

A CENTRALIDADE DO TRABALHO NA CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE SOCIAL DO HOMEM: UMA BREVE ABORDAGEM ACERCA DO TRABALHO INTERMITENTE

THE ROLE OF WORK IN THE CONSTRUCTION OF SOCIAL IDENTITY: A BRIEF ANALYSIS OF INTERMITTENT EMPLOYMENT

LA CENTRALIDAD DEL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA IDENTIDAD SOCIAL DEL HOMBRE: UN BREVE ENFOQUE SOBRE EL TRABAJO INTERMITENTE

Édina Maria Machado de Mello¹

Resumo

A caracterização do homem, enquanto ser social, está atrelada à sua capacidade de desenvolver atividades laborais, transformando matéria-prima e, com isso, criando bens e valores de uso. O trabalho humano, portanto, representa um fator de transição do homem de mero ser biológico para o homem que trabalha, o ser social. Nesse contexto, vê-se que a composição da identidade do homem e de seu próprio valor social se faz, também, por meio do trabalho que realiza. De outro norte, a figura do trabalho intermitente, inserida pela Lei nº 13467/2017, admite a conformação do vínculo de emprego para a prestação eventual de serviços, em dias e horários a serem determinados pelo empregador, de acordo com a sua necessidade. Assim, dissocia-se do conceito primitivo de relação de emprego contínua e/ou não eventual, permitindo a contratação de trabalhadores para trabalhos pontuais, ao arbítrio do empregador. Pretende-se, assim, com o presente estudo, analisar tal inovação legislativa em contraste com a construção da identidade do homem enquanto ser social, por meio do trabalho, o que se fará mediante pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: trabalho; identidade social; pertencimento; trabalho intermitente.

Abstract

The idea of humans as social beings is related to their ability to work, which involves transforming raw materials into goods and use values. Human labor serves as a transitional factor from humans as mere biological entities to humans as workers and social beings. Therefore, a person's identity and social worth are also shaped by their occupation. Law no. 13467/2017 introduced intermittent work, which allows for the occasional provision of services on days and times determined by the employer, according to their needs. This concept dissociates from the original idea of a continuous or non-permanent employment relationship, enabling employers to hire workers for one-off jobs at their discretion. The purpose of this study is to analyze the legislative innovation in relation to the construction of man's identity as a social being through work. This will be achieved through bibliographical research.

Keywords: work; social identity; belonging; intermittent work.

Resumen

La caracterización del hombre en cuanto ser social está vinculada a su capacidad de desarrollar actividades laborales, transformando materia prima y, con eso, creando bienes y valores de uso. El trabajo humano, por ende, representa un factor de transición del hombre de mero ser biológico para el hombre que trabaja, el ser social. En ese contexto, se nota que la composición de la identidad del hombre y de su propio valor social se hace, también, por medio del trabajo que realiza. De otro norte, la figura del trabajo intermitente, introducida por la Ley no. 13467/2017, admite la conformación del vínculo de empleo para la prestación eventual de servicios, en días y horarios que el empleador ha de determinar, según su necesidad. Así, se disocia del concepto primitivo de relación

¹ Bacharel em Direito pelo Centro de Ensino Superior dos Campos Gerais (CESCAGE). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e Mestre em Ciências Sociais Aplicadas pela Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG). Advogada.

de empleo continua y/o no eventual, permitiendo la contratación de trabajadores para trabajos puntuales, al albedrío del empleador. Se pretende, así, con el presente estudio, analizar tal innovación legislativa en contraste con la construcción de la identidad del hombre en cuanto ser social, por medio del trabajo, lo que se hará mediante investigación bibliográfica.

Palabras clave: trabajo; identidad social; pertenencia; trabajo intermitente.

1 Introdução

A abordagem do trabalho, em Lukács, considera seu caráter de promotor da própria formação do ser social — enquanto atividade inerente à própria existência humana e determinante para possibilitar a construção da vida em sociedade — e, também, como elemento essencial na ruptura entre homem e natureza, adquirindo, assim, especial relevo na compreensão do ser humano e sua complexidade (Lukács, 1978). Assim, a socialização do homem está necessariamente atrelada ao papel fundamental exercido pelo trabalho, já que, para o processo de produção e reprodução social, revela-se imprescindível a capacidade humana de criar e transformar.

Tem-se, pois, que o trabalho humano compõe a identidade do homem, ocupando lugar central na vida do indivíduo que o desempenha. Isso se dá em função do tempo dispendido para a realização do trabalho, ou mesmo pelo sentimento de realização pessoal, profissional e de pertença àquele determinado meio social. De qualquer forma, a centralidade do trabalho na formação da identidade social do homem é irrefutável, principalmente à luz do atual contexto social, caracterizado pelas peculiaridades do processo produtivo capitalista. É evidente, portanto, a relevância do trabalho na identificação e diferenciação do homem na sociedade.

Nesse ponto, especificamente em relação à classe trabalhadora empregada, enquanto significativa fração de indivíduos no mercado de trabalho, pode-se observar que o vínculo de emprego, advindo do contrato formal de trabalho, representa para o indivíduo a própria expectativa de sobrevivência, não apenas biológica, mas, também, social. Trata-se do sentimento de pertencimento que agrega o homem a um coletivo organizado, pelo intelecto ou pela ação, com a finalidade de desempenhar determinada atividade laboral. Sob tal prisma, o fim do trabalho está na realização dessa atividade e, para além disso, caracteriza e situa o indivíduo no meio social em que está inserido.

A reforma trabalhista, na Lei nº 13.467/2017, imprimiu significativas modificações no arcabouço jurídico que regula as relações laborais, trazendo em seu bojo, inclusive, novas figuras jurídicas de forma a elastecer o conceito primitivo de relação de emprego. À luz de tais considerações, o presente estudo tem por escopo, por meio de uma pesquisa bibliográfica, analisar as peculiaridades do trabalho intermitente, figura inserida e regulamentada pela

reforma trabalhista, sob a ótica da centralidade do trabalho na construção da identidade do trabalhador.

2 O homem e o trabalho: identidade e pertencimento

A concepção do trabalho como essencial ao homem, consiste em considerá-lo como atividade ontológica capaz de distingui-lo dos demais seres vivos, já que “é a partir do trabalho em sua realização cotidiana que o ser social distingue-se de todas as formas pré-humanas” (Antunes, 2005, p. 67). Assim, é a atividade laborativa pensada e realizada por meio do intelecto e da consciência humana que compõe a formação do ser social, o indivíduo imerso em determinado contexto específico é quem concentra seus esforços pelo trabalho para alcançar determinado fim. Essa atividade, de acordo com Lukács, impulsiona uma dupla transformação:

Por um lado, o próprio homem que trabalha, é transformado pelo seu trabalho; ele atua sobre a natureza; ‘desenvolve as potências nele ocultas’ e subordina as forças da natureza ‘ao seu próprio poder’. Por outro lado, os objetos e as forças da natureza são transformados em meios, em objetos de trabalho, em matérias-primas etc. (Lukács, 1978, p. 16).

Tal percepção do trabalho, enquanto elemento fundante da própria humanidade, é suscitada por Marx como “uma condição da existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, vida humana” (1985, p. 50). O mesmo autor, ainda, pondera que a compreensão da identidade do homem por meio do trabalho pode ser enxergada por meio do produto da ação humana sobre a natureza:

Precisamente por isso, na elaboração do mundo objetivo [é que] o homem se confirma, em primeiro lugar e efetivamente, como ser *genérico*. Esta produção é sua vida genérica operativa. Através dela a natureza aparece como a *sua* obra e sua efetividade (*Wirklichkeit*). O objeto do trabalho é, portanto, a *objetivação da vida genérica do homem*: quando o homem se duplica não apenas na consciência, intelectual [mente], mas operativa, efetiva [mente], contemplando-se, por isso, a si mesmo num mundo criado por ele (Marx, 2008, p. 85).

Nessa esteira, o sentido do trabalho está atrelado à própria condição humana e sua capacidade de racionalizar, planejar e, a partir daí, intervir, conscientemente, na natureza para realização de um fim específico: o de produzir valores de uso, úteis ou necessários à subsistência e existência. Ainda, a percepção do trabalho como conexo à própria essência humana — não obstante na atualidade a lógica capitalista o tenha transmutado para um meio de geração e acumulação de riqueza — evidencia que se trata de atividade inerente à natureza

do homem, que proporciona a capacidade de alterar o seu meio e a sua realidade (Antunes, 2001).

A par da profunda relação entre o homem e o trabalho, é possível aferir que, no âmbito de uma sociedade, a valoração do indivíduo, enquanto ser social, se mede, em grande parte, pelo exercício de uma atividade profissional. Tal assertiva é constatável em situações de trato corriqueiro: ora, ao apresentar-se a outrem, é comum que o indivíduo diga seu nome, seguido de sua ocupação. Nesse sentido, Jacques exemplifica:

Importante, no entanto, compreender esse humano inscrito em um contexto sócio-histórico que exalta o ato de trabalhar e lhe confere valor positivo, facultando-lhe a significância ímpar na existência, constituindo-se como representante do eu. Os cotidianos laborais e suas determinações qualificam o personagem trabalhador e se expressam nas respostas a pergunta ‘quem és’...
‘Eu sou músico (24 hs. por dia)’.
‘Eu sou sacoleira (ser muambeira não faz a minha cabeça)’.
‘Eu sou engraxate (mas dá pouco dinheiro)’.
‘Eu sou ativa (porque se eu parar eu estou na ante-sala da morte)’.
Eu sou... (Jacques, 2019, p. 26).

Essa atitude, simples e usual, reflete a intenção do homem de assinalar que pertence a um determinado grupo, ao demonstrar que está vinculado a uma profissão, ou ocupação, apresenta-se uma síntese de sua própria identidade. Ademais, o considerável tempo que o indivíduo dedica à prática de sua atividade profissional, faz com que muitos traços comportamentais, preferências e conhecimentos sejam adquiridos ou moldados em razão da convivência contínua com aquela determinada coletividade profissional.

Logo, é dessa imersão no ambiente de trabalho que nascem, ou se aprofundam, marcantes traços identitários, que passam a incorporar a essência do trabalhador e a defini-lo perante a sociedade. Assim, o homem trabalhador recebe influências diretas da sua atividade e ambiente laborais em todos os segmentos sociais, vinculando-se estreita e constantemente à sua atividade profissional.

3 O trabalho intermitente e a identidade ocupacional: notas sobre a identidade e sentimento de pertença do trabalhador

Dentre as diversas modificações introduzidas pela Lei nº. 13.467/2017, a reforma trabalhista, pode-se destacar aquela descrita no artigo 443, parágrafo terceiro, da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de

prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (Brasil, 2017).

Trata-se, pois, de uma nova modalidade de vínculo de emprego, dissociada dos requisitos elencados pelo artigo 3º da mesma lei², pela qual a caracterização da relação empregatícia independe da continuidade da prestação de serviços, podendo se dar de forma alternada e eventual, de acordo com a necessidade do empregador. O modelo em questão pode ser aplicado no âmbito de qualquer atividade laboral, observada a ressalva expressa constante do dispositivo legal acima mencionado, e se regerá pelas mesmas regras que são próprias ao empregado não intermitente, observando-se que o labor se dará mediante prévia convocação do empregador, com antecedência mínima de três dias, e o salário será calculado de acordo com as horas laboradas (Almeida, 2017).

Assim, a característica de maior relevo nesse tipo de contrato de trabalho é que nele não há exigência de que os serviços sejam prestados de maneira contínua, pois o labor pode ocorrer entre períodos de alternância e sempre mediante a prévia convocação do empregador com antecedência mínima de três dias, sempre que julgar necessário. Não há especificação ou limitação dos períodos de inatividade do empregado, bem como ele pode recusar livremente a convocação do empregador, sem que isso configure insubordinação, no âmbito dessa modalidade contratual. Ainda, nada obsta que o empregado, querendo, ofereça ou preste serviços de qualquer natureza a quaisquer outros tomadores de serviço, mediante o contrato de trabalho intermitente, ou, mesmo, mediante qualquer outra modalidade de contrato de trabalho.

É devido, tal qual no contrato de trabalho convencional, o pagamento proporcional das férias, repouso semanal remunerado e 13º salário, a teor do artigo 452-A, § 6º, da CLT, ao final de cada período de prestação de serviços, com a discriminação das parcelas quitadas no recibo do pagamento. Ainda, a lei garante o pagamento das contribuições previdenciárias e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, calculados sobre os valores pagos ao empregado em cada período de trabalho. Note-se que, apesar de garantido o recolhimento da contribuição previdenciária, isso se dará tendo por base de cálculo o valor efetivamente auferido pelo empregado ao final de cada período, logo, há grandes possibilidades de que tais quantias sejam irrisórias e, até mesmo, inservíveis para garantir a futura aposentadoria do trabalhador.

Assim, como se vê, a figura em questão representa notória ruptura com o modelo clássico de vínculo empregatício, no qual a jornada de trabalho e salário são predeterminados.

² Considera-se empregado toda a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência desse e mediante salário.

Eis que, no trabalho intermitente, os dias e horários de labor são fixados a critério do empregador, ao seu arbítrio, cabendo ao empregado, tão somente, aceitar ou recusar a convocação. Tal modalidade, entretanto, submete o empregado a evidente situação de insegurança em vários aspectos, como o valor da remuneração e a jornada de trabalho. Além disso, o modelo dificulta a completa imersão do trabalhador no ambiente laboral, bem como o seu entrosamento e adaptação.

Ademais, Delgado e Delgado alertam para o risco de que a possibilidade de contratação, nesses moldes, instigue os empregadores a utilizá-la de forma indiscriminada, dada a competitividade do mercado:

[...] não há dúvida de que a nova fórmula jurídica poderá ter um efeito avassalador quanto ao rebaixamento do valor do trabalho na economia e sociedade brasileiras. É que ostentando essa fórmula uma amplitude bastante extensa (vide a generalidade da regra constante do § 3º do art. 443 da CLT), ela tenderá a instigar os bons empregadores a precarizarem a sua estratégia de contratação trabalhista tão logo os concorrentes iniciarem esse tipo de prática. Afinal, como a Sociologia e a Medicina explicam, as más práticas se deflagram e se generalizam epidemicamente, ao passo que as boas práticas levam longo tempo de maturação, aculturação, insistência e educação para prevalecerem (Delgado; Delgado, 2017, p. 381).

Por essa e outras razões, a figura em questão é controversa, já que submete o trabalhador ao arbítrio do empregador, para laborar em períodos pontuais e espaçados, reduzindo a contraprestação devida pelo labor eventual, imprimindo efeitos negativos no âmbito previdenciário e, assim, elevando a desigualdade e precarizando o trabalho (Veiga, 2019). Além do prejuízo material oriundo do tempo de trabalho reduzido e da precarização das condições de trabalho propiciado por esse modelo de contrato de trabalho, há que se considerar o prejuízo à formação da identidade social do trabalho e ao seu sentimento de pertença.

Ora, o trabalho intermitente, por sua própria natureza e características, é eventual, dependendo o empregado da convocação do empregador para o exercício da atividade laboral. Tal formato torna impossível ou, ao menos, bastante árduo, o entrosamento do empregado no ambiente laboral e, por submetê-lo a tais condições, compromete-lhe a formação de sua identidade laboral. Nesse contexto, Standing, ao tratar de uma classe de trabalhadores não respaldados por suficientes garantias trabalhistas, denominada “preariado”, alerta para a dificuldade que tais indivíduos encontram para a construção de uma classe e formação sua própria identidade ocupacional (Standing, 2014). O mesmo autor, ainda, pondera:

Além da falta de garantia no emprego e da renda social insegura, aqueles que fazem parte do precariado carecem de uma identidade baseada no trabalho. Quando estão empregados, ocupam empregos desprovidos de carreira e sem tradições de memória

social, ou seja, não sentem que pertencem a uma comunidade ocupacional imersa em práticas estáveis, códigos de ética e normas de comportamento, reciprocidade e fraternidade (Standing, 2014, p. 31).

Ora, depreende-se da análise da regulamentação que se aplica ao trabalhador intermitente, que a ele não é dada a imersão em ambiente de trabalho estável, tampouco se cercará o mesmo de reciprocidade e fraternidade no âmbito laboral, como descreve o citado autor. Eis que, a forma de prestação de serviços, esporádica e incerta, dificulta a construção de laços significativos, costumes e traços comportamentais próprios daquela coletividade de trabalho, características que somente se adquirem em razão da convivência contínua.

A carência de identidade ocupacional e a inexistência de sentimento de pertencimento, reforçam a insegurança e o desconforto do trabalhador submetido a tais condições. Tais efeitos transcendem a pecha de mero decréscimo patrimonial, por alcançarem a intimidade, vida privada e a própria existência do trabalhador enquanto ser social, violando, assim, seus direitos de personalidade. Ocorre, assim, um processo de estranhamento entre indivíduo e trabalho, já que, apesar de realizada a atividade laboral, nesse caso de forma descontínua e entrecortada por períodos de inatividade, o produto de tal atividade emerge alheio ao trabalhador, o que, nas palavras de Antunes, caracteriza a “desrealização do ser social” (2001, p. 126).

Vê-se, pois, que a figura do trabalho intermitente, além de representar um retrocesso na conquista de direitos sociais do trabalhador, tem o condão de afetá-lo, também, no seu âmago e nas suas relações sociais, segregando-o da coletividade de trabalhadores e expondo-o à sensação de contínua incerteza e despertencimento, não obstante ostente a aparência de “empregado formal”. Extrai-se de tal cenário que essa forma de trabalho flexível, temporária e esporádica, desfigura o caráter do trabalhador, notadamente no que tange às suas qualidades que permeiam as ligações interpessoais no ambiente de trabalho, obstaculizando a criação de laços significativos capazes de propiciar a sua identificação com outros trabalhadores, em um viés de continuidade. Nesse sentido, é pertinente e reflexão de Sennett:

Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos? As condições da nova economia alimentam, ao contrário, a experiência com a deriva no tempo, de lugar em lugar, de emprego em emprego (Sennett, 2015, p. 82).

Assim, é certo que a noção de trabalho como elemento central na construção da identidade e, também, no sentimento de pertença do trabalhador, enquanto sujeito social, se funda no estabelecimento de relações baseadas na estabilidade no tempo e no espaço, entretanto, no contexto do trabalho intermitente, tais relações se mostram fragilizadas, instáveis

e superficiais. Os efeitos de tal fragilização alcançam, não apenas o trabalhador, individualmente, mas, em relação à coletividade de trabalhadores, representa um desaparelhamento e enfraquecimento das frentes coletivas representativas, em evidente prejuízo para a classe trabalhadora.

4 Considerações finais

Historicamente, o trabalho humano passou a ser enxergado como um elemento fundante da própria identidade do homem, estando, pois, atrelado à imagem e existência do trabalhador, compondo, inclusive, a vida privada e suas relações. Extrai-se de tal contexto, portanto, que o homem é reconhecido e identificado no meio social a partir do exercício (ou não) de determinada atividade profissional. Assim, a ocupação passou a compor a própria identidade do trabalhador, atribuindo-lhe traços e características peculiares advindas do convívio essencial do trabalhador e tornando-o distinto entre todos os seres vivos, graças à sua capacidade de transformar e construir.

Ainda, é salutar ao homem sentir-se parte integrante de uma coletividade de trabalhadores, gozando de sentimentos como solidariedade, reciprocidade e fraternidade nas relações mantidas no ambiente de trabalho. É irrefutável, portanto, a percepção de que homem e trabalho estão unidos por um vínculo profundo, que, além de proporcionar-lhe, no âmbito subjetivo, o sentimento de realização pessoal e profissional, o identifica e situa perante toda a sociedade em que está inserido. Especificamente no caso do trabalhador empregado, a construção de tal identidade ocupacional e do sentimento de segurança, de pertença, se faz à medida em que o indivíduo imerge no ambiente laboral, tecendo laços, adquirindo costumes e conhecimento, se reconhecendo como pertencente àquela classe de trabalhadores.

A regulamentação do vínculo empregatício, em sua forma primitiva, favorecia tal construção, já que se exigia, para a conformação da relação de emprego, dentre outros requisitos, a prestação pessoal de serviços de natureza contínua ou não eventual a determinado empregador. Contudo, as modificações introduzidas pela Lei nº. 13.467/2017, popularmente intitulada de reforma trabalhista, foram aprovadas sob a promessa de que promoveriam a necessária modernização nas relações de emprego, acompanhando o avanço social, e, assim, combateriam o problema do desemprego e da informalidade.

A referida lei imprimiu significativas modificações no âmbito das relações de emprego, sendo que, uma das inovações implementadas — dentre as mais controvertidas — foi a criação da figura do trabalho intermitente, nova espécie de contrato individual de trabalho. Ao contrário

do conceito originário de empregado, trazido pelo artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, o trabalhador intermitente, descrito pelo artigo 443, §3º da mesma lei, admite a celebração do contrato de trabalho para exercício de atividades descontínuas, sem prévia estipulação de jornada de trabalho, de forma que o empregado deve aguardar a convocação do empregador para a prestação de serviços em dias e horários que lhe forem convenientes.

Além da discussão sobre eventual inconstitucionalidade de tal figura e, mesmo, do prejuízo patrimonial que o seu exercício pode ocasionar ao trabalhador, o trabalho intermitente acarreta ao empregado condições que desfavorecem a construção de sua identidade ocupacional, expondo-o, ainda, à situação de incerteza e marginalização em relação aos demais trabalhadores empregados. Observa-se, portanto, que o trabalho intermitente representa prejuízo ao trabalhador, sob diversos aspectos, inclusive no que diz respeito à sua identidade e sentimento de pertença, podendo-se considerar que sua aplicação prática descaracteriza a percepção do trabalho como elemento fundante da realização do ser social.

Reduz-se por esse meio, portanto, a força do trabalho humano à condição de mera mercadoria, moeda de troca para a necessária sobrevivência, sem que o indivíduo possa enxergar qualquer valor em sua produção, que não simplesmente a valorização e acumulação do capital. Ainda, a figura do trabalhador intermitente, desarraigada de qualquer coletividade, revela-se fragilizada e desprotegida, por não encontrar engajamento e conseqüente respaldo de movimentos e organizações coletivas representativas da classe trabalhadora.

Referências

ALMEIDA, A. L. P. **Reforma Trabalhista**: as necessárias mudanças na redação da Lei. São Paulo: Rideel, 2017.

ANTUNES, R. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2001.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.442, de 1º maio 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 11937, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 2 ago. 2019.

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 nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF,

seção 1, ano CLIV, n. 134, p. 1, 14 jul. 2017. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=1&data=14/07/2017>. Acesso em: 26 jan. 2024.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

JACQUES, M. G. C. **Identidade e Trabalho**: uma articulação indispensável. Disponível em: <https://www.anpepp.org.br/acervo/Colets/v01n11a03.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2019.

LUKÁCS, G. As bases ontológicas do pensamento e da atividade do homem. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. **Temas de Ciências Humanas**, Livraria Ciências Humanas, São Paulo, n. 4, 1978. Disponível em: http://www.gestaoescolar.diaadia.pr.gov.br/arquivos/File/sem_pedagogica/fev_2009/bases_ontologicas_pensamento_atividade_homem_lukacs.pdf. Acesso em: 29 jan. 2024.

MARX, K. **O Capital**: crítica da economia política. Tradução de Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1985. Livro 1, v. 1, t. 1.

MARX, K. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2008.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução de Marcos Santarrita. 16. ed. Rio de Janeiro: Record, 2015.

STANDING, G. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

VEIGA, A. C. **Reforma Trabalhista e Trabalho Intermitente**. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150672>. Acesso em: 5 ago. 2019.