



FACULDADE BAIANA DE DIREITO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

MARIA MONTALVÃO GIUDICE TORRES

**TRABALHO INTERMITENTE: CONTRATO FLEXÍVEL OU
EFETIVO PREJUÍZO AO TRABALHADOR? UMA ANÁLISE
DA NOVA MODALIDADE CONTRATUAL TRAZIDA PELA LEI
13.467/17 À LUZ DO TRABALHO DECENTE**

Salvador
2018

MARIA MONTALVÃO GIUDICE TORRES

**TRABALHO INTERMITENTE: CONTRATO FLEXÍVEL OU
EFETIVO PREJUÍZO AO TRABALHADOR? UMA ANÁLISE
DA NOVA MODALIDADE CONTRATUAL TRAZIDA PELA LEI
13.467/17 À LUZ DO TRABALHO DECENTE**

Monografia apresentada ao curso de graduação
em Direito, Faculdade Baiana de Direito, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Adriana Wyzykowski

Salvador
2018

TERMO DE APROVAÇÃO

MARIA MONTALVÃO GIUDICE TORRES

TRABALHO INTERMITENTE: CONTRATO FLEXÍVEL OU EFETIVO PREJUÍZO AO TRABALHADOR? UMA ANÁLISE DA NOVA MODALIDADE CONTRATUAL TRAZIDA PELA LEI 13.467/17 À LUZ DO TRABALHO DECENTE

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, Faculdade Baiana de Direito, pela seguinte banca examinadora:

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Nome: _____

Titulação e instituição: _____

Salvador, ____/____/ 2018.

Aos meus pais e à minha irmã, por me permitirem acreditar na possibilidade de transformar os meus sonhos em realidade.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente agradeço a Deus, meu Pai Celestial. Após Ele, agradeço à minha família, aos meus pais, minha irmã e avó, que não mediram esforços em me ajudar, me amar e apoiar quando as coisas pareceram difíceis.

Agradeço aos mestres, principalmente àqueles que ocuparam as cadeiras de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na minha formação: Adriana Wyzykowski, minha orientadora, André Pessoa e Josaphat Marinho, que me apresentaram a este caminho e a essa disciplina pela qual eu me apaixonei ao longo da graduação.

Por fim, agradeço aos amigos que estiveram ao meu lado, auxiliando e incentivando, em especial a Rafael Medeiros, Ingrid Bastos, Isabela Isis, Alessandra Ribeiro e Felipe Borges.

RESUMO

A presente pesquisa tem como pressuposto a valorização do conceito de trabalho decente construído pela OIT como base para o entendimento dos desdobramentos jurídicos a respeito da nova modalidade contratual de trabalho, o trabalho intermitente. Para isso, em um primeiro momento, é analisado a construção normativa da OIT com fundamento nos direitos de igualdade, liberdade, segurança e meio ambiente do trabalho sadio, como componentes indispensáveis para a obtenção de um trabalho decente. Em oposição a definição supracitada, fez-se indispensável discorrer sobre o trabalho degradante e suas características. Em seguida, a pesquisa se propõe a examinar especificamente o instituto do trabalho intermitente, bem como as suas consequências jurídicas e sociais. É realizada a caracterização de tal modalidade contratual através da jornada variável como fator determinante, além de se propor a diferenciar o instituto destacado com o trabalho em tempo parcial. É dedicado um momento para discorrer acerca da regulamentação do trabalho intermitente especificamente no ordenamento jurídico brasileiro, principalmente por conta da sua tipificação com a Lei 13.467/17, de forma que serão abordados traços como o momento de contratação, o respeito ao salário mínimo hora, as hipóteses de convocação e recusa, bem como as verbas trabalhistas e questões previdenciárias. Por fim, a pesquisa se propõe a debater se o trabalho intermitente inaugurado pela reforma trabalhista seria apto a se enquadrar no objetivo de trabalho decente proposto pela OIT. Para se obter respostas a tal questionamento fez-se necessário tecer comentários acerca dos conceitos de precarização, desregulamentação e flexibilização, e avaliar a relação de tais definições com o novo instituto.

Palavras-chave: trabalho intermitente; trabalho decente; OIT; direitos sociais; reforma trabalhista.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANTD	Agenda Nacional de Trabalho Decente
art.	artigo
CAE	Comissão de Assuntos Econômicos
CAS	Comissão de Assuntos Sociais
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal da República
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
GTI	Grupo de Trabalho Interministerial
GTT	Grupo Técnico Tripartite
MP	Medida Provisória
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PNETD	Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 O TRABALHO DECENTE E A OIT	13
2.1 O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE TRAZIDO PELA OIT	14
2.1.1 Promoção do Trabalho Decente no Brasil	16
2.2 OS PILARES DO TRABALHO DECENTE	19
2.2.1 A promoção dos direitos fundamentais no trabalho: igualdade, liberdade, segurança e meio ambiente de trabalho sadio	21
2.2.2 O emprego digno	24
2.2.3 Proteção social	25
2.2.4 Fortalecimento do tripartismo e do diálogo social	27
2.3 A NOÇÃO DE TRABALHO DECENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	29
2.4 CRÍTICAS AO CONCEITO TRAZIDO PELA OIT ACERCA DO TRABALHO DECENTE	31
2.5 A CONTRAPOSIÇÃO AO TRABALHO DECENTE: O TRABALHO DEGRADANTE	33
2.5.1 Conceito e terminologia do trabalho degradante	34
2.5.2 Características do trabalho degradante	35
3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	38
3.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS	40
3.2 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE	41
3.2.1 A jornada variável como fator de caracterização do trabalho intermitente	43
3.2.2 Diferenças entre trabalho intermitente e trabalho em tempo parcial	46
3.3 A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL	48
3.3.1. Análise da aprovação da lei 13.467/17 e o contexto político social do período	50
3.3.1.1 A MP 808/17 e o trabalho intermitente	52
3.4 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL	53

3.4.1 O momento da contratação	53
3.4.2 O respeito ao salário mínimo hora	54
3.4.3 Convocações e recusa	55
3.4.4 Verbas trabalhistas e a questão previdenciária	56
3.5 O CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE E A SUA VISÃO NO DIREITO COMPARADO	57
4 A BUSCA DE UM MODELO DE TRABALHO PAUTADO NO TRABALHO DECENTE: SERIA O TRABALHO INTERMITENTE APTO A CONSAGRAR ESTE MODELO?	59
4.1 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO COMO UM ÓBICE PARA A CONSAGRAÇÃO DO TRABALHO DECENTE	60
4.1.1 Conceito de precarização	61
4.1.2 Precarização, desregulamentação e flexibilização	63
4.2 A PRECARIZAÇÃO LABORAL E O TRABALHO INTERMITENTE	65
4.2.1 Como o trabalho intermitente promove a precarização laboral?	66
4.2.2 O mito que envolve o trabalho intermitente: o aumento de empregos e os dados estatísticos do período	67
4.2.3 Desregulamentação e precarização são condições para existência do emprego?	70
4.3 UM MODELO DE TRABALHO BASEADO NO DECENTE	71
4.3.1 Criação de empregos de qualidade para homens e mulheres	73
4.3.2 Respeito aos direitos fundamentais	74
4.3.3 A extensão da proteção social e a valorização do trabalho humano	75
4.3.4 Proteção e fortalecimento do diálogo social	77
4.4 O TRABALHO INTERMITENTE PROMOVE UM MODELO BASEADO NO TRABALHO DECENTE?	78
5 CONCLUSÃO	81
REFERÊNCIAS	84

1 INTRODUÇÃO

A priori, cumpre esclarecer que deverá ser entendido como trabalho decente aquele em que as relações entre os trabalhadores e os empregadores estão efetivamente regulamentadas em lei, tomando como referência os direitos e garantias fundamentais do trabalho, tanto na sua dimensão quantitativa, quanto na qualitativa.

Desta forma, além de proporcionar um enfrentamento ao problema do desemprego, o trabalho decente atua como agente persecuidor da superação de modalidades de trabalho insuficientes à superação da pobreza do indivíduo e da sua família, dando ao trabalhador condições de crescer economicamente, pois o trabalho relaciona-se com o desenvolvimento social e econômico do empregado.

Conforme preceitua a Organização Internacional do Trabalho, a ideia de trabalho decente se pauta na prevalência do labor adequadamente remunerado, de modo a permitir condições minimamente aceitáveis, garantindo ao empregado, direitos sociais constitucionalmente previstos, tais como a liberdade, equidade e segurança, possibilitando assim, o exercício de uma vida digna.

Desta forma, esta modalidade de trabalho deve se sustentar em quatro pilares estratégicos: respeito às normas internacionais do trabalho, os seus princípios e direitos fundamentais, a promoção de empregos de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social, como será demonstrado nesta pesquisa.

Por sua vez, para determinar o que de fato é um trabalho decente esta pesquisa passará pelos conceitos de trabalho degradante e de precarização, considerando degradante o labor que violar os Direitos Humanos, tendo como elemento principal para sua configuração a agressão à dignidade do trabalhador, serão aqueles serviços exercidos em condições precárias.

Nesta senda, o trabalho tido como intermitente é definido como aquele em que há subordinação marcada por eventualidade, uma vez que, se caracteriza principalmente pelo exercício do trabalho ou serviço, através de um chamamento por parte do empregador e do aceite por parte do empregado.

Todavia, entendeu o legislador pela inexistência de continuidade, ensejando na alternância entre os períodos de efetiva prestação de serviço, o que desperta, uma

grande insegurança jurídica ao empregado, que neste trabalho monográfico será analisada e dimensionada no que se refere aos prejuízos relativos ao empregado.

Isto posto, o presente trabalho se propõe a questionar o caráter decente da modalidade de trabalho intermitente. Buscando definir se o trabalho mediante contrato intermitente é uma forma flexível de contratação ou se o mesmo em verdade estaria ferindo o conceito de trabalho decente desenvolvido pela OIT.

Para tanto, no primeiro capítulo, será realizada inicialmente uma análise quanto ao trabalho decente em si, conceituando-o conforme preceitos da Organização Internacional do Trabalho. Após, será traçado um breve paralelo sobre a sua promoção no Brasil e os seus pilares, além da análise da promoção dos direitos fundamentais no trabalho, quais sejam, a igualdade, liberdade, segurança e meio ambiente de trabalho sadio; o emprego digno a proteção social; e o fortalecimento do tripartismo e do diálogo com social.

Posteriormente, será analisada a noção de trabalho decente no ordenamento brasileiro, bem como as críticas ao conceito trazido pela OIT, finalizando com a contraposição que o trabalho degradante realizado em face do trabalho decente, traçando seu conceito e características.

O segundo capítulo será responsável por discorrer a respeito do contrato de trabalho intermitente em si, que passa a ser um contrato típico com o advento da Lei 13.467/17, estabelecendo seu conceito e características, bem como a sua caracterização, a partir da jornada variável como principal fator.

Depois, serão discutidas as diferenças entre trabalho intermitente e trabalho em tempo parcial, a regulamentação do trabalho intermitente no Brasil, passando pelo estudo da aprovação da lei 13.467/17, o contexto político social do período de aprovação e a MP 808/17, bem como o encerramento da sua vigência.

Ao final, serão esclarecidas as características, como o momento da contratação, respeito ao salário mínimo hora, convocações e recusa trabalhistas e a questão previdenciária, terminando com o conceito do trabalho intermitente e sua visão a partir da comparação com o modelo de contrato intermitente existente na Espanha e no Reino Unido.

No último capítulo, será questionado o caráter decente do modelo de trabalho intermitente, a partir da sua precarização, desregulamentação e flexibilização, adentrando mais afundo nas consequências dessa precarização para o empregado.

Por fim, será um modelo de trabalho intermitente baseado no decente, como forma de propiciar a criação de mais empregos, com respeito aos direitos fundamentais, extensão da proteção social e a valorização do trabalho humano e proteção e fortalecimento do diálogo social? Quando, após concluído, poderá se concluir se o trabalho intermitente promove um modelo baseado no trabalho decente ou não.

2 O TRABALHO DECENTE E A OIT

A Organização Internacional do Trabalho é uma pessoa jurídica de direito público internacional. A OIT, como é conhecida, é uma associação entre Estados que se obrigam a observar normas e direcionamentos constitucionais, bem como as convenções pelos países assinantes ratificadas.

A OIT, criada em 1919 através do Tratado de Versalhes, busca desde o seu início a justiça social e a universalização de princípios norteadores, consagrados como normas fundamentais para o Direito do Trabalho, tendo como objetivo o progresso econômico e material, através da segurança econômica e dos valores sociais.¹

Esta organização é agência da Nações Unidas que tem como principal objetivo promover oportunidades de acesso a um trabalho decente que seja capaz de levar a população a uma condição digna de vida, com segurança e liberdade.²

No ano de 1944 a Declaração da Filadélfia foi incorporada à OIT e, desta forma, trouxe princípios considerados por Luiz Eduardo Ghunter, como fundamentais aos direitos trabalhistas. Na Conferência Internacional do Trabalho foi reafirmada a necessidade de entender o trabalho como algo diferente de mercadoria, desta forma foi possível ver a ideal de caráter humanizado no próprio ato de trabalhar, pois este ultrapassa o limite mercantil, demonstrando uma faísca do que viria a ser um trabalho humanizado e o conceito trabalho decente.³

A década de 1990 foi marcada por um novo cenário de atuação da OIT, em 04 de março de 1999 Juan Somavia, ao assumir a direção geral da OIT, abordou a importância do trabalho decente, sendo este um objetivo estratégico, destacando-o como ferramenta para a superação da pobreza. Durante o seu período como Diretor entendeu que o trabalho decente seria uma resposta a própria globalização, para que através dele fosse alcançada uma globalização equitativa.⁴

¹ SÜSSEKIND, Arnaldo: **Curso de Direito do Trabalho**. 3ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 63-65.

² ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O trabalho decente como direito humano e fundamental**. Disponível em: <<http://biblioteca.mppa.mp.br/phi82/capas/revista7.pdf>>. Acesso em 12 mai. 2018.

³ GUNTHER; Luiz Eduardo. O Trabalho Decente na Perspectiva do Direito Internacional do Trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v.29, n° 337, jul. de 2017, p. 09-13.

⁴ OIT. **Juan Somavia elegido para un nuevo período como Director General de la OIT**. Disponível em: < http://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_BAI_NEWS_6/lang--es/index.htm>. Acesso em 01 set. 2018.

2.1 O CONCEITO DE TRABALHO DECENTE TRAZIDO PELA OIT

Designado em 1999 pela OIT, o trabalho decente sintetiza a sua a ideia de promover oportunidades às pessoas para que possuam um trabalho produtivo e de qualidade pautado na liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Para Luiz Eduardo Gunther⁵, o Trabalho Decente constitui um marco para a história do Direito Trabalhista, bem como na história da humanidade. Para ele, a expressão Trabalho Decente refere-se ao topo da evolução a qual a OIT está se dedicando desde 1919.

Buscando viabilizar que a globalização mundial ocorresse de forma justa, de forma a favorecer a inclusão social, a OIT trouxe o trabalho ideal para homens e mulheres. Desta forma, fora constituída uma Comissão Mundial sobre a dimensão social da citada globalização, convertendo a ideia de trabalho decente em objetivo global, através do relatório final redigido em 2004.

O Trabalho Decente poderá ser implementado no momento em que os direitos fundamentais da seara trabalhista sejam aplicados. É possível compreender isso quando a OIT reconhece como fundamento desta espécie de trabalho a importância da dignidade pessoa, da estabilidade familiar e do crescimento econômico.

Sendo assim, o trabalho decente é, um instrumento de extrema importância para a superação da pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia da governabilidade democrática e também para o desenvolvimento sustentável. Este conceito é central para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, principalmente o desenvolvimento econômico de forma inclusiva e sustentável.⁶

Entende-se que o trabalho decente é aquele no qual as relações entre os trabalhadores e os empregadores estão regulamentadas por lei, principalmente pautado nos direitos fundamentais do trabalho, integrando portanto a dimensão quantitativa e qualitativa do emprego, além do enfrentamento do desemprego,

⁵ GUNTHER; Luiz Eduardo. O Trabalho Decente na Perspectiva do Direito Internacional do Trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v.29, nº 337, jul. 2017, p. 32-35.

⁶ OIT. **Trabalho Decente**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>>. Acesso em 27 mai. 2018.

perseguir a superação de formas de trabalho que são insuficientes para que o indivíduo e a sua família superem a situação de pobreza, bem como o fim dos empregos que baseiam-se em atividades insalubres, perigosas, degradantes ou inseguras.

Para a Organização Internacional do Trabalho, a modalidade de trabalho decente consiste em um trabalho que é adequadamente remunerado, pautado em condições de liberdade, equidade e segurança, sendo capaz de exercer garantia à uma vida digna, que é o que a OIT busca internacionalmente⁷.

Sendo assim, trabalho decente é ponto de encontro de quatro objetivos estratégicos da OIT, são eles:

O respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social.⁸

Na Resolução final da Assembleia Geral da ONU, em seu parágrafo 47, de setembro de 2005, os chefes de Estado e de Governo sintetizaram o Trabalho Decente como uma meta nacional e internacional:

Apoiamos firmemente uma globalização justa e resolvemos fazer com que os objetivos do emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos, especialmente para as mulheres e os jovens, sejam uma meta fundamental das nossas políticas nacionais e internacionais e de nossas estratégias nacionais de desenvolvimento, incluindo as estratégias de redução da pobreza, como parte de nossos esforços para atingir os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.⁹

Faz-se necessário compreender que o trabalho decente é um compromisso mundial, primando pela sua implementação, visando especialmente mulheres e jovens, para que através deste sejam alcançados os Objetivos de Desenvolvimento do Milênio.

O trabalho é, portanto, um fator de dignidade, em todos os aspectos da vida de um ser humano. Desta forma, é preciso que o trabalho decente seja um direito humano e fundamental ao trabalhador. Para Rúbia Zanotelli de Alvarenga, é através do trabalho

⁷ OIT. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2018.

⁸ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O trabalho decente como direito humano e fundamental**. Disponível em: <<http://biblioteca.mppa.mp.br/phl82/capas/revista7.pdf>>. Acesso em 12 maio 2018.

⁹ *Ibidem*, *loc.cit.*

decente que a pessoa irá satisfazer por completo o desenvolvimento de sua potencialidade, tendo o seu acesso garantido à bens materiais e ao bem-estar em sua vida, não só profissional, como também na pessoal.¹⁰

O trabalho decente funciona como uma tentativa de realizar a integração de objetivos sociais e econômicos, de forma a reunir as dimensões: de direitos do trabalho, segurança, representação e o emprego. Para OIT, a diferença entre o conceito de trabalho decente e os conceitos de emprego de qualidade, é o fato de que o trabalho decente é acrescido pelo caráter normativo, a segurança, e a participação, além da dimensão econômica.¹¹

2.1.1 Promoção do Trabalho Decente no Brasil

O trabalho Decente é um elemento essencial para o bem-estar social, tornando viável os avanços socioeconômicos. Por este motivo foi desenvolvida a Agenda Internacional do Trabalho Decente, fomentando e auxiliando o desenvolvimento de projetos nacionais e programas no âmbito trabalhista relacionados ao próprio Estado. Assim, cada país (incluindo o Brasil), poderá realizar o desenvolvimento de políticas públicas de forma específicas que visem garantir o desenvolvimento trabalhista pautado nos princípios anteriormente citados, em plenas condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade.¹²

Para entender o tamanho do desafio da promoção do trabalho decente no Brasil (assim como em outros países da América Latina), é necessário observar o processo de exclusão social de uma perspectiva histórica, verificar algumas das principais transformações recentes no mundo do trabalho e examinar a dimensão dos problemas mais graves relacionados com a situação ocupacional da população mais vulnerável. Por outro lado, é preciso identificar os programas da OIT relacionados ao tema, buscando destacar seus limites e suas possibilidades.¹³

¹⁰ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O trabalho decente como direito humano e fundamental**. Disponível em: <<http://biblioteca.mppa.mp.br/phl82/capas/revista7.pdf>>. Acesso em 12 mai. 2018.

¹¹ OIT. **Uma década de promoção de Trabalho Decente no Brasil**. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/publication/wcms_467352.pdf>. Acesso em 01 set. 2018.

¹² GUNTHER; Luiz Eduardo. O Trabalho Decente na Perspectiva do Direito Internacional do Trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v.29, n° 337, jul. de 2017, p. 35.

¹³ PRONI, Marcelo Weishaupt; ROCHA, Taíssa Tamarindo da. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista da ABET**, v.9, n.1/2010. São Paulo: 2010. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/15486/8849>>. Acesso em 12 ago. 2018.

A promoção do Trabalho Decente é considerada uma prioridade política do Governo brasileiro. Esta prioridade fora definida em conferências e reuniões internacionais, as quais o Brasil participou, tendo todas grande importância perante o cenário trabalhista.

Dentre estas destacaram-se: a Conferência Regional de Agenda Nacional de Trabalho Decente 6 Emprego do Mercosul (Buenos Aires, abril de 2004), a XIII e a XIV Conferências Interamericanas de Ministros do Trabalho da Organização dos Estados Americanos (OEA) – Salvador, setembro de 2003, e Cidade do México, setembro de 2005 –, a Assembléia Geral das Nações Unidas (ONU) – Nova York, setembro de 2005 – e a IV Cúpula das Américas – Mar del Plata, novembro de 2005.¹⁴

Nesse cenário, surge a ideia de Trabalho decente e sustentável para uma vida digna, pela OIT, onde há necessidade de combinação entre Trabalho, Vida Pessoal e Vida Familiar. A Organização Internacional do Trabalho entende que conciliação entre o trabalho e a vida pessoal é um dos requisitos para admitir que o trabalho realizado é um trabalho decente.¹⁵

De acordo com as informações da OIT¹⁶, em 2003, o então presidente Luiz Inácio Lula da Silva, visitou a sede da OIT em Genebra e assinou, com o Diretor Geral da OIT Juan Somavia, o Memorando de Entendimento que previa a instalação de um Programa de Cooperação Técnica que possuía como objetivo construir uma Agenda Nacional de Trabalho Decente no Brasil, iniciando a partir desse ponto uma série de eventos para que o programa fosse instaurado.

Após a formalização do compromisso, fora iniciado uma discussão do conceito, entre os constituintes tripartites da OIT no país. Neste mesmo período ocorreram reuniões técnicas a fim de analisar os déficits de trabalho decentes nos eixos de emprego e proteção social. Foram fortalecidos os planejamentos de cooperação técnica que já eram desenvolvidos pela própria OIT no Brasil, como o caso do projeto de erradicação do trabalho infantil.

¹⁴ PRONI, Marcelo Weishaupt; ROCHA, Taíssa Tamarindo da. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista da ABET**, v.9, n.1/2010. São Paulo: 2010. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/15486/8849>>. Acesso em 12 ago. 2018.

¹⁵ OIT. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil**. 2009. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/pub/perfil_do_trabalho_decente_301.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2018, p. 33.

¹⁶ OIT; ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf>. Acesso em: 07 set. 2018, p. 14.

No ano de 2006, a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD) foi lançada pelo Ministro do Trabalho e Emprego à época, Luiz Marinho, em Brasília na Reunião Regional Americana da OIT. O texto da citada Agenda trazia a promoção do Trabalho Decente, definindo este como uma condição fundamental para que houvesse a redução das desigualdades sociais e a superação da pobreza. A ANTD foi estruturada baseada em três prioridades, são elas:

Gerar mais e melhores empregos com igualdade de oportunidades; erradicar o trabalho escravo e o trabalho infantil, em especial nas suas piores formas; fortalecer o diálogo social e o tripartismo como instrumento de governabilidade democrática.¹⁷

Tendo cada uma das citadas prioridades um resultado esperado e bem definido. O texto da Agenda formalizava também um compromisso exposto entre o governo brasileiro e a OIT, implementando também o diálogo com organizações de empregadores e trabalhadores.

A partir da criação da Agenda, foi determinada a criação de um Plano Nacional de Trabalho Decente, que deveria conter prazos, metas, indicadores de avaliação e produtos, cabendo à cooperação técnica ser definida como um dos principais mecanismos de implementação da ANTD.

Ainda no ano de 2006, foi iniciado no âmbito da instância governamental, a construção de um plano com as políticas públicas e as ações já existentes dos ministérios que poderiam envolver-se e colaborar à promoção do trabalho decente no Brasil, de forma a cumprir os resultados e as ações que estavam presentes na ANTD. Desta forma foram desenvolvidas as agendas subnacionais de trabalho decente. A implementação da Agenda, porém, ganhou impulso em 2008 quando foi formulado o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD).¹⁸

Esse PNETD foi então definido como instrumento à promoção do trabalho decente no Brasil, uma política que servia para a implementação da ANTD, perpassando por discussões e debates na instância governamental – grupo técnico tripartite (GTT) e também pelo Grupo de Trabalho Interministerial (GTI), representante da instância governamental, levantando e sistematizando programas e ações, inclusive diante de

¹⁷ OIT; ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil:** uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf>. Acesso em: 07 set. 2018, p. 14.

¹⁸ *Ibidem*, p.64.

planos plurianuais que estavam relacionados as três prioridades da ANTD, realizado pelo TEM, juntamente com o apoio técnico da OIT.

No ano de 2010 contando com todos os avanços e consensos obtidos no país com relação ao trabalho decente, foi lançado pelo Ministro do Trabalho e Emprego e Presidente do Comitê Executivo Interministerial da Agenda Nacional do Trabalho Decente (CEI-ANTD), Carlos Lupi, o PNETD, durante a I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente.

O texto do Plano reafirmou a promoção do Trabalho Decente como uma prioridade para o governo brasileiro. Em seu discurso de apresentação o Ministro do Trabalho e Emprego ratificou, que como anteriormente citado, o Plano fora construído com diálogo e cooperação. Trouxe ainda em sua fala a afirmação de que o PNETD representava uma referência fundamental para a continuidade do avanço tanto das políticas públicas de emprego quanto da proteção social, tendo como objetivo fortalecer o Estado brasileiro e a sua capacidade em avançar no enfrentamento dos problemas estruturais do seu mercado de trabalho.¹⁹

2.2 OS PILARES DO TRABALHO DECENTE

Para a OIT, o trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos. O primeiro é o respeito às normas internacionais do trabalho, aos princípios e direitos fundamentais; o segundo a promoção do emprego de qualidade; o terceiro a extensão da proteção social e por fim, o diálogo social.²⁰

A persecução estabelecida no primeiro pilar do trabalho decente inclui a inserção de Direitos Fundamentais no Trabalho. Para a parte humanista da doutrina, esses direitos seriam utilizados para garantir a dignidade humana, os Direitos Humanos como uma garantia ampla e os Direitos Fundamentais de forma a positivar os Direitos Humanos trazidos pela OIT.

¹⁹ OIT; ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf>. Acesso em: 07 set. 2018, p. 69.

²⁰ *Idem*. **Trabalho decente**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

Busca-se a proteção da vida humana pautada na dignidade, sendo esta a principal proteção do homem enquanto ser humano. O conceito de vida passa a incluir uma vida livre, digna e solidária, alcançada através da ferramenta que é o trabalho decente. O viver do trabalho é garantir que a partir do desgaste em prol do labor, o indivíduo alcançará renda suficiente para viver de forma digna perante a sociedade e também para prover o sustento da sua família.

Dignidade, para Sarlet, é o valor atribuído ao ser humano, sendo nele reconhecido independentemente de qualquer coisa, sendo insubstituível, que o torna merecedor ou titular de direitos humanos e fundamentais. A dignidade da pessoa não poderá ser violada, nem mesmo em prol da dignidade de terceiros.²¹

Além disso, o ambiente de trabalho deverá também promover ao trabalhador o mínimo possível para que o torne digno, deverá ser adequado aos nortes trazidos pela Organização Internacional do Trabalho.

O segundo pilar é a promoção do emprego de qualidade, inicialmente este pautava-se na insubordinação, mas com as mudanças realizadas no quadro social, a OIT preponderou o interesse pelo trabalho subordinado, entretanto ampliou o conceito admitindo como trabalho de qualidade aqueles que não seriam assalariados e incluíam subordinação, como é o caso do trabalhador autônomo, além disso, emprego de qualidade seria aquele que estivesse de acordo com as garantias e os direitos pertencentes ao trabalhador, não admitindo nem os subempregos nem aqueles pautados na exploração do obreiro.

O terceiro pilar é a proteção social, que está intimamente relacionada ao estado de bem-estar social, principalmente no que se refere à luta contra a pobreza, a doença e a exploração da mão de obra. A proteção social surge como instrumento para que sejam criadas políticas públicas trabalhistas que levem nesta direção. Esta proteção poderá ser definida como uma forma de intervenção estatal diante das relações de trabalho, reconhecendo além das condições materiais contratuais, a hipossuficiência do trabalhador, trazendo as condições de trabalho adequadas.

O último pilar é o diálogo social. A definição deste pilar para a OIT perpassa por todos os tipos de negociação, consulta ou intercâmbio de informações, entre os

²¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais**: Na Constituição Federal de 1988. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

representantes do governo, empregadores e empregados a respeito dos interesses de ambos e questões relativos à política econômica e social.²²

Para Lais Abramo²³ o diálogo social serve como método para compor e equilibrar diferenças e produzir um ambiente pautado em boa convivência no trabalho. É importante fortalecer o diálogo social para que se tenha uma governabilidade democrática. Ela afirma que “A Agenda do Trabalho Decente é composta por quatro áreas principais: direitos do trabalho, emprego, proteção social e diálogo social”, que serão vistos a seguir.

2.2.1 A promoção dos direitos fundamentais no trabalho: igualdade, liberdade, segurança e meio ambiente de trabalho sadio

A Constituição Federal brasileira garante em seu preâmbulo a liberdade, igualdade e segurança²⁴. Considerando que todas as normas nacionais deverão estar de acordo com a própria CF, entende-se que será necessário transferir esses direitos ao ambiente trabalhista, garantindo ao obreiro o exercício dos direitos constitucionalmente previstos.

Parte da doutrina busca diferenciar os Direitos Fundamentais dos Direitos Humanos, para essa parcela dos juristas, os direitos humanos atuam no abstrato e os direitos fundamentais no concreto. Direito Fundamental é o termo designado aos direitos constitucionais pertencentes às pessoas, garantidos pelo Estado²⁵. Desta forma, tem-

²² Este item será novamente analisado nos tópicos 2.2.4 e 4.3.4 desta pesquisa.

²³ OIT; ABRAMO, Laís. **Trabalho Decente**: o itinerário de uma proposta. Disponível em: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/6736840/artigo_trabalho_decente.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1538867977&Signature=8GwiCsm56ylilSga%2BZ829cVdh%2Fg%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTrabalho_decente_dinamica_populacional_e.pdf#page=8>. Acesso em: 06 de out, p. 11-13.

²⁴ “Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.” (BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 out. 2018)

²⁵ MEIRELES, Ana Cristina Costa. **A Eficácia dos Direitos Sociais**. Salvador, Bahia: 2008, pp. 35-38.

se que os direitos constitucionalmente previstos e garantidos às pessoas alcançam a relação trabalhista.

A promoção dos direitos fundamentais no ambiente de trabalho é imprescindível. Não é possível que se tenha um trabalho digno e decente, sem que este esteja pautado em garantias fundamentais, como visto no tópico 2.1 desta pesquisa.

Essa proteção à dignidade no trabalho está intrinsecamente relacionada tanto a esfera moral quanto a física-corporal do trabalhador, perpassando pela proteção contra agressões, sejam psicológicas ou verbais, bem como pela saúde e a segurança da atuação do empregado no trabalho.²⁶

Para Godinho, diante da centralidade do trabalho, tanto na vida pessoal quanto na comunitária na maioria das pessoas humanas, torna-se um pilar para estruturação da ordem econômica, social e também cultural. Considerando isto, tornou-se necessário que a Constituição Federal instituísse que o trabalho seria regulado e permeado por garantias ao obreiro. O trabalho é enquadrado como um direito social, como explicitado pelo artigo 6º²⁷ da CF, sendo assim, por constituir um direito à sociedade, o mesmo deverá estar em um patamar assecuratório daquilo que lhe é preceito, como a dignidade, a segurança, a liberdade e a igualdade.²⁸

A igualdade possui um pressuposto e um objetivo, tem uma igualdade formal e uma material. Para Thereza Gosdal “os homens são iguais porque são medidos pela mesma medida, mas são medidos pela mesma medida porque são iguais”, assim sendo, exige-se que as desigualdades sejam equilibradas para que os homens sejam tratados como iguais. A igualdade é o pleno direito a não ser discriminado, e um fundamento importante à dignidade da pessoa humana. Para a CF a igualdade é considerada sob uma ideia de solidariedade, de erradicação da pobreza e da marginalização. Essas conquistas se dão principalmente por conta do trabalho, como visto anteriormente, na possibilidade de estar em meio a um trabalho decente tem-se a capacidade efetiva de fazer com que a sociedade alcance um patamar igualitário no

²⁶ GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do Trabalhador**: Um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da hora. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná. Curitiba, p. 156.

²⁷ “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” (BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 03 out. 2018)

²⁸ GODINHO, Maurício. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Disponível em: <<http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40/38>>. Acesso em 04 out. 2018.

questo oportunidade de crescimento, subsistência familiar, lazer, dentre outros valores garantidos constitucionalmente e previstos como direitos ao obreiro.²⁹

A liberdade possui um caráter de autodeterminação, funciona como um livre exercício da vida privada. Esse direito fundamental torna-se indispensável ao Direito do Trabalho, pois existem inúmeras situações violadoras desse preceito. Episódios que lesionam a liberdade do trabalhador acontecem em momentos como a revista íntima, submissão a exame de drogas, incapacidade de dispor dos seus direitos diante de contratos também é um fator de mitigador da liberdade do trabalhador, ainda que essa mitigação seja resultante do princípio norteador do Processo Trabalhista, qual seja a proteção ao empregado.

O direito fundamental à liberdade encontra limites na garantia que é dada a outros indivíduos de também exercerem as suas liberdades individuais, como por exemplo, ao empregador. O empregador possui o poder de limitar determinadas condutas realizadas pelos seus empregados dentro dos limites legais e proporcionais, porém por outro lado, é possível que ainda diante dos limites trazidos pela empresa, o obreiro exerça a sua liberdade individual.³⁰

No quesito segurança, tem-se tanto a segurança jurídica, oferecida pela legalidade, quanto a segurança do próprio trabalhador, diante do serviço e do ambiente de trabalho no qual o mesmo está laborando. Após o apogeu da Revolução Industrial, no século XVIII, a quantidade de vítimas de acidentes profissionais era expressiva, por este motivo, tornou-se fundamental que houvessem dispositivos legais que regulamentassem os processos industriais, e almejassem a diminuição dos perigos e dos danos que ameaçavam o ambiente de trabalho sadio.

Diante dessa preocupação em 1890 ocorreu a Conferência de Berlim, em 1913 a de Berna. No ano de 1961, a Carta Social Europeia assegurou que deveria ser concedido ao empregado o direito à um ambiente de trabalho caracterizado pela segurança e pela higiene.

²⁹ CEMBRANEL, Luciano. **A garantia Constitucional da Igualdade nas Relações Laborais** - Tese de Mestrado pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, p.151. Disponível em: < http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/31836/1/ulfd133657_tese.pdf>. Acesso em 27 out. 2018.

³⁰ GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do Trabalhador**: Um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da hora. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná. Curitiba, p. 156-158.

Após a Declaração de Princípios Sociais da América e a Primeira Conferência Interamericana de Segurança Social, a ideia de ser necessário garantir ao empregado que o mesmo tivesse a condição de exercer o seu trabalho em condições humanas e que preservassem a sua personalidade, expandiu-se. Passou-se, portanto, a buscar um desenvolvimento de proteção legal da vida e a integridade física do trabalhador. A proteção ao meio ambiente do trabalho tem como missão a atuação do empregado em local apropriado, onde os seus direitos estejam garantidos, havendo fixação de condições mínimas a serem seguidas pelos empregadores, devendo ser protegido, pelas empresas, tanto a saúde física quanto a mental dos seus obreiros.³¹

Meio Ambiente do trabalho, para Amauri Nascimento, é aquele que assegura aos trabalhadores que as suas atividades sejam realizadas. As empresas são obrigadas a cumprirem normas regulamentadoras para que esse ambiente de trabalho seja sadio promovendo medidas necessárias para garantir segurança ao trabalhador, fornecendo equipamentos individuais, bem como proteções coletivas, principalmente em caráter preventivo, especialmente em ambientes considerados insalubres. Os trabalhadores, também participam efetivamente para a manutenção da sua segurança, dos colegas, e também são obrigados a cumprir as normas regulamentadoras que se relacionam à proteção no meio ambiente de labor.³²

2.2.2 O emprego digno

O conceito de emprego digno é relacionado aos elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com remuneração equitativa, além da segurança no ambiente de trabalho, a proteção social as famílias, igualdade de oportunidades.³³

A ODS 8³⁴ (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável) retrata o emprego digno e o crescimento econômico. Os objetivos de desenvolvimento sustentável são uma

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2017, p. 52.

³² *Ibidem*, *loc.cit.*

³³ OIT LISBOA. **Trabalho digno - a chave do progresso social**. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_02_pt.htm >. Acesso em 14 out. 2018.

³⁴8.3 promover políticas orientadas para o desenvolvimento, que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização

agenda mundial adotada na Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável em setembro de 2015. No Objetivo nº 8 tem-se a demonstração da necessidade da geração de emprego decente, o alcance do emprego pleno e produtivo, além do trabalho decente para homens e mulheres, como será demonstrado em breve, a inclusão de jovens e pessoas com deficiência. Este objetivo também consagra a importância de serem tomadas medidas eficazes para erradicar o trabalho forçado e proteger os direitos trabalhistas, promovendo um ambiente de trabalho seguro e protegido para todos os trabalhadores.

O emprego digno é aquele que permite a pessoa usufruir de uma boa qualidade de vida, desta forma, é aquele que garante os direitos previstos aos trabalhadores. Seria o emprego que não traz ao empregado nenhum tipo de humilhação ou prejuízo a sua segurança.

2.2.3 Proteção social

A agenda do Trabalho Decente é composta também pela proteção social e pelo diálogo social, que será analisado em breve.

A segurança e a proteção social são o que parte da terceira dimensão do trabalho decente para a OIT, essa proteção é principalmente visada em direitos associados à saúde, à aposentadoria e à maternidade. Tem-se como um desafio para a OIT a extensão da proteção para os trabalhadores que estão situados atualmente em uma economia informal.³⁵

e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros

8.5 até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor

8.6 até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação

8.7 tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a moderna escravidão e tráfico de pessoas e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas

8.8 proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas com emprego precário (**ESTRATÉGIA ODS**. Disponível em: <<http://www.estrategiaods.org.br/os-ods/ods8/>>. Acesso em: 28 out. 2018.)

³⁵ ABRAMO, Laís. Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta. In: **Bahia Análise de Dados**. Salvador, v. 20, n. 2/3, p. 154. jul./set. 2010. Disponível em: <https://www.academia.edu/1098008/Trabalho_decente_din%C3%A2mica_populacional_e_dessenvo

Como dito anteriormente nesta pesquisa monográfica, a proteção social é concernente ao bem-estar social, a luta contra a pobreza, a doença e a exploração da mão de obra, funciona como um instrumento para que as políticas públicas trabalhistas sejam capazes de garantir direitos aos trabalhadores.

Nos anos 2000, as entidades governamentais começavam a buscar, de forma pragmática, esquemas de proteção social aos trabalhadores, que não estivessem contrários ao crescimento econômico visado.

Diante dessa situação os problemas que eram relativos aos trabalhadores e às mudanças no mercado de trabalho, bem como nas relações sociais, vivenciaram um contexto de proteção social, principalmente diante da chegada globalização, e as mudanças trazidas pela modernidade, apesar da discussão de problemas antigos como o emprego não digno.³⁶

No ano de 2003, em meio ao contexto de crise global dos empregos e de problemas relacionados a deterioração das condições de vida, a OIT propôs a agenda de trabalho decente, como dito anteriormente, buscando proporcionar condições dignas de trabalho, incluindo nestas condições a proteção social e os seus direitos. Em 2004, a Conferência Regional de Emprego do Mercosul, realizada em Buenos Aires, trouxe políticas que são destinadas a prover empregos, sem considerar a proteção social e os seus níveis, não conduz ao progresso, ou seja, a promoção de direitos do trabalho e a criação de empregos devem estar associadas, para que estes sejam frutíferos.

No caso do Brasil, e dos programas que resultam da sua Agenda Nacional, conforme demonstrado no tópico 2.1 desta pesquisa, possuem como foco principalmente a promoção de empregos pautados na qualidade, com igualdade entre homens e mulheres e afirmam que a promoção do diálogo social e da proteção social são a materialização dos direitos e princípios existentes no trabalho.

lvimento_regional_no_Paran%C3%A1_uma_proposta_de_indicadores_comparativos_por_mesorregi%C3%B5es_para_avaliao%C3%A7%C3%A3o_de_metas_da_Agenda_Hemisf%C3%A9rica_para_o_Trabalho_Decente>. Acesso em: 12 ago. 2018.

³⁶ PRONI, Marcelo Weishaupt; ROCHA, Taíssa Tamarindo da. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista da ABET**, v.9, n.1/2010. São Paulo: 2010, p. 7-10. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/15486/8849>>. Acesso em 12 ago. 2018.

2.2.4 Fortalecimento do tripartismo e do diálogo social

O Trabalho Decente, como anteriormente demonstrado, passou a ser entendido como o ponto de convergência de quatro objetivos, um deles é o fortalecimento do tripartismo e do diálogo social, sendo este objetivo um instrumento que permite o alcance de todos os outros.

Para a OIT, os três atores clássicos do tripartismo são os governos, as organizações de empregadores e as organizações dos trabalhadores. Estes são sujeitos e objeto de direito e obrigações. O tripartismo garante uma participação social no debate sem a perda de suas identidades e objetivos particulares.³⁷

No caso do diálogo social, há um relacionamento com o contexto histórico, pois este é relacionado à forma com que o seu país lida com a participação. A OIT em definição ampla afirma que o diálogo social inclui todos os tipos de negociação e consulta, entre os três atores do tripartismo, ou seja, é a troca de informações entre os representantes dos governos, empregadores e trabalhadores, em assuntos de interesses destes sujeitos, relacionados a políticas econômicas e sociais.

Ao adotar o debate entre os sujeitos de direito e obrigações a OIT permite que o diálogo seja claro e coerente, ultrapassando as linhas governamentais e alcançando os próprios interessados.³⁸

Entre os atores do tripartismo deverá haver boa-fé, lealdade, vontade política e disposição para chegar a acordo e compromissos em torno de objetivos comuns e prioridades.

No caso do governo, a sua participação poderá se dar em diferentes intensidades, pois será permitido ampliar o tripartismo, considerando a possibilidade de assumir diferentes papéis no debate. Podendo ser empregador em diálogo bipartite, sujeito de diálogo social com organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como

³⁷ ABRAMO, Laís; ARAÚJO, Andrea; BOLZON, Andréa. **Tripartismo e participação social:** potencialidades e desafios do encontro entre dois processos na I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente. Disponível em: <https://http://alast.info/relet_ojs/index.php/relet/article/view/85/66>. Acesso em 14 out. 2018.

³⁸ OIT. **Diálogo Social Y Tripartismo.** 2012. Disponível em: <http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/wcms_187272.pdf>. Acesso em 12 ago. 2018.

sujeito de diálogo tripartite ou quadripartite. Além disso, os representantes do governo podem assumir um caráter promotor ou facilitador.

Deve-se levar em consideração a existência das organizações sindicais e de empregadores com liberdade sindical plena, pois este é um fator considerado fundamental no diálogo tripartite. Além disso, é importante que haja legitimidade e uma gestão responsável das representações sindicais, que assim como os representantes governamentais exercem, deverá ser democrática no processo dos debates e decisões, fazendo-se necessário também que sejam ultrapassados os interesses imediatos, assumindo soluções para as questões sociais mediante compromisso.

Os requisitos básicos para haja um diálogo social de forma efetiva são:

vontade política expressa de todas as partes; existência de bases democráticas; organizações de empregadores e trabalhadores legítimas, independentes, reconhecidas, autônomas e com capacidades técnicas adequadas e acesso à informação; o respeito aos direitos fundamentais de liberdade de associação e negociação coletiva; apoio institucional apropriado e aceitação social do diálogo tripartite; além de respeito entre todos os representantes e capacidade de cumprir o que é pactuado³⁹

Ou seja, atores do tripartismo precisam possuir uma vontade política genuína e manifestada expressamente, além de pautar-se na democracia ainda que através das organizações de empregadores e empregados, não apenas aos representantes governamentais. É necessário que sejam respeitados os direitos fundamentais, bem como a aceitação social do diálogo tripartite, e o cumprimento daquilo que for pactuado diante do diálogo social.

Assim seja, tem-se que os resultados do diálogo social são relacionados à eficácia com que se foi discutido, incluindo a apropriada representação e representatividade dos atores que estão no debate, bem como são essenciais para assegurar que os atores possam contribuir para a confecção, elaboração, e principalmente a execução das agendas de desenvolvimento vinculadas a OIT.

³⁹ ABRAMO, Laís; ARAÚJO, Andrea; BOLZON, Andréa. Tripartismo e participação social: potencialidades e desafios do encontro entre dois processos na I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente. In: **Revista Latino Americana de Estudos do Trabalho**. Ano 18, nº 30, 2013. Disponível em: <http://alast.info/relet_ojs/index.php/relet/article/view/85/66>. Acesso em 12 ago. 2018.

2.3 A NOÇÃO DE TRABALHO DECENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A noção de trabalho decente no ordenamento brasileiro permeia os requisitos fundamentais para a sua execução. É essencial que haja um ambiente sadio, salário digno, liberdade, segurança, e todos os outros aspectos anteriormente explicitados para que seja possível o alcance a uma vida digna por parte do trabalhador.

Quando se observa o capítulo II da Constituição Federal, tem-se os Direitos Sociais, dentre estes, há o direito garantido de acesso ao trabalho. No artigo 7º da CF⁴⁰, observa-se a quantidade de direitos aplicados à luz dos princípios garantidores do trabalho decente, aqueles que lhe são fundamentais à existência. O inciso IV fixa um valor mínimo nacionalmente unificado de caráter salarial, de forma a ser capaz de atender as necessidades básicas do trabalhador e da sua família, este inciso reflete claramente a ideia original de encontrar no trabalho decente respaldo para a dignidade do trabalhador, garantindo aquilo que é mínimo a sua subsistência.

Os incisos XIII e XV garantem a duração do tido “trabalho normal”, como pode ser visto à letra da lei, não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, sendo possíveis alterações através de acordo ou convenções coletivas, há também o repouso semanal remunerado, sendo preferencialmente ao domingo.

Os incisos XXII e XXIII, atuam diante da segurança e do ambiente sadio para o trabalhador, garantem a redução dos riscos através do cumprimento de normas de saúde, higiene e segurança, bem como adicional remuneratório para àquelas atividades que forem penosas ou insalubres.

⁴⁰ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;” (BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 ago. 2018)

A realidade fática não reflete as características constitucionais, que seriam garantidoras de direitos, porém, diante do atual cenário brasileiro, o que se tem é uma precariedade no cumprimento das normas relativas ao meio ambiente sadio, a não exploração, ao salário mínimo estabelecido. Apesar da melhora nos últimos anos, em trazer à liberdade pessoas que antes eram mantidas em trabalhos análogos à escravidão, bem como em trabalhos forçados, ainda é necessário que medidas sejam tomadas para que haja a erradicação desse tipo de trabalho, que contrapõe a ideia de trabalho decente.

Uma das principais características do Trabalho Decente é a liberdade que ele promove ao trabalhador. No ordenamento brasileiro, há o direito fundamental à liberdade, esta pode ser entendida diante da dignidade humana, o trabalho apenas será decente se estiver de acordo com a dignidade e com a liberdade que este transmite ao trabalhador. No tocante à liberdade tem-se uma oposição ao trabalho escravo (ultrapassando inclusive o trabalho degradante) e também a capacidade humana de escolher o trabalho que irá exercer, a sua associação profissional e em um segundo viés a também associação sindical.

Proveniente de um direito individual, essa liberdade garante o direito do trabalhador decidir qual trabalho irá exercer, desde que este seja lícito e capaz de lhe prover subsistência. Considerando a previsão constitucional é possível afirmar que seria um papel estatal assegurar o direito à livre escolha do trabalhador, fazendo-se necessário a instituição de políticas públicas sociais, pois apenas com um conjunto de medidas promovidas pelo Estado seria possível garantir o que é constitucionalmente previsto, nessa situação, seria necessário que o governo tivesse a capacidade de garantir um mínimo acesso, a saúde, a educação, a qualidade de vida, permitindo assim, que o trabalhador pudesse optar ou escolher aquilo que irá fazer, não sendo levado apenas pela sobrevivência.

Após a lei 13.467, foi concedida ao trabalhador uma maior liberdade contratual, sendo prevista a capacidade de o empregado realizar acordos com o seu empregador, seja relacionado ao banco de horas, ou a forma de vinculação empregatícia, como demandado no Contrato de Trabalho Intermitente. Não restam dúvidas quanto a liberdade contratual relacionada a reforma trabalhista e as novas modalidades de emprego.

A segurança, como direito social, recebe pela teoria jurídica um sentido de garantia e proteção para o trabalhador. Desta forma, a segurança do trabalho tem alguns caminhos a serem seguidos.

O primeiro deles é a segurança no meio ambiente de trabalho, “meio ambiente” é aquele lugar específico habitado por um organismo ou população, para que seja atingido a idealização de trabalho decente é preciso que o trabalhador esteja exercendo a sua função em um meio ambiente do trabalho sadio.

O segundo caminho relacionado a segurança do trabalho é associado as relações jurídicas, seria um direito individual, aplicável às relações de trabalho, pautando a relação entre o empregado e o empregador com segurança.

2.4 CRÍTICAS AO CONCEITO TRAZIDO PELA OIT ACERCA DO TRABALHO DECENTE

Inicialmente, torna-se indispensável observar a amplitude do conceito dado pela OIT ao que seria “trabalho decente”. Quanto mais preciso o conceito for, mais fácil será dar eficácia à sua aplicação. Sendo assim, parte das críticas existentes à ideia de trabalho decente estão relacionadas a dificuldade em dar aplicação ao mesmo diante de uma realidade fática, em regra, são destinadas a dar um refinamento ao conceito de trabalho decente.

O primeiro ponto criticado é a Igualdade das partes no contrato de trabalho, pois o conceito de trabalho decente não engloba esse problema, principalmente no momento de formação do contrato em si.⁴¹ A relação de emprego é formalizada em um contrato, em algumas modalidades sendo este exigido para existência, como no caso do Trabalho Intermitente, entretanto, este instrumento não é construído pelas duas partes da relação, elas não possuem a mesma força, pois aquele documento já está pronto e o empregado apenas assina, sem poder manifestar a sua vontade de fato.

⁴¹ MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. 2011. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

O segundo ponto criticado é a minimização de direitos. No artigo de Dharam Ghai, estudioso e pesquisador do trabalho decente⁴², há indicações de elementos caracterizadores do trabalho decente, exercendo proteção contra más condições de trabalho, jornadas excessivas, contra acidentes, dentro de uma relação de trabalho, que no Brasil manifesta-se através de um contrato de emprego.

Defende-se a tese de que a única relação de trabalho capaz de tratar o trabalhador dentro dos limites estabelecidos pelo trabalho decente é a estabelecida através de um contrato de emprego, pois nele estariam estabelecidas as características daquele serviço a ser prestado. O emprego é o fato jurídico que agrupa proteção ao trabalhador, jornada, regras de segurança e estabilidades.⁴³

Esse ponto é criticável pois não há por parte da OIT o reconhecimento de qual seria a melhor forma de fato para a contratação, nem ao mesmo se seria o emprego, porém, o que é aludido é o trabalho produtivo, apto a ser exercido por homens e mulheres, em condições de segurança, igualdade, liberdade e principalmente dignidade, mediante adequada remuneração.

Na ausência de manifestação da OIT a respeito de qual seria de fato a melhor modalidade a dar eficácia ao conceito de trabalho decente, permite-se uma flexibilização do Direito do Trabalho, visando encontrar o modelo adequado.⁴⁴

Para Lucylla Teles o conceito de trabalho decente peca no sentido que lhe é atribuído, pois apesar de estar em consonância com o princípio da dignidade no labor, não é ainda contextualizado no sentido de efetivar a proteção que deverá existir. Teles entende que a OIT institui parâmetros pouco influentes para eficácia desses elementos.⁴⁵

O Trabalho Decente então, apesar das inúmeras críticas, apenas introduzidas por esta pesquisa, é um parâmetro para interpretação de medidas e políticas públicas, que visem a justiça social e a relação saudável entre empregadores e empregados. Tendo

⁴² GHAI, Dharam. **Trabajo decente: Concepto e indicadores**. Disponível em: <<https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>>. Acesso em 28 out. 2018.

⁴³ MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. 2011. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

⁴⁴ Será apresentada nesta pesquisa os conceitos de flexibilização, desregulamentação e principalmente de precarização no item 4.1.2.

⁴⁵ *Op.cit, Loc.cit.*

como base a dignidade da pessoa humana, assume um conceito amplo que servirá para a instituição de medidas que possam ser eficazes na proteção do trabalhador.

2.5 A CONTRAPOSIÇÃO AO TRABALHO DECENTE: O TRABALHO DEGRADANTE

Para Luciano Martinez⁴⁶, desde o início do Estado Liberal, o trabalho livre foi tido como ferramenta para a concretização do princípio da dignidade humana. Este princípio ao longo dos anos teve o seu conteúdo alterado, possuindo duas grandes características, a primeira relacionada ao seu valor universal e a segunda à tutela da própria humanidade, encontrando em si própria, a sua razão de ser. A dignidade pressupõe autonomia.

Diante do contexto de autonomia do ser e do princípio da dignidade humana que se discute o trabalho escravo e o trabalho degradante, ambos contrapondo a ideia de trabalho decente empregado pela OIT.

O conceito básico para trabalho degradante é aquele labor que viola os Direitos Humanos, o elemento essencial do trabalho em condições degradantes é a agressão à dignidade do trabalhador, em geral, são atividades que prejudicam o trabalhador, ou ainda que são exercidas em condições precárias, muitas vezes sendo capaz de levar o empregado à uma condição análoga de escravo.

Aquele empregador que submeter o seu empregado à condição análoga de escravo, ou sujeitar o mesmo a condições degradantes de trabalho estarão atuando conforme a tipicidade trazida no artigo 149 do Código Penal.⁴⁷

⁴⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: 2013, pp. 98-100.

⁴⁷ “Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.” (BRASIL. **Código Penal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2848compilado.htm>. Acesso em: 01 jun. 2018).

2.5.1 Conceito e terminologia do trabalho degradante

Para José Claudio Monteiro de Brito Filho a conceituação de trabalho degradante não é simples, pois diferentemente do trabalho forçado em que há cerceamento da liberdade, elemento que é suficiente para a identificação, diante do trabalho degradante é possível visualizar diversos elementos que caracterizem a sua existência e conceituação.⁴⁸

No caso desta forma de trabalho há um conceito aberto, tornando-se mais simples afirmar aquilo que não é um trabalho degradante do que conceituar o próprio, pois aqueles que cumprem condições razoáveis de exercício saem dessa modalidade.

Para José de Brito Filho o trabalho em condições degradantes é aquele em que não há respeito aos direitos mínimos que surgem diante do princípio norteador do Direito brasileiro: a dignidade da pessoa humana.⁴⁹ Luis Camargo entende que a caracterização básica para identificar como seria um trabalho degradante seriam as condições de trabalho e de remuneração.⁵⁰

Para Herrera Flores existe um critério externo que atua como um pêndulo na avaliação a respeito do que seria trabalho degradante, para ele há uma conjugação de dois fatores, o factual e o axiológico. O fator factual é aquele que decorre da adequação de uma relação contratual concreta às normas e a disciplina legal que estará incidindo sobre essa relação, tem-se, então, o cumprimento dos direitos mínimos fixados legislativamente falando. O axiológico pelo outro lado, decorre da manutenção e do respeito ao princípio da dignidade humana.⁵¹

O trabalho degradante, portanto, seria aquele em que há falta de garantias mínimas, incluindo a saúde e a segurança, além de condições razoáveis de trabalho. Na falta desses elementos, tem-se a sua conceituação, pois estariam sendo negadas ao

⁴⁸ DE BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Trabalho com redução do homem à condição análoga à de escravo e dignidade da pessoa humana.** Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/dignidade-trabalhoescravo.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2018.

⁴⁹ *Ibidem, loc.cit.*

⁵⁰ CAMARGO, Luís: Premissas para um eficaz combate ao trabalho escravo. **Revista do MPT**. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho; São Paulo: LTr, nº 26, p. 15.

⁵¹ FLORES, Herrera *apud* RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho degradante e jornadas exaustivas: crime e castigo nas relações de trabalho neo-escravistas. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 4, n. 4, 2008, p. 13.

trabalhador as condições básicas, bem como o trabalho sem remuneração adequada. Apesar de não haver restrição à liberdade da pessoa, ao ter as condições mínimas de trabalho negadas, o trabalhador passa a ser tratado como um bem necessário à empresa/produção, tendo negada a sua dignidade.

2.5.2 Características do trabalho degradante

O trabalho degradante é aquele que se estabelece diante da ausência de garantias mínimas, estas são relacionadas a saúde e a segurança principalmente, desta forma produzindo desgaste físico e também moral. O referido desgaste físico poderá estar associado ao contato sem material de proteção à agentes físicos, químicos ou biológicos prejudiciais à saúde e o desgaste moral, em geral, está relacionado à realização de atividades penosas.⁵²

Essa espécie de trabalho não está de acordo com o que se tem por dignidade da pessoa humana, que significa aquele valor que surge diante da própria existência da pessoa, sendo, portanto, uma qualidade intrínseca ao homem.⁵³

Segundo o Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas às de Escravo, produzido pelo Ministério do Trabalho e Emprego:

Diversas são as denominações dadas ao fenômeno de exploração ilícita e precária do trabalho, ora chamado de trabalho forçado, trabalho escravo, exploração do trabalho, semiescravidão, trabalho degradante, entre outros, que são utilizados indistintamente para tratar da mesma realidade jurídica. Malgrado as diversas denominações, qualquer trabalho que não reúna as mínimas condições necessárias para garantir os direitos do trabalhador, ou seja, cerceie sua liberdade, avilte a sua dignidade, sujeite-o a condições degradantes, inclusive em relação ao meio ambiente de trabalho, há que ser considerado trabalho em condição análoga a de escravo.⁵⁴

⁵² FLORES, Herrera *apud* RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho degradante e jornadas exaustivas: crime e castigo nas relações de trabalho neo-escravistas. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 4, n. 4, 2008, p. 13.

⁵³ SAMPAIO, Marcos. **O conteúdo essencial dos direitos fundamentais**. São Paulo: Editora Saraiva, 2013, p. 214.

⁵⁴ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de combate ao trabalho em condições análogas à de escravo**. Brasília: 2011. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/combate%20trabalho%20escravo%20WEB%20MTE.pdf>>. Acesso em 13 abr. 2018.

As condições degradantes de trabalho são uma forma contemporânea de escravidão. De acordo com o tipo penal previsto no artigo 149, como demonstrado anteriormente, disciplina-se que a redução de alguém a condição análoga de escravo poderá se dar sujeitando a pessoa a condições degradantes, que são aquelas que retiram do trabalhador os seus direitos fundamentais, há uma espécie de coisificação do empregado. Este trabalho possui diversos tipos de expressão, dentre elas, a jornada excessiva de trabalho, pondo em risco a saúde física e mental do trabalhador, limitação a alimentação, à higiene e também as condições de moradia.

Por outro lado, a OIT faz uma diferenciação entre o conceito de trabalho escravo e o trabalho degradante, apesar de entender que toda forma de trabalho escravo é por pressuposto degradante. Porém, nem toda forma de trabalho degradante poderá se enquadrar como um trabalho escravo, desta maneira, a principal diferenciação é a liberdade. Quando se fala em limitação de liberdade, tem-se o trabalho forçado e, portanto, o trabalho escravo, não havendo afronta a liberdade do empregado, mesmo estando presente condições degradantes, como as citadas acima, como no caso da jornada exaustiva, configura-se um trabalho efetivamente degradante.

Para Wilson Ramos Filho⁵⁵, diante do trabalho degradante tem-se uma “neo-escravidão”, para ele, diante das espécies de trabalho em condições análogas à escravo não é exigido restrição à liberdade de locomoção, basta que hajam jornadas exaustivas ou as condições degradantes para configurar o trabalho escravo. Como dito anteriormente, no caso do trabalho degradante não há restrição ao direito de ir e vir.

Entende Ramos Filho, que o critério para avaliar o trabalho degradante, divide-se em dois fatores: factual e axiológico. No caso do fator factual, “há uma adequação de uma relação concreta à disciplina legal incidente sobre tal relação”, portanto, o empregador cumpre com os direitos mínimos; no fator axiológico, há o respeito à dignidade humana, incluindo os valores relativos à liberdade e igualdade.

Diante disso, surge a questão entre qual a medida para definir o que seria ou não o trabalho degradante perante a ocorrência fática. Ante o exposto, o trabalho degradante será comparado ao trabalho decente, observando a antinomia entre os

⁵⁵ RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho degradante e jornadas exaustivas: crime e castigo nas relações de trabalho neo-escravistas. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 4, n. 4, 2008, p. 13.

dois, será possível perceber os limites de definição para o primeiro. A negação ao conjunto de direitos abarcados pela ideia de trabalho decente, configura o trabalho degradante.

Por fim, em realidade, o trabalho degradante é um conceito negativo, pois nele faltam condições mínimas relativos a saúde, segurança, respeito, moradia, privando o trabalhador da sua própria dignidade, negando a ele as condições mínimas que são garantidas por tratados, convenções e pela legislação interna.

3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A Reforma Trabalhista, como é conhecida a Lei nº 13.467/2017, funciona como uma legitimação do momento de exceção que o Estado brasileiro está vivendo.

Para o José Luiz Souto Maior, a lei acima citada é resultado de uma ruptura democrática. Ele entende que não poderá ser aceito pelos trabalhadores pois dessa forma abre-se a porta para o autoritarismo. Para ele independentemente do lado em que esteja o aplicador do Direito do Trabalho é preciso que este tenha uma visão crítica diante da dita reforma, para que em sua aplicação, indiferentemente de posição ideológica, este aplique a nova norma mediante parecer crítico, sem colocar-se diante da ilegitimidade desta lei, apenas com acatamento.⁵⁶

Carlos Henrique Bezerra Leite⁵⁷ entende que a Reforma Trabalhista, no que concerne ao Direito Processual, aponta no sentido da desconstitucionalização do mesmo. Pois, com a reforma da CLT, dispositivos foram inseridos e como consequência ocorre a violação do acesso à justiça. Entretanto, para ele a Reforma vem com advento da atual crise econômica vivida no Brasil, não apenas como uma forma de satisfazer o grande capital, levando em consideração as taxas crescentes de desemprego para ele, o então Presidente da República se viu coagido a alterar a legislação trabalhista, ou seja, apesar da necessidade iminente de uma reforma diante da atual crise brasileira, a mesma estaria desconstitucionalizando o Processo do Trabalho.

Analisando sistematicamente, é possível compreender que as alterações trazidas pelo Lei 13.467/2017 devem ser interpretadas e aplicadas com cautela, em consonância ao que entende José Luiz, uma delas é o novo contrato de Trabalho Intermitente, inserido através do art. 452-A da CLT⁵⁸, que permeia diversas suposições quanto as

⁵⁶SOUTO MAIOR; José Luiz. Impactos do Golpe Trabalhista. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v.29, nº 340, out. 2017, p. 09-28.

⁵⁷LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e a Desconstitucionalização do acesso a Justiça do Trabalho: breves comentários sobre alguns institutos de Direito Processual do Trabalho. **Revista Jurídica da UNIFACS**, Salvador, v. 208, 2017, p. 17. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5087/3250>>. Acesso em: 01 abr. 2018

⁵⁸ “Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

suas consequências no Direito do Trabalho, e principalmente quanto à proteção dos direitos já conquistados pelos trabalhadores, que como o Bezerra Leite⁵⁹ aborda, a reforma trouxe algumas situações que mitigam direitos já garantidos.

Parte da doutrina brasileira compreende que a ideia que veio inspirar o surgimento da modalidade de trabalho intermitente seriam os “bicos” realizados pelos trabalhadores ao redor do país, considerando que este tipo de trabalho a ser formalizado aumentaria as oportunidades de formalização dos tido *freelancers*.⁶⁰

Ocorre que, o contrato de trabalho intermitente, tratado como uma grande inovação advinda à Reforma Trabalhista deverá ser realizado por escrito, devendo haver registro na CTPS do trabalhador, independentemente de previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, sendo devido todos os benefícios trabalhistas e fazendo-se necessário o cumprimento de todas as obrigações resultantes da relação de emprego, portanto, o *freelancer* passa a gerar um custo ao empregador, como será analisado em breve.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.” (BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 set. 2018).

⁵⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e a

Desconstitucionalização do acesso a Justiça do Trabalho: breves comentários sobre alguns institutos de Direito Processual do Trabalho. **Revista Jurídica da UNIFACS**, Salvador, v. 208, 2017, p. 17.

Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5087/3250>>. Acesso em: 01 abr. 2018

⁶⁰ Neste sentido, GUIMARÃES, Ricardo Pereira; MARTINEZ, Luciano: **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 138.

3.1 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

O Contrato de Trabalho que dá origem a relação de emprego poderá ser pactuado de diversas formas, de maneira tácita ou expressa, ajustando-se faticamente. O que faz com que exista um contrato de trabalho não necessariamente será a manifestação volitiva das partes, bem como não será a sua formalização, mas sim os atos praticados pelos sujeitos participantes dessa relação⁶¹. O contrato Trabalho, abordado no artigo 443, introduzido à CLT pela Lei n. 13.467, pode ser realizado de forma tácita ou expressa, verbalmente ou por escrito, com prazo determinado ou indeterminado.

Porém a modalidade contratual que será abordada por esta pesquisa é a forma de prestação de trabalho intermitente, que constitui uma exceção ao tipo padrão de contrato trabalhista, sendo trazida pelo parágrafo 3º do artigo 443 da CLT, oferecendo a seguinte definição para a nova modalidade:

§ 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.⁶²

O contrato de trabalho, em sua forma ampla, é pautado, por Georgenor de Souza Franco Filho⁶³, conforme o artigo 3º da CLT, em reciprocidade, sucessividade pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica.

A Reciprocidade demonstra a existência de obrigações contrapostas, o empregado realiza aquilo para que fora contratado e o empregador paga o seu salário, a sucessividade se dá por conta da natureza contínua do contrato, que geralmente é de tempo ilimitado, caracterizando a ausência de eventualidade (que poderá ser observada no contrato de Trabalho Intermitente), a Pessoalidade é tida pelo *intuitu personae*, o empregado é uma pessoa física e pessoa determinada à relação contratual, a Onerosidade é prevista diante do salário, ou seja, da contraprestação onerosa do empregador para com o empregado, não é um ônus e sim uma retribuição

⁶¹ DA ROCHA, Cláudio; PORTO, Lorena: O contrato de Trabalho no Brasil: Análises Legais Contemporâneas. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, v.29, n.349, Julho 2018, p.54-55.

⁶² BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 abr. 2018.

⁶³ FRANCO FILHO, Georgenor. Trabalho Intermitente. *IN: MIESSA. Élisson. (coord) A Reforma Trabalhista e seus Impactos*. Salvador: JusPODIVM, 2017, p. 117.

pelo trabalho que realiza, a Subordinação Jurídica, que para Franco Filho⁶⁴ é a característica mais importante, simboliza a condição exclusiva do empregado em receber e cumprir ordens do seu empregador, durante a sua jornada regular, dando ao empregador um dever de controle e ao empregado um dever de diligência, obediência e fidelidade.

O Contrato de Trabalho Intermitente constitui uma exceção de fato aos contratos trabalhistas em modalidades já conhecidas, pois, nesta nova forma há prestação de serviço de maneira não contínua, com alternância entre atuação e inatividade, nos quais a inatividade não será considerada período a disposição do empregador. Além disso, o mesmo será determinado em horas, dias ou meses, sem considerar o tipo da atividade, com exceção dos aeronautas (por possuírem legislação própria). Ou seja, há por parte do contrato de trabalho intermitente a flexibilização de dois direitos trabalhistas: a jornada e o salário.⁶⁵

Como será demonstrado, este contrato deverá ser realizado por escrito, contendo em seu corpo o valor hora de trabalho, consagrando a nova modalidade um formato legal a ser seguido apesar das flexibilizações resultantes do mesmo.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE

É possível observar que o trabalho tido por intermitente é aquele em que há subordinação, entretanto, com clara eventualidade, dado ao fato de que o mesmo será baseado em um exercício do trabalho ou serviço, através de um chamamento por parte do empregador e do aceite por parte do empregado. Além disso, o legislador informa que não haverá continuidade, gerando alternância entre períodos de prestação de serviço (empregado ativo e inativo). Um ponto crucial trazido pelo §3º é o fragmento "independentemente do tipo de atividade do empregado ou empregador", ou seja, a modalidade de trabalho intermitente é cabível a qualquer gênero de trabalho e a qualquer função.

⁶⁴ FRANCO FILHO, Georgenor. Trabalho Intermitente. *IN*: MIESSA. Élisson. (coord.) **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. Salvador: JusPODIVM, 2017, p. 117.

⁶⁵ DA ROCHA, Cláudio; PORTO, Lorena: O contrato de Trabalho no Brasil: Análises Legais Contemporâneas. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, v.29, n.349, Julho 2018, p.54-55

Georgenor⁶⁶ traz que uma das coisas mais importantes a serem firmadas quando realizado o contrato de trabalho intermitente é o valor da hora ou dia trabalhado. Vale ressaltar, desde que respeitado o estabelecido pelo Estado como salário mínimo, dado que o mesmo não pode violar o garantido em lei.

Este contrato deverá também ser analisado à luz do princípio da continuidade da relação de emprego, que condiz com a extensão pela maior duração possível do emprego, sob todos os aspectos.⁶⁷ Ocorre que, o Trabalho Intermitente é caracterizado exatamente pela ausência dessa continuidade, pois há suspensão do contrato e das obrigações trabalhistas diante dos períodos de intermitência, atividade e inatividade.

Tanto a continuidade quanto a sucessividade fazem parte do contrato de trabalho padrão, um contrato pleno. Entretanto, não faz parte do contrato intermitente. Para Luri Pereira Pinheiro⁶⁸ o trato sucessivo está intimamente relacionado ao princípio da continuidade e demonstra uma das principais características do contrato de trabalho que é a não eventualidade, porém, esta é a principal característica do contrato de trabalho intermitente, o que exemplifica uma clara contradição entre o trabalho de caráter padrão e o trabalho intermitente.

A Doutrina brasileira entende que a habitualidade é um requisito chave para a relação de emprego. Contudo, o contrato abordado nesta pesquisa consignou que não há de fato prestação de serviço de forma contínua, habitual, confrontando com todo o arcabouço normativo do Direito do Trabalho e de toda a CLT, exceto por aquilo trazido pela Reforma Trabalhista.

Seguindo essa linha de raciocínio Maurício Godinho entende que o novo diploma legal da CLT rompe com dois grandes pilares do contrato individual de trabalho, o primeiro é a noção de duração de trabalho e o segundo é a noção de salário.⁶⁹

A verba salarial poderá ser estipulada por conta do período trabalhado, por unidade de obra ou critério misto, este último é denominado salário-tarefa, utilizando as duas bases de cálculo, tendo o trabalhador o direito ao recebimento do salário no estrito

⁶⁶ FRANCO FILHO, Georgenor. Trabalho Intermitente. *IN*: MIESSA. Élisson. (coord). **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. Salvador: JusPODIVM, 2017, p. 127.

⁶⁷ PLÁ RODRIGUEZ, Américo: **Princípio de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 244.

⁶⁸ MIESSA. Élisson. *Op.cit.*, 2017, p. 144.

⁶⁹ GODINHO, Maurício: **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 154-157.

cumprimento do trabalho ocasional. Godinho afirma que apesar dos cálculos variáveis, em virtude do artigo 7º, VII da Constituição Federal⁷⁰, não poderá ser inferior ao salário mínimo, o problema para ele é a percepção de que essa nova modalidade contratual poderá ter o efeito de rebaixamento do valor do trabalho na economia brasileira.

Os questionamentos deste contrato são necessários, inclusive quando relacionadas a sua precarização, que podem ser percebidas no momento em que o pagamento devido ao empregado se dá diante da própria ocorrência do serviço, o empregado realiza aquilo para o que fora convocado e recebe no mesmo dia da prestação de serviço. No final do expediente o empregado receberá remuneração, férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário proporcional ao trabalho, valor referente ao repouso semanal remunerado e outros adicionais cabíveis, mediante recebido de pagamento com todos os valores discriminados, entretanto é importante ressaltar que os valores pagos serão devidos apenas nos dias trabalhados, ou seja, períodos de atividades, os períodos em inatividade não possuem obrigações trabalhistas.

3.2.1 A jornada variável como fator de caracterização do trabalho intermitente

Nesse gênero ficará estabelecido contratualmente as condições que irão caracterizar o empregado intermitente, determinando o período de atividade em horas, dias ou meses, com base na atividade para qual será contratado, de forma que não haverá remuneração pela inatividade, recebendo apenas pelo período em que efetivamente estiver trabalhando, diferentemente do que acontecia com os trabalhadores de home office e também aqueles que ficavam de plantão a disposição dos seus empregadores.

Artigo publicado no Portal da Câmara dos Deputados⁷¹, demonstra a forma como ocorrerá os momentos entre atividade e inatividade do trabalhador, explicando que com três dias de antecedência o empregador informará a jornada ao empregado,

⁷⁰ BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 abr. 2018.

⁷¹Trabalho e Previdência. **Câmara Legislativa**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-REFORMA-TRABALHISTA-REGULAMENTA-O-TRABALHO-INTERMITENTE.html>>. Acesso em: 30 mar. 2018.

tendo este o período de um dia útil para a resposta, se o trabalhador não responde ou não comparece a convocação do empregador terá de arcar com multa de 50% da remuneração que lhe era devida, sendo permitida a compensação, entretanto essa regra não vigorou por mais que 72 horas, porém, serve para demonstrar os absurdos pensados e trazidos pela Reforma à essa modalidade contratual.

Georgenor de Souza Franco Filho⁷² busca retratar que a contagem do prazo para a resposta dada ao chamado do empregador não é de um dia útil, e sim de um período de 24 horas, considerando o silêncio uma recusa tácita, não cabendo a regra que sequer chegou a ser aplicada de multa pecuniária diante da recusa, o que seria uma clara violação ao Ordenamento Jurídico brasileiro.

É importante lembrar que a remuneração do empregado se dá apenas no período de atividade, que poderá ser exercido em horas, dias ou meses, não sendo considerado para fins remuneratórios o período de inatividade do empregado, porém, mais prejudicial do que apenas o valor em salário é ausência de obrigações trabalhistas que se dão nesse período em inatividade, ainda que exista o vínculo entre empregado e o seu empregador, o período de inatividade não é considerado um período à disposição.⁷³

Dessa forma, havendo a suspensão do contrato intermitente há também a suspensão das obrigações trabalhistas, entretanto, o período de inatividade poderá ser preenchido com outros contratos realizados perante outros tomadores de serviço, pois não existirá cláusula de exclusividade neste modelo contratual. Apesar de haver o vínculo gerado pelo primeiro contrato intermitente, outros poderão ser realizados para suprir este período em inércia do empregado, o que pode ser uma solução a situação do trabalhador, pois o tempo inativo não gera recolhimento para a Previdência Social, o que impacta diretamente em seus direitos previdenciários, nem na sua conta vinculada de FGTS, repercutindo de forma impactante em seu futuro, demonstrando o claro risco que essa nova modalidade contratual pode trazer.

⁷²FRANCO FILHO, Georgenor. Trabalho Intermitente. *IN*: MIESSA. Élisson. (coord). **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. Salvador: JusPODIVM, 2017, p. 118.

⁷³BARRETO. André. **Trabalho Intermitente: um contrato flexível?** Pernambuco: 2017. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2017/07/27/artigo-or-trabalho-intermitente-um-contrato-flexivel>>. Acesso em: 30 mar. 2018, p. 1.

A Medida Provisória n. 808⁷⁴ abordava a questão do período em inatividade do trabalhador, como demonstrado no parágrafo anterior, o empregado poderia prestar serviço de qualquer natureza a outros tomadores, pois, o período de inércia não é considerado tempo à disposição do empregador, não sendo remunerado, conforme pode ser visto a seguir, no texto de lei da medida provisória:

Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452-A.

§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.

Sendo assim, como dito no antigo §2º, a partir do momento em que houver remuneração no período de inatividade restaria descaracterizado o contrato de trabalho intermitente, pois é claro que este contrato se caracteriza pela alternância entre atividade, remuneração e obrigações trabalhistas e a inatividade que não gera encargos ao empregador.

Entretanto, por não ter sido votada pelo Congresso Nacional, a referida MP deixou de produzir seus efeitos em 23 de abril de 2018.⁷⁵ Em função disto, todas as alterações estabelecidas por ela, tiveram sua vigência encerrada a partir desta data. Desta forma, o parágrafo segundo acima referenciado, perdeu a sua eficácia.

⁷⁴ BRASIL. **Medida Provisória nº. 808/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em 01 abr. 2018.

⁷⁵ SESCON. **Trabalho Intermitente depois do fim da vigência da Medida Provisória 808/2017.** Disponível em <<http://www.sescon-rj.org.br/wp/noticia/trabalho-intermitente-depois-do-fim-da-vigencia-da-medida-provisoria-8082017/>>. Acesso em 03 jun. 2018.

3.2.2 Diferenças entre trabalho intermitente e trabalho em tempo parcial

O contrato de trabalho em tempo parcial⁷⁶, deve ter no máximo a duração de 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais ou ainda aquele que a duração não exceda 26 horas semanais, autorizando o acréscimo de até 6 horas suplementares semanais a partir da Reforma Trabalhista, conforme consta em lei:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. ⁷⁷

O artigo, no caso do regime em tempo parcial para trinta horas semanais impede a realização de horas extras, nessa situação há uma compatibilização com a ordem jurídica que determina que o empregado tenha como garantia a remuneração salarial de acordo com o mínimo estabelecido. Na possibilidade de contratação para as 26 horas semanais, em que a lei permite acréscimos, há a mesma proteção ao salário mínimo. A Lei 13.467/17 traz limitação a possibilidade de serem compensadas por folgas em semana imediatamente posterior à execução do trabalho, devendo haver pagamento dos valores devidos no mês posterior.

⁷⁶Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.” (BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 05 out. 2018).

⁷⁷ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 abr. 2018.

No caso das férias nesse modelo de trabalho em tempo parcial, conforme consta no parágrafo 7º do artigo em tela, o trabalhador inserido nesse regime tem as suas férias de acordo com o art. 130 da própria CLT. Este artigo garante que há o direito a trinta dias de férias por ano, seguindo o constitucionalmente previsto, tendo inclusive o artigo 130-A, que previa férias diferenciadas para o trabalhador em tempo parcial, sido revogado.⁷⁸

Com relação ao direito ao 13º salário, os trabalhadores neste regime, têm por base a remuneração devida no mês de dezembro de acordo com o tempo de serviço do empregado, ou seja, proporcional ao tempo que o mesmo trabalhou no ano corrente devido o 13º salário. Estes trabalhadores, possuem demais direitos trabalhistas e previdenciários, bem como aviso prévio, descanso semanal remunerado, recebimento de adicionais (noturno, periculosidade e insalubridade) e benefícios previdenciários (auxílio doença, salário maternidade e pensão por morte). O contrato de trabalho em tempo parcial possui tempo indeterminado, fazendo com que o trabalhador tenha direito a seguro-desemprego caso seja demitido.

O trabalho intermitente é caracterizado por haver o chamamento ao empregado apenas quando for necessário ao empregador, ou seja, apesar de haver um contrato, subordinação, e outras características que determinam a contratação, conforme anteriormente demonstrado, o trabalho intermitente refere-se a prestação de serviço sem definição de jornada de trabalho, ou seja, não há cumprimento fixo em período, ou horário por exemplo, diferentemente do trabalho em jornada parcial, no qual há uma definição de carga horária, tais como as trinta horas semanais sem possibilidade de horas extras, sem portanto o teto desse regime, ou a possibilidade de vinte e seis horas semanais, autorizando horas suplementares.

⁷⁸ SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto: **Manual da reforma trabalhista pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017, p.50.

3.3 A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

Para Homero Batista⁷⁹, em seus comentários sobre a Reforma Trabalhista, no artigo 443⁸⁰, há uma inserção conceitual, do contrato de soma zero. Para ele, o artigo 452-A⁸¹ é uma das grandes inovações advindas com a Reforma Trabalhista, prevendo uma nova modalidade de contrato, o contrato de trabalho intermitente, estando inserido numa lista das quatro ou cinco inovações que quebraram paradigmas.

O legislador teria tentado demonstrar a previsão deste contrato no conceito de trabalho no caput do art. 443, antes de lançar à regulamentação efetiva desse contrato no art. 452-A. Para o autor, a figura do contrato intermitente é tida como assustadora porque as pessoas não possuem renda assegurada.

Algumas das exigências formais para a celebração do contrato de trabalho intermitente são: a forma escrita; a convocação do empregado para a prestação do serviço com até três dias de antecedência (cabendo a recusa do convite com pelo menos um dia); ajuste à base do salário para que este possa ser aferido com clareza, principalmente diante do salário mínimo; a recusa é válida e não macula a subordinação jurídica do contrato, conforme pode ser visto no parágrafo 3º, o que altera todos os paradigmas doutrinários pois altera a configuração de subordinação consolidada na doutrina trabalhista; há uma criação de uma multa (pecuniária) para o empregado que não responder ao chamado do empregador; se o empregado comparecer ao serviço no dia acordado e não houver serviço, ainda assim ele terá acesso a metade da diária, o que é injusto ao empregado, pois ele terá perdido o dia que poderia ser dedicado a uma outra empresa com um chamado verdadeiro; o período sem chamado é considerado pelo legislador como um contrato suspenso, sem salário, sem trabalho e sem verbas trabalhistas; o pagamento da remuneração deverá

⁷⁹ DA SILVA, Homero Batista Mateus: **Comentários à Reforma Trabalhista**: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 72-73.

⁸⁰ “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 (BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 abr. 2018).

⁸¹ “Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 abr. 2018).

ser acrescido de 1/6 referente ao descanso semanal, 1/12 de acordo com o 13º salário e 1/12 diante do valor das férias; a obrigatoriedade de recibo com todos os títulos pagos discriminados.⁸²

Diante desse cenário, é necessário recordar os valores sociais do trabalho, inseridos em nosso ordenamento pela Constituição Federal, em seus artigos 6º e 7º. É garantido ao trabalhador o direito ao lazer e também a previdência social, fundo de garantia do tempo de serviço e gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Acontece que, para usufruir dos seus direitos, o trabalhador precisa organizar as suas finanças e o seu tempo anual, o que é extremamente dificultoso diante do trabalho intermitente, pois os valores devidos serão adimplidos em partes, por período trabalho, por períodos de atividade.

Como será possível que o trabalhador tenha o pleno gozo das suas férias se o mesmo é empregado em sistema intermitente e recebe proporcionalmente ao período trabalhado? Dessa forma, há uma interrogação sobre a possibilidade de o contrato de trabalho intermitente ser prejudicial ou não ao trabalhador. Caso este de fato seja, será necessário buscar mensurar esse prejuízo pois, em regra, buscará outros tomadores de serviço suprimindo o seu tempo em inatividade, o que será incompatível com os seus períodos de lazer também de convívio familiar.

O legislador ao positivar essa nova espécie de trabalho busca flexibilizar o contrato de trabalho, na intenção de facilitar a contratação entre as partes, tornando a relação jurídica existente entre empregado e empregador menos custosa e dessa forma garantindo um montante maior de lucro. Porém, a atenção deve se dar diante do caráter protetivo do Direito do Trabalho, pois o problema seria o empregador estar transferindo o risco natural do seu negócio ao empregado, de forma que ele teria serviço (e, portanto, remuneração) em períodos que a empresa esteja saudável economicamente, mas não teria quando a mesma estivesse em uma situação desfavorável.

Não se sabe como a Justiça do Trabalho irá encarar esse novo instituto, pois a jurisprudência tende a garantir direitos aos trabalhadores, visto que o Ordenamento Jurídico brasileiro e a jurisprudência trabalhista se pautam nas garantias, nos direitos

⁸²DA SILVA, Homero Batista Mateus: **Comentários à Reforma Trabalhista**: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 75-76.

já conquistados e principalmente na proteção aos trabalhadores, o que precisa ser muito bem analisado diante do contrato intermitente.

Por outro lado, têm-se os enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho a respeito da interpretação e a aplicação da Lei nº 13.467/2017, de autoria do Presidente da Anamatra. Nessa Jornada o contrato de trabalho intermitente foi tratado como um regime inconstitucional por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, quanto a questão do salário mínimo diante deste modelo contratual é que deverá ser assegurado o direito à uma retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que o trabalhador for chamado ao trabalho, ou seja, respeitando o salário mínimo profissional.⁸³

Desta forma, é fácil compreender a importância de estudar o contrato intermitente como uma modalidade *sui generis*, visto que o mesmo difere das outras modalidades de contrato individual, com relação a remuneração, as obrigações trabalhistas, a forma de contratação, de oferta/aceite e com os seus quesitos, pois a partir do momento em que é aceita a existência de um contrato pautado na eventualidade, não contínuo e que ainda assim realiza a manutenção do vínculo entre o empregado e o empregador, todo o sistema trabalhista resta prejudicado, ou no mínimo ameaçado, pois aquilo que se tinha como certo antes da Reforma Trabalhista pode ter sido alterado diante da criação dessa nova modalidade contratual.

3.3.2.1 Análise da aprovação da lei 13.467/17 e o contexto político social do período

Em 23 de dezembro de 2016, fora apresentada ao Congresso Nacional o Projeto de Lei 6.787⁸⁴. Esse PL buscava instituir uma espécie de Reforma Trabalhista, sendo esta tratada como “limitada”, pois em sua redação primária, o citado Projeto buscava a alteração da CLT em apenas sete artigos.

⁸³ANAMATRA: **Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em: 22 out. 2018.

⁸⁴BRASIL. **PL 6787/2016**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

Ao chegar à Câmara dos Deputados, o Relator, Rogério Marinho, modificou completamente o referido PL, passando a ser chamado de Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017⁸⁵. Este, diferentemente do PL originário era composto por mais de noventa artigos, sem contar seus incisos e parágrafos, que ao total demonstravam cerca de duzentas alterações no texto normativo da CLT.

Parte da crítica contra o Projeto de Lei nº 38/2017, é o fato deste ter tramitado na Câmara e no Senado Federal, tendo sido aprovado sem vetos por Michel Temer, sendo consolidado na Lei n. 13.467, em 13 de julho de 2017, entrando em vigor no dia 11 de novembro de 2017.⁸⁶

A primeira a analisar a Reforma Trabalhista foi a Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), o seu colegiado realizou três audiências públicas em conjunto com a Comissão de Assuntos Sociais (CAS). Encerrando a discussão, o relator, senador Ricardo Ferraço, manteve o texto aprovado na Câmara e rejeitou as 242 emendas apresentadas na CAE.

O citado projeto de lei da câmara previa situações como a prevalência do acordado sobre o legislado (acordos entre patrões e empregados passariam a ter uma importância muito maior, equiparados a lei), o fim da contribuição sindical obrigatória e a possibilidade de demissão sem a homologação do sindicato.

A matéria foi votada na CAS apenas duas semanas depois, o que demonstrava a clara intenção em acelerar o processo de votação do dito projeto. O senador Ricardo Ferraço manteve o relatório da CAE e considerou prejudicadas as novas emendas. Entretanto, naquele momento a Reforma Trabalhista ainda não tinha tido a votação favorável de que precisava para ser aprovada. Após a derrota, a reforma fora encaminhada pela CAS no dia 20 junho, tendo na tarde do mesmo dia o relator senador Romero Jucá apresentado parecer favorável à proposta.⁸⁷

⁸⁵ *Idem*. **Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 - Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

⁸⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e a Desconstitucionalização do acesso a Justiça do Trabalho: breves comentários sobre alguns institutos de Direito Processual do Trabalho. **Revista Jurídica da UNIFACS**, Salvador, v. 208, 2017, p. 17. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5087/3250>>. Acesso em: 01 abr. 2018

⁸⁷ BRASIL. Senado Federal. **Retrospectiva 2017: reforma trabalhista mobilizou senadores**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/12/22/retrospectiva-2017-reforma-trabalhista-mobilizou-senadores>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

O então Presidente sancionou a reforma trabalhista no dia 13 de julho de 2017, sem qualquer tipo de veto por parte dos deputados e senadores. Deixou os ajustes necessários para a medida provisória que viria a ser editada e posteriormente não votada e, portanto, perdendo a sua vigência como narrado anteriormente, seria esta MP 808/2017.

3.3.2.3 A MP 808/17 e o trabalho intermitente

O Poder Executivo apenas enviou a MP 808/2017 ao Congresso, quatro meses depois deste ato sancionatório da lei. O texto da MP alterou 17 artigos do texto original da reforma trabalhista. A maior parte das mudanças trazidas estavam relacionadas ao Trabalho Intermitente, pois a MP garantia o parcelamento das férias em três vezes, auxílio doença, salário maternidade e verbas rescisórias, entretanto proibindo o acesso ao seguro-desemprego no final do contrato.

A modalidade de trabalho intermitente possuía diversas regulamentações para este tipo de trabalho. Por exemplo, a determinação de recebimento de um mínimo, existindo diferença entre o valor real e o valor do mínimo estabelecido, o trabalhador precisaria pagar a diferença relativa às contribuições previdenciárias.

Tinha sido criada ainda uma ideia de quarentena de 18 meses, evitando que os trabalhadores fossem demitidos e recontratados como trabalhadores incluídos na modalidade de contrato intermitente. Todas as previsões importantes trazidas pela Medida Provisória 808/2017 foram revogadas.

Para o presidente da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel) e da União Nacional de Entidades de Comércio e Serviço, Paulo Solmucci, o fim da MP funciona claramente como um incentivo à contratação de trabalhadores intermitentes, principalmente para as redes de fast food. Inclusive, a Abrasel realizou campanha publicitária para instruir os restaurantes a adotarem essa modalidade de contratação, o que demonstra que para o empresariado, há clara vantagem diante da adesão desta modalidade.⁸⁸

⁸⁸ PORTINARI, Natália. Folha. **Com queda de MP trabalhista, restaurantes querem mais intermitente.** Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/04/entidades-celebram-queda-de-medida-provisoria-e-querem-mais-intermitentes.shtml>>. Acesso em: 04 jun. 2018.

3.4 CARACTERÍSTICAS DO TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

Trabalho Intermitente é aquele trabalho cujo contrato apresenta subordinação, de forma não contínua, ocorrendo com a alternância de períodos de prestação de serviços e também de inatividade, independentemente do tipo de atividade exercida pelo empregado, como visto anteriormente, trazido pela lei 13.467/2017.

3.4.1 O momento da contratação

Como citado anteriormente, verifica-se que o contrato de trabalho intermitente deve ser formalizado por escrito, essa característica de contratação está prevista no art. 452-A, não subsistindo dúvidas quanto à necessidade de o trabalho intermitente ser formalizado desta forma, apesar de estar presente no artigo 443, onde tem-se que contrato individual de trabalho poder ser ajustado de forma tácita.

A forma escrita necessária à esta modalidade contratual funciona como uma garantia do empregado e também do empregador quanto a possibilidade de ser aplicado regramentos específicos deste contrato, bem como os seus direitos trazidos de forma expressa.

No momento da contratação deverá haver de forma especificada o valor da hora de trabalho, que como dito anteriormente não poderá ser inferior ao valor do salário mínimo vigente, ou ainda ao valor por hora mínima devido aos demais empregados que exerçam a mesma função naquele local de trabalho, sejam em regime de contrato intermitente ou não.⁸⁹

Considerando que o principal fundamento para a criação do contrato de trabalho intermitente foi retirar diversos trabalhadores da informalidade, aqueles antes identificados como *freelancers*, é necessário que haja um contrato que cumpra a forma legal prevista na CLT.

Para Igor de Oliveira Zwicker, considerando o fato de que o contrato de trabalho intermitente “foge à regra geral” há fundamento para que seja exigido uma forma

⁸⁹ MARTINEZ, Luciano: **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2017.

escrita, conforme imposta pela legislação. Para ele, ainda que a lei preveja forma solene e escrita, caso não haja o cumprimento desta, a sua inobservância não poderá resultar em prejuízo a melhoria da condição social do empregado.⁹⁰

No momento da contratação haverá o estabelecimento prévio, portanto, do valor que será pago pelos períodos trabalhados, que ocorrerão mediante convocação do empregador e do aceite ou recusa do empregado, na forma prevista em lei.

3.4.2 O respeito ao salário mínimo hora

Ao criar o trabalho intermitente, onde trabalhadores não possuem uma jornada fixa de serviço, nem tempo mínimo garantido, o pagamento é realizado, como dito anteriormente, através da hora ou dia trabalhado, sendo devido após cada período de serviço, incluindo verbas trabalhistas.

O valor atualizado do salário mínimo anual se dá através de decreto presidencial. No ano de 2018 o salário mínimo é de R\$ 954,00 (novecentos e cinquenta e quatro reais), conforme o decreto nº 9.255 de 29 de dezembro de 2017.⁹¹

Para calcular o valor do salário mínimo hora, leva-se em conta o máximo de horas de trabalho semanais definidas pela Constituição Federal, de acordo com o artigo 7º⁹², no caso, quarenta e quatro horas semanais. O valor do salário mínimo hora é igual ao valor do mínimo mensal, dividido por 220. Assim, 44 horas semanais, e 6 dias por semana, desta forma, 44 dividido por 6 dias de trabalho, é igual a 7,33 que multiplicado por 30 (dias no mês) chega ao algoritmo 220, que será utilizado para calcular o valor hora.

Ressalta-se a importância de respeitar o valor do salário mínimo previsto constitucionalmente e definido por decreto presidencial, pois o trabalho intermitente

⁹⁰ ZWICKER, Igor *IN*. MIESSA. O contrato de trabalho Intermitente e seus impactos para o mundo do trabalho. Élisson. **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. Salvador: JusPODIVM, 2017. p.157-169.

⁹¹BRASIL. Decreto nº 9.255 de 29 de dezembro de 2017. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2017/decreto-9255-29-dezembro-2017-786044-publicacaooriginal-154677-pe.html>>. Acesso em: 01 out. 2018.

⁹² XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL. **Constituição Federal**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 abr. 2018.)

apesar do pagamento diferenciado dos trabalhos padrões, não poderá violar os preceitos constitucionais, bem como não poderá prejudicar a ideia de trabalho decente e digno, visto que, o salário mínimo é a menor quantidade salarial permitida pelo país que vise a sobrevivência do trabalhador.

3.4.3 Convocações e recusa

O empregador faz o contrato com o empregado pautado na convocação ou no chamado ao trabalho. De acordo com o interesse do patrão, o empregado irá trabalhar ou não, é de responsabilidade da empresa avisar ao empregado com três dias de antecedência, convocando o empregado através de qualquer meio de comunicação incluindo redes sociais, telefone, e-mail ou até mesmo pelo aplicativo WhatsApp.⁹³

O empregado prestará o serviço nos moldes definidos pelo trabalhador, em horas ou dias.

Após confirmada a convocação, o empregado poderá no prazo de um dia útil responder a esse chamado. Diante do silêncio do mesmo, há uma presunção de recusa da oferta. O parágrafo 3º do artigo 452-A aborda o fato de que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para os fins do contrato, ou seja, há manutenção da subordinação pautada na autonomia de aceitar ou não o chamado. A legislação é omissa no número de vezes que o obreiro recusar a chamada do empregador.

Para Vólia Bomfim⁹⁴, essa imprevisibilidade que ocorre diante das convocações é em verdade o empregador transferindo os riscos da atividade empresarial para o empregado. Existem riscos inerentes ao empreendimento, os quais o empregador precisa arcar, através do trabalho intermitente ele convoca o empregado no momento que precisa, quando não precisar não haverá o chamamento ao serviço.

⁹³ GUIMARÃES, Ricardo Pereira; MARTINEZ, Luciano: **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 141.

⁹⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma trabalhista**: comentários ao substitutivo do Projeto de Lei nº 6.787/16. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/wp-content/uploads/2017/04/Artigo-sobre-a-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 11 out. 2018.

O parágrafo 4º⁹⁵ do artigo 252-A, como demonstrado no tópico 3.2.1 deste trabalho monográfico, o empregado que não comparecer ao serviço, após a convocação e o aceite, será obrigado a pagar 50% (cinquenta por cento) do valor que a ele seria devido, o que demonstra mais uma arbitrariedade nessa modalidade contratual.

3.4.4 Verbas trabalhistas e a questão previdenciária

No que diz respeito as verbas trabalhistas, a remuneração do valor da hora do empregador intermitente não poderá ser inferior ao salário mínimo hora, como dito anteriormente.

Ao fim de cada período de prestação dos serviços e do exercício do trabalho, o empregado receberá além do salário as outras verbas remuneratórias cabíveis, tais como as férias proporcionais acrescidas de 1/3, o 13º proporcional, o valor referente ao repouso semanal remunerado e por fim os valores legais devidos pelo empregador ao empregado.

Bem como nos outros contratos de trabalho, o empregador será o encarregado de realizar o recolhimento da contribuição previdenciária, de modo que deverá também proceder com o depósito de FGTS. O empregador deverá também entregar ao empregado os comprovantes do cumprimento das suas obrigações trabalhistas.⁹⁶

Por fim, há cada doze meses, o empregado adquire o direito de usufruir um mês de férias, período no qual não poderá haver convocação por parte do empregador, ao menos daquele empregador, pois, como demonstrado anteriormente o empregado poderá ter diversos tomadores de serviço.

⁹⁵ § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. (BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 abr. 2018.

⁹⁶ GUIMARÃES, Ricardo Pereira; MARTINEZ, Luciano. **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 151.

3.5 O CONCEITO DE TRABALHO INTERMITENTE E A SUA VISÃO NO DIREITO COMPARADO

É possível encontrar o trabalho intermitente na legislação comparada com as seguintes nomenclaturas: *contracto de trabalho intermitente*, *contrato de trabajo sujeto a modalidad intermitente*, *travail à la demand*, *labour call*. Encontramos a flexibilização em diversos países, visando o trabalho do empregado recebendo o equivalente àquelas horas trabalhadas.

Nesta pesquisa será adotado para efeitos de efeitos de comparação, o *trabajo discontinuo* ou *el trabajo de fijos discontinuos*, considerado Trabalho Intermitente espanhol e os *zero hours contracts*, que podem ser vistos como a modalidade contratual de Trabalho Intermitente no Reino Unido.

No modelo espanhol, o que se tem é uma forma de trabalho descontínuo em prazo indeterminado, sendo realizado de modo cíclico, com repetição em datas certas, predefinidas, estima-se que atualmente tem-se aproximadamente duzentos mil espanhóis contratados através dessa modalidade, entretanto, essas contratações são em períodos específicos como no verão e em outros momentos de necessidade, principalmente relacionando-se ao turismo no país.⁹⁷

Ocorre que, no modelo espanhol há uma predefinição de data, tornando aquilo que é tão criticado no modelo brasileiro, a incerteza da convocação, algo mais sólido e seguro.

No que condiz a forma contratual necessária, numa tradução livre do site do Governo Espanhol tem-se que há também a necessidade de formalização por escrito do contrato conforme um modelo estabelecido, devendo indicar no contrato a duração estimada da atividade⁹⁸.

⁹⁷ COLNAGO, Lorena. **LTr Novidades**: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência. Ano 82, janeiro 2018, São Paulo, p. 39-45.

⁹⁸ “*Cuando se trate de trabajo fijo discontinuo el contrato se deberá formalizar necesariamente por escrito en el modelo que se establezca, y en él deberá figurar la indicación sobre la duración estimada de la actividad, así como sobre la forma y el orden de llamamiento que establezca el convenio colectivo aplicable, haciendo constar igualmente, de manera orientativa, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.*” (GOBEIRNO DE ESPAÑA. **Los contratos de trabajo**: modalidades e incentivos Disponível em: <http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_1.htm>. Acesso em: 24 out. 2018).

No caso do trabalho zero-hora, presente no Reino Unido há uma imposição pela disponibilidade do trabalhador, outorgando cláusulas e condições contratuais ao empregado, fazendo com que ele fique em uma situação de vulnerabilidade, visto que o empregado, como no Brasil, poderá passar dias sem ser convocado. Por outro lado, os trabalhadores da saúde que estão vinculados a estes contratos, acreditam que a modalidade é a melhor solução pois permite que continuem estudando além de exercendo a profissão e entendem que este contrato facilita a entrada no mercado de trabalho.⁹⁹

De acordo com os enunciados da Anamatra o contrato de trabalho intermitente brasileiro não corresponde ao *zero-hours contract* britânico, pois no trabalho intermitente é necessário indicar uma quantidade mínima de horas de prestação de serviço, não admitindo contrato de trabalho com o objeto indeterminado.¹⁰⁰

O Contrato intermitente brasileiro difere-se dos dois modelos europeus apresentados. Pois, apesar de ser um contrato de trabalho a prazo indeterminado, não há uma previsão de datas ou de períodos como no caso da modalidade espanhola, apesar de ser semelhante a esta e como afirmado pelos enunciados da Anamatra, a nossa modalidade de contrato de trabalho intermitente não corresponde ao modelo britânico, então o Brasil criou uma forma *suis generis* para esse tipo de trabalho.

⁹⁹ COLNAGO, Lorena. **LTr Novidades**: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência. Ano 82, janeiro 2018, São Paulo, p. 39-45.

¹⁰⁰ ANAMATRA: Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Disponível em: < <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em: 22 out. 2018.

4 A BUSCA DE UM MODELO DE TRABALHO PAUTADO NO TRABALHO DECENTE: SERIA O TRABALHO INTERMITENTE APTO A CONSAGRAR ESTE MODELO?

O contrato de trabalho intermitente até este momento aparenta ser uma grande insegurança ao trabalhador, pois lhe tira o planejamento de futuro. Diante dessa insegurança, o empregado fica impedido de organizar-se financeiramente, como por exemplo o investimento em sua própria qualificação, não há projeção financeira para adquirir bens mais custosos, por exemplo.

Para parte da doutrina¹⁰¹ essa inconstância e insegurança levam o trabalhador a um esgotamento mental, o que é capaz de ferir a dignidade humana, além do valor social do trabalho, da função social da propriedade e a possibilidade de questionar a inconstitucionalidade desse trabalho. Além disso, tem-se uma grande probabilidade de que os índices de acidente de trabalho venham a aumentar, pois não há fixação do trabalhador àquele empreendimento, e devido à ausência de conhecimento do seu local de trabalho, do seu comparecimento de maneira intermitente, lhe colocam em uma situação de vulnerabilidade notória.

Em uma visão inicial tem-se que o modelo de trabalho intermitente funcionaria de maneira a melhorar a situação do empregado, ou seja, aqueles que estão atuando em cenários de informalidade ou que não estão conseguindo adentrar ao mercado de trabalho, poderiam mudar de contexto através do surgimento dessa modalidade. Tem-se ainda que, um dos pontos positivos do trabalho intermitente seria a possibilidade de o empregado estar vinculado a diversos tomadores de serviço o que poderia, a grosso modo, aumentar a renda dele e da sua família.

Entretanto, o que se observa, em realidade, é a insegurança e a incerteza gerada por essa modalidade contratual, pois da mesma forma que o trabalhador poderá ter diversos empregadores, ele poderá não receber convocação de nenhum, não sabendo a renda total que irá auferir mensalmente, por exemplo, apesar da garantia constitucional do valor mínimo, o que poderá gerar danos a vida social, familiar e a saúde do trabalhador, como explicitado anteriormente.

¹⁰¹ Nesse sentido, GUIMARÃES, Ricardo Pereira; MARTINEZ, Luciano: **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p.153.

Considerando estes fatores, é lógico imaginar que o contrato de trabalho intermitente não é apto a conceder um trabalho decente, em todos os seus quesitos, ao trabalhador, entretanto, não se pode negar que o mesmo terá de fato a capacidade de gerar novas vagas pautadas na transferência do risco empresarial.

4.1 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO COMO UM ÓBICE PARA A CONSAGRAÇÃO DO TRABALHO DECENTE

O Trabalho Decente conforme anteriormente abordado, é aquele que traz garantias ao trabalhador, que se pauta em direitos, em qualidade ao realizar o serviço, segurança e no diálogo social. Essa forma de trabalho é aquela que é adequadamente remunerada, exercida em condições de liberdade e equidade, sendo capaz de garantir uma vida digna à todas as pessoas que vivem, de seu trabalho.

No contexto de crise global e deterioração das condições de vida, em 2003, a OIT propôs como forma de combate à precarização do trabalho a Agenda de Trabalho Decente, para quem fossem criados programas e políticas que fossem capazes de garantir ao trabalhador empregos em condições dignas e em quantidade suficiente.

¹⁰²

Em 1999 diante das discussões a respeito das Metas do Milênio foi observado que além dos programas relacionados ao aumento do desemprego, tem-se uma precarização das condições de trabalho e o surgimento de novas informalidades e desigualdades no trabalho. ¹⁰³

No capitalismo contemporâneo, tem-se na compreensão do sistema capitalista uma nova configuração do modelo de trabalho, há uma apropriação do trabalho pelo capital, através da compra e venda da força de trabalho no mercado, independente do contrato utilizado. Há uma busca pelo lucro, pela produção em excesso, e todos os estímulos que partem do plano mundial. Nesse capitalismo de acumulação foi criado um modo de trabalho e de vida que encontra como norteador a flexibilização e a

¹⁰² PRONI, Marcelo Weishaupt; ROCHA, Taíssa Tamarindo da. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista da ABET**, v.9, n.1/2010. São Paulo: 2010. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/15486/8849>>. Acesso em 12 ago. 2018.

¹⁰³ *Ibidem, loc.cit.*

precarização do trabalho a fim de facilitar o processo de financeirização da economia.

104

A intenção primitiva do capitalismo é produzir mais, obter mais dinheiro, aumentar o lucro. Desta forma, não há um padrão social em que seja vantajoso o pleno emprego, fazendo com que em sociedade hajam diversas formas precárias de trabalho que garantam uma mão de obra mais barata e menos custosa ao empregador que busca o lucro, tornando mais fácil que sejam criados empregos nestes moldes e com mitigação de direitos e obrigações a serem cumpridas pelos empregadores. Assim sendo, a precarização do trabalho é um elemento importante ao desenvolvimento do capital, que em contrapartida desenvolve uma vulnerabilidade social daqueles que serão admitidos em empregos precários.¹⁰⁵

A criação do emprego em condições precárias e a quantidade de trabalhadores que aceitam estar diante dessa condição é em verdade a materialização de uma sociedade necessitada, pois diante da constante ameaça de desemprego, entende-se que na estrutura capitalista, ter um emprego, ainda que nessas condições, é melhor do que não ter nenhum.

Desta forma, é possível visualizar que o trabalho decente é claramente prejudicado pelo ideal capitalista de busca incessante pelo lucro, pois, ao criar empregos em condições degradantes facilita-se que seja consagrado esse fim capitalista, apesar de prejudicar que hajam trabalhos compostos por direitos e garantias constitucionalmente previstas.

4.1.1 Conceito de precarização

A precarização, é vista como um processo multidimensional capaz de alterar a vida dentro e fora do ambiente de trabalho.¹⁰⁶ A ideia de trabalho precário fora ampliada

¹⁰⁴ DUCK, Graça: Trabalho, Precarização e resistências: novos e velhos desafios? **CADERNO CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57.

¹⁰⁵ *Ibidem*, *loc.cit.*

¹⁰⁶ FRANCO, Tânia; DUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado**. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/html/1005/100515726006/>>. Acesso em: 16 out. 2018.

passando por trabalhadores estáveis e terceirizados, que passaram a compor relações de trabalho marcadas por precarização contratual.

A primeira dimensão deste processo de precarização dos vínculos trabalhistas está relacionada à própria relação contratual. Há um processo de perda direitos trabalhistas ou do seu gozo pleno, tais como descanso remunerado, férias remuneradas, jornadas trabalhistas em padrões normais, bem como as horas extras realizadas. A dimensão em questão é relacionada a perda de benefícios como plano de saúde, alimentação, transporte, dentre outros. Entende-se que essa dimensão da precarização demonstra uma desestabilização e perda dos referenciais de proteção social do trabalho.

Quanto à saúde psíquica do trabalhador, tem-se que a segunda dimensão diz respeito à organização e as condições de trabalho. A hiperatividade e o aumento da competitividade são grandes fatores para essa precarização. Há também a questão dos tempos destinados ao descanso, a recuperação do cansaço e ao repouso, que no caso do trabalho intermitente são indefinidos, visto que, o trabalhador não saberá quando poderá ser convocado ao serviço.

Para Franco, Duck e Seligmann-Silva, tem-se que:

Ao mesmo tempo, a rotatividade no trabalho –entre diversas empresas, com tipos diferentes de contratos – transtornou projetos de desenvolvimento profissional e pessoal de trabalhadores, especialmente dos mais jovens. Estas e outras características da organização do trabalho potencializam a multiexposição aos agentes físicos, biológicos, químicos, ergonômicos e organizacionais, favorecendo sofrimento e processos de adoecimento.¹⁰⁷

Ou seja, torna-se claro compreender, que o trabalho intermitente estará em consonância com o que fora demonstrado, gerando uma organização de trabalho relacionada a rotatividade e a multiexposição de agentes que poderão favorecer o sofrimento e o processo de adoecimento do empregado, seja de forma física ou mental, demonstrando uma clara precarização, como será analisado em breve.

A terceira dimensão estaria ligada a precarização da saúde dos trabalhadores, incluindo a saúde mental destes. Esta dimensão existiria mediante uma fragilização dos indivíduos através da intensificação dessa multiexposição. Existe ainda um risco à saúde vinculado ao próprio serviço e ao seu maquinário, que se torna ainda maior

¹⁰⁷ FRANCO, Tânia; DUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado**. Disponível em: < <http://www.redalyc.org/html/1005/100515726006/>>. Acesso em: 16 out. 2018.

no cenário de trabalhadores temporários, terceirizados e intermitentes. Surgem inúmeras constatações psicológicas por conta da incompatibilidade entre o tempo de vida e social do obreiro e o tempo destinado ao seu serviço, como poderá ser visto nesta pesquisa.

A quarta dimensão do processo de precarização é fundamentada no reconhecimento social. A precarização dificulta o processo de identificação e construção de si, do que se tem e da sua família, pois há uma perda de perspectiva financeira, de carreira e rupturas cotidianas, pois neste momento de quarta dimensão já ocorrera a perda de direitos, a fragilização da saúde, alcançando o empregado no seu meio social, como dito anteriormente, atingindo não apenas ao seu ambiente de trabalho.

A quinta dimensão é a da organização coletiva, sindical e a representação do empregado. Ao diminuir a capacidade de enfrentamento das condições degradantes, há uma maior vulnerabilidade do trabalhador, aumentando a insegurança tanto individual, quanto coletiva. Essa insegurança gerada e a desproteção do obreiro produzem reações sociais e desdobramentos relativos a própria saúde deste.

Para Rosenfield a precarização é interpretada de forma mais ampla que a instabilidade e a insegurança no trabalho, é uma precarização social, há com a precarização uma dupla instabilidade, não apenas a econômica mas também é possível observá-la diante da sociedade.¹⁰⁸

4.1.2 Precarização, desregulamentação e flexibilização

Considerando a forma como a nossa legislação atua diante do país, agora menos rígida, há um alto custo para as empresas e empregadores, pois se faz necessário o cumprimento de diversas obrigações. A fim de abaixar os custos ou até mesmo de aumentar a própria renda mensal os empregos informais ocupam um espaço considerável no país.

Há uma distinção necessária entre os conceitos de flexibilização, desregulamentação e precarização. A flexibilização do trabalho é utilizada para conceituar o aparecimento

¹⁰⁸ ROSENFELD, Cinara: **Trabalho decente e precarização**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v23n1/v23n1a12>>. Acesso em: 09 out. 2018. p.12.

de novos modos e formas de empregos, principalmente referindo-se aqueles contratos que se afastam da legislação trabalhista, contratos que surgem de determinadas necessidades flexibilizando normas estabelecidas pela CLT.¹⁰⁹

Para Godinho a flexibilização trabalhista é, em verdade, uma possibilidade jurídica de atenuação da força imperativa das normas que compõem o Direito do Trabalho, de forma a mitigar aquilo que é tratado como parâmetro de sua incidência, sendo, portanto, a diminuição da amplitude dos seus efeitos.¹¹⁰

No caso da expressão precarização, tem-se que na relação trabalhista há um agravamento da situação dos trabalhadores, muitas vezes fundamentado na redução dos custos do empregado e por consequência os custos da produção ou até mesmo da própria empresa. Na precarização há uma reestruturação produtiva, principalmente em decorrência da redução de postos de trabalho, que como analisado anteriormente, leva o trabalhador a manter-se em empregos precários pelo simples fato de que é melhor estar em um emprego, ainda que com diversos problemas, do que estar desempregado. Para Noêmia Lazzareschi, a precarização é pautada principalmente na relação das empresas com o Estado:

A precarização das relações de trabalho tem origem no poder de pressão das empresas sobre o Estado e os trabalhadores para impor as condições de reprodução ampliada de seus capitais *ad infinitum*, poder que resulta das inúmeras estratégias de que sempre dispuseram nas diferentes conjunturas históricas, nacionais e internacionais, para determinar a configuração dos mercados de trabalho conforme os seus próprios interesses, e, em consequência, para determinar as condições de trabalho, e, por extensão as condições de vida dos trabalhadores, sempre muito desfavoráveis.¹¹¹

Sendo assim, a precarização ocorre diante do poder que as empresas têm de pressionar o Estado e os trabalhadores para que imponham as condições que sejam mais favoráveis a ampliação dos seus capitais, determinando configurações do mercado pautadas no interesse dos empregadores, e por isso, surgem os trabalhos precarizados, desregulamentados e flexibilizados.

Godinho entende que a Lei 13.467/2017 busca desregulamentar e flexibilizar normas imperativas sobre os contratos trabalhistas, para ele há pontos claros de desregulamentação e flexibilização no que concerne à proteção principiológica ao trabalho humano demarcada pela Constituição, violando a estrutura normativa de

¹⁰⁹ LAZZARESCHI, Noêmia: Flexibilização, Desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. **Revista Labor – periódicos UFC**. v. 1, n. 13. P. 63-82.

¹¹⁰ GODINHO, Mauricio. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr 2016, p. 67.

¹¹¹ *Op.cit*, *Loc.cit*.

proteção prevista por ela. Para ele, a Reforma trabalhista desvaloriza o conceito de direito fundamental ao trabalho digno, pois altera a inclusão do obreiro no mercado de trabalho de forma regulada e protegida.¹¹²

Há um atual movimento de flexibilização e precarização, por vezes, tocando a desregulamentação das relações trabalhistas, que está em oposição a ideia de emprego digno e trabalho decente visada pela OIT.

4.2 A PRECARIZAÇÃO LABORAL E O TRABALHO INTERMITENTE

Para Valdete Souto Severo e Jorge Luiz Souto¹¹³, o trabalho intermitente fora uma das piores alterações promovidas pela Lei 13.467/17, pois apesar da existência desta modalidade no direito comparado como visto no item 3.7 desta pesquisa monográfica, em nenhum dos países citados há tanta precarização como no Brasil.

A doutrina entende que essa modalidade de trabalho poderá ser mantida para sempre sem que seja dada baixa na CTPS do trabalhador, e, portanto, sem haver pagamento de verbas resilitórias, dado ao fato de não haver a obrigatoriedade de um número mínimo de horas mensais, desta forma tem-se um estado de submissão constante. Para Valdete e Jorge Luiz Souto, a fim de evitar que o prejuízo ao trabalhador seja concreto, será preciso compreender que após um mês sem chamada ao trabalho e sem previsão de nenhuma nova chamada, implicará em rescisão do vínculo empregatício.

Essa nova modalidade contratual estaria visando que o empregador evitasse o risco da sua atividade, o que é característica primária do conceito de empresa, pois busca permitir que o empregador remunere o trabalhador apenas quando ele efetivamente necessitar dos serviços daqueles.

As características trazidas pela Reforma Trabalhista para o novo gênero de trabalho precarizam a ideia de trabalho decente, como será demonstrado a seguir.

¹¹² GODINHO, Maurício, DELGADO, Gabriela. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 70-73.

¹¹³ SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Manual da reforma trabalhista pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017, p.70.

4.2.1 Como o trabalho intermitente promove a precarização laboral?

A precarização do trabalho por conta do contrato de trabalho intermitente perpassa por alguns pontos e direitos trabalhistas.

Inicialmente é importante falar a respeito do paradoxo entre o excesso e a escassez do serviço. Considerando que o empregado não estará recebendo pelo seu tempo em “disposição” ao empregador e poderá, portanto, prestar serviços a outros tomadores, há uma quebra na dedicação exclusiva. Por este motivo, o empregado estará sujeito tanto ao excesso de labor quanto a sua escassez, dado que, no período de convocação ele poderá ter sido chamado ao serviço por diversos empregadores, ou por nenhum deles, o que retira a possibilidade do empregado programar-se ou de ter uma situação estável de convocação.

Sem a possibilidade jurídica de unificar as responsabilidades de diversos tomadores, o empregado formula então vários contratos de trabalho de forma intermitente. Para Luciane Cardoso, essa capacidade do empregado de realizar diversos contratos se assemelha a um prestador de serviços com certa autonomia.¹¹⁴

Há uma clara instabilidade nesse modelo contratual de trabalho, pois a jornada é variável, incerta e oscilante, tornando impossível que o empregado exerça as suas atividades e garanta um convívio pleno com a sua família, ou o seu tempo de descanso, pois apesar de não haver chamamento ao serviço por parte de um empregador, poderá haver por outro. Considerando que o empregado recebe com base no tempo de serviço prestado, para que ele atinja uma remuneração tida para ele como satisfatória deverá trabalhar mais tempo, em mais locais, o que de forma variada, torna-se causticante.

Para Luciane Cardoso, a jornada de trabalho do empregado intermitente constitui teses a respeito do trabalho em condições análogas a de escravo na atualidade, pois o trabalhador ficaria “à mercê de seu senhor”, permanecendo constantemente na

¹¹⁴ CARDOSO, Luciene. O contravertido contrato de trabalho intemitante. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira; MARTINEZ, Luciano. **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p.153.

expectativa de ser convocado, o que claramente é um limitador da sua liberdade individual.¹¹⁵

Para Juliana Cruz o contrato de trabalho intermitente em verdade é uma “perversidade” com o trabalhador, pois, prejudica os seus planejamentos de futuro¹¹⁶. O empregado resta sem saber se terá trabalho, sem saber quanto será o seu salário, tornando-se impedido de qualificar-se profissionalmente, de educar com mais qualidade os seus filhos, de adquirir bens mais custosos e com maior valor significativo tais como um imóvel ou automóvel.

Em verdade, essa falta de programação poderá levar o empregado a prejuízos psíquicos, principalmente com relação aos seus gastos e ao sustento da sua família, pois ele é impotente quanto a previsão da sua remuneração ao fim do mês, visto que o seu pagamento se dá após cada serviço, sem saber quando será novamente convocado.

Além disso, como demonstrado anteriormente, há probabilidade de que haja aumento em índices de acidentes de trabalho, pois de certa forma, não há fixação do trabalhador ao empreendimento, àquele determinado ambiente de trabalho. No caso dos trabalhadores terceirizados, por exemplo, que possuem alta rotatividade em ambientes de trabalho, já existe a comprovação de dados estatísticos relacionados a esses acidentes, conforme afirma Juliana Cruz.¹¹⁷

Desta forma, entende-se que o trabalho intermitente, apresenta determinados prejuízos ao trabalhador, como a demonstrada falta de programação e previsão salarial.

4.2.3 O mito que envolve o trabalho intermitente: o aumento de empregos e os dados estatísticos do período

Atualmente, percebe-se como um fato notório a crise que assola o Brasil, principalmente pelo contexto estrutural de corrupção e problemas econômicos que

¹¹⁵ CARDOSO, Luciene. O contravertido contrato de trabalho intermitente. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira; MARTINEZ, Luciano. **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p.153.

¹¹⁶ *Ibidem, loc.cit.*

¹¹⁷ *Ibidem, loc.cit.*

refletem diretamente na criação de empregos e na obtenção de renda de empregadores e empregados.

A tentativa de criação de um trabalho mais flexível, que fosse pautado na necessidade da empresa e do empregador fundou-se na necessidade de recuperar-se dessa crise. Considerando que o Direito do Trabalho sempre fora um entrave que permite a prosperidade financeira sem violar garantias dos trabalhadores, tem-se que mesmo em momentos de crise, todos os deveres e obrigações estarão em vigor, porém, com o surgimento da nova modalidade de contrato trabalhista, de forma intermitente, há uma segurança maior para o empregador, pois, o seu gasto com aquele empregado será proporcionalmente relacionado a sua precisão.

O empregado apenas realiza chamamento àquele funcionário que se faz necessário naquele momento, realizando o pagamento do salário e das verbas diante daquele serviço em específico, convencionando o trabalho do empregado à conveniência do empregador, o que, em teoria, seria vantajoso para a criação de novos empregos, todavia, a realidade fática não se encontra em consonância com o previsto.

A função de uma empresa, de iniciativa privada, visa o lucro. Essa busca pelo lucro poderá estar prejudicando o arcabouço normativo que protegeu o empregado até a criação da lei 13.467/17. Foram criadas novas formas de contratação que resultam em menos custo para o empregador e que por consequência acabam estimulando a demissão e a substituição de trabalhadores que estão em regime padrão para outros contratos, com outras condições, como é o caso do intermitente.¹¹⁸

Ou seja, apesar do fundamento de criação de empregos, o que se vê, em verdade, é a substituição de contratações, ou até mesmo a demissão para que hajam contratações menos custosas, e transferindo, como dito anteriormente nesta pesquisa, o risco da atividade econômica aos empregados. Para o trabalhador é uma forma de ingresso ao mercado, todavia, essa inserção ao trabalho é com menor proteção e com retrocesso de direitos.

Ocorre que, além das substituições retratadas a intenção de retirar da informalidade aqueles trabalhadores que estão como *freelancers* ou realizando bicos, em verdade é um ideal inocente, pois, partindo do pressuposto que é muito mais custoso manter

¹¹⁸ DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo. Número 178. Maio/2017, p. 13.

empregados formalizados do que aqueles que se encontram à margem das proteções trabalhistas. Ou seja, além daqueles trabalhadores que foram substituídos ou que tiveram a substituição contratual, tem-se também aqueles trabalhadores que estão informais, mas que são custosos de serem formalizados, por este motivo é mais fácil para os empregadores manterem a informalidade.

Quanto as estatísticas¹¹⁹, foram registradas 5.987 admissões e 1.991 desligamentos, diante de 1.741 empresas e 2.270 estabelecimentos, dos quais 93 pessoas tiveram mais de um contrato intermitente, das quais as principais funções são a de assistente de venda, cuidador em saúde e servente de obras.¹²⁰

A criação de novos empregos não pode ser mensurada com precisão, principalmente pela consideração das explicadas anteriormente, substituições, onde o empregado é demitido e readmitido mediante nova modalidade contratual, a exemplo do contrato de trabalho intermitente, bem como, devido ao fato de muitos trabalhadores estarem vinculados a diversos tomadores de serviço. Portanto, os números alcançados de criação de novos empregos precisam ser avaliados a luz dessas questões, que em realidade, alteram o resultado final.

Indo além, vale ressaltar que apesar da criação dos novos empregos, o que esta pesquisa monográfica busca demonstrar é a precarização de direitos trabalhistas anteriormente consagrados e as alterações destes feitas pela Lei 13.467/17, apelidada de Reforma Trabalhista, a fim (ao menos supostamente) de criar novos empregos e movimentar a economia do país.

¹¹⁹ Observar tabelas disponíveis para comparação entre o saldo de trabalhos intermitentes e trabalho padrão disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/07/intermitente-sem-trabalho-e-renda-infla-estatisticas-oficiais-de-emprego.shtml>>. Acesso em 18 out. 2018

¹²⁰ Na modalidade de trabalho intermitente, foram registradas 5.987 admissões e 1.991 desligamentos, gerando saldo de +3.996 empregos, envolvendo 2.270 estabelecimentos, em um universo de 1.741 empresas. Um total de 93 empregados teve mais de um contrato na condição de trabalhador intermitente. Os estados com maior número de contratos nesta modalidade em agosto foram São Paulo (1.005 postos), Rio de Janeiro (848), Minas Gerais (463), Rio Grande do Sul (253), Paraná (209) e Rio Grande do Norte (154).

O saldo de emprego dos contratos intermitentes distribuiu-se por Serviços (2.423 postos), Comércio (655), Construção Civil (476), Indústria de transformação (425), SIUP (20 postos), Extrativa Mineral (2 postos), Administração Pública (-2) e Agropecuária (-3).

As dez principais ocupações envolvidas foram assistente de vendas (228 postos); cuidador em saúde (185); servente de obras (181); mantenedor de sistemas eletroeletrônicos de segurança (176); vendedor de comércio varejista (136); faxineiro (121); alimentador de linha de produção (106); pedreiro (102); trabalhador da manutenção de edificações (98) e garçom (92). (MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Emprego formal cresce em agosto e gera 110.431 novas vagas no Brasil**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/6469-emprego-formal-cresce-em-agosto-e-gera-110-431-novas-vagas-no-brasil>>. Acesso em: 18 out. 2018).

4.2.4 Desregulamentação e precarização são condições para existência do emprego?

A desregulamentação trabalhista é caracterizada pela retirada, com arcabouço normativo, da proteção legislativa trabalhista sobre uma determinada situação, seja uma relação socioeconômica, seja um segmento das relações de trabalho, visando o império de um outro regime normativo.¹²¹

Entende-se que com a desregulamentação o que está sendo pretendido é o alargamento de espaços para fórmulas jurídicas inovadoras de contratação, ocorrendo através de iniciativas legais.

Em momentos de crise econômica e por consequência trabalhista buscam a essas formas de atuação, como forma de amenizar os impactos sofridos pelo capital e aproximar a gestão da força trabalhista ao sistema capitalista.¹²²

A precarização, por outro lado, como evidenciada, é o resultado de um processo de agravamento da situação do empregado diante da sua relação contratual, do ambiente de trabalho, do serviço prestado que atinge a sua esfera social e familiar. Com a precarização do emprego há uma diminuição dos custos do empregado para o empregador, sendo, portanto, mais fácil o oferecimento de empregos precários ou até mesmo de subempregos no lugar de trabalhos estabelecidos mediante o ideal de trabalho decente.

É lógico compreender que havendo uma desregulamentação dos imperativos trabalhistas diante de determinadas situações (tal como o caso do contrato de trabalho intermitente) e reduzindo a qualidade dos empregos existentes, torna-se mais prático a criação de novos trabalhos. Entretanto, o que se tem observado é que o resultado que se alcança é essencialmente a maior concentração de renda e a precarização das condições de exercício das funções dos empregados, piorando de forma expressa a sua condição de vida, nas sociedades que adotam essas orientações como caminho para geração de emprego e/ou renda.

¹²¹ GODINHO, Mauricio. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 69.

¹²² *Ibidem, loc.cit.*

4.3 UM MODELO DE TRABALHO BASEADO NO DECENTE

Em regra, tem-se que o crescimento econômico de forma desenfreada e promovido através das forças do mercado, gera resultados sociais opostos. Entende-se ainda que bem-sucedido em termos econômicos e para que haja um progresso da economia, é preciso que novos empregos a serem criados estejam disciplinados em garantias e direitos.¹²³

Para Sachs¹²⁴, o processo de crescimento econômico, além de respeitar os preceitos de sustentabilidade ambiental, deverá ser formulado com base numa estratégia que inclua o desenvolvimento sustentado de forma a ser social includente, caminhando em direção ao pleno emprego, com base no trabalho decente, como dito anteriormente, com condições de trabalho e remuneração dignas.

A questão entre o desenvolvimento econômico e o trabalho decente em verdade é um problema duplo. Há um déficit de empregos novos que sejam capazes de absorver todos aqueles que entram no mercado de trabalho, que é o principal fundamento para a criação da modalidade intermitente de trabalho, e, por outro lado, há uma enorme parcela que ocupam trabalhos existentes, mas que não atendem aos critérios de trabalho decente estabelecidos pela OIT, principalmente no que diz respeito aos trabalhadores informais. Essa alteração das ocupações precárias em oportunidade de trabalhos decentes são tão ou mais importantes que a criação de novos empregos.¹²⁵

No documento elaborado pela OIT “Para superar a crise: um pacto mundial para o emprego”, são listados 28 pontos, subdivididos em quatro diretrizes fundamentais, são elas: criação de empregos, respeito aos direitos e às normas internacionais do trabalho, aumento da proteção social e o diálogo social.¹²⁶

Para Lais Abramo a noção de Trabalho Decente é integrada por duas dimensões:

¹²³ SACHS, Ignacy: **Inclusão social pelo trabalho decente**: oportunidades, obstáculos, políticas públicas. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142004000200002&script=sci_arttext>. Acesso em: 18 out. 2018.

¹²⁴ *Ibidem*.

¹²⁵ *Idem*. **Trabalho decente** – a ponte entre o econômico e o social. Disponível em: <http://www.ie.ufrj.br/eventos/seminarios/pesquisa/trabalho_decente_a_ponte_entre_o_economico_e_o_social.pdf>. Acesso em: 19 out. 2018.

¹²⁶ OIT: **Para superar a crise**: um pacto mundial para o emprego. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227066.pdf>. Acesso em: 18 out. 2018.

A noção de Trabalho Decente integra as dimensões quantitativa e qualitativa do emprego. Ela propõe não apenas medidas dirigidas à geração de postos de trabalho e ao enfrentamento do desemprego, mas também à superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza ou se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes.¹²⁷

Entende-se, portanto, que o emprego que é pautado na noção de trabalho decente é consolidado como um emprego de qualidade, no qual as pessoas que vivem desse trabalho são sujeitos de direitos, principalmente vinculado a dignidade humana. É sabido que o trabalho é o âmbito para o qual os objetivos econômicos e os sociais das pessoas confluem, devendo visar além do financeiro, a integração social, identidade e dignidade pessoal.

Para alcançar o Trabalho Decente diante da realidade fática do Brasil, é necessário que esse tenha um piso básico e mínimo, no que diz respeito aos direitos e aos princípios mundialmente previstos. Os elementos que constituirão essa forma de trabalho são àqueles analisados anteriormente: segurança econômica, qualidade de emprego, cumprimento das obrigações e deveres trabalhistas.

O modelo de trabalho que estaria pautado com a idealização de um trabalho decente abarca uma combinação de fatores, como demonstrado, os aspectos sociais do trabalho, como o caráter mais ou menos estável e permanente dos contratos, os valores de remuneração, a segurança diante do serviço, do meio ambiente e contratualmente falando. Por fim, é necessário que o obreiro e os seus empregadores possuam representação e voz para que se manifestem em relação as questões trabalhistas, fazendo com que o diálogo social possa gerar acordos produtivos ao ambiente de trabalho.

Dentre os quatro eixos centrais que existem na Agenda do Trabalho Decente tem-se a extensão da proteção social, promoção e fortalecimento do diálogo social, o respeito aos princípios e direitos fundamentais e a criação de empregos de qualidade para homens e mulheres.

¹²⁷ OIT; ABRAMO, Laís. **Trabalho Decente**: o itinerário de uma proposta. Disponível em: <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/6736840/artigo_trabalho_decente.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1538867977&Signature=8GwiCsm56yilSga%2BZ829cVdh%2Fg%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTrabalho_decente_dinamica_populacional_e.pdf#page=8>. Acesso em: 19 out. 2018.

4.3.1 Criação de empregos de qualidade para homens e mulheres

A OIT tem como finalidade primordial a promoção de oportunidades que homens e mulheres consigam trabalho decente, de forma produtiva, em condições de liberdade, equidade e segurança. Permitindo que as necessidades pessoais e familiares, tais como alimentação, moradia e saúde sejam satisfeitas, de forma a garantir proteção social e direitos fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras respeitados.¹²⁸

Um dos postulados associados ao conceito de trabalho decente é que todos os direitos deverão ser respeitados, entretanto, é notório que as mulheres sofrem mais do que homens e precisam estar incluídas numa rede de proteção ainda mais eficaz. Então, a OIT trouxe como objetivo a garantia do mesmo status legal para mulheres e homens, tornando isto, o primeiro passo no avanço ao trabalho decente igualitário entre os dois.

Para Lais Abramo, o avanço na dimensão dos direitos na Agenda do Trabalho Decente, no quesito gênero, significa que deverá haver avanço na igual substantiva entre homens e mulheres, colocando este ponto e o respeito as peculiaridades, tais como à proteção a maternidade – visto que este é um dos maiores pontos de discriminação do trabalho feminino, como metas à OIT.¹²⁹

No caso do ponto maternidade, é simples compreender que não poderão existir condições de igualdade em oportunidades sem a proteção à gravidez e a capacidade reprodutiva da mulher, ou seja, é preciso que haja segurança para que a mulher possa optar por engravidar, sabendo que não sofrerá consequências por ser mulher e possuir funções reprodutivas, por ter filhos, ou por ter engravidado durante o período em que ela está trabalhando em determinada empresa. Apesar de existirem leis avançadas quanto a isso no Brasil, em muitos países da América Latina ainda é possível enxergar o não cumprimento do Trabalho Decente para mulheres previsto pela OIT.

¹²⁸ OIT; ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social.** Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf>. Acesso em: 07 set. 2018, p. 17.

¹²⁹ *Ibidem*, p. 52.

É necessário que se tenha uma efetiva presença e representação das mulheres nas estruturas de debate e diálogo social, principalmente nos temas relacionados ao direito da mulher trabalhadora e no que concerne a equidade entre os dois sexos. Por fim, o Trabalho Decente entre homens e mulheres inclui o entendimento das diferenças, bem como a administração dos direitos que precisam existir tanto para ambos os sexos, quanto por peculiaridades de cada um, principalmente do gênero feminino, como previsto pela própria Agenda de Trabalho Decente.

4.3.2 Respeito aos direitos fundamentais

Direito Fundamental para Dirley da Cunha Júnior é vinculado à noção das normas que permeiam toda a atuação do poder estatal, trazendo a imposição do dever de “proteger a vida humana, no seu nível atual de dignidade, buscando realizar, em última instância, a felicidade humana”.¹³⁰

Entende-se que esses direitos são inspirados no princípio norteador: dignidade da pessoa humana. Considerando este ponto, Ingo Sarlet entende que os direitos fundamentais têm como base aquilo que está positivado na Constituição Federal, porém, deverá ser considerado fundamental aquilo que é parte da ideia de “Constituição material”, ou seja, um rol de Direitos Fundamentais que não estão previstos apenas no texto constitucional.¹³¹

Através da dignidade da pessoa humana, o homem afirma a própria existência. Portanto, este princípio tem como principal finalidade a imposição de que todas as pessoas estão numa mesma situação jurídica.¹³²

Direitos fundamentais por Godinho, podem ser vistos sob duas óticas, ambas relevantes: o ponto de vista sócio-histórico e político, principalmente no que concerne o desenvolvimento da democracia e por outro lado a dogmática jurídica, no tocante às

¹³⁰ CUNHA JR, Dirley. **Controle judicial das omissões do poder público: em busca de uma dogmática transformadora à luz do direito fundamental à efetivação da Constituição**. 2ª ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Saraiva, 2008. p. 162.

¹³¹ SARLET, Ingo. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**. 6ª ed. Porto Alegre: Ed. Livraria do Advogado, 2006, p. 91.

¹³² BRANCO, Maurício; PAMPLONA, Rodolfo; BARROS, Renato. Fundamentação Material dos Direitos Fundamentais na Contemporaneidade. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, nº 32, set/out 2009, p. 58.

cartas constitucionais, que no Brasil, encontra-se na atual Constituição. Na segunda década do século XX iniciou-se o fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho, apenas após a Segunda Guerra Mundial com as novas constituições democráticas que os direitos fundamentais relacionados ao trabalho se solidificaram. A valorização do trabalho é enfatizada ao longo de toda Constituição, inclusive desde o Preâmbulo.¹³³

O artigo 6º da CF é inserido no conjunto de garantias fundamentais da pessoa humana, é previsto, como direito social, dentre outros, o trabalho. Portanto, entende-se que é direito social do ser humano o direito ao trabalho, principalmente aquele enquadrado como decente e com garantias.¹³⁴

O trabalho decente, como demonstrado, é aquele trabalho que se pauta em garantias, permitindo que a pessoa possa viver com dignidade e qualidade, respeitando os direitos fundamentais e o princípio da dignidade da pessoa humana, inerente ao ser humano. Desta forma, para que haja um emprego ou um trabalho tido como decente, é preciso que este esteja formalizado a partir do cumprimento dos Direitos Fundamentais e do respeito aos limites constitucionais, sejam estes positivados ou materializados.

4.3.3 A extensão da proteção social e a valorização do trabalho humano

Ao longo da história é possível observar diversas mudanças nas relações entre os trabalhadores e empregadores. Inicialmente tinha-se na força de trabalho uma prestação desumana para uma prestação de serviço com subordinação e assalariada. Há atualmente uma dependência mútua, o empregado exerce uma determinada atividade visando o seu próprio sustento, paralelamente ao empregador que necessita àquela mão de obra.¹³⁵

¹³³ GODINHO, Maurício. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Disponível em: <<http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40/38>> Acesso em: 20 out. 2018.

¹³⁴ GARCIA, Gustavo Filipe. Reforma Trabalhista e crise econômica: negociado versus legislado *IN*. GUIMARÃES, Ricardo Pereira; MARTINEZ, Luciano. **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 163.

¹³⁵ STUCHI, Victor. **A valorização do trabalho humano como forma de realização do ideal de justiça social**. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170802101122.pdf>. Acesso em: 28 out. 2018.

O trabalho na forma como se vê hoje, da forma como está inserida no meio capitalista é uma das formas de o trabalhador garantir a sua sobrevivência, qualidade de vida e inserção social.

Considerando os princípios de valorização do trabalho humano que foram estabelecidos no Tratado de Versalhes (1919) e na Declaração da Filadélfia (1944), há uma separação do que se tinha entre o trabalho como mercadoria ou objeto comercial¹³⁶. Fora garantido aos empregados o pagamento de um salário justo que lhe assegurassem a vida digna, novamente, como visto nesta pesquisa, havendo uma vinculação necessária do trabalho e do princípio da dignidade da pessoa humana.

A partir do momento em que os direitos sociais foram inseridos em textos constitucionais há um momento de consagração do trabalho humano, tornando-o protegido tanto através do caráter econômico quanto, senão principalmente, do ponto de vista social. Pois além do que se tem de importância para o capital, para a empresa, produção e lucro, tem-se um ser humano, exercendo aquele determinado serviço, sendo dotado de personalidade, capacidade e de Direitos Fundamentais.¹³⁷

Godinho entende que o nosso Direito adotou a concepção de valorização do trabalho humano incorporando-o. Para ele:

A centralidade do trabalho na vida pessoal e comunitária da ampla maioria das pessoas humanas é percebida pela Carta Magna, que, com notável sensibilidade social e ética, erigiu-a como um dos pilares de estruturação da ordem econômica, social e, por consequência, cultural do país.¹³⁸

A proteção aos direitos sociais é prevista, portanto, na Constituição Federal, sendo o principal objetivo do Estado Democrático de Direito. O princípio da valorização do trabalho é encontrado nos artigos 6º e 7º da CF, ambos anteriormente demonstrados. Nesses dispositivos legais há previsão dos direitos sociais do trabalhador, que garantem condições dignas, além dos direitos relacionados ao bem-estar e o lazer do trabalhador, pois, a ordem econômica é construída com base no trabalho humano, não podendo desconsiderar os preceitos da justiça social, tais como o pleno emprego.

¹³⁶ STUCHI, Victor. **A valorização do trabalho humano como forma de realização do ideal de justiça social**. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170802101122.pdf>. Acesso em: 28 out. 2018.

¹³⁷ *Ibidem*, *loc.cit.*

¹³⁸ GODINHO, Mauricio. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr 2009. p. 34.

4.3.4 Proteção e fortalecimento do diálogo social

Como demonstrado anteriormente, o diálogo social inclui consultas, trocas de informações e todos os tipos de negociações entre os atores do mesmo, sejam representantes governamentais, empregadores e trabalhadores sobre assuntos de interesse comum. Para a OIT, o diálogo social é central para o próprio funcionamento. O diálogo social é um mecanismo de resolução de conflitos e principalmente um meio para alcançar a igualdade social, a eficiência econômica e a participação democrática.

139

Existem diversas mudanças ocorrendo diante da eficiência do diálogo social, havendo preocupação crescente para que o mesmo avance e continue cumprindo a sua função. Além dos procedimentos formais tripartidos ou bipartidos, há uma redução às formas de diálogo social que produzem compromissos que vinculam os seus atores, bem como a celebração de pactos sociais.

O diálogo social precisa ser fortalecido e tem sido cada vez mais expandido internacionalmente através de iniciativas que possuem como pretensão a promoção de direitos laborais e a assunção de normas internacionais do trabalho em seus Estados, sendo possível enxergar essa expansão diante da Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho, de agosto de 2017, que serve para reforçar a capacidade que possui o diálogo social.¹⁴⁰

A OIT vem historicamente realizando ações visando a proteção e o fortalecimento do diálogo social, buscando a integração do diálogo social e o utilizando em todos os objetivos estratégicos, entendendo que para manter a coerência entre os seus trabalhos e aquilo que é debatido entre os interessados no assunto. Há ainda o envolvimento de organizações de empregadores e trabalhadores na implementação da Agenda 2030, que retratam a promoção de políticas sociais, econômicas e ambientais de forma a utilizar a governação participativa. Além disso, há mobilização

¹³⁹ OIT: **Relatório VI – Diálogo social e tripartismo: um debate recorrente sobre o objetivo estratégico do diálogo social e tripartismo, elaborado no seguimento da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa.** Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630701.pdf>. Acesso em: 28 out. 2018.

¹⁴⁰ *Ibidem, loc.cit.*

de recursos para o reforço de capacidades dos agentes e instituições que participam do diálogo social, dos atores destes debates.¹⁴¹

Por fim, como demonstrado, o diálogo social deverá ser cada vez mais fortalecido, pois, no momento em que assuntos de interesse são objeto de estudo e diálogo entre aqueles a quem interessam há uma maior participação e, portanto, uma governabilidade democrática, tornando o cumprimento daquilo que for estabelecido facilitado por seus atores.

4.4 O TRABALHO INTERMITENTE PROMOVE UM MODELO BASEADO NO TRABALHO DECENTE?

Antes de ter esse tópico conclusivo iniciado é importante lembrar sobre o caráter protetivo que possui o Direito do Trabalho. Observando a hipossuficiência do empregado em face do empregador, busca-se proteger aquele que está em condição de inferioridade na relação. Nesse contexto, entende-se que a existência do trabalho decente é imprescindível para que na relação trabalhista, ainda que marcada pela inequidade das partes, estejam garantidas as condições mínimas para que o trabalhador possa realizar o seu trabalho sem que haja prejuízo a ele ou a sua família.

No que se refere ao Trabalho intermitente, é necessário observar determinadas características a serem avaliadas sobre a sua caracterização, pois, o trabalho decente é o ponto de convergência de quatro objetivos estratégicos¹⁴², portanto, estes precisarão ser observados a fim de classificar uma modalidade de trabalho como decente.

¹⁴¹ OIT: **Relatório VI – Diálogo social e tripartismo: um debate recorrente sobre o objetivo estratégico do diálogo social e tripartismo, elaborado no seguimento da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa.** Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630701.pdf>. Acesso em: 28 out. 2018.

¹⁴² O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:

1. o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
2. a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
3. ampliação da proteção social;
4. e o fortalecimento do diálogo social. (OIT. **Trabalho Decente**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 28 out. 2018).

No regime de trabalho intermitente, como já explicitado, não possui uma jornada fixa regular, o trabalhador presta serviço de maneira descontinuada, mantendo alternância entre os períodos de atividade e inatividade, sendo que este último não será considerado tempo a disposição do empregador, independentemente do tipo de serviço ou atividade que seja prestada pelo empregado. À primeira vista esse modelo de trabalho demonstra clara vantagem ao empregador, que transferirá o risco do seu negócio (e os momentos de necessidade daquele funcionário) ao próprio empregado, pois não sendo oportuno o empregador não chamará o trabalhador a serviço.¹⁴³

Como demonstrado no item 2.1.1 desta pesquisa, o trabalho decente é aquele apto a promover o bem-estar social, tornando viável os avanços socioeconômicos do trabalhador e da sua família.¹⁴⁴ Diante do trabalho intermitente existem diversas circunstâncias que poderão ser vistas como uma precarização do trabalho, ou até mesmo um prejuízo à saúde psíquica do trabalhador.¹⁴⁵

Ao observar os pilares do trabalho decente, que são promovedores do princípio da dignidade da pessoa humana, procura-se empregos que permitam ao trabalhador levar uma vida digna, livre, solidária, na qual o mesmo possa crescer economicamente, garantir o seu sustento e o da sua família de forma segura. O primeiro contraponto entre o trabalho intermitente e a ideia de trabalho decente é a segurança.

A insegurança trazida pelo trabalho intermitente, que foi fundamentado na ideia de formalizar trabalhadores que atuavam como informais¹⁴⁶, surge quando não há administração dos períodos de trabalho e inatividade por parte do empregador, nem pagamento pelo período em que o empregado não for convocado.

O próprio empregado, que poderá trabalhar para diversos tomadores, deverá administrar a forma como lidará com todos, pois, como demonstrado anteriormente, o empregado será convocado, através de qualquer meio de comunicação, a trabalhar, com pouca antecedência e após o fim da Medida Provisória que tutelava o tema, inclusive devendo multa em caso de ausência, cabendo a ele, portanto, aceitar ou

¹⁴³ PEREIRA, Iuri MIESSA. Élisson: **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. Salvador: JusPODIVM, 2017, p. 162.

¹⁴⁴ GUNTHER; Luiz Eduardo. O Trabalho Decente na Perspectiva do Direito Internacional do Trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v.29, n° 337, jul. de 2017, p. 09-13.

¹⁴⁵ Observar os itens 4.1.1 e 4.2 desta pesquisa.

¹⁴⁶ GUIMARÃES, Ricardo Pereira; MARTINEZ, Luciano. **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 137-139.

recusar o trabalho sem resultado de insubordinação. A insegurança gerada pelo trabalho intermitente, viola a segurança que seria devida ao trabalhador enquadrado num sistema de trabalho decente, que estaria regulado em dias de serviço e em valores a serem recebidos em salários padrão.

A jornada do trabalhador intermitente é variável e os valores a serem recebidos variam conforme a quantidade de serviço prestado, que ocorrerá apenas quando for desejado pelo empregador. Conforme a sua jornada varia e o seu salário também, o empregado não saberá ao certo aquilo que poderá adquirir, a escola que poderá pagar para os seus filhos, se o mesmo terá condições de qualificar-se profissionalmente, dentre outras coisas, a partir do momento que o trabalho intermitente está prejudicando o desenvolvimento econômico e social do trabalhador, também não estará em consonância com o trabalho decente promovido pela OIT.

Ao buscar a flexibilização de normas trabalhistas para o advento do contrato de trabalho intermitente, o legislador poderá ter prejudicado o trabalhador em alguns sentidos, tais como o pleno gozo das suas férias, a aquisição de bens de maior valor (que necessitem financiamento, por exemplo), gerando, o que Martinez irá chamar de esgotamento mental do trabalhador.¹⁴⁷

Sendo assim, diante do trabalho intermitente é preciso que sejam reconhecidas as suas vantagens como “formalizador” de relações que antes estavam num cenário ainda mais prejudicial, podendo abrir espaço no mercado para novas vagas. Porém, a meta da OIT não é apenas a criação de novos empregos, ou a formalização de trabalhadores informais, e sim a promoção destes empregos agregando qualidade de vida para os trabalhadores, mantendo as suas garantias trabalhistas (que estão previstas na modalidade), além do cuidado com o desenvolvimento social, a saúde, o lazer, o bem-estar e a liberdade do empregado, que estão previstos como direitos sociais e não poderão ser minimizados.

¹⁴⁷ GUIMARÃES, Ricardo Pereira; MARTINEZ, Luciano. **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 153.

5 CONCLUSÃO

A partir da pesquisa realizada, buscou-se entender e comparar a ideia de trabalho decente, desenvolvida pela OIT e o novo modelo de contrato de trabalho advindo da Lei 13.647/17.

Primordialmente, tratou-se do conceito de Trabalho Decente, que, conforme definido anteriormente, é aquele trabalho capaz de promover oportunidades ao trabalhador e à sua família, pautado na liberdade, equidade, segurança e principalmente na dignidade humana, pois esta última é inerente à pessoa apenas pelo fato de existir. Este gênero trabalhista é peculiar tendo em vista que a sua existência é vinculada diretamente aos direitos fundamentais positivados e materializados na carta constitucional.

Entendeu-se que o trabalho decente é aquele no qual as relações entre os trabalhadores e os seus empregadores estejam tuteladas e regulamentadas por lei, compreendendo as funções qualitativas e quantitativas do emprego, fazendo-se necessário que além da busca pelo fim do desemprego, tenha-se uma formalização dos trabalhos existentes e que estes estejam firmados em garantias. Além disso, a modalidade de trabalho decente é preferivelmente um trabalho adequadamente remunerado que permita o empregado se desenvolver social e economicamente.

Nesta pesquisa, foi demonstrada uma visão ampla do labor tido como decente, tratando-o como compromisso mundial, dado o seu grau de importância, principalmente quando observado como garantidor do exercício do princípio da dignidade da pessoa humana em meio a sociedade.

O instituto em análise, como constatado, fora desenvolvido sobre quatro pilares fundamentais: o respeito as normas internacionais do trabalho, aos princípios e direitos fundamentais; a promoção do emprego de qualidade; extensão da proteção social e sobre o diálogo social.

O primeiro pilar é a inserção dos Direitos Fundamentais de forma a positivar os Direitos Humanos associados ao trabalho. O segundo relaciona-se com a promoção do emprego de qualidade, que nada mais é do que aquele que esteja de acordo com as garantias e os direitos pertencentes ao trabalhador, não admitindo os subempregos. O terceiro é a proteção social, ou seja, o bem-estar

social, caracterizado por haver uma intervenção estatal a fim de ser um instrumento para que sejam desenvolvidas políticas públicas trabalhistas, protegendo o trabalhador, devido a sua hipossuficiência contratual.

O quarto e último pilar é o diálogo social, muito discutido neste trabalho monográfico pois a sua importância é fundamental ao cumprimento, a tomada de decisões e a formação de preceitos a serem seguidos, através de negociações, consultas e intercâmbios de informação, há uma composição e um equilíbrio dos atores desse diálogo, de forma democrática, permitindo e produzindo uma boa convivência entre todos os interessados no ambiente trabalhista.

Insta salientar que o trabalhador é detentor de direitos constitucionalmente previstos, como a igualdade, liberdade, segurança e meio ambiente de trabalho sadio, sendo estes, portanto, garantidos pelo Estado. Pautando-se nesses direitos, foram criadas condições mínimas a serem seguidas pelos empregadores, para que os mesmos não gerem aos seus funcionários um trabalho degradante.

O trabalho degradante, como visto no tópico 2.5 desta pesquisa monográfica, é um conceito difícil de ser definido, pois, como degradante, entende-se aquele labor que viola os Direitos Humanos, que agride à dignidade do trabalhador. Em regra, são aquelas atividades que prejudicam ao trabalhador, que inclusive podem vir a ser capazes de leva-lo a uma condição análoga à escravo (em seu ponto mais radical e extremo de existência). Essa forma degradante de atividade que contrapõe ao trabalho decente, caracteriza-se primariamente a uma forma de trabalho em que não há o respeito as garantias mínimas.

Ao encerrar a análise entre o que seria o trabalho decente e o seu antagônico, a presente pesquisa buscou compreender a nova modalidade de contrato de trabalho advinda com a Lei 13.467/17, qual seja, o contrato de Trabalho Intermitente. Como observado, esse contrato deverá ser feito com forma específica, determinada em lei, devendo constar inclusive o valor hora a ser recebido pelo empregado, pois, o principal fundamento para a criação deste gênero empregatício é a ideia de formalizar aqueles trabalhadores que constavam em dados de informalidade, por exemplo o *freelancer*.

Restou concluído que apesar da ideia ser de bom grado a funcionalidade da mesma não cumpre a sua função inicial, pois, percebeu-se que muitos funcionários, em contratação plena e padrão, foram demitidos e readmitidos como

trabalhadores intermitentes, visto que, para o empregador, a vantagem na contratação destes é eminente.

Os objetos de vantagens do trabalho intermitente para o empregador são os mesmos que resultam em insegurança para o trabalhador, em razão da transferência do risco empresarial, como explicado através desta pesquisa, o empregador convoca o empregado nos dias que ele entender ser necessário, cabendo ao funcionário o aceite ou a recusa do chamamento. Assim sendo, haverá pagamento proporcional ao período trabalhado, bem como as suas verbas, férias, e demais valores devidos.

O diploma legal em questão, em verdade, rompe com dois preceitos do contrato individual de trabalho, o primeiro seria a noção de duração da atividade e o segundo a noção de salário. Pois, resta ao empregado, a insegurança quanto ao período em que ele irá exercer as suas funções e qual será a renda auferida mensalmente, por exemplo (conforme observado no tópico 3.2 da presente monografia).

Alguns levantamentos foram realizados diante desse assunto, bem como: como poderia o empregado desenvolver-se economicamente diante dessa modalidade contratual? Quais os danos a ele causados? Como funciona essa modalidade contratual no Direito comparado? Esse contrato seria apenas um contrato flexível ou de fato geraria prejuízos efetivos ao trabalhador?

De fato, conclui-se que existem prejuízos claros ao empregado, pois, a administração de diversos tomadores de serviço, os seus valores a serem recebidos, a insegurança do *quantum* a ser auferido pelo trabalhador são pontos a serem questionados. No Direito comparado, percebeu-se que, apesar da existência de modalidades parecidas, na Espanha, por exemplo, há um período pré-definido, funcionando totalmente diferente do Brasil, porque no Direito pátrio o período de convocação é de apenas três dias, novamente violando o direito que o trabalhador tem à segurança.

Antes de definir se de fato o contrato de trabalho intermitente frustra a ideia de trabalho decente e é realmente uma forma prejudicial de contratação ao trabalhador, fora necessário perpassar pelos conceitos de flexibilização e precarização. Conforme evidenciado nos tópicos 4.1.1 e 4.1.2, a precarização possui um conceito multidimensional, sendo capaz de afetar a vida do trabalhador além dos limites do seu ambiente de trabalho, refletindo, portanto, em sua vida social e privada. O labor precarizado é aquele que demonstra uma desestabilização das condições de

trabalho e a perda dos referenciais de proteção do mesmo, podendo ser associada ao trabalho intermitente quando pensado no contexto de rotatividade, multiexposição de agentes por conta de diversos serviços prestados, em locais diferentes, dentre outros.

A flexibilização, entretanto, baseia-se no aparecimento de novos modos e formas de emprego, principalmente quando relacionados a mudança em normas, nesse caso, trabalhistas. Entende-se que é uma possibilidade jurídica com serventia a atenuar a imperatividade das normas que compõem o Direito do Trabalho, diminuindo a sua amplitude e por consequência os seus efeitos. Em regra, diante da flexibilização há a precarização, portanto, estes dois institutos foram analisados em conjunto.

Diante do exposto, fora refletido neste trabalho científico que a precarização laboral e o trabalho intermitente estão, de certo modo, relacionados. Isto porque, ao observar o paradoxo entre excesso e escassez de serviço, entende-se que o funcionário não estará à disposição do empregador e recebendo por isso, pelo contrário, ele estará em período de inatividade, sem qualquer tipo de pagamento, inclusive esse período será tratado como uma espécie de suspensão contratual, desta forma, ele será coagido a buscar outros serviços, outros empregadores, outras funções, o que claramente prejudicará o seu tempo de descanso, lazer e convívio com a família, mitigando aqueles direitos que lhe pertencem.

Além disso, tem-se a questão da responsabilidade jurídica, pois não há unificação das responsabilidades diante da quantidade de tomadores que o trabalhador poderá estar vinculado, ou seja, de certa forma, esse trabalhador apesar da subordinação a estes, estará atuando com uma espécie de autonomia.

Concluiu-se que o Trabalho Intermitente resulta em insegurança e instabilidade ao trabalhador, prejudicando o seu relacionamento com a sociedade e com a sua família, sendo um problema inclusive quando pensado no quesito de pleno gozo das suas férias, visto que ao estar vinculado a diversos tomadores, ele poderá ser chamado por um enquanto cumprir férias do outro, por exemplo.

Quando o legislador buscou flexibilizar normas trabalhistas para que fossem gerados mais empregos e assim permitissem a inserção de trabalhadores ao mercado de trabalho formal, poderá ter ocorrido alguns prejuízos aos mesmos.

Reconheceu-se na presente monografia a importância do trabalho intermitente como tentativa de mitigação da crise de desemprego e economicamente que afetavam o Brasil contextualizando o seu momento de criação. Entendeu-se que, de fato, através dessa nova modalidade contratual poderão existir novas formalizações de relações que estavam num cenário ainda mais prejudicial, como demonstrado ao decorrer deste trabalho, em regra, há uma preferência por estar em um trabalho, ainda que precarizado ou degradante, por conta da sobrevivência e do sustento familiar, do que estar nas estatísticas de desemprego.

Todavia, a meta da OIT não é apenas a criação de novos empregos, ou a formalização de trabalhadores informais, e sim a promoção destes empregos de forma que estes agreguem qualidade de vida para os trabalhadores, mantendo as suas garantias trabalhistas, visando que o empregado tenha acesso ao desenvolvimento social, saúde, lazer, bem-estar e a sua liberdade, todos previstos como direitos sociais e não podendo ser minimizados.

Desta forma, diante da linha de raciocínio desenvolvida, o trabalho intermitente resta como um prejuízo ao trabalhador, apesar do seu caráter vantajoso inegável ao empregador e a sua capacidade de gerar a formalização de novos empregos. A nova modalidade contratual advinda com a Lei 13.467/2017, aparenta ser uma flexibilização do que se tinha como imperativo normativo presente na CLT, permitindo um contrato, que apesar de manter a subordinação, aceita uma mitigação da mesma e permite que o empregador se utilize da mão de obra apenas quando a ele for vantajoso. Daí porque, apesar de flexível, o contrato de trabalho intermitente acarreta em inúmeros prejuízos ao empregado, estando em diversos pontos em discordância do conceito de trabalho decente promovido pela OIT.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís. **Trabalho Decente: o itinerário de uma proposta**. OIT. Disponível em:

<https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/6736840/artigo_trabalho_decente.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1538867977&Signature=8GwiCsm56ylilSga%2BZ829cVdh%2Fg%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTrabalho_decente_dinamica_populacional_e.pdf#page=8>. Acesso em: 06 de out.

_____. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. OIT: Genebra, 2015. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf>. Acesso em: 07 set. 2018.

ABRAMO, Laís; ARAÚJO, Andrea; BOLZON, Andréa. Tripartismo e participação social: potencialidade e desafios do encontro entre dois processos na I Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente. **Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho**, Ano 18, nº 30, 3013. Disponível em: <http://alast.info/relet_ojs/index.php/relet/article/view/85/66>. Acessado em 20 out. 2018.

ALEGRETTI, Laís. Intermitente sem trabalho e renda infla estatísticas oficiais de emprego. **Folha de São Paulo**. Brasília. 8 jul. 2018. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/07/intermitente-sem-trabalho-e-renda-infla-estatisticas-oficiais-de-emprego.shtml>>. Acessado em 15 out. 2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O trabalho decente como direito humano e fundamental**. Disponível em: <<http://biblioteca.mppa.mp.br/phl82/capas/revista7.pdf>>. Acesso em 12 maio 2018.

BARRETO, André. **Trabalho Intermitente: um contrato flexível?** Pernambuco: 2017. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2017/07/27/artigo-or-trabalho-intermitente-um-contrato-flexivel>>. Acesso em: 30 mar. 2018.

BATISTA, Homero Mateus da Silva: **Comentários à Reforma Trabalhista: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

BRANCO, Maurício; PAMPLONA, Rodolfo; BARROS, Renato. Fundamentação Material dos Direitos Fundamentais na Contemporaneidade. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, nº 32, set/out 2009.

BRASIL. **Câmara Legislativa**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/531608-REFORMA-TRABALHISTA-REGULAMENTA-O-TRABALHO-INTERMITENTE.html>>. Acesso em: 30 mar. 2018.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 abr. 2018.

_____. Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 abr. 2018.

_____. Decreto nº 9.255 de 29 de dezembro de 2017. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2017/decreto-9255-29-dezembro-2017-786044-publicacaooriginal-154677-pe.html>>. Acesso em: 01 out. 2018.

_____. Medida Provisória nº. 808/2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em 01 abr. 2018.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual de combate ao trabalho em condições análogas à de escravo**. Brasília: 2011. Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/combate%20trabalho%20escravo%20WEB%20MTE.pdf>>. Acesso em 13 abr. 2018.

_____. Ministério do Trabalho. **Emprego formal cresce em agosto e gera 110.431 novas vagas no Brasil**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/6469-emprego-formal-cresce-em-agosto-e-gera-110-431-novas-vagas-no-brasil>>. Acesso em: 18 out. 2018.

_____. **PL 6787/2016**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

_____. **Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 - Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 01 jun. 2018.

_____. Senado Federal. **Retrospectiva 2017: reforma trabalhista mobilizou senadores**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/12/22/retrospectiva-2017-reforma-trabalhista-mobilizou-senadores>>. Acesso em: 05 jun. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma Trabalhista. Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/16**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/wp-content/uploads/2017/04/Artigo-sobre-a-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acessado em: 10 ago. 2018.

COLNAGO, Lorena. **Trabalho Intermitente – Trabalho “zero hora” – Trabalho Fixo Descontínuo: a nova legislação e a reforma da reforma**. LTr Novidades: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência. Ano 82, janeiro 2018, SP, BR.

CUNHA JR, Dirley. **Controle judicial das omissões do poder público: em busca de uma dogmática transformadora à luz do direito fundamental à efetivação da Constituição**. 2ª ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Saraiva, 2008.

DA ROCHA, Cláudio; PORTO, Lorena: O contrato de Trabalho no Brasil: Análises Legais Contemporâneas. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v.29, n.349, Julho 2018.

DE BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro. **Trabalho com redução do homem à condição análoga à de escravo e dignidade da pessoa humana**. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/escravo/dignidade-trabalhoescravo.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Disponível em: <<http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40/38>>. Acessado em 25 ago. 2018.

Diálogo social: **Fuentes de información de la OIT**. Lima, OIT, mayo 2012. Disponível em: <http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/wcms_187272.pdf>. Acessado em 11 set. 2018.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo. Número 178. Maio/2017.

DUCK, Graça: Trabalho, Precarização e resistências: novos e velhos desafios? **CADERNO CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01.

ESPAÑA. Ministerio de Trabajo, Migraciones Y Seguridad Social. **Guía Laboral. Los contratos de trabajo: modalidades e incentivos**. Disponível em: <http://www.mitramiss.gob.es/es/Guia/texto/guia_5/contenidos/guia_5_12_1.htm>. Acessado em 01 set. 2018.

FRANCO, Tânia; DUCK, Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado**. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/html/1005/100515726006/>>. Acesso em: 16 out. 2018.

GHAJ, Dharam. **Trabajo decente. Concepto e indicadores**. Disponível em: <<https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghaj.pdf>>. Acesso em 28 out. 2018
GODINHO, Maurício; DELGADO, Gabriela: A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. p. 154-157.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr 2016.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do Trabalhador: Um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da hora**. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal do Paraná. Curitiba.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira; MARTINEZ, Luciano: **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

GUNTHER; Luiz Eduardo. O Trabalho Decente na Perspectiva do Direito Internacional do Trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v.29, nº 337, jul. de 2017.

LAZZARESCHI, Noêmia: Flexibilização, Desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. **Revista Labor – periódicos UFC**. v. 1, n. 13.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) e a desconstitucionalização do acesso à justiça do trabalho: breves comentários sobre alguns institutos de direito processual do trabalho. **Revista da UNIFACS**. Disponível em: <<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5087/3250>>. Acesso em: 01 abr. 2018, p. 17.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: 2017.

MEIRELES, Ana Cristina Costa. **A Eficácia dos Direitos Sociais**. Bahia: 2008.

MERINO, Lucyla Tellez. **A eficácia do conceito de trabalho decente nas relações trabalhistas**. 2011. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

MIESSA. Élisson: **A Reforma Trabalhista e seus Impactos**. Salvador: JusPODIVM, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. Editora Saraiva, 2017.

ODS 8. **Emprego digno e crescimento econômico**. Disponível em: <<http://www.estrategiaods.org.br/os-ods/ods8>>. Acessado em 20 out. 2018.
OIT. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2018.

OIT. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil**: 2009. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/pub/perfil_do_trabalho_decente_301.pdf>. Acesso em: 28 março. 2018.

_____. **Trabalho decente**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 10 abr. 2018.

_____. **Trabalho Decente**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 28 out. 2018

_____. **Para superar a crise: um pacto mundial para o emprego**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/publication/wcms_227066.pdf>. Acesso em: 18 out. 2018.

_____. **Relatório VI**. Diálogo social e tripartismo: um debate recorrente sobre o objetivo estratégico do diálogo social e tripartismo, elaborado no seguimento da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_630701.pdf>. Acesso em: 28 out. 2018.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo: **Princípio de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

PORTINARI, Natália. Folha. **Com queda de MP trabalhista, restaurantes querem mais intermitente**. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/04/entidades-celebram-queda-de-medida-provisoria-e-querem-mais-intermitentes.shtml>>. Acesso em: 04 jun. 2018.

PRONI, Marcelo Weishaupt; ROCHA, Taíssa Tamarindo da. A OIT e a promoção do trabalho decente no Brasil. **Revista da ABET**, v.9, n.1/2010. São Paulo: 2010. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/15486/8849>>. Acesso em 12 ago. 2018.

RAMOS FILHO, Wilson. Trabalho degradante e jornadas exaustivas: crime e castigo nas relações de trabalho neo-escravistas. **Revista Direitos Fundamentais & Democracia**, v. 4, n. 4, 2008.

ROSENFELD, Cinara: **Trabalho decente e precarização**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ts/v23n1/v23n1a12>>. Acesso em: 09 out. 2018.

SACHS, Ignacy. **Inclusão social pelo trabalho decente: oportunidades, obstáculos, políticas públicas**. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0103-40142004000200002&script=sci_arttext>. Acesso em: 18 out. 2018.

SACHS, Ignacy: **Trabalho decente –a ponte entre o econômico e o social**. Disponível em: <http://www.ie.ufrj.br/eventos/seminarios/pesquisa/trabalho_decente_a_ponte_entre_o_economico_e_o_social.pdf>. Acesso em: 19 out. 2018.

SAMPAIO, Marcos. **O conteúdo essencial dos direitos fundamentais**. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais: Na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

_____. **A eficácia dos Direitos Fundamentais**. 6ª ed. Porto Alegre: Ed. Livraria do Advogado, 2006.

SESCON. **Trabalho Intermitente depois do fim da vigência da Medida Provisória 808/2017**. Disponível em <<http://www.sescon-rj.org.br/wp/noticia/trabalho-intermitente-depois-do-fim-da-vigencia-da-medida-provisoria-8082017/>>. Acesso em 12 abr. 2018.

SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto: **Manual da reforma trabalhista pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da: **Comentários à Reforma Trabalhista: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUTO MAIOR; José Luiz. Impactos do Golpe Trabalhista. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v.29, n° 340, out. 2017.

STUCHI, Victor. **A valorização do trabalho humano como forma de realização do ideal de justiça social**. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170802101122.pdf>. Acesso em: 28 out. 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo: **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.