

## **FLEXIBILIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E INSEGURANÇA: UM PANORAMA SOBRE O TRABALHO DE JOVENS A PARTIR DA MODALIDADE INTERMITENTE**

**VINÍCIUS GUIMARÃES DE SOUZA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS (UNIFAL-MG)

**CAIO CORREIA DOS SANTOS QUINA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

**JULLYA DE FARIA PEREIRA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS (UNIFAL-MG)

**DIMITRI AUGUSTO DA CUNHA TOLEDO**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALFENAS (UNIFAL-MG)

Agradecimento à orgão de fomento:

Agradecemos à Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG).

# **FLEXIBILIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E INSEGURANÇA: UM PANORAMA SOBRE O TRABALHO DE JOVENS A PARTIR DA MODALIDADE INTERMITENTE**

## **1 INTRODUÇÃO**

A relação do indivíduo com o trabalho sofreu transformações ao longo do tempo, apresentando percepções ora positivas, ora negativas. Além disso, o termo “trabalho”, na sociedade contemporânea, ganhou novos significados e sentidos em tempos de reestruturação produtiva, visto que, o mesmo perpetua na era da acumulação flexível, que rompe com padrões antigos de trabalho para adotar novos, apoiado nos avanços tecnológicos e informacionais. A partir de novas maneiras de gerir o trabalho, demandadas do processo de mundialização e financeirização da economia, que prezam pela intensificação da produtividade, a vida do trabalhador torna-se afetada e, desse modo, modificada (Antunes; Druck, 2015).

Além disso, as mudanças decorrentes da reestruturação produtiva global, acompanhada pela acumulação flexível de capital, que flexibiliza o trabalho, torna-se um fenômeno que impõe uma instabilidade institucional, resultando na debilidade e exclusão dos trabalhadores, que perdem seus direitos de proteção social, ampliando a vulnerabilidade de suas condições sociais e de vida em diversas dimensões. Compreende-se, portanto, que a terceirização e a informalização do trabalho são resultados e também acentuam a precarização do trabalho (Machado; Giongo; Mendes, 2016). Essas mudanças, que já vinham sendo organizadas no Brasil, têm a sua institucionalização por meio da Lei nº 13.467 de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista de 2017. Tal reforma altera inúmeros dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) além de, significativamente, alterar as relações de funcionamento do mercado de trabalho brasileiro, como já mencionado por trabalhos anteriores Carvalho (2017), Carvalho (2019), Filgueiras (2019), Junior e Silva (2020), Krein e Colombi (2019), Leone, Teixeira e Baltar (2021) e Araújo, Galetto e Caldarelli (2023).

Dentre as principais alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista em 2017, pode-se mencionar regras relativas à remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho, como também as relações entre trabalhadores e empregadores, assim, sucintamente, a reforma outorgou o processo de acordos coletivos. A jornada de trabalho, que era limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, torna-se acordada em 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso, mas respeitando as 220 horas mensais; férias, diante de 30 dias corridos por ano, poderão ser parceladas em três vezes; e, o pagamento da contribuição sindical, equivalente a um dia de trabalho, deixou de ser obrigatório (Brasil, 2017). Para além, a reforma traz uma nova modalidade de trabalho, conhecida como trabalho intermitente. Nesta modalidade, é permitida a contratação de trabalhadores em prazos determinados ou indeterminados, em que o trabalhador executa seus serviços a partir das demandas solicitadas pelo empregador, ficando a disposição do mesmo para quando for chamado. Ou seja, o trabalhador não possui uma fixação de carga horária mínima de trabalho. Nesse sentido, a remuneração dessa modalidade se baseará nas convocações dos empregadores, sendo que caso não seja chamado, não receberá, isto é, a remuneração do trabalhador se dará apenas pelo tempo de trabalho exercido (Mocelin; Guimarães, 2019).

As alterações promovidas pela reforma (principalmente no que tange ao trabalho intermitente), no entanto, como destacam alguns autores (Krein; Oliveira; Filgueiras, 2019; Junior; Silva, 2020; Leone; Teixeira; Baltar, 2021; Araújo; Galetto; Caldarelli, 2023), sugerem somente substituir relações de emprego que são protegidas, por postos de trabalho instáveis, além de acarretar no enfraquecimento de vínculos laborais do trabalhador, devido ao grau intenso de flexibilidade e fragilidade em que o trabalhador está sujeito nessas contratações temporárias. Desse modo, consideram haver uma precarização do trabalho fundamentado em

ações desarticuladas entre a classe trabalhadora e a fragilização no suporte à saúde e proteção dos trabalhadores.

O movimento reformista que emergiu no Brasil nos últimos anos, pautado pela agenda e os preceitos neoliberais nos quais os governos Temer (2016-2018) e Bolsonaro (2019-2022) se sustentavam, provocou reestruturações para além do segmento trabalhista, como apontado por Condé (2023), como ajuste fiscal, educacional e previdenciário. A autora destaca, no entanto, o efeito de intensificação da pauperização da vida dos trabalhadores, por meio da desregulamentação e flexibilização produtivas que concretizaram a exploração dos trabalhadores em suas diferentes formas, dentre eles a fração jovem brasileira (Condé, 2023).

Em consonância, Moura e Moura (2011) afirmam que há uma relação entre os trabalhos cada vez mais flexíveis que demandam trabalhadores capazes de se acostumarem às circunstâncias e os jovens contemporâneos, considerados como seres polivalentes e flexíveis, que se encaixam em trabalhos precarizados. Isso se dá, pois, a contemporaneidade, caracterizada por sujeitos em constante situação de dúvida e inquietudes, tem produzido jovens marcados pela incerteza do que fazer, sobretudo quando se trata das condições sociais que a reestruturação do trabalho tem produzido (Moura; Moura, 2011). Assim, os autores ponderam que “à medida que se fala em precarização do trabalho, é preciso observar também que há de se falar em precarização das situações de vida da juventude” (Moura; Moura, 2011, p. 131).

Tendo em vista tais considerações a respeito da relação entre a precarização e flexibilização do trabalho e o trabalho de jovens, e tendo em vista também as considerações a respeito da modalidade de trabalho intermitente, pode-se questionar: como tem sido a inserção do público entre 18 e 24 anos, considerado jovem, à modalidade de trabalho intermitente institucionalizada pela Lei nº 13.467 de 2017? Como a relação entre a juventude e o trabalho intermitente pode ser caracterizada, e quais os efeitos podem ser produzidos por essa modalidade na forma como os jovens atribuem ou têm atribuído sentido ao trabalho?

Na intenção de responder tais questionamentos, o presente trabalho, que consiste numa investigação teórico empírico, tem como objetivo geral analisar o desenvolvimento do trabalho intermitente, relacionado a parcela jovem ocupada nessa modalidade. Especificamente objetiva-se: identificar os aspectos que caracterizam o atual cenário de trabalho dos jovens na modalidade intermitente e indicar quais os desdobramentos que este cenário pode produzir na forma dos jovens atribuírem sentido ao trabalho. Para isso serão analisados os dados produzidos e disponibilizados no Portal do Fundo do Amparo ao Trabalhador do Ministério do Trabalho e Emprego do Governo Federal, através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Os dados, referem-se à modalidade de trabalho intermitente, observando o recorte temporal de 2020 a 2023.

Optou-se por focar este estudo no trabalho intermitente por ser uma modalidade recentemente instituída no Brasil, com menos de dez anos. Considerou-se também estudos correlatos anteriores (Custódio; Machado, 2023; Condé, 2023) que já estabelecem relação entre a parcela jovem da população brasileira e esta nova modalidade de trabalho, considerada por esses mesmos autores como uma forma precarizada de trabalho. Ademais, tendo em vista a discussão recente em função da relevância política, econômica e social para a sociedade, bem como, a pouca produção científica sobre a temática do trabalho intermitente, torna-se necessário a construção de estudos sobre o mesmo.

Para tanto, considerando essa introdução, este estudo se organiza em mais quatro seções. A primeira delas, subdividida em 3 subseções, apresenta as discussões, convergências e divergências epistemológicas a respeito dos sentidos sobre o trabalho. A seção seguinte apresenta as consequências dos novos sentidos implementados ao trabalho na sociedade moderna e sua precarização, a fim de abordar também os resultantes dessa nova reestruturação produtiva global. A terceira, descreve sobre a Reforma Trabalhista ocorrida no

ano de 2017, bem como, seu contexto e principais aspectos, além de uma discussão sobre o trabalho intermitente, apresentando as suas características. Após isso, são apresentados os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa; a discussão dos dados coletados e suas análises com base na literatura abordada, e, por último, as considerações finais dos autores, juntamente com as lacunas identificadas e as possibilidades de estudos futuros.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Jovens e o sentido do trabalho**

A concepção do termo "trabalho" pode ser compreendida de diversas maneiras e estudada a partir de diferentes vertentes epistemológicas, dentre essas abordagens, têm-se a com caráter ontológico, sendo o trabalho um elemento constitutivo do homem e da vida social (Lukács, 2013). Para além dessa concepção, originalmente, a palavra "trabalho" deriva do termo "*tripalium*", instrumento utilizado inicialmente na agricultura e posteriormente como ferramenta de tortura. Assim, a concepção inicial do termo estava diretamente associada ao sofrimento, com o trabalho sendo visto como esforço, labor e dor, refletindo o período de escravidão (Barros, 2008; Ribeiro; Leda, 2004).

Entretanto, além dessa concepção negativa, o significado do trabalho se desenvolveu. Inicialmente associado a uma ocupação servil, o trabalho passou a ser visto também como sinônimo de liberdade e fonte de satisfação (Albornoz, 1994). Segundo Albornoz (1994, p. 59), "as razões para trabalhar estão no próprio trabalho e não fora dele ou em qualquer de suas consequências", tornando-se, conforme Sachuk e Araújo (2007), essencial para a vida.

De acordo com Glanzner, Olschowsky e Kantorski (2021), entre as percepções do trabalho, destaca-se a visão do trabalho como fonte de prazer e felicidade para os indivíduos, sendo relacionado à identidade e à forma de expressão pessoal. Atrelado a isso, nos termos de Antunes (2013), o mesmo afirma que, a depender das condições em que é exercido, o trabalho pode apresentar um sentido emancipatório ao indivíduo, o qual, Enriquez (2001) complementa essa perspectiva, argumentando que o trabalho pode ser um fator de equilíbrio psíquico na vida humana, proporcionando reconhecimento quanto sentido à sua existência.

O trabalho, no entanto, vem ganhando novos significados e percepções, especialmente em tempos de reestruturação produtiva, perpetuando-se na era da acumulação flexível. Nesse contexto, o sentido do trabalho tem evidenciado o seu "traço destrutivo; o ser social que trabalha vivencia seu cotidiano entre a violência do trabalho, a violência da precarização e a violência ainda maior do desemprego" (Antunes, 2001, p. 24).

Todavia, para Antunes (2000; 2020), mesmo diante do cenário atual, o sentido do trabalho permanece interligado ao sentido da vida. Para ele, a realização pessoal do ser humano está conectada com sua realização no âmbito do trabalho, pois, para que exista uma vida com sentido fora do trabalho, é preciso uma vida com sentido dentro do trabalho. No entanto, para que esse sentido seja alcançado, o trabalhador precisa experimentar liberdade, e as relações de trabalho necessitam ser reestruturadas.

Antunes (2014; 2020) afirma que as novas inovações produtivas e as recentes relações de trabalho, predominantes desde o século XX, estão criando uma precariedade estrutural. Na sociedade atual, o trabalho tem se tornado mais intensificado, explorado e reduzido, além de se tornar cada vez mais informal e precário. Nesse cenário, marcado pela reestruturação produtiva e acumulação flexível, os jovens são particularmente vulneráveis às dinâmicas precárias do mercado de trabalho. Haja visto que, a transição para a vida adulta, tradicionalmente marcada pela entrada no mercado de trabalho, é frequentemente dificultada pela informalidade, pela ausência de estabilidade laboral e pela crescente precarização (Moura; Moura, 2011).

O período da juventude é caracterizado por uma série de transformações significativas, abrangendo diversas esferas da vida dos jovens, incluindo aspectos físicos, emocionais,

sociais e econômicos, enquanto estes desenvolvem sua identidade, independência e habilidades (Souza; Paiva, 2012). Embora não haja um consenso universal sobre a definição exata dos limites da juventude, esta é comumente compreendida como o período que vai desde a adolescência até o início da idade adulta.

No Brasil, diretrizes legais estabelecidas pelo Estatuto da Juventude (Lei nº 12.852/2013), definidas pela Secretaria Nacional de Juventude (SNJ) e pelo Conselho Nacional de Juventude (CONJUVE) consideram jovens, pessoas com idade entre 15 e 29 anos. Segundo Fraga (2008) e Souza e Paiva (2012), esta faixa etária não apenas delimita legalmente o período da juventude, mas também reflete a fase produtiva dentro do contexto do modelo capitalista. Trata-se, portanto, de um período crucial em que os indivíduos frequentemente ingressam no mercado de trabalho, oferecendo mão-de-obra em estágio inicial, buscando educação e enfrentando transições em suas vidas, tanto pessoais como profissionais.

No entanto, a inserção prévia dos jovens no mercado de trabalho não se dá de maneira generalizada. Conforme estudo de Condé (2023), a integração da juventude no mundo do trabalho, considerando o intervalo etário de 18 a 24 anos, é conduzida segundo a sua condição de classe. Dessa maneira, os jovens enfrentam diferentes desafios e oportunidades com base em seu contexto socioeconômico, o que influencia em sua trajetória profissional.

Os jovens pertencentes à classe mais privilegiada, ou seja, aqueles que possuem melhores condições socioeconômicas e têm acesso a um amplo capital cultural e social, tendem a prolongar sua permanência no sistema educacional. Em contrapartida, indivíduos de origens socioeconômicas menos favorecidas enfrentam desafios significativos para prosseguir seus estudos após o ensino médio, uma vez que o mercado de trabalho é percebido como uma necessidade premente para a sobrevivência (Condé, 2023).

Assim, em determinados contextos, o sentido do trabalho pode já não proporcionar satisfação ou realização ao indivíduo, sendo encarado unicamente como um meio de sobrevivência humana. Nesse contexto, no modo de produção capitalista, onde o interesse é exclusivamente o lucro, a força humana é vista meramente como um recurso para a produção (Gois, 2015). Diante disso, os jovens provenientes dos estratos mais precarizados da classe trabalhadora tendem a buscar primeiro uma colocação no mercado de trabalho e, somente posteriormente, considerar a possibilidade de financiar seus estudos no ensino superior com os rendimentos de seu trabalho (Condé, 2017; 2023).

A educação, portanto, passa a ser vista como uma prioridade secundária e pouco atrativa, dado que, na maioria dos casos de abandono escolar, prevalece a necessidade de trabalhar e ingressar no mercado de trabalho (Caetano; Scherer, 2023). Dessa forma, compromete-se a principal função da escola como agente transformador, e o processo de ensino-aprendizagem deixa de ser percebido como uma prática libertadora para a juventude atual. Além disso, os discursos neoliberais crescentes entre os jovens promovem a ideia de formação de sujeitos cada vez mais empreendedores, o qual, tal perspectiva tem influenciado nas escolhas e nos sentidos que os mais jovens atribuem ao trabalho (Oliveira, 2015).

Nesse mesmo contexto, a reforma educacional no Brasil tem contribuído para a inserção dos jovens no mercado de trabalho. A política governamental educacional brasileira, estabelecida pela Lei Federal 13.415 de 2017, conhecida como “Novo Ensino Médio”, visa tornar o currículo mais flexível, aumentar a carga horária, ampliar a formação técnica e profissional, além de permitir que os estudantes escolham áreas de estudo de acordo com seus interesses, denominadas itinerários formativos. Segundo Silva et al. (2022), essa flexibilização curricular, embora prometa liberdade na escolha do itinerário, muitas vezes orienta os jovens a optarem por uma qualificação técnica direcionada às demandas do mercado de trabalho moldada pelas exigências do capitalismo mundial, em detrimento de uma formação mais ampla e humanística. Dessa forma, o âmbito educacional tem cada vez mais

incorporado discursos neoliberais, os quais contribuem para moldar os jovens, preparando-os para integrarem e competirem no mercado de trabalho dentro da estrutura econômica atual.

Nesse ínterim, diante do mercado de trabalho contemporâneo, os jovens ao ingressarem se encontram expressivamente inseridos no trabalho plataformizado e influenciados pelo fenômeno da uberização. Conforme Sousa, Pochmann e Bonone (2021), os jovens, devido à falta de experiência profissional, qualificações inferiores e à necessidade de aceitar empregos vulneráveis para superar a carência de experiência, estão mais expostos às ocupações precárias. Esta situação sublinha uma crescente problemática na organização do trabalho, a qual será melhor explicitada na seção a seguir.

## **2.2 Precarização do trabalho**

A hegemonia da lógica financeira, advinda da mundialização do capital, vem transformando o processo do trabalho e criando diferentes modalidades do mesmo em diferentes âmbitos. Pautado pela acumulação flexível, que rompe com padrões antigos de trabalho para adotar novos, a partir dos avanços tecnológicos e informacionais, os processos de mundialização e financeirização da economia necessitam de novos modelos de gestão do trabalho que prezam pela intensificação da produtividade, afetando, desse modo, a vida do trabalhador (Antunes; Druck, 2015).

Entende-se que a precarização do trabalho se dá justamente por essa reestruturação produtiva global e pela acumulação flexível de capital que acaba por flexibilizar o trabalho também, como apontam Antunes e Druck (2015):

Desenvolve-se em uma estrutura produtiva mais flexível, através da desconcentração produtiva, das redes de subcontratação (empresas terceirizadas), do trabalho em equipe, do salário flexível, das “células de produção”, dos “times de trabalho”, dos grupos “semiautônomos”, além de exercitar, ao menos no plano discursivo, o “envolvimento participativo” dos trabalhadores. O “trabalho polivalente”, “multifuncional”, “qualificado”, combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade a redução do tempo de trabalho. Mais recentemente, a prática das “metas” e das “competências”, realizada pelos “colaboradores”, tornou-se a regra no ideário empresarial (Antunes; Druck, 2015, p. 22).

Assim, tal fenômeno se apresenta como um processo de instabilidade institucionalizado, a partir da flexibilização do trabalho, resultando na debilidade e exclusão dos trabalhadores, que perdem seus direitos de proteção social, ampliando a vulnerabilidade de suas condições sociais e de vida em diversas dimensões. Compreende-se, portanto, que a terceirização e a informalização são resultado e também acentuam a precarização do trabalho (Machado; Giongo; Mendes, 2016).

Essa precarização do trabalho é caracterizada pela ausência de regulamentação, perda de direitos, pelo incentivo de trabalhos temporários e informais, intensificação da jornada de trabalho, redução salarial, dentre outros. Para Antunes e Druck (2015), a precarização ainda mostra a uma acentuada expansão de trabalhos baseados em contratos sem estabilidade, sem registro em carteira, que podem ser desempenhados dentro e fora da organização, fazendo com que as empresas reintroduzam formas de trabalho retrógradas, uma vez que assumem feição informal (Antunes; Druck, 2015).

Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010) corroboram ao apontar que a perda dos direitos trabalhistas, devido ao não estabelecimento de vínculos trabalhistas, põe em risco benefícios como descanso remunerado, férias anuais remuneradas, entre outros, além de apresentar condições que atuam também na sua alienação. A intensificação do trabalho ainda é sustentada pelo abuso de poder estabelecido dentro das organizações, sustidos pela gestão que põe medo, assedia e discrimina os trabalhadores (Antunes; Druck, 2015). Logo, tem que a

precarização do trabalho, seja ela subjetiva ou material, pode causar consequências aos trabalhadores e trabalhadoras em relação à insegurança, à saúde, como o adoecimento psíquico e físico devido às condições impostas pelo modelo de produção flexível (Viapiana; Gomes; Albuquerque, 2018), bem como sentimento de solidão e angústia (Pialarissi, 2017).

Essas mudanças na dinâmica do trabalho, de acordo com Machado, Giongo e Mendes (2016), impactaram também na mobilização social desses trabalhadores. Uma vez atacados e enfraquecidos pelas mudanças político-econômicas, pela repressão do Estado e pelas ações do grande mercado de capitais inspiradas no neoliberalismo, torna-se cada vez mais frágil a identificação coletiva dos trabalhadores, o que leva à formação de novas classes sociais (Machado; Giongo; Mendes, 2016). Para Linhart (2015) *apud*. Machado, Giongo e Mendes (2016), a apropriação dos trabalhadores a partir da flexibilização também afeta a subjetividade dos mesmos, o que dificulta alternativas de haver uma resistência coletiva devido aos sentidos que o trabalho pode assumir individualmente.

A precarização do trabalho, seja ela subjetiva ou material, pode causar consequências aos trabalhadores e trabalhadoras em relação à saúde e insegurança, bem como sentimento de solidão e angústia (Pialarissi, 2017). Como apontam Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010), a perda dos direitos trabalhistas, devido ao não estabelecimento de vínculos trabalhistas, põe em risco benefícios como descanso remunerado, férias anuais remuneradas, entre outros, além de apresentar condições que atuam também na sua alienação (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010). A intensificação do trabalho ainda é sustentada pelo abuso de poder estabelecido dentro das organizações, sustentados pela gestão que põe medo, assedia e discrimina os trabalhadores (Antunes; Druck, 2015).

### **2.3 A Reforma Trabalhista de 2017 e a institucionalização de novas modalidades de trabalho**

A reestruturação produtiva, como apresentada anteriormente, advinda de um processo de transformações em âmbito mundial, introduz novas conjunturas para que empresas se adequem às novas dinâmicas. Desta forma, condições jurídicas do Estado buscam adequar as demandas que o mercado necessita em responder a atual dinâmica, para que possa responder às crises geradas pela reestruturação produtiva (Alves, 2017; Matos et al, 2019).

Além disso, no cenário brasileiro, tem-se a abertura de um novo ciclo de austeridade a partir do ano de 2015, com a destituição do mandato presidencial de Dilma Rousseff, representando um ponto de inflexão na trajetória política, econômica e social do país (Krein; Colombi, 2019). Que caminha mediante propostas de reformas, e a intuição de outros ordenamentos jurídicos ditando as relações do trabalhador com seus meios de trabalho e direitos conquistados.

Uma das respostas para a adequação a esse novo ciclo, e à reestruturação produtiva, deu-se por meio da instituição da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida abrangentemente como Reforma Trabalhista. Tal regramento gerou profundas alterações na regulação das relações trabalhistas, principalmente sobre a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída desde 1943 (Carvalho, 2017). A Reforma Trabalhista de 2017 criou, modificou ou revogou mais de cem artigos e parágrafos da CLT, implicando, significativamente, as relações de funcionamento do mercado de trabalho brasileiro (Carvalho, 2017; Matos et al., 2019).

Para se alcançar a aprovação da reforma, o estudo de Filgueiras (2019) aponta que foram introduzidos objetivos que visam cortar custos, direta ou indiretamente, dos empresários, sendo estes provenientes da relação com os trabalhadores, como custos relacionados a sua contratação, remuneração, intervalos e deslocamentos, saúde e segurança, manutenção da força de trabalho, dispensa e às consequências jurídicas do descumprimento da legislação. Dessa forma, a reforma promove diversas condições que permite maior

liberdade para os empregadores organizarem a forma de utilização e demanda da força de trabalho de acordo com suas necessidades (Krein; Colombi, 2019).

Sendo assim, Schiavi (2017) aponta inúmeros pontos que a reforma introduz na CLT, como a geração de acordos coletivos, teletrabalho, trabalho intermitente e entre outros, como expressos no ART 611 (Brasil, 2017):

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n 13.189, de 19 de novembro de 2015; V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI – regulamento empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X – modalidade de registro de jornada de trabalho; XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa (Brasil, 2017).

Além desses pontos mencionados acima, o texto da lei apresenta outras condições que são institucionalizadas, como a flexibilização da jornada de trabalho; o uso do banco de horas; a legalização da jornada de trabalho de 12 a 36 horas; a redução do pagamento das horas extras em jornadas não compensadas. Além de permitir também a negociação de planos de cargos e salários, enquadramento de funções comissionadas, remuneração por produtividade, desempenho, prêmios e participações nos lucros e resultados. Logo, tem-se também dispositivos que afetam a rescisão contratual, individual ou coletiva, como a criação da rescisão de contrato recíproco (Brasil, 2017).

Sendo assim, a reforma apresenta uma ampla gama de mudanças que se baseia na ampliação de dispositivos que permitem flexibilizar a utilização do tempo de trabalho, das formas de contratação e de remuneração, mediante acordo com o empregado; promove também a fragilização da organização sindical e de instituições públicas, provocando o estímulo a definição das regras de forma descentralizada e individualizada; e, por fim, a individualização dos riscos, avançando na lógica de infundir nos trabalhadores a noção de empregabilidade e responsabilização pelos riscos existentes na vida laboral. (Junior; Silva, 2020; Krein; Colombi, 2019).

Além disso, a Reforma Trabalhista visa gerar a legalização de práticas de flexibilização vigentes no mercado de trabalho brasileiro, como por exemplo a terceirização, o incentivo para a remuneração variável e a não padronização da jornada de trabalho (Krein; Colombi, 2019). Que conseqüentemente teve-se a lei 13.429/2017, conhecida como a Lei da Terceirização que prevê a terceirização como forma de contratação para todas as atividades da empresa, o que inclui as atividades-fim — atividades da instituição que são ligadas diretamente ao segmento de sua atuação.

Uma outra prática legalizada pela reforma, está na contratação pelo chamado trabalho intermitente. Tal modalidade de trabalho permite a contratação de trabalhadores em prazos determinados ou indeterminados, conforme apontado no texto que rege determinada modalidade de trabalho:

§3º - Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos

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

Assim, o trabalhador executará seus serviços a partir das demandas solicitadas pelo empregador, ficando a disposição do mesmo para quando for chamado, ou seja, o trabalhador não possui uma fixação de carga horária mínima de trabalho (Mocelin; Guimarães, 2019). Nesse sentido, os autores apontam ainda que a remuneração dessa modalidade se baseará nas convocações dos empregadores, sendo que caso não seja chamado, não receberá, ou seja, a remuneração do trabalhador se dará apenas pelo tempo de trabalho exercido. O estudo de Junior e Silva (2020), apontam que a contratação intermitente possibilita um grau intenso de flexibilidade e fragilidade ao trabalhador, sendo esta uma radicalização do que antes era praticado nas contratações temporárias, caracterizando-se assim, um trabalho precarizado fundamentado em vínculos laborais fracos, ações desarticuladas entre a classe trabalhadora e fragilização no suporte à saúde e proteção dos trabalhadores (Junior; Silva, 2020).

De acordo com Krein, Oliveira e Filgueiras (2019), esse e os demais tipos atípicos de contratação, como a modalidade de terceirizado, o regime de trabalho parcial, sugerem somente substituir relações de emprego que são protegidas por postos de trabalho precários, ao invés de não gerar mais empregos, como deveria. Além disso, tais pesquisadores apontam ainda que dentre as famílias que estão presentes nessas ocupações, os serviços mais contratados na modalidade intermitente seriam os “escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares”, “trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações administrativos”, “vendedores e demonstradores em lojas ou mercados”, “porteiros, guardas e vigias” e “ajudantes de obras civis” (Krein; Oliveira; Filgueiras, 2019).

### 3 METODOLOGIA

O presente trabalho se constitui numa pesquisa de abordagem quantitativa, que, segundo Zamberlan et al. (2014), é capaz de analisar e classificar números, empregando técnicas estatísticas para descrever fenômenos, sendo bastante usada no desenvolvimento de pesquisas no campo social. Quanto aos objetivos, esta pesquisa também se classifica como descritiva e documental, uma vez que busca descrever as características de uma população ou fenômeno e, para isso, valeu-se de fontes secundárias, sendo documentos produzidos por organizações, neste caso, de registros estatísticos (Gil, 2023).

Foram utilizados dados governamentais disponibilizados pelo Ministério do Trabalho do Governo Federal, através do Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo Caged)<sup>1</sup>. O Novo Caged constitui uma das principais fontes estatísticas sociodemográficas do país. Ele é a geração das estatísticas do emprego formal por meio de informações captadas dos sistemas eSocial, Caged e Empregador Web, e que, desde 2020, vem sendo utilizado como ferramenta de acompanhamento do emprego no Brasil. Assim, através do Painel de Informações do Novo Caged, pôde-se consultar as informações a respeito do trabalho intermitente durante o período 2020-2023. Esses dados foram escolhidos pois disponibilizam informações que condizem com o enfoque da pesquisa, além de permitirem realizar comparações quantitativas e temporais a respeito do tema.

Para a delimitação dos dados a respeito da fração jovem brasileira, utilizou-se como referência as considerações utilizadas por Condé (2023) para a compreensão do que se pode classificar como classe trabalhadora jovem. No estudo da autora, foi utilizada a faixa etária de 18 e 24 anos (sendo esta uma das faixas etárias do Painel de Informações do Novo Caged), pois esta faixa etária configura-se como o estrato mais jovem da população que, pela idade, pode ser egressa da educação básica e ter sido impactada pelo processo de profissionalização

---

<sup>1</sup> Para saber mais sobre o Novo Caged, acesse: <http://pdet.mte.gov.br/novo-caged?view=default>

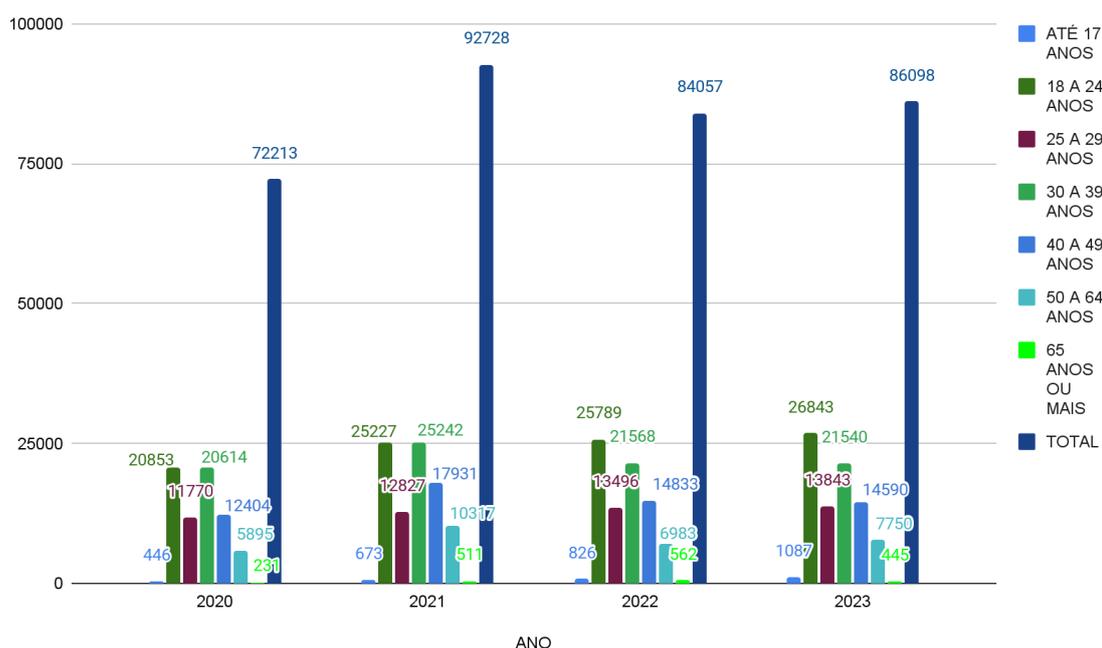
da educação, e é o intervalo etário que mais se repete e coincide nos demais indicadores sociais nacionais sobre o mundo do trabalho juvenil, viabilizando a composição, através dos dados coletados, das características desse grupo etário (Condé, 2023).

Como horizonte temporal, optou-se por analisar o fenômeno nos anos 2020, 2021, 2022 e 2023, tendo em vista que no Painel de Informações do Novo Caged, os dados anuais (de janeiro a dezembro) se mostram completos nesses anos mencionados. Justifica-se a não utilização dos anos 2017, 2018 e 2019 (anos posteriores a Reforma Trabalhista) pois, embora haja dados a respeito da dinâmica do trabalho nesses anos, não há aqueles que especifiquem admissões, desligamentos e saldo na modalidade de trabalho intermitente por faixa etária. Desse modo, após a seleção dos dados, estes foram analisados através de estatística descritiva, a fim de observar e descrever as variações nestes quatro anos, bem como interpretá-las. Tal análise se deu a partir de categorias de análise já estabelecidas pelo Painel de Informações do Novo Caged. Por fim, procurou-se discutir tais dados utilizando da literatura anterior, que trata sobre a precarização do trabalho da população jovem e a ligação que tal condição apresenta com a modalidade de trabalho intermitente, a fim de estabelecer relações entre as características identificadas e como o trabalho pode ser compreendido pelos jovens, ou seja, seu(s) significado(s).

#### 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Primeiramente, foi observado o desenvolvimento do saldo anual de trabalho intermitente, entre os anos de 2020 até 2023, e, conjuntamente, observou-se também o saldo anual de jovens de 18 a 24 anos nesta modalidade. No Gráfico 1 é possível apurar que o grupo etário de 18 a 24 anos durante os anos 2020, 2022 e 2023 foi o mais expressivo, seguido do grupo etário de 30 a 39 anos. Notou-se também que, embora o saldo total de trabalhadores intermitentes tenha apresentado variações ao longo dos anos analisados (apresentando o maior saldo em 2021, com 92.728), o número de trabalhadores entre 18 e 24 anos nesta modalidade aumentou de 20.853 em 2020 para 26.843 em 2023, ou seja, um crescimento de 28,72%. Em média, entre 2020 e 2023, foram cerca de 24,68 mil jovens por ano nesta modalidade de trabalho.

**Gráfico 1** - Saldo anual total de trabalhadores intermitentes e por faixa etária (2020-2023)



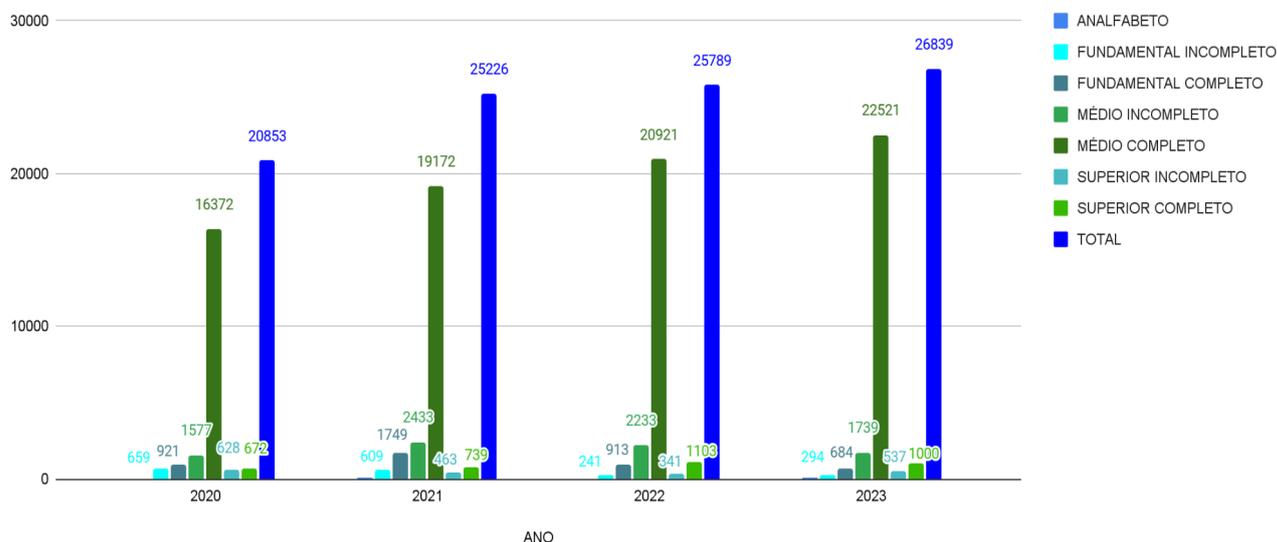
Fonte: elaborado pelos autores com base nos dados do Painel de Informações do Novo Caged.

Percebe-se que, este crescimento em relação ao número de jovens trabalhadores intermitentes condiz com que já fora apontado por Condé (2023) quanto a tendência de aumento que esse grupo etário teria de aderir à modalidade intermitente, uma vez que o número continua a crescer. Associa-se também à precarização precoce em que os jovens, muitas vezes num primeiro emprego, já se inserem, como apontam Moura e Moura (2011), tendo em vista que a modalidade intermitente, para Condé (2023) é sinônimo de precarização.

Para além do perfil etário dos trabalhadores intermitentes, também é possível observar, no Gráfico 2, o saldo por grau de instrução. Analisando os dados dos jovens trabalhadores intermitentes entre 18 e 24 anos, percebe-se que o ensino Médio Completo é o grau de instrução mais representado entre esses trabalhadores, baseado nos dados dos anos de 2020-2023, com uma média de 19.746,5 trabalhadores. Em seguida, com uma diferença significativa, vêm o Médio Incompleto (média de 1.995,5) e o Fundamental Completo (média de 1.066,75).

A presente distribuição sugere que a qualificação mínima exigida para o trabalho intermitente está fortemente ligada à conclusão do ensino médio, mas que o acesso ao ensino superior continua sendo limitado para muitos desses jovens, uma vez que o Superior Completo e o Superior Incompleto, esses dois grupos, mostram um número menor de trabalhadores intermitentes comparado ao ensino médio. Assim, essa limitação pode estar associada às condições socioeconômicas, como apontado por Condé (2023), onde jovens de classes menos favorecidas enfrentam maiores dificuldades para prosseguir seus estudos devido à necessidade imediata de inserção no mercado de trabalho.

**Gráfico 2** - Saldo total de trabalhadores intermitentes e o saldo por grau de instrução de 18 a 24 anos (2020-2023)



Fonte: elaborado pelos autores com base nos dados do Painel de Informações do Novo Caged.

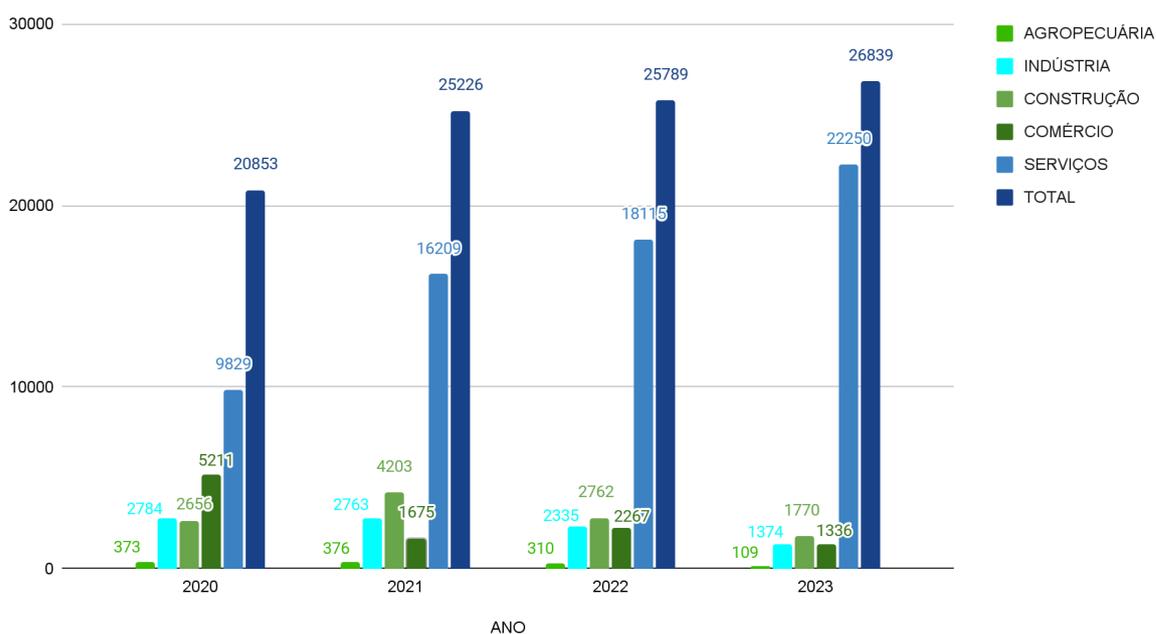
No entanto, com relação à escolaridade no nível de ensino Superior, apresentou-se um aumento ao longo dos anos no Superior Completo subindo de 672 em 2020, para 1000 em 2023. Já o Superior Incompleto indo de 628 em 2020, para 537 em 2023. Nesse sentido, o presente aumento vai ao encontro com Antunes (2014, 2020) que afirma que as novas inovações produtivas e as relações de trabalho contemporâneas estão criando uma precariedade estrutural, portanto, o aumento de trabalhadores intermitentes com escolaridade

superior reflete essa precariedade. Haja visto que, mesmo com maior qualificação, esses jovens não conseguem encontrar empregos formais e estáveis, sendo obrigados a aceitar empregos intermitentes.

Diante disso, os jovens com escolaridade superior, que poderiam ter melhores oportunidades, estão sendo empurrados para essas formas de emprego, indicando uma falta de oportunidades adequadas no mercado formal, assim, esses jovens se inserem em empregos não condizentes com sua qualificação (Moura; Moura, 2011; Condé, 2023), uma vez que temem vivenciar a violência do desemprego já mencionada por Antunes (2000; 2001). Logo, apesar do aumento da inserção dos jovens no nível de ensino Superior, conforme mencionado, ainda assim, através dos dados analisados observa-se que o ensino Médio Completo e Incompleto totaliza cerca de 86.968 jovens intermitentes, enquanto em nível Superior Completo e Incompleto, totaliza-se apenas cerca de 5.483, sendo, portanto, 5,93% dos jovens trabalhadores intermitentes.

Além do exposto, ao observar onde esses trabalhadores se encontram, o ramo de serviços é predominante enquanto local de trabalho dos jovens. O Gráfico 3 sobre o saldo total de trabalhos intermitentes nos Grandes Grupamentos (setores), exhibe tal predominância para o grupo etário de 18 a 24 anos, durante os quatro anos analisados, do setor de serviços como o local de trabalho dos jovens que estão em situação de trabalho intermitente.

**Gráfico 3** - Saldo total de trabalhos intermitentes nos Grandes Grupamentos (setores) (2020-2023)



Fonte: elaborado pelos autores com base nos dados do Painel de Informações do Novo Caged.

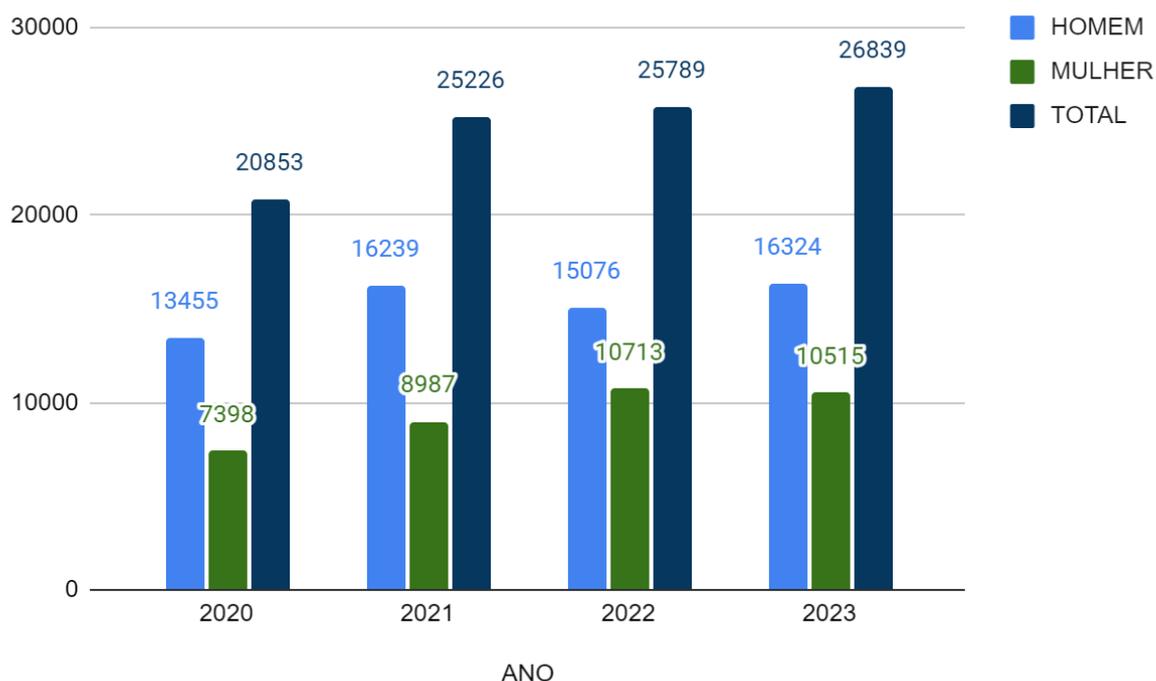
Os dados dispostos pelo Novo Caged permitiram apontar a média do total no ramo de serviços. A média expressa cerca de 16.600 postos de trabalho no ramo de serviços em que se encontra o trabalhador intermitente. O CAGED define o setor de serviços, no Grande Grupamento, os trabalhos de serviços presentes nas áreas de Administração Pública, Comunicação, Inovação, Serviços Domésticos, Atividades Financeiras, Transporte e entre outros. Logo, a média do setor de construção representa o segundo setor com a maior média de postos de trabalhos intermitentes no recorte etário, expressando cerca de 2.847 postos; logo em seguida, o setor de comércio, com 2.622 postos; a indústria com 2.314 postos; e por fim, a agropecuária, com 292 postos.

Esse cenário representa o processo de transformação do trabalho no processo de flexibilização e acumulação flexível (Antunes, 2000; Antunes; Druck, 2015). Em que a mudança no processo produtivo de produção, de um modo de produção fabril para o de serviços, torna-se a estrutura atual dos postos de trabalho na atualidade. Dessa maneira, a média de trabalhos no setor de serviços demonstra essa lógica, na mudança e elevação do setor de serviços ao longo de 2020 a 2023 como maior setor de trabalhos intermitentes.

Soma-se ainda, como apresentado pelos estudos de Krein e Colombi (2019) e Krein, Oliveira e Filgueiras (2019), a reforma trabalhista permite que o setor de serviços utilize do contrato intermitente para o processo de execução do trabalho. Assim, a Reforma garante caminhos para a manutenção do setor de serviços, diante da lógica da acumulação flexível, em utilizar jovens, que buscam o trabalho como alternativa ao desemprego, aos postos de trabalhos intermitentes. Trabalhos esses mediados pela precarização e intensificação da jornada de trabalho.

Ressalta também o recorte de gênero sobre os dados de jovens no perfil etário analisado. O gráfico 4 apresenta o Saldo total de contratação por gênero. Os dados permitem apontar uma média total, no período analisado, do total de contratações de trabalho intermitente, 15.273 foram homens contratados, e 9.403 mulheres contratadas.

**Gráfico 4 - Saldo total de contratação por gênero (2020-2023)**



Fonte: elaborado pelos autores com base nos dados do Painel de Informações do Novo Caged.

Esses números expressam o que a reportagem de Assis (2018) aponta ao olhar a Síntese de Indicadores Sociais do IBGE. Em síntese, o estudo aponta que entre o perfil de 15 a 29 anos, meninas e mulheres que não estudaram, ou concluíram o ensino médio, possuem uma barreira para procurarem postos de trabalhos, sendo o peso do trabalho reprodutivo. O que corrobora com os dados sobre o recorte de gênero apontado no gráfico 4, em que muitos jovens terão que lidar com a situação de, ou testarem postos de trabalhos, ou não participarem da busca por trabalho para exercer o trabalho doméstico em seus lares. Contudo, Antunes (2020) expressa que a aderência ao trabalho intermitente, por exemplo, seria a busca por alternativas a situações econômicas, como o desemprego, a dívida, e/ou sociais, como

questões familiares. Assim, o trabalho intermitente se torna um caminho possível frente aos cenários conflitantes, a exemplo daqueles que os jovens já têm em suas realidades, mas também como sentido de emancipação e independência, para poder enfrentar suas condições sociais e/ou econômicas e superá-las.

Desta forma, os dados presentes nos gráficos com base nas informações da plataforma Novo Caged nos apontam características dos últimos quatro anos, sobre como os jovens estão sendo inseridos no mercado de trabalho. Um dos caminhos é o trabalho intermitente que surge em um contexto de pós-reforma, cuja finalidade é de mudança organizacional do mercado de trabalho e contratações, mas também, se coloca como uma forma de manutenção do sistema flexível de produção, em que os jovens, frente ao processo de aumento do desemprego sistêmico, redução de trabalhos formais e o surgimento de trabalhos plataformizados (Antunes, 2020; Sousa; Pochmann; Bonone, 2021) veem como saída. Dessa maneira, é oportuno evidenciar que esse movimento identificado e que pode-se considerar como recente, reflete também implicações das reformas estabelecidas no Brasil nos últimos anos, além da Reforma Trabalhista de 2017. A Reforma da Previdência e a Reforma do Ensino Médio corroboram na forma como os jovens, principalmente aqueles entre 18 e 24 anos, irão lidar com um cenário de possível desemprego e também como estão enxergando o trabalho hoje, moldando, portanto, a concepção e o sentido do trabalho para estes sujeitos.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo teve como objetivo geral analisar o desenvolvimento do trabalho intermitente, relacionado a parcela jovem ocupada nessa modalidade. Especificamente objetivou-se: identificar os aspectos que caracterizam o atual cenário de trabalho dos jovens na modalidade intermitente e indicar quais os desdobramentos que este cenário pode produzir na forma dos jovens atribuírem sentido ao trabalho. Para isso foram analisados os dados produzidos e disponibilizados no Portal do Fundo do Amparo ao Trabalhador do Ministério do Trabalho e Emprego do Governo Federal, através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Os dados, referem-se à modalidade de trabalho intermitente, observando o recorte temporal de 2020 a 2023.

Foi possível observar, a partir dos dados, que o grupo etário de 18 a 24 anos predomina o número de trabalhadores intermitentes em comparação aos demais grupos etários, apresentando um aumento em todos os anos analisados. Além disso, o perfil destes jovens trabalhadores intermitentes é composto por sujeitos do sexo masculino, majoritariamente instruídos até o ensino médio (completo), e que estão ocupados no grupo de prestadores de serviços.

Dessa forma, percebe-se que os jovens brasileiros, em sua maioria, que formam o trabalho intermitente, têm a continuidade escolar como uma prioridade secundária, uma vez que necessitam da inserção precoce no mercado de trabalho, a fim de contribuir na renda de suas casas e pela necessidade de sobrevivência. Além disso, a tendência de aumento de trabalhadores intermitentes com formação de nível superior nos últimos anos indica uma precarização no mercado de trabalho, onde jovens qualificados se veem obrigados a aceitar empregos intermitentes, muitas vezes não relacionados a sua formação, devido à ausência de trabalhos formais e estáveis. Assim, a inserção desse grupo pode levar ao sentimento de frustração, afetando negativamente a percepção de trabalho como fonte identitária e de realização, bem como impactar a saúde psíquica desses jovens trabalhadores, que merece ser melhor estudada.

Este contexto do trabalho intermitente caminha com os preceitos do modelo de produção vigente, que se organiza mundialmente a partir da flexibilidade do trabalho e da precarização. Tais preceitos nortearam a Reforma Trabalhista de 2017 que, buscando atender tais padrões de organização do trabalho, principalmente para o mercado de trabalho, outorgou

formas de contratos precários e intensivos. Desse modo, embora a intenção da reforma tenha sido de gerar mais empregos e, conseqüentemente, reduzir o desemprego no país, o que se vê aqui, principalmente quanto aos jovens, é uma crescente situação de precarização do trabalho, uma vez que preferem estarem inseridos nesses tipos de trabalho do que ficarem desempregados.

O processo de intensificação da produtividade e da precarização do trabalho, exigindo cada vez mais trabalhadores jovens que tenham facilidade de se adequarem a essa dinâmica resulta na falta de garantias em que esta modalidade está sustentada, fazendo com que estes jovens, para além da insegurança, estejam sujeitos a falta de perspectivas quanto às etapas seguintes da vida. Logo, mesmo evidenciando a crescente precarização do trabalho de jovens e suas conseqüências, este estudo se limita em observar apenas o desenvolvimento temporal do número de trabalhadores jovens na modalidade intermitente, a fim de analisar os efeitos que o movimento reformista que se deu no Brasil a partir de 2016 pode provocar no mercado de trabalho e na forma como os jovens estão ou estarão, no futuro, atribuindo sentidos ao trabalho.

Enquanto lacunas desta pesquisa, entendeu-se que os dados do Novo Caged são limitantes e não permitem averiguar o impacto da pandemia de COVID-19 no trabalho intermitente jovem, pois não há como comparar o período pré-pandêmico e pós-pandêmico, dado a ausência de dados segmentados ao grupo etário de 18 a 24 anos durante os anos de 2017 a 2019. Além disso, este trabalho também não foi a campo, o que não permitiu a obtenção de dados qualitativos, que poderiam ser viabilizados por meio de entrevistas com esses jovens. Por fim, espera-se também que os dados que discriminam o número de trabalhadores intermitentes por faixa etária estejam disponibilizados num horizonte temporal maior (desde 2017, por exemplo), para que seja possível, em estudos futuros, a observação e análise do seu desenvolvimento desde o ano em que a reforma entrou em vigência.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. São Paulo: Ed. Brasiliense, 1994.
- ALVES, G. O Minotauro Brasileiro. Reforma Trabalhista e desenvolvimento histórico do capitalismo no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n.51, p. 97-108, 2017.
- ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, v. 18, n. 33, p. 19-40, 2015.
- ANTUNES, R. As formas da violência no trabalho e seus significados. In: SILVA, J., LIMA, R. e ROSSO, S. (Orgs). **Violência e trabalho no Brasil**. Goiânia: Ed. UFG, 2001. p. 20-35.
- \_\_\_\_\_. **Desenhando a nova morfologia do trabalho no Brasil**. Estudos Avançados, [S. l.], v. 28, n. 81, p. 39-53, 2014.
- \_\_\_\_\_. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2008, p. 53.
- \_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, SP: Boitempo, 2000.
- \_\_\_\_\_. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 13-28.
- ARAÚJO, E.; GALETE, R.; CALDARELLI, C. E. Structural Change, Labor Market and Employment in Brazil after the 2017 Labor Market Reform. **PANOECONOMICUS**, v. 70, p. 627-645, 2023
- ASSIS, C. **Tarefas domésticas e de cuidado são principal impedimento para mulheres jovens estudarem e trabalharem fora de casa**. 2018. Disponível em: <https://www.generonumero.media/reportagens/tarefas-domesticas-e-de-cuidado-sao-principal-impedimento-para-mulheres-jovens-estudarem-e-trabalharem-fora-de-casa/> Acesso em: 26 jun. 2024.

BRASIL. Lei n 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da União**, Brasília, 2017.

CAETANO, M. R.; SCHERER, R. P. Evasão escolar e o direito à educação no ensino médio. **Criar Educação - Revista UNESC**, Criciúma, v. 12, nº1, 2023.

CARVALHO, S. S. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Mercado de Trabalho**, 2017.

CARVALHO, C. O. Da concessão à flexibilização de direitos: perspectiva histórica da legislação trabalhista no Brasil. 2019. 169f. Dissertação (Mestrado em Gestão Pública e Sociedade) – Universidade Federal de Alfenas, UNIFAL, Varginha, 2019. Disponível em: <https://bdtd.unifal-mg.edu.br:8443/handle/tede/1591>. Acesso em 17 jan. 2022.

CONDÉ, A. A. S.. **Educação e mundo do trabalho juvenil no Brasil: das formas de precarização dos jovens trabalhadores e sua formação no ensino médio, de 2016 a 2022**. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2023.

\_\_\_\_\_. **Juventude e educação: os sentidos do ensino médio na periferia do Distrito Federal**. 2017. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2017.

CUSTÓDIO, A. V.; MACHADO, A. R. S. Os reflexos da reforma trabalhista na proteção contra a exploração do trabalho de crianças e adolescentes. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, ano 9, nº 6, p. 95-142, 2023.

ENRIQUEZ, E. Instituições, poder e desconhecimento. In: ARAÚJO, J. N. G.; CARRETEIRO, T. **Cenários sociais e abordagem clínica**. São Paulo: Escuta; Belo Horizonte: Fumec, 2001.

FILGUEIRAS, V. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**, 2019.

FRAGA, P. C. P. Política, isolamento e solidão: práticas sociais na produção da violência contra jovens. In: SALES, M. A.; MATOS, M. C.; LEAL, M. C. (Orgs.). **Política social, família e juventude: uma questão de direitos**. São Paulo: Cortez, 2008. p. 81-103.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, v. 35, p. 229-248, 2010.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 7. ed. [2ª Reimp.] – Barueri [SP]: Atlas, 2023.

GLANZNER, C.; OLSCHOWSKY, A.; KANTORSKI, L. O trabalho como fonte de prazer: avaliação da equipe de um Centro de Atenção Psicossocial. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 45, n. 3, p. 716-721, 2011.

GOIS, J. C. S.. **Os fundamentos do trabalho em marx**: considerações acerca do trabalho produtivo e do trabalho improdutivo. In: Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Políticas Sociais, 2015, Florianópolis. Anais do Seminário Nacional de Serviço Social, Trabalho e Políticas Sociais, 2015.

JUNIOR, S. D. G.; SILVA, E. B. A “reforma” trabalhista brasileira em questão: reflexões contemporâneas em contexto de precarização social do trabalho. **Farol-Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 7, n. 18, p. 117-163, 2020.

KREIN, J. D.; COLOMBI, A. P. F. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educação & Sociedade**, v. 40, 2019.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras; FILGUEIRAS, Vitor Araújo. Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. **Campinas: REMIR/Curt Nimuendajú**, 2019.

LEONE, E.; TEIXEIRA, M.; BALTAR, P. Impactos da Reforma Trabalhista sobre o mercado de trabalho. In: KREIN, José Dari; MANZANO, Marcelo; TEIXEIRA, Marilane Oliveira; LEMOS, Patrícia Rocha (Orgs.). **O trabalho pós-reforma trabalhista**, volume 1. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

- LUKÁCS, G. **Para uma ontologia do ser social**. São Paulo: Boitempo, 2013.
- MACHADO, F. S. K.; GIONGO, C. R.; MENDES, J. M. R. Terceirização e Precarização do Trabalho: uma questão de sofrimento social. **Revista Psicologia Política**, v. 16, n. 36, p. 227-240, 2016.
- MATOS, R. A. et al. A reforma trabalhista e seus impactos nos direitos dos trabalhadores. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, v. 11, n. 2, p. 149-158, 2019.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO. PDET - Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho. **Novo CAGED**. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/novo-caged>>. Acesso em: 01 de fev. de 2024.
- MOCELIN, C. E.; GUIMARÃES, G. T. D. Reforma trabalhista brasileira e trabalho intermitente: uma análise de discurso. **Anais do Encontro Internacional e Nacional de Política Social**, v. 1, n. 1, 2019.
- MOURA, B. A.; MOURA, L. B. A. REFLEXÕES TEÓRCAS ACERCA DAS INCERTEZAS E DA PRECARIZAÇÃO DO INGRESSO DO JOVENS NO MERCADO DE TRABALHO. **Emblemas**, v. 8, n. 1, 2011.
- PIALARISSI, R. Precarização do trabalho. **Revista de Administração em Saúde**, v. 17, n. 66, 2017.
- OLIVEIRA, R. Precarização do trabalho: a funcionalidade da educação profissional. **Rev. Diálogo Educ.**, Curitiba, v. 15, n. 44, p. 245 - 266, 2015.
- RIBEIRO, C.; LEDA, D. O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 2, 2004.
- SACHUK, M. I.; ARAÚJO, R. R. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.
- SCHIAVI, M. A reforma trabalhista e o processo do trabalho. São Paulo: **LTr**, 2017.
- SILVA, I. T. da et al. O novo ensino médio no respaldo liberal: uma consolidação dos princípios mundializados nas políticas educacionais no estado brasileiro contemporâneo. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, SP, v. 22, p. 1-17, 2022. Disponível em: <<https://bityli.com/yhZQOq>>. Acesso em: 20 de junho de 2024.
- SOUSA, E. J. S; POCHMANN, M; BONONE, L. M. Juventude e trabalho plataformizado no brasil:juventude indicando tendências. **Revista Ciências do Trabalho**, v. 1, n. 20, 2021.
- SOUZA, C. DE.; PAIVA, I. L. DE. Faces da juventude brasileira: entre o ideal e o real. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 17, n. 3, p. 353–360, 2012.
- VIAPIANA, V.; GOMES, R.; E ALBUQUERQUE, G. Adoecimento psíquico na sociedade contemporânea: notas conceituais da teoria da determinação social do processo saúde-doença. **Saúde em Debate**, v. 42, n. 4, p. 175-186, 2018.
- ZAMBERLAN, Luciano et al. Pesquisa em ciências sociais aplicadas. In: **Pesquisa em ciências sociais aplicadas**. 2014. p. 208-208.