostos burguesia e proletariado e a sociedade pós-industrial nas quais atuam novos sujeitos: “fraciona os dois precedentes, desincorpora-os e diversifica-os com base nas tecnologias, na organização do trabalho, no mercado, no sexo, na idade, no profissionalismo, na raça, na religião, na região, na escolaridade, nos gostos e assim por diante” (MASI, 2014, p. 174).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem promovido discussões sobre o universo do trabalho em meio aos processos crescentes e até instantâneos de mudança, impulsionados por inúmeras forças de transformação como a evolução das tecnologias, processos produtivos e até mesmo o impacto natural de mudanças climáticas. Tudo, relativizando a existência do emprego no conceito que até então

conhecemos. Conclui o estudo que os processos de redução e precarização dos postos de trabalho aliados ao papel desempenhado pelas tecnologias de comunicação e informação, automatização e robotização serão responsáveis pela eliminação de cerca de 50% dos atuais postos de trabalho, que serão crescentemente substituídos por processos digitais e inteligência artificial. Não apenas no Brasil (OLIVEIRA, 2018).

Os desafios trazidos pelas tendências mundiais na produção industrial e na especialização dos serviços foram caracterizados como cruciais. (...) A flexibilização das formas de trabalho e contratação, em especial em relação à substituição do emprego formal por formas atípicas de trabalho, foi outro dos desenvolvimentos atuais que receberam grande atenção nas análises. Parte das reflexões centraram-se nos desafios e nas oportunidades trazidos pelo teletrabalho, pelo trabalho intermitente, pela subcontratação e por formas de subordinação indireta, em especial para os sistemas regulatórios, fiscais e de proteção social. Processos denominados de “pejotização”, foram citados como exemplo de substituição do vínculo de emprego formal por relação entre empresas e agentes econômicos autônomos, que passam a ser prestadores de serviços como pessoas jurídicas. Ponderou-se, por outro lado, que as novas formas de trabalho coexistirão por tempo indeterminado com as ocupações anteriores (OIT: 2018, p. 8).

Nesse contexto discute-se como as transformações afetam o mercado de trabalho e os direitos trabalhistas em um ambiente de competitividade que estimula a criatividade e inovação, mas que também gerem empregos de qualidade. O trabalhador brasileiro está preparado para essa guinada?

## 2.1 A FORÇA DE TRABALHO NA SOCIEDADE TECNOLÓGICA

Conseqüentemente, conceitos relacionados ao trabalho, tecnologia, relações de produção e sociedade geram perspectivas sobre o processo de formação humana, sobre a educação. Nesse sentido, existem propostas educacionais no campo da educação que abordam todas essas questões em consonância com as diferentes expectativas políticas e filosóficas. Acredita-se que, até o momento, desenvolvemos uma estrutura social que retrata os dias atuais, que está passando por profundas mudanças no mundo do trabalho, com importantes reflexões mútuas em ciência e tecnologia, e a partir disso é necessário entender os procedimentos educacionais em

nossa maior preocupação, independentemente de toda transformação ou manutenção social. Com base nessa visão, esta seção apresenta muito brevemente o debate sobre educação tecnológica sob diferentes perspectivas (FRIGOTTO, 1998).

Os conceitos de Habermas têm um impacto significativo no campo da educação, especialmente em nossa especialização, educação tecnológica. Essa imagem é apresentada por Bastos, escolhido como nosso principal interlocutor nesse campo (QUEIROZ, 2001).

Segundo Bastos (2000), “lança os fundamentos do processo pedagógico pela comunicação” e, nesse contexto, a educação na perspectiva do diálogo seria “um processo interativo que desenvolve o sujeito pela comunicação”. Essa educação não caberia no “espaço da razão instrumental, mas na dinâmica da compreensão” (idem). Segundo o autor, em uma sociedade do conhecimento marcada por um “turbilhão de mudanças” (BASTOS, 2000, p. 21), a educação tecnológica, de acordo com o paradigma das atividades de comunicação, menciona a humanidade como característica distintiva. “A tendência à comunicação, ao diálogo e ao consenso inscritos nas formas de linguagem” (BASTOS, 1998a, p. 58). Ao colocar a educação tecnológica à luz dessa atividade de comunicação, o autor afirma que a “colocará” simultaneamente no campo da educação e qualificação, ciência e tecnologia, trabalho e produção, como processos interdependentes na compreensão e construção do processo social reproduzido nas áreas de trabalho, produção e organização da sociedade” (QUEIROZ, 2001, p. 57).

Consideramos o ponto importante da leitura de Bastos, de acordo com a teoria de Habermas, como apresentamos acima, em relação à educação tecnológica, especialmente em relação ao mundo do trabalho. O ponto central dessa relação na reflexão desses autores é a conciliação de novos paradigmas produtivos com a proposta de atividades de comunicação. O novo formato de produção nesse conceito é o resultado da ciência técnica progressiva que introduz novas tecnologias no campo da produção. Eles operam com novos conceitos e habilidades operacionais e, portanto, requerem uma nova formação humana na qual a atividade de comunicação seria de grande valia, pois enfatiza as interações interpessoais, um dos principais conceitos exigidos nesse novo paradigma de produção (BASTOS, 1998).

Segundo Bastos (1998), nesses novos paradigmas “diretamente relacionados ao mundo do trabalho e seu modo de ação” novos valores aparecem “como uma linguagem inerente ao trabalho, transformando a atividade humana em atividade

extremamente comunicativa”. Nesse contexto, o campo de trabalho determina os conceitos e práticas do treinamento em tecnologia, “estabelecendo novas relações através do diálogo, em outros fundamentos, entre educação e tecnologia”.

A educação tecnológica estabelecida pela ação de comunicação deve estimular o espírito de inovação, que, utilizado na empresa, levará em conta o que está acontecendo nos atuais processos de trabalho e produção. Para o autor, grandes mudanças estão ocorrendo nesse espaço, com base no abandono progressivo do taylorismo, e é aqui que o conceito de qualificação altera seu conteúdo, adotando novas dimensões. Segundo suas observações, a grande competência que a escola deve preparar hoje está moldando a capacidade relacional de estimular interações intersubjetivas; nesse contexto, a escola é a principal promotora e o novo modelo de produção é o principal usuário das atividades de comunicação. Por fim, de acordo com Queiroz (2001), a Educação em Tecnologia Comunicativa, conforme confirmada por Bastos, deve se esforçar para criar uma racionalidade integrativa na qual a perspectiva da emancipação humana possa ser encontrada superando mecanismos de alienação aguçados pela razão instrumental, voltando a contribuição para a libertação do aluno através de processos capazes de lhe permitir autonomia como tradutor de tecnologia.

Frigotto (1998), caracteriza como um representante indispensável de uma posição crítica em relação aos modelos de educação tecnológica acima mencionados. Segundo o autor, é necessário entender os chamados A teoria do capital humano (TCH), o corpo ideológico e teórico da disciplina de economia da educação, que entra na política brasileira nos anos setenta no contexto do desenvolvimento após o IIGM, em busca de uma ligação direta entre educação, produção e crescimento econômico.

Em termos de processo de trabalho e divisão internacional do trabalho, o TCH baseia-se na perspectiva do fordismo, caracterizada pela organização de grandes fábricas, tecnologia pesada e constante, distribuição de tarefas, ênfase na gestão do trabalho, treinamento para o cargo, aumento da produtividade e estabilidade dos empregos. quando o modo de regulação fordista também estava em crise (SOUSA, 2018).

Para o autor, isso está dentro do novo significado da crise nas relações intercapitalistas - a implosão dos Estados-nação, o desenvolvimento de empresas transnacionais, a reorganização de novos blocos econômicos e a mudança de fundamentos técnicos e científicos do processo e do conteúdo do trabalho, em

especial através de: crescente recomposição de capital orgânico, substituição da tecnologia permanente por tecnologia flexível e tecnologia permanente. e acelerar o desenvolvimento de capital morto às custas da força de trabalho, capital vivo - que emerge da nova categoria, da sociedade do conhecimento e de seus novos conceitos operacionais. Na trilha do autor, o TCH se apresenta ideologicamente sob novos personagens, novas máscaras, exigindo que a educação tecnológica crie um novo tipo de funcionário com base em novas categorias ou conceitos operacionais, a saber: conhecimento, qualidade total, treinamento flexível, treinamento de habilidades, empregabilidade e outros (VIEIRA, 2018).

De fato, eles afetam apenas a metamorfose do conceito de capital humano. Os componentes desse treinamento, com apenas um significado claro exigido pelos novos fundamentos científicos e técnicos, são os mesmos que compõem a construção do capital humano: habilidades cognitivas (abstratas, educação multitarefa) e características psicossociais, atitudes, valores (criatividade, espírito de equipe), cooperação com a empresa) (SARLET, 2004).

O ponto principal a ser observado entre os conceitos simbolicamente defendidos por Frigotto (1998), é que o primeiro deles terá uma perspectiva educacional significativamente adaptada ao novo projeto do mundo do trabalho, onde a segunda subordinação unidimensional dos processos educacionais ao capitalista permanecerá intocada. É uma dicotomia entre modelagem subjetiva e adaptação ao mercado de trabalho e uma crítica ao mundo do trabalho, um espaço privilegiado para a colisão de várias classes sociais. Esta divisão, baseada no conceito político e filosófico subjacente a várias propostas pedagógicas.

Concordamos com a segunda proposta, na qual confirmamos que iniciar o trabalho é um princípio educacional - como evidenciado pela enorme produção no campo do trabalho e da educação - ou, no entanto, a recente formulação de uma crítica ao trabalho alienado como esse princípio<sup>18</sup> e “escolas públicas, uniformes”. a perspectiva da formação multilateral e politécnica<sup>19</sup>, levando em consideração várias necessidades humanas “, são os elementos que compõem o” horizonte apropriado [...] do papel da educação alternativa “(FRIGOTTO, 1995, p. 105) ao capitalismo.

### **3 IMPACTO NO DIREITO TRIBUTÁRIO QUANDO SE TEM RETIRADA DA OBRIGATORIEDADE À LUZ DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

A Lei nº 13.467/2017 é denominada Reforma Trabalhista, e foi integralmente aprovada pelo atual Presidente da República, Michel Temer, contra o Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (Consolidação da Lei do Trabalho-CLT). As alterações foram feitas e a previsão é que o projeto de lei entre em vigor em novembro deste ano. Ele resolverá algumas discussões trabalhistas e gerenciais e promoverá um debate equilibrado e maduro entre empregadores e trabalhadores, sempre levando em consideração as negociações livres e propostas de acordo entre as partes envolvidas.

A lei em vigor determina que as contribuições sindicais dos integrantes desses grupos econômicos ou profissionais ou ainda dos autônomos representados pelas referidas entidades serão fixadas pela chamada taxa sindical e pagas com autorização expressa e prévia. Como resultado, os empregadores foram forçados a deduzir dos salários de seus empregados em março as taxas sindicais dos trabalhadores que poderiam ter declarado claramente e autorizando-os a pagar antecipadamente a determinados sindicatos.

Portanto, os empregadores que coletarem preferencialmente a contribuição sindical deverão fazê-lo em janeiro, ou, no caso de empregadores constituídos após o referido mês, deverão fazê-lo quando solicitarem o cadastro ou até mesmo o desligamento dos escritórios. Dessa forma, os trabalhadores que não trabalharam no mês em que será descontada a contribuição sindical e puderem autorizar claramente o adiantamento serão descontados no primeiro mês após o retorno à atividade laboral.

Portanto, as contribuições sindicais serão pagas imediatamente e as mesmas necessidades atuais serão retidas todos os anos. Por exemplo, independentemente do método salarial mencionado, as despesas de jornada de trabalho pagas a funcionários e empregadores são diretamente proporcionais à empresa ou patrimônio líquido da empresa. Portanto, para fornecer informações, os antecedentes anteriores à nova lei indicam que as doações sindicais são obrigatórias para todos os empregados e todos esses profissionais, categorias empresariais e todas as classes socioeconômicas.

Ao mesmo tempo, a CF/88 afirmava em seu artigo 8º, inciso V, “Ninguém é obrigado a filiar-se a sindicatos ou a manter sua filiação”, que os empregados ou

empregadores não são obrigados a se filiarem a nenhum sindicato. Com base no mesmo artigo do art. 4º, a presente redação envolve descontos salariais, que serão determinados pela assembleia geral de acionistas. Para esclarecer as questões já mencionadas, o artigo 8º inciso IV diz:

A contribuição será fixada pela assembleia geral de acionistas e, no caso das categorias profissionais, serão deduzidas do vencimento para cobrir o regime federal de representantes dos diversos sindicatos, independentemente das cotas legalmente previstas.

As regras de que trata a nova lei envolvem os mais diversos aspectos do mundo do trabalho, e certamente produzirão grandes transformações entre o capital e o trabalho e entre os trabalhadores e suas entidades sindicais e giram em torno da justiça social e do trabalho. Seu futuro será modelado com base no reflexo de todas essas mudanças que estão sendo construídas.

Portanto, a direção do desenvolvimento das relações trabalho-gestão ainda é incerta, pois é correto que a partir de agora vários institutos e princípios de pesquisa foram revisados, diversos entendimentos foram afetados e inúmeros costumes ideológicos foram revisados. Afinal, ainda não é totalmente certo. O impacto de mudanças drásticas na legislação trabalhista. No entanto, o fato é que eles terão uma ampla gama.

Portanto, a chamada reforma trabalhista aparece em um dos panoramas políticos mais conturbados: após um longo processo de impeachment, o presidente substituído pelo presidente tem um índice de visibilidade muito baixo na história do país. Enquanto os aliados ameaçavam a renúncia do governo de base, as denúncias de seu comportamento durante sua gestão continuaram disparando, portanto, reformas dessa envergadura não serão piores, porque na verdade isso é inimaginável. Ter discussões técnicas e justas sobre essas questões em uma atmosfera política tão turbulenta.

Eles têm discutido a necessidade de modernizar os padrões de trabalho, e mesmo governos sem eleições democráticas podem firmemente realizar reformas dessa escala. Isso ocorre precisamente porque inúmeros interesses e hostilidade generalizada dos trabalhadores estão envolvidos, um grande número de eleitores e debates envolvem. Após a promulgação da lei, esses direitos “ficarão mais flexíveis”.

Somente quando não há continuidade da vida pública os governantes podem insistir em aceitar reformas que afetarão as relações trabalhistas e coletivas, especialmente os sindicalistas. Ou seja, agora é necessário tratar de um sistema que possa ser implantado no Brasil, o que pode ser benéfico na situação atual, é o pluralismo jurídico, que se destina a ilustrar o princípio dentro de um mesmo território, pode haver múltiplas sindicatos tem por objetivo representar pessoas ou atividades que possam ter um interesse coletivo comum. As raízes deste sistema são Espanha, Itália e muitos países. Portanto, a diversidade será um dos líderes do direito sindical e do sindicalismo hispânico e itálico.

Para Nascimento (2003, p. 162):

No sistema sindical, pode haver vários representantes coexistindo com sindicatos concorrentes. Se diferentes sindicatos são unidos por meio de ações conjuntas, então as ações são unificadas, mesmo que sejam sindicatos organicamente separados.

Percebe-se, a partir deste ponto, que os sindicatos múltiplos oriundos da legitimidade dos sindicatos acolhem no mesmo território de forma oposta e acompanhados por dois ou mais sindicatos que podem representar empregados ou empregadores da mesma classe (RUSSOMANO, 1988).

Desse modo, o sistema plural constitui a autorização de várias entidades dentro do mesmo território para poderem representar a mesma classe, frente a qual sindicato tem mais representantes, ou participar corretamente na qualidade dos representantes de classe sindical.

De acordo com a regulamentação da Organização Internacional do Trabalho, de acordo com Sussekind (2002, p.529), em um sistema que prevê pluralidades e leis sindicais, a mais alta entidade sindical ou jurisprudência precisa organizar normas sobre os seguintes aspectos:

a) Verificar o sindicato mais representativo que fala em nome do grupo correspondente no processo de negociação coletiva; b) A norma para a resolução de conflitos de representação, especialmente quando houver conflito entre o sindicato e outra empresa ou profissão.

Compreensivelmente, as entidades sindicais precisam se reunir para analisar qual sindicato é mais representativo da classe e escolher o sindicato com os melhores padrões de resolução de conflitos. Portanto, para o autor de Russomano (1998, p. 77):

A questão da unidade ou pluralismo sindical não deve ser confundida com a questão da unidade ou pluralismo dos direitos dos trabalhadores ou empresários de se filiarem aos sindicatos. Quando nos referimos à unidade ou multiplicidade dos direitos sindicais, queremos saber se o trabalhador pode pertencer a dois sindicatos ao mesmo tempo, como sugere Perez Botija, ou por outro lado, Ele pode entrar em um sindicato? O privilégio das associações profissionais. Essa questão é válida tanto no sistema sindical unificado quanto no sistema sindical pluralista.

Posto isto, é compreensível que para o referido autor, o trabalhador tenha a possibilidade de se filiar a dois sindicatos, mas caso o trabalhador adira ao sindicato perderá o privilégio de associação. Para o autor de Russomano (1998, p. 92):

Por exemplo, em um país como o Brasil, a diversidade pode não encontrar o ambiente certo e levar ao enfraquecimento da classe trabalhadora. A premissa do pluralismo sindical é um sistema econômico consolidado, um certo grau de desenvolvimento nacional, compreensão e unidade dos trabalhadores, uma tradição sindical clara e uma forte estrutura de trabalho para resistir a conflitos entre dissidentes.

Portanto, o objetivo do presente trabalho é resolver novas legislações envolvendo a reforma trabalhista, esclarecer a participação dos sindicatos na vida dos empregados e empregadores, enfatizar os vínculos empregatícios que possuem e, por fim, mostrar uma nova forma de organização sindical. Baseado na forma plural de sindicatos, originou-se na Espanha e na Itália.

### 3.1 BASE LEGAL DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

De acordo com nosso sistema jurídico nacional, a receita das entidades sindicais consiste em quatro tipos de contribuições pagas pelos trabalhadores às suas respectivas entidades sindicais. É a taxa obrigatória para membros do sindicato, taxas federais, taxas de assistência e taxas mensais.

#### 3.1.1 A contribuição sindical compulsória

As doações sindicais foram formuladas de acordo com a Constituição de 1937, que conferia ao sindicato o poder de exercer a função de servidores públicos no exercício de cargos públicos.

Em 1º de maio de 1940, foi promulgada a “Lei de Consolidação das Leis do Trabalho”, que previa o pagamento da taxa sindical, e a Constituição Federal acatou a matéria em seu artigo 8º, parágrafo 4º. A Constituição de 1988 manteve as contribuições sindicais obrigatórias, mantendo assim a principal fonte de recursos para os sindicatos.

Sobre as contribuições obrigatórias, a fórmula tem uma cor quase financeira não disfarçada, portanto, tem causado agressão contra Críticas ferozes, esta agressão tem promovido os princípios da liberdade de associação e autonomia sindical. O fenômeno hiper financeiro é um fenômeno tributário moderno “caracterizado pela penetração mútua ou confusão entre público e privado, resultando em Confusão e inovação.

E esclarecendo, no ponto específico:

Contribuições especiais feitas para promover os interesses das categorias profissionais ou econômicas, como forma de atuação em diversos campos, tem como objetivo claro, claro e claro defender os interesses desses grupos e garantir o desempenho das categorias profissionais e econômicas. A tributação garante seus recursos para que possam sobreviver e agir. Essa é a natureza jurídica da doação, que é usada como fundamento do movimento empresarial ou sindical brasileiro na linguagem da Lei Suprema de 1988, que é constitucionalizada em função de sua estrutura tributária. Não é mais uma doação quase financeira ou uma doação fora do sistema, mas uma doação de tributos, com um objetivo claro na lei maior.

No entanto, com as mudanças nas reformas trabalhistas das contribuições sindicais, sua natureza jurídica tornou-se privada. Não é mais tributado porque não é mais um benefício obrigatório.

Outra forma de federação é o sistema federal, que também está previsto no Artigo 8º, Seção IV da Constituição Federal de 1988. Sua característica é que seu valor é determinado pelo Parlamento Federal. Assim como as doações sindicais, também ocorre na rede federal, também é descontada do salário, com a diferença que as doações sindicais são regulamentadas por lei e as federais são feitas pela assembleia sindical.

Em suma, acreditamos que a abordagem mais sensata pode ser que a reforma da legislação sindical não impõe federalismo, mas o deixa para a definição de federalismo. A maior parte da doutrina defende a extinção do federalismo, que acabará por eliminar as contribuições imprudentes do federalismo, porque transforma resquícios corporativos e não obedece à regra de menor densidade nacional nos sindicatos.

Esta contribuição não é tributável e, portanto, não pode ser cobrada de trabalhadores não afiliados, portanto, está sujeita a dupla tributação. A taxa de auxílio, chamada de taxa de auxílio, é uma taxa opcional que é negociada entre o empregador e o sindicato profissional em negociações coletivas. Na maioria dos casos, devido ao caráter comercial da doação, ela é recolhida na folha de pagamento, não havendo restrições quanto à forma de arrecadação. Importa referir que o artigo 545.º da CLT estipula que o trabalhador pode opor-se à redução da ajuda por não ser obrigado a aceitar o pagamento.

Por fim, temos a mensalidade do sindicalizado, que inclui as parcelas mensais pagas apenas pelos sindicalistas, sendo facultativo. As despesas mensais são reguladas por regulamento interno revisto pela Assembleia Geral e incluído no artigo 548.º da CLT, que define como património sindical as doações sindicais pertencentes a cada membro da categoria e as doações dos colaboradores na forma determinada pelos estatutos da empresa.

Depois de analisar todas as doações que constituem fonte de financiamento sindical, percebemos que, independentemente de serem sindicalizados ou não, a única doação que se estende a todos são as doações sindicais obrigatórias.

### **3.1.2 Nova colocação jurídica da contribuição sindical**

A respeito da natureza jurídica da contribuição sindical, em 2014, no julgamento do MS 28465/DF (Relator Ministro Marco Aurélio), o Supremo Tribunal Federal definiu que a contribuição possuía natureza jurídica tributária (enquadrada na espécie contribuições parafiscais, porque destinadas a entidades que não compõem o Estado), uma vez que preenchia os contornos estabelecidos na definição de tributo prevista no art. 3º do CTN<sup>1</sup>, e confirmou a competência do TCU para controlar e fiscalizar a arrecadação e aplicação do referido tributo, em razão do manifesto caráter público que lhe era intrínseco.

Assim, com a Reforma Trabalhista operada pela Lei nº 13.467/2017, as contribuições sindicais deixaram de ser obrigatórias e, com isso, perderam a natureza jurídica de tributo. Agora, os empregados, autônomos, empregadores e produtores rurais devem manifestar, prévia e expressamente, perante as entidades sindicais e federações de representação, a intenção de pagar referida contribuição.

Portanto, antes da Reforma Trabalhista a contribuição sindical era considerada tributo. Ressalta-se que esta contribuição não era coberta pelo manto da facultatividade, como são as contribuições confederativas.

De acordo com o texto do art. 8º, IV, da CR/1988, podemos perceber que existem dois tipos de contribuições com fins de financiamento sindical. A primeira, a contribuição confederativa, é recolhida dos filiados para os sindicatos, uma típica mensalidade. Destarte, não são compulsórias, e por conseguinte, não possuem natureza de tributo.

A segunda forma de financiamento sindical prevista no ordenamento jurídico é a contribuição sindical, constituída por lei e que era obrigatória até a Reforma Trabalhista. O próprio Supremo Tribunal Federal já adotou a natureza tributária para o imposto sindical, pois esta contribuição social possuía exata subsunção com a definição prevista no CTN:

Nesse novo cenário, os tribunais pátrios já estão sendo demandados para pronunciamento jurisdicional sobre os novos contornos da contribuição sindical, sendo que, em 29/06/18, o Supremo Tribunal Federal, por 6 votos a 3, declarou a constitucionalidade deste ponto da Reforma Trabalhista que extinguiu sua obrigatoriedade.

Conforme “Notícias STF<sup>2</sup>”, de 29/06/18, o dispositivo que disciplina o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical “foi questionado na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794, em outras 18 ADIs ajuizadas contra a nova regra e na Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC), que buscava o reconhecimento da validade da mudança na legislação. Prevaleceu o entendimento do ministro Luiz Fux, apresentado no dia 28 de junho, quando o julgamento foi iniciado. não se pode admitir que a contribuição sindical seja imposta a trabalhadores e empregadores quando a Constituição determina que ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado a uma entidade sindical. Além disso, eles concordaram que o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical não ofende a Constituição” (VIEIRA, 2018, p. 15).

Destarte, não é possível falar-se em contribuição sindical com natureza tributária, uma vez que a compulsoriedade da cobrança prevista no artigo 3º do Código Tributário Nacional para caracterização do tributo não mais existe.

Portanto, entende-se que a contribuição sindical, que anteriormente à Reforma Trabalhista tinha natureza jurídica de tributo, passa a ter natureza jurídica de contribuição confederativa ou assistencial.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante o deslinde do presente trabalho, notamos que o debate sobre a temática da contribuição sindical deve ocupar o cenário doutrinário e jurisprudencial de boa parte dos anos vindouros. Essa percepção chega-se a partir da constatação de que essa figura jurídica representa a receita de boa parte dos sindicatos existentes no ordenamento jurídico pátrio, servindo como o lastro pecuniário para o desenvolvimento mínimo das suas ações.

Assim que, com as alterações promovidas pela lei responsável por realizar a Reforma Trabalhista, deparamo-nos com um novo instituto, com novel regramento e características, que em nada assemelha-se com o arquétipo da anterior contribuição sindical famigerada. O elemento desencadeador dessa mudança fora justamente a retirada do seu caráter compulsório, que, longe de tão somente atualizar o modo de tributação existente na relação sindicato-empregador-empregado-Estado, resultou na extinção da contribuição antes conhecida, dada a sua impossibilidade de subsumir-se no conceito dogmático de tributo.

Com esse empecilho lógico, o legislador gestou uma nova figura, que, dado o seu recorte volitivo, assemelha-se muito mais com o ramo do Direito Privado, onde a vontade das partes é imperativa e preponderante, do que com o Direito Público, em especial o Direito Tributário, local cuja autoridade reside na supremacia do interesse público. O Supremo Tribunal Federal, inclusive, julgou a temática, concluindo pela constitucionalidade das alterações.

## REFERÊNCIAS

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

BASTOS, João Augusto. **O diálogo da Educação com a Tecnologia**. In: BASTOS, J.A. Tecnologia & Interação. Curitiba: CEFET/PR, 1998.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. 2017;

CÂMARA DOS DEPUTADOS. PL 6787/16 - **Reforma trabalhista** - audiência pública. 2017.

DE ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes. **O Direito do Trabalho na Categoria de Direito Humano Fundamental**. Caderno de Relações Internacionais, v. 5, n. 8, 1992.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à lei n. 13.467/17**. São Paulo: Ltda., 2017, p. 40.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Nota Técnica número 178. São Paulo: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. 2017.

FRANCISCO NETO, Bertolin, (Coord.), P.T. M. **Direito do Trabalho no Brasil de 1930 a 1946**, (V.1). São Paulo; Atlas, 2015.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa, **Curso de Direito do Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2018.

FRANCO, Raquel Veras. **Breve Histórico da Justiça e do Direito do Trabalho no Mundo**. 2017. (FRANCO, 2017).

FRIGOTTO, Gaudêncio. **Educação, crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflito**. In: FRIGOTTO, Gaudêncio (org.). Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século. Petrópolis: Vozes, 1998.

LEITE, Bezerra, C. H. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo; Saraiva, 2018. p.38.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5 ed., 2007.

MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. São Paulo: José Olympio Editora. 2014.

MONTEIRO, Lilian. **Mercado de trabalho exige novo perfil de profissional, saiba como se atualizar**. Estado de Minas. 26 abr. 2017.

OIT. **Futuro do Trabalho no Brasil: Perspectivas e Diálogos Tripartites**. 2018 ISBN: 978-92-2-830943-0 (web pdf) disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_626908.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_626908.pdf). Acesso em Acesso em 26 de fev 2022.

OLIVEIRA, de, A. **Reforma Trabalhista - Clt e Legislação Comparadas**, 3ª edição. São Paulo; Atlas, 2018.

OST, Stelamaris. **Trabalho autônomo**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XI, n. 51, mar 2019. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=4755](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4755)>. Acesso em 26 de fev 2022.

PEREIRA, M. S. **Os Processos de Precarização do Trabalho e seus Reflexos no Adoecimento de Trabalhadores Brasileiros: Um Estudo de Caso**. GERAIS: REVISTA INTERINSTITUCIONAL DE PSICOLOGIA, v. 11, p. 208-220, 2018.

QUEIROZ, Ivo Pereira de. **Humanismo e tecnologia no curso de radiologia do CEFET-PR - unidade de Curitiba**. 2001. 145 f. Dissertação (Mestrado em Tecnologia), PPGTE/UTFPR, Curitiba, 2001.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo**. São Paulo; M. Books, 2004.

RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr. 1996.

ROMITA, Arion sayão. **O princípio da proteção em xeque e outros ensaios**. São Paulo: LTr, 2003. p.41.

SALES, R. G. R. et al. **Organização do Estado e do Trabalho na Pós-modernidade**. 1a. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SALES, R. G. R.; FREITAS, R. M. (Org.); COSTA, F. O. (Org.); REGIS, S. G. (Org.); PIMENTEL, A. F. (Org.). **Organização do Estado e do Trabalho na Pós-modernidade**. 1a. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 4ª Ed. Porto Alegre, 2004.

SILVA, Diana Cezar. **Trabalho intermitente: violação aos princípios e garantias fundamentais**. Monografia, Unijuí, Santa Rosa, RS, 42p. 2018.

SOUSA, Gabriel Soares. **Trabalho Intermitente: movimento reacionário que traz à luz o retrocesso social**. Conteúdo Jurídico. 2018.

VIEIRA, Renan Leite. **Os desafios do trabalho intermitente à luz da reforma trabalhista**. Jus.bom.br. 2018.

WEF (World Economic Forum). **The future of jobs employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution**. jan. 2016.