

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

Maria Eduarda Moreira de Medeiros

**O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE À LUZ DO CONCEITO DE
TRABALHO DECENTE DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO**

MESTRADO EM DIREITO

São Paulo

2023

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo

Maria Eduarda Moreira de Medeiros

**O contrato de trabalho intermitente à luz do conceito de
trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho**

MESTRADO EM DIREITO

**Dissertação apresentada à Banca Examinadora da
Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como
exigência parcial para obtenção do título de Mestre em
Direito do Trabalho, sob a orientação da Professora Dra.
Carla Teresa Martins Romar.**

São Paulo

2023

Autorizo a reprodução parcial ou total da presente dissertação de MESTRADO, para fins exclusivamente acadêmicos e científicos, por processos eletrônicos ou fotocopiadoras.

Assinatura: _____

Data: / /

e-mail: _____

ESPAÇO RESERVADO PARA A FICHA CATALOGRÁFICA

Maria Eduarda Moreira de Medeiros

**O contrato de trabalho intermitente à luz do conceito de
trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial
para obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho, sob
a orientação da Professora Dra. Carla Teresa Martins Romar.

Aprovado em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Adalberto Martins – PUCSP

Prof. Dr^a. Adriana Jardim Alexandre Supioni – PUCSP

*Aos verdadeiros responsáveis pela minha formação:
minha avó, minha mãe e meu pai de coração.
Sem vocês, eu não teria chegado até aqui.
Amo vocês.*

*Acordo, não tenho trabalho, procuro
trabalho, quero trabalhar*

*O cara me pede o diploma, não tenho
diploma, não pude estudar*

*E querem que eu seja educado, que eu ande
arrumado, que eu saiba falar*

*Aquilo que o mundo me pede não é o que o
mundo me dá*

*Consigo um emprego, começa o emprego,
me mato de tanto ralar*

*Acordo bem cedo, não tenho sossego nem
tempo pra raciocinar*

*Não peço arrego, mas onde que eu chego se
eu fico no mesmo lugar?*

Até quando? – Gabriel O Pensador -

RESUMO

A introdução do regime de contratação intermitente no Brasil, pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, foi justificada pela crença de que os elevados níveis de informalidade e desemprego no país se deviam, em grande parte, às limitações do modelo convencional de contratação de trabalho. No entanto, existem preocupações quanto à compatibilidade deste novo sistema com a ordem jurídica constitucional e convencional que foi estabelecida no país, e se iria, realmente, atingir aos objetivos que se propôs atingir. Esta dissertação visa explorar a importância dos obstáculos enfrentados na implementação deste novo modelo, sob o viés da garantia do trabalho decente conceituado pela OIT.

Palavras-chave: Trabalho decente; Contrato de trabalho intermitente; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The introduction of the intermittent hiring regime in Brazil, through the Labor Reform, Law No. 13,467/2017, was justified by the belief that the high levels of informality and unemployment in the country were due, in large part, to the limitations of the conventional hiring model. work. However, there are concerns regarding the compatibility of this new system with the constitutional and conventional legal order that has been established in the country, and whether it will actually achieve the objectives it set out to achieve. This dissertation aims to explore the importance of the obstacles faced in the implementation of this new model, from the perspective of guaranteeing decent work as conceptualized by the ILO.

Keywords: Decent work; Intermittent employment contract; Labor Reform.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
AGU	Advocacia-Geral da União
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF/1988	Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988
CIDH	Corte Interamericana de Direitos Humanos
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PGR	Procuradoria-Geral da República
PNTD	Plano Nacional de Trabalho Decente
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	TRABALHO DECENTE.....	12
2.1	O trabalho decente no contexto dos direitos fundamentais	12
2.2	A importância da Organização Internacional do Trabalho para a efetividade do trabalho decente	34
2.3	O conceito de trabalho decente	41
2.4	Os objetivos estratégicos do trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho	50
2.5	O controle de convencionalidade como mecanismo de efetivação do trabalho decente	57
3	TRABALHO INTERMITENTE	68
3.1	A introdução do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro	69
3.2	Conceito e características do contrato de trabalho intermitente.....	75
3.2.1	Formalidade, convocação e recusa	78
3.2.2	Período de inatividade e remuneração	81
3.2.3	Contribuição Previdenciária e FGTS	84
3.2.4	Rescisão do contrato de trabalho intermitente	86
3.2.5	Negociação coletiva no contrato de trabalho intermitente	88
3.3	O contrato de trabalho intermitente em Portugal.....	89
4	ANÁLISE SOBRE A COMPATIBILIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE COM O TRABALHO DECENTE.....	94
4.1	O contrato de trabalho intermitente e a remuneração adequada	95
4.2	O contrato de trabalho intermitente e a liberdade.....	99
4.3	O contrato de trabalho intermitente e o gozo de férias remuneradas.....	102
4.4	O contrato de trabalho intermitente e a Seguridade Social	104
4.5	O contrato de trabalho intermitente e a melhoria da condição social do trabalhador, valor social do trabalho e função social da propriedade.....	107
4.6	O contrato de trabalho intermitente e os Tribunais Superiores.....	110
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	121
	REFERÊNCIAS.....	125

1 INTRODUÇÃO

A implementação do contrato de trabalho intermitente, por meio da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), é uma das várias adições anteriormente desconhecidas ao sistema jurídico brasileiro que demonstra a revisão mais significativa da legislação trabalhista no Brasil desde o início da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). O processo legislativo que levou a essa reforma foi altamente controverso, o que obstruiu as discussões essenciais sobre as implicações das mudanças no sistema jurídico brasileiro e, particularmente, isso se aplica à modalidade de contratação intermitente, o que estabelece novos parâmetros para a relação de trabalho.

O estado atual da legislação trabalhista brasileira está passando por uma transformação significativa, diferente de tudo já visto antes. A questão que surge é se o quadro existente do atual direito do trabalho, que ocupa uma posição crítica não apenas na Constituição Federal, mas também de acordo com as Convenções Internacionais aplicadas no nosso sistema jurídico, pode acomodar a integração de uma nova instituição como o contrato de trabalho intermitente.

Desta forma, a pesquisa centra no objetivo de analisar o contrato de trabalho intermitente e suas condições dispostas nos artigos 443 e 452-A da CLT, em cotejo com o conceito de trabalho decente que dá garantia aos princípios que efetivam os direitos fundamentais, como o da dignidade da pessoa humana.

No segundo capítulo, propõe-se examinar o trabalho decente à luz dos direitos fundamentais da pessoa humana, não no intuito de esgotar o tema, mas tão somente elucidar o caminho para o conceito aprofundado do trabalho decente. E, com o objetivo de representar a comunidade global na salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, vamos analisar o surgimento e importância da OIT (Organização Internacional do Trabalho), no contexto do trabalho decente e das garantias fundamentais, assim como a incorporação de normas internacionais à realidade brasileira.

No terceiro capítulo, a pesquisa é direcionada ao estudo do contrato de trabalho intermitente, com enfoque na sua posituação no ordenamento jurídico brasileiro, por meio da análise do processo legislativo que culminou com a Reforma Trabalhista, e

para as características que envolvem o trabalho intermitente. Ainda neste capítulo, fazemos uma abordagem do modelo português de trabalho intermitente, não como um estudo aprofundado de direito comparado, mas apenas com o apontamento de algumas características que possam contribuir e aperfeiçoar o modelo brasileiro.

No quarto capítulo, fazemos o entrelaçamento dos temas, com apontamentos do contrato de trabalho intermitente e das garantias que são essenciais para o trabalho decente, previstos constitucionalmente, a exemplo da remuneração adequada, liberdade do trabalho, gozo de férias remuneradas, garantia da Seguridade Social, melhoria da condição social do trabalhador, valor social do trabalho e função social da propriedade. No final do capítulo, sob ordem prática, estudamos como os Tribunais Superiores estão se posicionando acerca do contrato de trabalho intermitente.

Utiliza-se, de forma predominante, o método dedutivo como técnica de pesquisa, com o estudo da doutrina, das leis, da jurisprudência e do direito estrangeiro, partindo da forma geral para explicar o particular.

2 TRABALHO DECENTE

Para a compreensão do trabalho decente, se faz necessário analisar, em um primeiro momento, os direitos fundamentais, não no intuito de esgotar o tema no presente trabalho, mas tão somente elucidar o caminho para o conceito aprofundado do trabalho decente.

Com o propósito de que os indivíduos se concentrem em alcançar a obtenção de um emprego digno, isto é, de um trabalho decente, surgiu a OIT, com o objetivo de representar a comunidade global na salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, promovendo, conseqüentemente, o crescimento sustentável das nações.

Desta forma, a integração de direitos humanos fundamentais no ordenamento jurídico do país, por meio de tratados e convenções internacionais, amplia o alcance do bloco constitucional quanto dos parâmetros de avaliação da conformidade do ordenamento jurídico com as normas internacionais. Assim, é concebível a utilização do controle de convencionalidade para a manutenção e efetivação dos direitos fundamentais dos indivíduos no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro.

Propõe-se a examinar, neste capítulo, o trabalho decente à luz dos direitos fundamentais da pessoa humana. Nesse sentido, com o objetivo de representar a comunidade global na salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, será analisado o surgimento e a importância da OIT no contexto do trabalho decente e das garantias fundamentais, assim como a incorporação de normas internacionais à realidade brasileira.

2.1 O trabalho decente no contexto dos direitos fundamentais

A noção de direitos fundamentais não é estática e está em perpétuo estado de desenvolvimento. Muitas vezes, esses direitos são referidos por diversos termos e sinônimos, englobando os direitos inerentes a cada indivíduo. Como tal, torna-se imperativo desvendar e definir esta caracterização de forma a obter rigor conceitual no âmbito deste estudo.

Iniciando pela consulta ao dicionário, com a finalidade de extrair a análise semântica da expressão, *fundamental* significa “*importante, essencial, necessário*”¹, já sendo relevante destacar que se trata de direitos basilares e inerentes ao ser humano. Para José Afonso da Silva, *fundamental* indica uma situação jurídica sem a qual “a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem sobrevive”².

Esses direitos são essenciais para a liberdade, a dignidade humana e, inclusive, para a própria existência³. Portanto, traduz-se nos direitos mais essenciais dos seres humanos, que sustentam a sua sobrevivência e a afirmação de seu valor na comunidade.

É possível verificar a inerência dos direitos fundamentais à pessoa humana na visão de vários autores. Segundo Vidal Serrano Nunes Júnior, os direitos devem proteger as pessoas em todas as suas facetas, incluindo a sua liberdade (direitos e garantias individuais), as suas necessidades (direitos sociais, econômicos e culturais) e a sua preservação (solidariedade).⁴

Pérez Luño, citado por Júlio Ricardo de Paula Amaral, afirma que a noção de direitos fundamentais, geralmente, refere-se aos direitos humanos garantidos pela legislação positiva e que devem receber proteção reforçada. Por outro lado, os direitos humanos devem ser concebidos como um conjunto de instituições e faculdades que, em todos os tempos, tornam realidade a dignidade, a liberdade e a igualdade humanas⁵.

Luigi Ferrajoli define direitos fundamentais como aqueles que correspondem aos direitos subjetivos dos seres humanos, independentemente do status de pessoas, cidadãos ou sujeitos com capacidade de agir. O autor entende direitos subjetivos como expectativas positivas ou negativas (faculdade de agir e susceptibilidade de sofrer lesão) atribuídas a um sujeito por meio de uma norma legal⁶. Considera-se que

¹ FUNDAMENTAL. In: DICIONÁRIO Michaelis on-line. São Paulo: Editora Melhoramentos. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/fundamental/>. Acesso em: 06 jan. 2023.

² SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito constitucional positivo**. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 178.

³ CEDENHO, Antônio Carlos. **Diretrizes constitucionais da assistência social**. São Paulo: Verbatim, 2012, p. 58.

⁴ NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **A cidadania social na Constituição de 1988: estratégias de positivação e exigibilidade judicial dos direitos sociais**. São Paulo: Editora Verbatim, 2009, p. 15.

⁵ AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007, p. 26.

⁶ FERRAJOLI, Luigi. **Derechos y garantías: la ley del más débil**. 4. ed. Madrid: Editorial Trotta, 2004, p. 152.

esses direitos são os principais direitos dos cidadãos de um Estado de Direito, pois todo o sistema jurídico e político deve funcionar para proteger e respeitar as pessoas⁷.

José João Abrantes concorda que a proteção da dignidade humana é a base dos direitos fundamentais, derivados dos textos constitucionais que os consagram. A afirmação deste autor português é que os direitos fundamentais permitem que as pessoas se desenvolvam completamente para poderem usar plenamente suas liberdades. Isso significa que a liberdade abstrata pode se transformar em autodeterminação e direitos concretos relacionados à ideia de dignidade, que são os fundamentos da sociedade e do Estado⁸.

Como resultado, os direitos fundamentais estabelecidos por um sistema jurídico em um determinado contexto histórico, político, cultural e social visam a atender às necessidades básicas das pessoas, garantindo uma vida digna dentro da comunidade em que o titular reside, no entanto, o que seriam essas necessidades?

José Adércio Leite Sampaio observa que “são diferentes as visões que temos sobre o que é mais 'importante' ou 'fundamental' para nós”. Neste cenário, há que se ressaltar o dissenso com relação à identificação desses direitos: quais são os direitos fundamentais e quem define que determinados direitos sejam assim considerados?

Ao juízo da pesquisa, a resposta perpassa pelo requisito formal: o reconhecimento pelo Direito. Portanto, os direitos humanos mais essenciais, incluindo os direitos às necessidades vitais, são fundamentais quando o Estado os estabelece no ordenamento jurídico⁹.

Como resultado, é necessário combinar o critério material, representado pelas necessidades mais essenciais dos seres humanos, com o critério formal, representado pelo reconhecimento dos direitos no ordenamento jurídico, para definir os direitos fundamentais. Assim, os direitos fundamentais devem incluir os requisitos expressos no direito estatal, ou seja, os direitos que são reconhecidos e garantidos pela constituição interna do Estado.

Ao Estado, portanto, compete identificar quais são as necessidades humanas mais importantes, fixando-as por meio de direitos consagrados no ordenamento. Os

⁷ PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Los derechos fundamentales**, 8 ed., Madrid: Tecnos, 2004, p. 20.

⁸ ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra Editora, 2005, p. 15.

⁹ Antônio Carlos Cedenho afirma que os direitos fundamentais só podem ser reconhecidos pelo Estado, que ao prevê-los também cria mecanismos para serem observados e demarca um perfil, expressando uma maneira de ser e de agir. (2012, *op. cit.*, p. 58).

legisladores, por sua vez, serão os responsáveis por catalogar os direitos fundamentais da pessoa humana, positivando-os sob a finalidade de garantir a dignidade do homem.

Essa é uma visão formalista que torna o Estado o grande promissor dos direitos fundamentais, mas, obviamente, recebe influências externas, oriundo dos *direitos humanos*. Alguns doutrinadores usam as palavras direitos fundamentais e direitos humanos como sinônimos, causando um impasse terminológico neste sentido. Paulo Bonavides afirma que é aceitável usar as designações de forma indiferente, pois quem fala de direitos humanos fala de direitos fundamentais¹⁰.

De uma análise preliminar, um primeiro conceito/ideia é de que não há diferença entre eles já que tutelam os mesmos direitos, garantem as necessidades mais importantes dos seres humanos, possuem o mesmo conteúdo, mas, em um segundo momento, ao aprofundar a matéria, é válido observar que a Constituição Federal de 1988 se utiliza das duas expressões em momentos distintos, ora se referindo aos “Direitos e Garantias Fundamentais” (Título II), ora apontando a prevalência dos “direitos humanos” como princípio a reger a República Federativa do Brasil nas suas relações internacionais (art. 4º, II).

É inquestionável que o legislador constituinte original escolheu termos diferentes por algum motivo. Acreditando nisso, alguns doutrinadores argumentam que a diferença está no plano de positivação: os direitos humanos são estabelecidos nas declarações e convenções internacionais, enquanto os direitos fundamentais são estabelecidos no sistema constitucional interno do Estado. Carlos Henrique Bezerra Leite assim afirma:

Os 'direitos humanos', por serem universais, estão reconhecidos tanto na Declaração Universal de 1948 quanto nos costumes, nos princípios jurídicos e nos tratados internacionais. Já os 'direitos fundamentais' estão positivados nos ordenamentos internos de cada Estado, especialmente nas suas Constituições. Vale dizer, nem todo direito fundamental pode ser considerado um direito humano, assim como nem todo direito humano pode ser considerado um direito fundamental¹¹.

Essa distinção foi estabelecida pelo legislador constituinte originário ao atribuir ao Título II da Constituição Federal, “*Dos Direitos e Garantias Fundamentais*”,

¹⁰ BONAVIDES, Paulo. Os Direitos humanos e a democracia. In: SILVA, Reinaldo Pereira e (org.). **Direitos humanos como educação para a Justiça**. São Paulo: LTr, 1998, p. 16.

¹¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de Direitos Humanos**. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014, p. 33.

reconhecendo como fundamentais os direitos positivados, enquanto definiu como humanos os direitos prevalentes que regem o Brasil em suas relações internacionais (art. 4º, II).

De acordo com o artigo 5º, § 3º da Constituição Federal de 1988, qualquer adição de direitos humanos a tratados e convenções internacionais ao sistema jurídico brasileiro deve ser aprovada por três quintos dos votos de todos os membros do Congresso Nacional em dois turnos.

Superando a mera distinção formal entre os direitos, é incontroverso que os direitos humanos servem como referencial universal para os ordenamentos jurídicos internos, fazendo emergir uma relação íntima entre os direitos previstos em normativos externos e os reconhecidos internamente, com finalidades idênticas. Essa fundamentação dos direitos humanos previstos em normativos internacionais demonstra a relevante função destes direitos no sentido de guiar os textos constitucionais. As Constituições das nações alemã de 1949, portuguesa de 1976, espanhola de 1978 e brasileira de 1988 consagraram os direitos humanos como direitos fundamentais¹².

Como resultado, existe a possibilidade de uma intervenção externa no sistema dos direitos fundamentais, com o objetivo de moldar as necessidades humanas em um contexto social específico e em um determinado momento histórico. Os direitos humanos desempenham essa função de fundamentação na ordem interna, ou seja, no sistema de direitos fundamentais, com o objetivo de limitar a capacidade dos poderes constituídos. Isso ocorre porque serve como parâmetro ético para vários ordenamentos jurídicos, sendo reconhecido internamente pelos tratados e pelas convenções de direitos humanos.

Neste sentido, as normas internacionais de direitos humanos podem corrigir as deficiências da carta constitucional quando são aceitas pelo ordenamento jurídico interno do país. Flávia Piovesan complementa que as duas ordens (nacional e internacional) se conjugam para reafirmar o valor da dignidade humana¹³.

Conforme estabelecido no § 2º do art. 5º da Constituição Federal, a República Federativa do Brasil permitiu que todos os direitos e todas as garantias previstos na

¹² ALMEIDA, Renato Rua de. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, **Revista LTr**, [S. l.], v. 76, n. 6, jun. 2012.

¹³ PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o Direito Constitucional Internacional**. São Paulo: Max Limonad, 1996. p. 18.

Constituição brasileira pudessem ser exercidos, sem excluir outros decorrentes do regime e dos princípios que a nação adota ou dos tratados internacionais em que a nação é parte.

Assim, os direitos fundamentais não são apenas àqueles garantidos em um rol fechado e taxativo das Constituições. Esses direitos interagem reciprocamente com os direitos humanos de modo a proteger um bem maior que é a dignidade da pessoa humana. Neste sentido, o presente trabalho analisará os relevantes instrumentos internacionais que foram incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro, cujos direitos ganharam o status de fundamentais.

Uma breve abordagem sobre as dimensões dos direitos fundamentais, sem o intuito de esgotar o tema, apenas para fins didáticos, é necessária para compreender a evolução histórica do processo de positivação desses direitos. O reconhecimento dos direitos ao longo da história os divide em direitos individuais (primeira geração ou dimensão), direitos sociais (segunda geração ou dimensão) e direitos metaindividuais (terceira geração ou dimensão).

Como precursor da divisão dos direitos fundamentais, aponta-se o jurista tcheco Karel Vasak quando palestrou, em 1979, na Conferência do Instituto Internacional de Direitos do Homem em Estrasburgo, acerca da classificação em *gerações* dos direitos fundamentais e dos direitos humanos, apontando uma relação direta com o lema da Revolução Francesa: liberdade, igualdade e fraternidade. A primeira geração, dos direitos civis e políticos, encontra fundamento na liberdade (*liberté*); a segunda geração, dos direitos econômicos, sociais e culturais, baseia-se na ideia de igualdade (*égalité*); e a terceira geração, dos direitos de solidariedade, encontraria sua bandeira na fraternidade (*fraternité*)¹⁴.

A crítica contemporânea dos direitos fundamentais utiliza a expressão dimensão para não dar margem à interpretação de sucessão geracional, fundamentando que os direitos são indissociáveis e indivisíveis. Assim, entende Willis Santiago Guerra Filho:

o direito individual de propriedade, num contexto em que se reconhece a segunda dimensão dos direitos fundamentais, só pode ser exercido observando-se sua função social, e com o aparecimento da terceira dimensão, observando-se igualmente sua função ambiental¹⁵.

¹⁴ MARMELESTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 7. ed. rev. aum. e atual. São Paulo: Atlas, 2017, p. 40.

¹⁵ GUERRA FILHO, Willis Santiago; CARNIO, Henrique Garbellini. Teoria processual da Constituição *In: Enciclopédia jurídica da PUC-SP*. São Paulo: PUC-SP. Disponível em:

A contar da segunda metade do século XVIII, em motivação aos ideais iluministas liberais, surge a expressão *direitos fundamentais* com as declarações norte-americana e francesa, o que se traduz na concepção jurídico-positiva desses direitos. Nos ensinamentos de Vieira de Andrade, ganharam égide política nos fins do século XVIII com as revoluções liberais e aparecem, por isso, fundamentalmente, como liberdades, esferas de autonomia dos indivíduos contra o poder do Estado, a quem se exige que se abstenha de se intrometer na vida econômica, social e pessoal.¹⁶

O surgimento dos direitos fundamentais foi impulsionado pelo objetivo de salvaguardar os direitos dos indivíduos contra a autoridade desenfreada do Estado, que, antes, detinha controle absoluto sobre esses direitos. Este movimento inspirou-se significativamente nos princípios do liberalismo durante a era do Iluminismo. Vidal Serrano Nunes Júnior dialoga com este ponto ao afirmar que:

De fato, respondendo aos desmandos inerentes a tal regime político, o pensamento humanista sufragou a necessidade de que o estado, a partir de então submisso a uma Constituição, arrolasse direitos que o indivíduo pudesse opor contra o próprio estado, na perspectiva de proteção da sua liberdade.¹⁷

Portanto, a origem da história dos direitos do homem é pautada em direitos de liberdade, sob o fito de limitar o poder do Estado, conferindo ao homem o respeito à sua individualidade sem qualquer intervenção estatal. Nas palavras de José Carlos Vieira de Andrade,

[...] os direitos fundamentais eram vistos como *liberdades*, cujo conteúdo era determinado pela vontade do seu titular (e tendia a incluir a possibilidade de não exercício), ou como *garantias*, para assegurar em termos institucionais a não intervenção dos poderes públicos – em qualquer caso, enquanto *direitos* de defesa (*Abwehrrechte*) dos indivíduos perante o Estado.¹⁸

Assim, em um primeiro momento, esses direitos têm a liberdade como símbolo da dimensão. Liberdade essencialmente individual em combate às restrições do poder estatal. Ingo Wolfgang Sarlet muito bem fundamenta que:

<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/35/edicao-2/teoria-processual-da-constituicao>. Acesso em: 29 set. 2023.

¹⁶ ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976**. 5. ed. Coimbra: Editora Almedina, 2012, p. 51.

¹⁷ NUNES JÚNIOR, 2009, *op. cit.* p. 44.

¹⁸ ANDRADE, 2012, *op. cit.*, p. 53.

Os direitos fundamentais, ao menos no âmbito de seu reconhecimento nas primeiras Constituições escritas, são o produto peculiar (ressalvado certo conteúdo social característico do constitucionalismo francês), do pensamento liberal-burguês do século XVIII, de marcado cunho individualista, surgindo e afirmando-se como direitos do indivíduo frente ao Estado, mais especificamente como direitos de defesa, demarcando uma zona de não intervenção do Estado e uma esfera de autonomia individual em face de seu poder. São, por este motivo, apresentados como direitos de cunho 'negativo', uma vez que dirigidos a uma abstenção, e não a uma conduta positiva por parte dos poderes públicos, sendo, neste sentido, 'direitos de resistência ou de oposição perante o Estado'. Assumem particular relevo no rol desses direitos, especialmente pela sua notória inspiração jusnaturalista, os direitos à vida, à liberdade, à propriedade e à igualdade perante a lei. (...) cuida-se dos assim chamados direitos civis e políticos, que, em sua maioria, correspondem à fase inicial do constitucionalismo ocidental [...]¹⁹

Nesse contexto, é significativo destacar o fato de esses direitos se destinarem às elites sociais, econômicas e políticas, não contemplando a maioria dos integrantes das respectivas sociedades. Karl Marx afirma que:

os chamados direitos humanos, os *droits de l'homme*, ao contrário dos *droits du citoyen*, nada mais são do que direitos do membro da sociedade burguesa, isto é, do homem egoísta, do homem separado do homem e da comunidade²⁰.

Embora essas garantias de liberdade individual se voltassem exclusivamente às elites, não se pode deixar de verificar a importância que esse surgimento trouxe ao processo de reconhecimento dos demais direitos fundamentais, marcando o início de uma era, mais livre de dominações políticas arbitrárias. A democracia tornava-se, nas palavras de José Carlos Vieira de Andrade, “numa condição e numa garantia dos direitos fundamentais e, em geral, da própria liberdade do homem”²¹.

Neste sentido, os direitos de primeira dimensão reconhecem os direitos civis garantindo, ainda que a uma parcela da sociedade, liberdade individual frente às autoridades do Estado, mas não apenas isso, de modo que consolidam o ideal democrático. Esses direitos, portanto, são vanguardistas da condição humana como meio hábil à titularização de direitos subjetivos e, junto aos demais direitos de grandeza fundamental, preservam a dignidade humana, vinculando a ordem jurídica ao seu conteúdo.

¹⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012, p. 46-47.

²⁰ MARX, Karl. **A questão jurídica**. 2. ed. São Paulo: Moraes, 1991, p. 41.

²¹ ANDRADE, 2012, *op. cit.*, p. 56.

No entanto, em razão do liberalismo presente de forma abundante e abstenção do Estado, é certo que as desigualdades sociais foram aprofundadas. Em vista dessa desigualdade, acentuada pelo individualismo, gerando acumulação de riquezas e agravamento da pobreza, a sociedade percebeu a necessidade de positivizar direitos compatíveis com a nova relação interpessoal, como forma de atribuir direitos fundamentais à população mais vulnerável.

Neste cenário, a origem dos direitos de segunda dimensão é associada às transformações econômicas e sociais do século XIX, pelo modo de produção capitalista advindo com a Revolução Industrial e seus efeitos, sobretudo, com a classe operária que era mais vulnerável da época.

A ideia de inclusão social é o forte da representação desses direitos sociais, sob o fito de proporcionar aos homens uma garantia mínima de cidadania e dignidade, associado com a liberdade prevista nos direitos de primeira dimensão. O objetivo dos direitos sociais pode ser observado nos estudos de José Afonso da Silva:

[...] os 'direitos sociais', como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos; direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam como o direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais, na medida em que criam condições materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real – o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade²².

Em oposição aos direitos individuais, os direitos sociais prezam por ações positivas estatais no intuito de atender às necessidades humanas. Trata-se de uma *proibição de omissão* do Estado, conforme fundamenta José Joaquim Gomes Canotilho:

[...] de uma pretensão de omissão dos poderes públicos (direito a exigir que o Estado se abstenha de interferir nos direitos, liberdades e garantias) transita-se para uma proibição de omissão (direito a exigir que o Estado intervenha activamente no sentido de assegurar prestações aos cidadãos)²³.

Ingo Wolfgang Sarlet também afirma que a dimensão positiva é o diferencial dos direitos sociais, caracterizando-se por

²² SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2012, p. 184.

²³ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador**: contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas. Coimbra: Coimbra Editora, 2001, p. 365.

outorgarem ao indivíduo direitos a prestações sociais estatais, como assistência social, saúde, educação, trabalho etc., revelando uma transição das liberdades formais abstratas para as liberdades materiais concretas²⁴.

Tradicionalmente, atribui-se à consagração dos direitos de segunda dimensão ao início do século XX, em alusão às Constituições Mexicana de 1917 e de Weimar de 1919, da Alemanha.

A Constituição Mexicana de 1917 foi pioneira no que tange aos direitos trabalhistas, contemplando diversas conquistas sociais dos trabalhadores, como limitação da jornada de trabalho em oito horas, descanso semanal, salário-mínimo, isonomia salarial, reponsabilização patronal por acidentes de trabalho, ambiente laboral saudável e seguro, liberdade de associação sindical, greve etc.

A Constituição de Weimar de 1919 complementou os direitos civis e políticos com os direitos sociais, econômicos e culturais, outrora negados, tornando-se texto paradigma do constitucionalismo moderno, marcando a passagem do constitucionalismo liberal dos séculos XVIII e XIX para o constitucionalismo social do século XX.²⁵

Os direitos de segunda dimensão são divididos em sociais, econômicos e culturais. Os sociais são aqueles que asseguram um patamar mínimo civilizatório aos seres humanos, inserindo-os no meio social, como educação, alimentação, saúde etc. Os econômicos são aqueles que asseguram um mínimo de segurança material que possibilita ao titular ter acesso aos demais direitos de idêntica natureza fundamental, estando, nesta subclassificação, todos os direitos trabalhistas, necessários ao atendimento das necessidades básicas do trabalhador e seus dependentes: salário, previdência, repouso, greve etc. Os direitos culturais, por sua vez, são aqueles que garantem o respeito e o fomento dos costumes, da língua, das artes etc.

Os direitos de terceira dimensão, também denominados *direitos de solidariedade, de fraternidade* ou *metaindividuais*, surgiram após a Segunda Grande Guerra e as barbáries do Holocausto, com o processo contínuo de descolonização. Impregnados por uma forte carga de humanismo, em época de superexploração das nações subdesenvolvidas por nações ricas, fazem parte desta terceira dimensão os direitos fundamentais que, igualmente às conquistas que os antecederam, também

²⁴ SARLET, 2012, *op. cit.*, p. 47.

²⁵ FERREIRA, Lauro Cesar Mazetto. **Seguridade social e direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2007, p. 39.

foram fruto de reivindicações provocadas por graves situações de injustiça lesivas à dignidade humana.²⁶

Estes direitos são titularizados não mais pelo ser humano individualmente considerado, mas por toda a humanidade. É dizer, os direitos de terceira dimensão não têm por objetivo propriamente a preservação das liberdades individuais ou do ser humano como ser social, mas do ser humano enquanto parte da humanidade²⁷. Para Ingo Wolfgang Sarlet, são direitos de titularidade coletiva ou difusa:

Os direitos fundamentais da terceira dimensão, também denominados de direitos de fraternidade ou de solidariedade, trazem como nota distintiva o fato de se desprenderem, em princípio, da figura do homem-indivíduo como seu titular, destinando-se à proteção de grupos humanos (família, povo, nação), e caracterizando-se, consequentemente, como direitos de titularidade coletiva ou difusa²⁸.

Esses direitos traduzem-se em uma ideia de solidariedade e fraternidade, enaltecendo o meio ambiente ecologicamente equilibrado, a paz mundial, a comunicação, o patrimônio da humanidade e o respeito às minorias étnicas, religiosas, linguísticas e raciais.

Outras dimensões dos direitos, como a quarta e a quinta, não são consensuais entre os estudiosos, havendo diversas interpretações, como posituação da democracia, avanços tecnológicos, formas de amor etc, de forma que não iremos abordar brevemente nesse trabalho, visto que entendemos que os direitos apontados como de quarta e quinta dimensão são desdobramentos dos direitos de terceira dimensão, ainda passíveis de evolução e posituação no ordenamento jurídico.

A classificação em dimensões traduz-se em uma ideia de complementariedade entre os direitos fundamentais individuais, sociais ou difusos. Compreendidos como sendo os direitos mais essenciais à garantia da dignidade da vida humana, são contidos no ordenamento jurídico vigente, de forma indivisível e interdependente, compondo um sistema de proteção ao ser humano.

²⁶ Ingo Wolfgang Sarlet diz que o reconhecimento dos direitos de terceira dimensão é o resultado de novas demandas fundamentais do ser humano. Essas demandas são causadas, entre outras coisas, pelo avanço tecnológico, pelo estado persistente de beligerância e pelo processo de descolonização do segundo pós-guerra e suas graves consequências. Isso traz profundos reflexos na esfera dos direitos fundamentais. (2012, *op. cit.*, p. 48-49).

²⁷ DALLARI, Sueli Gandolfi; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Direito Sanitário**. São Paulo: Editora Verbatim, 2010, p. 47.

²⁸ SARLET, 2012, *op. cit.*, p. 48.

A indivisibilidade significa que os direitos fundamentais possuem natureza única, ainda que divididos em dimensões apenas para fins didáticos e apesar de terem sido reconhecidos em momentos históricos distintos. A interdependência significa uma ideia de inter-relação entre os direitos vitais dos seres humanos para se chegar à tutela efetiva da dignidade, não havendo o pleno exercício dos direitos civis e políticos quando esquecidos os direitos sociais, econômicos e culturais.

Assim, os direitos fundamentais não podem ser visualizados, interpretados e implementados de forma isolada, mas sim de forma conjunta, para que os direitos garantam reciprocamente a sua eficácia plena, não dando margem a qualquer graduação valorativa entre as três dimensões dos direitos.

Daniel Sarmento acredita que os direitos fundamentais são expressões do princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento do ordenamento jurídico. É crucial garantir que esses direitos sejam estendidos a todos os aspectos da vida humana, pois não fazê-lo prejudicaria inevitavelmente a proteção desse princípio primordial, a dignidade²⁹.

Assim, qualquer interpretação restritiva dos direitos fundamentais não merece prosperar, pois a real preservação desses direitos e da dignidade humana acontece quando são respeitadas as relações no sentido vertical, envolvendo o Estado e, por sua vez, no sentido horizontal, envolvendo os particulares.

Independentemente da perspectiva da aplicabilidade dos direitos fundamentais nas relações privadas, é incontroverso que os sujeitos privados que se destacam economicamente, equiparado a um poder real do Estado, merecem uma atenção especial para que não haja qualquer tratamento diferenciado que atinja a dignidade das pessoas. A exemplo, os empregadores em face dos trabalhadores.

Nessas relações especiais privadas, em que o poder econômico é envolvido, é preciso ficar atento aos abusos das normas contidas no Direito Privado com o uso largo da liberdade contratual em face dos valores constitucionais, gerando uma vulnerabilidade dos setores mais submissos da sociedade. Tais direitos se apresentam, nas palavras de José João Abrantes, como “barreiras intransponíveis à autonomia privada e à liberdade contratual”.³⁰ De acordo com o autor,

²⁹ SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro, RJ: Lumen Juris, 2006, p. 244-245.

³⁰ ABRANTES, 2005, *op. cit.*, p. 209.

os direitos fundamentais garantem a todos os cidadãos um status socialis nas suas relações com os outros e, especificamente, contra entidades privadas que constituem verdadeiros poderes sociais ou mesmo contra indivíduos que disponham de uma situação real de poder equiparável à supremacia do Estado³¹.

Ou seja, o Estado deixa de ser o foco da ameaça às liberdades individuais e sociais, transmitindo aos particulares detentores do poder econômico, conforme Ingo Wolfgang Sarlet afirma:

[...] a liberdade individual não apenas carece de proteção contra os Poderes públicos, mas também contra os mais fortes no âmbito da sociedade, isto é, os detentores de poder social e econômico, já que é nesta esfera que as liberdades se encontram particularmente ameaçadas como dão conta, entre tantos outros, os exemplos de deveres de proteção na esfera das relações do trabalho e a proteção dos consumidores³².

José Carlos Vieira de Andrade aponta o dever de proteção do Estado perante terceiros como uma das vertentes do problema relacionadas à validade dos direitos fundamentais nas relações entre sujeitos privados. Trata-se da necessidade de proteção dos particulares *por meio* do Estado, perante outros particulares ou, pelo menos, perante outros indivíduos ou entidades privadas que sobre eles exercem ou estão em condições de exercer verdadeiros poderes, jurídicos ou de fato. Em outras palavras, o Estado, além de respeitar – abster-se de violar – os direitos fundamentais dos particulares (vinculação negativa) e de criar condições necessárias à sua realização (vinculação positiva), tem o dever de os proteger contra quaisquer ameaças, incluindo as que resultam da atuação de outros particulares³³.

Benedita Ferreira da Silva Mac Crorie afirma que o dever de proteção é uma nova tendência na teoria da eficácia mediata ou imediata, pois alarga a aplicabilidade dos direitos fundamentais para além do preenchimento de cláusulas gerais de Direito privado, impondo aos poderes públicos a obrigação de cuidar para que inexistam ofensas provocadas por entidades privadas³⁴.

Essa nova posição do Estado como salvaguarda dos direitos fundamentais faz surgir um conflito quanto à responsabilidade do ente público perante eventual omissão na garantia e na tutela de tais direitos. Há quem atribua responsabilidade ao Estado

³¹ *Ibid.*, p. 16.

³² SARLET, 2012, *op. cit.*, p. 386.

³³ ANDRADE, 2012, *op. cit.*, p. 235 e 241.

³⁴ MAC CRORIE, Benedita Ferreira da Silva. **A vinculação dos particulares aos direitos fundamentais**. São Paulo, SP: Almedina, 2005, p. 35.

pelo simples fato de ocorrer qualquer violação por ausência de aplicação normativa pelo ente, seja uma conduta omissa ou comissiva. Por outro lado, há quem defenda que a responsabilidade do Estado só recai quando o ente descumpre um dever específico de proteção, que lhe tenha sido imposto pelo legislador ou pelo julgador. Nesse sentido, esclarece José Carlos Vieira de Andrade, pelo qual concordamos com essa visão:

[...] no âmbito de uma ordem jurídica baseada no princípio da liberdade, [...] os indivíduos não actuam por delegação estadual e são responsáveis pelos seus actos, de modo que a ausência de intervenção pública, designadamente normativa, não torna lícita nem autoriza necessariamente a actuação privada. A ideia de liberdade e de responsabilidade individual pela ofensa de direitos fundamentais de outrem vale, quer no âmbito contratual (em que haverá uma autolimitação), quer nas relações extracontratuais (em que a ofensa é directamente imputável ao particular), de modo que o Estado só pode ser corresponsabilizado na medida em que haja incumprimento de um dever específico, seja de um dever específico de protecção do legislador, seja de um dever específico de cumprimento da lei pelo poder administrativo ou judicial³⁵.

Sem dúvidas, a vinculação dos direitos fundamentais nas relações privadas teve como causa as relações de trabalho, em que os trabalhadores anseavam por melhores condições de vida, com o propósito de obter uma dignidade. A desigualdade advinda com o capital e o trabalho foi o ponto de partida para haver um redimensionamento da eficácia dos direitos garantidores, vinculando particulares (em especial, empregadores) e Estado, conferindo efetividade aos preceitos constitucionais.

Portanto, o surgimento e o fortalecimento dos direitos fundamentais têm garantido a preservação da dignidade humana. Pode-se argumentar que o fundamento axiológico dos direitos fundamentais reside na dignidade da pessoa humana. Assim, a responsabilidade de defender e garantir esses direitos recai sobre a própria humanidade, garantindo o atendimento das necessidades essenciais para uma vida com dignidade básica. Conforme orienta Antônio Carlos Cedenho, a dignidade é ponto de partida para novas conquistas do homem, e é ponto de chegada no estabelecimento de limite à violência e à barbárie³⁶.

É com Immanuel Kant que a dignidade do ser humano ganha racionalidade, visto que, por ser racional, o ser humano tem autonomia e é capaz de criar e de seguir

³⁵ ANDRADE, 2012, *op. cit.*, p. 243.

³⁶ CEDENHO, 2012, *op. cit.*, p. 82.

as suas próprias leis. É neste sentido que o homem se difere dos outros seres e das coisas, dotadas de valor econômico. Afinal,

no reino dos fins tudo tem um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então ela tem dignidade³⁷.

Dessa forma, manifesta-se o conhecido imperativo categórico por meio do qual Kant sintetiza sua perspectiva de dignidade: o homem como um *fim em si mesmo*.

Kant conferiu um novo sentido à dignidade. Conseguiu identificar dois importantes elementos para firmar a definição: um ontológico (o valor intrínseco, vinculado à natureza do ser) e outro ético (a autonomia, representando o poder de fazer valorações morais e escolhas existenciais).

No pensamento de Kant, ao se visualizar o ser humano como um fim em si mesmo, é garantido um tratamento como tal na dimensão negativa (não sendo possível ao homem prejudicar seu semelhante), e na dimensão positiva, o sentido de promover a felicidade e o bem-estar de terceiros. Nesse sentido, afirma Fábio Konder Comparato:

[...] a idéia de que o princípio do tratamento da pessoa como um fim em si mesma implica não só o dever negativo de não prejudicar ninguém, mas também o dever positivo de obrar no sentido de favorecer a felicidade alheia constitui a melhor justificativa do reconhecimento, a par dos direitos e liberdades individuais, também dos direitos humanos à realização de políticas públicas de conteúdo econômico e social [...]³⁸

Portanto, a definição da autonomia individual pressupõe que a dignidade humana proíbe a submissão do homem a situações degradantes para garantir condições materiais de vida compatíveis com o ideal do mínimo existencial. Vale destacar o pensamento de Ingo Wolfgang Sarlet:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa corresponsável nos

³⁷ KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Lisboa: Edições 70, 2003, p. 77.

³⁸ COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12. ed. São Paulo, SP: SaraivaJur, 2019, p. 25.

destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos³⁹.

Ainda, merecedora de transcrição, é a definição de Antônio Carlos Cedenho:

A dignidade da pessoa humana deve ser considerada qualidade intrínseca e distintiva, reconhecida em cada ser humano, fazendo-o merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando num complexo de direitos e deveres fundamentais asseguradores da defesa contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, com o escopo de garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos⁴⁰.

A noção da dignidade humana, como afirma Carlos Roberto Siqueira Castro⁴¹, constitui uma categoria de contingência histórica e cultural, sujeitando-se à evolução do processo civilizatório e à visão do homem e da sociedade, de seus direitos e deveres, em cada tempo e lugar. Ou seja, a verdadeira compreensão da dignidade humana é dada a partir do cotejo com os valores sociais de determinado espaço de tempo e de lugar.

Como já consagrado em linhas acima, os direitos mais importantes do ser humano, relacionados às suas necessidades vitais e à garantia da sua dignidade, tornam-se fundamentais a partir do momento em que são positivados pelo Estado, quando postos no ordenamento jurídico. De acordo com o contexto social de determinada época e lugar, as necessidades humanas são identificadas e atendidas por meio de direitos vocacionados a supri-las, preservando, assim, a dignidade humana.

Embora a compreensão da dignidade seja fruto da evolução da consciência humana ao longo da história, a sua positivação jurídica é bastante recente, rememorando ao novel constitucionalismo do segundo pós-guerra⁴².

³⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8.ed. rev. aum. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010, p. 60.

⁴⁰ CEDENHO, 2012, *op. cit.*, p. 88.

⁴¹ CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. Dignidade da pessoa humana: o princípio dos princípios constitucionais. In: GALDINO, Flávio; SARMENTO, Daniel (orgs.). **Direitos fundamentais**: estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres. Rio de Janeiro: Renovar, 2006, p. 141. No mesmo sentido, Ingo Wolfgang Sarlet também aponta o contexto histórico-cultural como elemento essencial à percepção da dignidade (2010, *op. cit.*, p. 54-55).

⁴² Segundo Antônio Junqueira de Azevedo, "a utilização da expressão 'dignidade da pessoa humana' no mundo do Direito é fato histórico recente. Evidentemente, muitas civilizações, graças

Prevista expressamente no preâmbulo e no primeiro artigo da Declaração Universal dos Direitos do Homem⁴³, de 1948, a expressão já nasce no mundo jurídico com caráter universal.⁴⁴ No entanto, foi com a Lei Fundamental da Alemanha de 1949 (*GrundGesetz*), que o mandamento ético se positivou pela primeira vez em um texto constitucional⁴⁵.

A dignidade da pessoa humana nos diversos documentos internos e externos é reflexo da resistência às barbáries do Holocausto e aos sofrimentos ocorridos no período da Segunda Grande Guerra. A nova vertente do constitucionalismo moderno, respaldada nas declarações internacionais, representa uma resposta às violações aos direitos humanos e aos direitos fundamentais, com o propósito de que a sociedade respeite o ideário da dignidade da pessoa humana.

Firmava-se, à época, um princípio que exerce um papel fundamental nos ordenamentos constitucionais do mundo ocidental. José Afonso da Silva afirma que: “não é apenas um princípio da ordem jurídica, mas o é também da ordem política, social, econômica e cultural. Daí sua natureza de valor supremo, porque está na base de toda a vida nacional”⁴⁶.

especialmente seus heróis e santos, tiveram consideração pela dignidade da pessoa humana, mas juridicamente a tomada de consciência, com a verbalização da expressão, foi um passo notável dos tempos mais próximos... Parece que a expressão em causa surgiu pela primeira vez, nesse contexto preceptivo em que hoje está sendo usada, em 1945, no Preâmbulo da Carta das Nações Unidas ('dignidade e valor do ser humano')” (AZEVEDO, Antônio Junqueira de. Caracterização jurídica da dignidade da pessoa humana. **Revista Trimestral de Direito Civil**, Rio de Janeiro, vol. 9. Jan./mar. 2002, p. 3). Para Ingo Sarlet, “apenas neste século e, ressalvada uma ou outra exceção, tão somente a partir da Segunda Guerra Mundial, o valor fundamental da dignidade da pessoa humana passou a ser reconhecido expressamente nas Constituições, de modo especial após ter sido consagrado pela Declaração Universal da ONU de 1948” (2012, *op. cit.* p. 97).

⁴³ Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo; [...] ... Considerando que, na Carta, os povos das Nações Unidas proclamam, de novo, a sua fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres e se declararam resolvidos a favorecer o progresso social e a instaurar melhores condições de vida dentro de uma liberdade mais ampla; Artigo 1º. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

⁴⁴ Para Lauro Cesar Mazetto Ferreira, “ela (a Declaração de 1948) inaugura uma ordem internacional de respeito e proteção da dignidade humana e a reconhece, sobretudo, como fundamento dos direitos humanos, que a condição de pessoa é o requisito único e exclusivo para a titularidade de direitos, consagrando a universalidade dos mesmos. Há um reconhecimento de direitos inerentes a toda pessoa, portanto anteriores a qualquer forma de organização política ou social” (2007, *op. cit.*, p. 47).

⁴⁵ Segundo Flávia Piovesan, praticamente inexistiu discussão sobre essa positivação inaugural, lembrando, no entanto, que Edilson Pereira de Farias aponta a Constituição de Weimar de 1919 como texto inaugural a posicionar tal mandamento (**Temas de direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, *op. cit.* p. 538).

⁴⁶ SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999, p. 147.

O constituinte originário de 1988, motivado nos demais textos constitucionais democráticos ocidentais, positivou a dignidade da pessoa humana no dispositivo inaugural da Constituição Federal, prevendo-o como fundamento da República⁴⁷. O princípio é reafirmado em várias passagens da carta constitucional,⁴⁸ explicitando que a dignidade humana é objetivo permanente do Estado brasileiro.

O que se almeja demonstrar é que a dignidade da pessoa humana alcançou o patamar de ‘princípio dos princípios’, representando um valor fundante, uma norma estruturante do ordenamento jurídico pátrio, uma matriz axiológica que condiciona formal e materialmente a validade de toda a ordem jurídica, não apenas pela posição topográfica e hierárquica por ela ostentada, mas por sujeitar as demais disposições constitucionais e infraconstitucionais ao seu conteúdo.

Flávia Piovesan fala em uma “força deontológica predominante”, cuja importância “chega mesmo a transcender os limites do positivismo”⁴⁹. A autora continua afirmando que a dignidade humana simboliza um verdadeiro “superprincípio constitucional, a norma maior a orientar o constitucionalismo contemporâneo”⁵⁰ que, unificando e centralizando todo o sistema, é responsável por reforçar a doutrina da força normativa dos princípios constitucionais fundamentais.

Paulo Bonavides enfatiza a força normativa do princípio da dignidade humana em relação aos outros princípios.:

Sua densidade jurídica no sistema constitucional há de ser, portanto, máxima, e se houver reconhecidamente um princípio supremo no trono da hierarquia das normas, esse princípio não deve ser outro senão aquele em que todos os ângulos éticos da personalidade se acham consubstanciados⁵¹.

Da mesma forma, Ingo Wolfgang Sarlet, ao atribuir à dignidade da pessoa humana como um princípio com posição hierarquicamente superior em face dos demais princípios constitucionais, afirma que:

Inspirando-se no constitucionalismo português e espanhol, o Constituinte de 1987/88 preferiu não incluir a dignidade da pessoa humana no rol dos direitos e garantias fundamentais, dando-lhe – pela primeira vez – o tratamento de princípio fundamental da nossa atual Constituição (art. 1º, inc. III). (...) Importa considerar, neste contexto, que, na condição de princípio

⁴⁷ BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: (...) III - a dignidade da pessoa humana.

⁴⁸ Por exemplo, arts. 170, 226, § 7º, 227 e 230.

⁴⁹ PIOVESAN, 2015, *op. cit.* p. 536.

⁵⁰ *Ibid.*, p. 539.

⁵¹ BONAVIDES, Paulo. **Teoria constitucional da democracia participativa**. [S. l.]: Malheiros, 2001. p. 233.

fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor-guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda a ordem constitucional, razão pela qual se justifica plenamente sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativa [...]⁵².

Também, Ricardo Maurício Freire Soares⁵³, por sua vez, observa a dignidade da pessoa humana como princípio basilar da Constituição Federal de 1988, conferindo-lhe a qualidade de “norma embasadora” de todo o ordenamento, orientando a compreensão do restante do catálogo de direitos fundamentais.

Esses fatores de cunho formal (posição constitucional hierarquicamente superior) e material (condição de vértice axiológico do sistema de direitos fundamentais) proporcionam efeitos inafastáveis às vertentes constitucional (a intangibilidade de determinados direitos pelo poder reformador) e infraconstitucional (a primazia da dignidade da pessoa humana sobre os princípios patrimoniais do Direito privado). Afirma Luís Roberto Barroso que:

[...] é a partir do núcleo essencial do princípio da dignidade da pessoa humana que se irradiam todos os direitos materialmente fundamentais, que devem receber proteção máxima, independentemente de sua posição formal, da geração a que pertencem e do tipo de prestação a que dão ensejo. Diante disso, a moderna doutrina constitucional, sem desprezar o aspecto didático da classificação tradicional em gerações ou dimensões de direitos, procura justificar a exigibilidade de determinadas prestações e a intangibilidade de determinados direitos pelo poder reformador na sua essencialidade para assegurar uma vida digna⁵⁴.

Ou seja, se o catálogo dos direitos fundamentais visa a proteção do homem em face de atos lesivos à sua dignidade, não se tem como legítima qualquer alteração constitucional que resulte em violação desse resguardo. Vale ressaltar que a Constituição Federal de 1988, em seu art. 60, § 4º, IV, estabelece limite material ao exercício do poder constituinte derivado quanto à alteração dos direitos fundamentais, havendo explícita vedação a modificações que suprimam ou diminuam o alcance dos direitos e garantias individuais, sendo direitos fundamentais, individuais ou sociais, a proteção é idêntica.

⁵² SARLET, 2012, *Op. cit.* p. 105.

⁵³ SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio da dignidade da pessoa humana**: em busca do direito justo. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 135-136.

⁵⁴ BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito constitucional contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

E exatamente essa primazia em face dos demais princípios, sejam das relações públicas ou privadas, que induz Carlos Roberto Siqueira Castro a afirmar que a dignidade deve ser considerada o “princípio dos princípios constitucionais”:

[...] o sentimento constitucional da atualidade passou a exigir que o princípio da dignidade dos seres humanos, que serve de estrutura ao edifício das Constituições da era contemporânea, venha fundamentar a extensão da eficácia dos direitos fundamentais às relações privadas, ou seja, a eficácia externa, também denominada direta ou imediata, que na prática coincide com o chamado efeito horizontal do elenco de direitos, de liberdades e de garantias que através dos tempos granjearam assento nos estatutos supremos das nações. Essa extraordinária evolução do constitucionalismo do terceiro milênio impôs uma revisão completa no sentido da interpretação e aplicação das normas protetoras dos direitos humanos, que ampliou muito o pólo de infratores potenciais, de maneira a alcançar, não mais apenas o Poder Público e seus variados agentes, mas também e sobretudo os detentores do poder privado capazes de infligir, nos mais inumeráveis contextos das relações humanas, violações aos direitos fundamentais dos indivíduos e do conjunto da sociedade.

[...] Essa hierarquia juspositiva por certo faz resultar consequências extremas e inexoráveis, uma vez que irradia para o plano da legalidade infraconstitucional um padrão de interpretação e de execução normativa, que é de observância compulsória, e que deve ser consentâneo com a máxima efetividade da cláusula suprallegal de dignificação do homem.

[...] Por ser uma categoria aberta e abrangente, aplicável tanto às relações da esfera pública quanto às situações da vida privada, a dignidade humana há de ser considerada o princípio dos princípios constitucionais. É o parâmetro, por excelência, do sentido formal e material de justiça, que a tudo e a todos julga⁵⁵.

Assim, sendo o contrato de trabalho pertencente ao âmbito das relações jurídicas particulares, regido pelo Direito privado e com base na autonomia da vontade, a intangibilidade da dignidade da pessoa humana serve para impedir a celebração de cláusulas contratuais que ofendam os direitos fundamentais do trabalhador.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada em 1948, estabelece que a dignidade é fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo e que todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos, sendo dotadas de razão e consciência, devendo agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade. Também estabelece uma estreita relação entre a dignidade e o trabalho ao declarar, em seu artigo XXIII, que toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à remuneração

⁵⁵ CASTRO, 2010, *op. cit.*, p. 140 e 160-161.

justa e satisfatória, que lhe assegure e à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana.

A partir desses marcos, os textos constitucionais começaram a reconhecer direitos provenientes da relação de trabalho, como a limitação da jornada, o descanso semanal remunerado, o salário-mínimo, as férias, a liberdade de associação sindical, a greve, etc. A proteção dos trabalhadores ainda ficava restrita ao conteúdo do contrato de trabalho, desconsiderando a proteção dos trabalhadores enquanto cidadão no âmbito do contrato de trabalho, como bem afirma José João Abrantes:

[...] a referida constitucionalização, até aí identificada apenas com o reconhecimento dos direitos específicos dos trabalhadores, em boa parte exterior ao contrato de trabalho e instrumental em relação ao mesmo, deixou na sombra um outro aspecto, relacionado a teoria moderna dos direitos fundamentais, que se refere ao trabalhador como cidadão, aos direitos de cidadania no âmbito do contrato de trabalho⁵⁶.

A limitação a direitos laborais específicos se justificava à época, considerando o contexto social. O objetivo principal era a melhoria das condições de trabalho a que estavam submetidos os trabalhadores do século XIX e início do XX, e exemplo das jornadas exaustivas. Somente após um longo processo de consolidação de condições mínimas laborais é que se preocupou sobre a realização do trabalhador como pessoa, em todos os aspectos de sua vida intra e extraprofissional⁵⁷.

O reconhecimento dos direitos inerentes ao trabalhador só ocorreu em meados do século XX, quando houve a constitucionalização do direito civil, com a teoria da eficácia horizontal dos direitos fundamentais, cujo objetivo era estender o campo de incidência de tais direitos às relações privadas. É neste momento que há uma mitigação da autonomia da vontade em favor da dignidade dos interesses na causa, balizando a relação entre os particulares que se colocam em desequilíbrio por um mínimo de igualdade. Assim, devem ser respeitados todos os direitos fundamentais, não necessariamente apenas os laborais, na relação de trabalho, em um fenômeno denominado cidadania na empresa⁵⁸.

⁵⁶ ABRANTES, 2005, *op. cit.*, p. 14.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 61.

⁵⁸ Conforme Teresa Alexandra Coelho Moreira: “Se a primeira fase da constitucionalização do Direito do trabalho correspondeu, fundamentalmente, à consagração dos denominados direitos fundamentais ‘específicos’ dos trabalhadores, actualmente assiste-se à chamada ‘cidadania na empresa’, ou seja, à consagração de direitos fundamentais não especificamente laborais” (MOREIRA, 2016, *op. cit.*, p. 67-68).

Assim, o Direito do Trabalho passa a salvaguardar os direitos de proteção do trabalhador que também é cidadão. O contrato de trabalho começa a ser dotado de valores e princípios constitucionais que estimam a tutela da pessoa, do trabalho e da vida do trabalhador. Fala-se numa “recomposição constitucional do contrato de trabalho”⁵⁹, com a acentuação da sua raiz antropocêntrica e da sua ligação íntima com a pessoa humana e seus direitos.

Desta forma, a garantia dos direitos fundamentais no trabalho ganha destaque na tutela da dignidade humana, ao assegurar ao cidadão, no âmbito de uma relação jurídica de trabalho, direitos constitucionais subjetivos atribuídos genericamente a todas as pessoas. Isto é, direitos do cidadão-trabalhador, exercidos enquanto trabalhador-cidadão. Nesse sentido, essa gradual transformação no Direito do Trabalho atribuiu limites ao contrato de trabalho com a finalidade de proteger a dignidade do trabalhador, titular de direitos e garantias ínsitas ao pleno exercício da cidadania.

Na esfera infraconstitucional atual, a Consolidação das Leis do Trabalho possui nitidamente como preocupação central a proteção de direitos trabalhistas típicos, direitos laborais de cunho patrimonial, sendo escassas as referências a direitos assecuratórios da intangibilidade da personalidade do trabalhador. A ordem trabalhista brasileira, embora ainda não tenha regulamentado os direitos laborais inespecíficos no plano infraconstitucional, tem a sua efetividade garantida pela aplicação do artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal de 1988, no que tange à proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas.⁶⁰

Incontroverso que os direitos fundamentais incidem nas relações estabelecidas entre particulares, sendo assim, o empregador deve assegurar não apenas os direitos sociais tipicamente laborais, mas também os direitos relacionados ao exercício da cidadania. Todo catálogo de direitos e garantias constitucionais deve ser preservado e garantido em face do poder econômico do empregador, sempre em prol da plena tutela da dignidade do homem trabalhador.

Os direitos fundamentais são, assim, os motores da igualdade e da justiça, fazendo com que o trabalhador deixe de ser uma simples mercadoria para a produção

⁵⁹ DAL-RÉ, Valdés, *apud* ABRANTES, 2015, *op. cit.*, p. 62.

⁶⁰ ROMITA, 2009, *op. cit.*

de riqueza econômica, e passe a ser um fim em si mesmo, um instrumento próprio de um ser humano com dignidade insuperável.

2.2 A importância da Organização Internacional do Trabalho para a efetividade do trabalho decente

O avanço da justiça social e a conquista da dignidade humana por meio do trabalho é um foco fundamental no campo do Direito do Trabalho. Essa universalização de direitos tem uma importância significativa. O trabalho evoluiu por muito tempo até se tornar um campo de estudo dedicado a atender às necessidades dos trabalhadores, pois é uma atividade que combina as capacidades humanas para alterar as realidades da natureza.

Até o início do século XIX, não havia consideração deliberada para salvaguardar os direitos dos trabalhadores. Em vez disso, o trabalho era considerado apenas como um empreendimento econômico, sem reconhecimento pelo valor inerente dos indivíduos envolvidos. Consequentemente, é crucial para a comunidade global priorizar a crença de que o trabalho deve servir como um caminho para uma vida digna. Ao fazê-lo, torna-se imperativo lutar pela garantia dos direitos humanos básicos.

O surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT) pode ser atribuído a essa mudança de perspectiva. O seu objetivo principal é estabelecer diretrizes universais para garantir proteções trabalhistas básicas que se aplicam a todos os funcionários, independentemente de sua localização geográfica. A criação da OIT confere-lhe autoridade para representar a comunidade global na salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, promovendo, consequentemente, o crescimento sustentável das nações. Este propósito unificador permite que os indivíduos se concentrem em alcançar um objetivo comum: a obtenção de um emprego digno, isto é, de um trabalho decente.

A OIT conduziu um extenso reexame que levou ao surgimento de uma nova compreensão do trabalho humano na sociedade atual. Essa reavaliação desafia a percepção do trabalho como forma de punição e, ao contrário, enfatiza a importância de um emprego digno, respeitável e um trabalho decente.

A questão da instabilidade das relações de trabalho e do domínio dos interesses econômicos sobre a classe trabalhadora tornou-se uma preocupação

proeminente no início do século XIX. Essa preocupação foi amplamente influenciada pelas consequências da Revolução Francesa e pelo reconhecimento das deficiências do modelo capitalista liberal durante a Revolução Industrial. Em 1889, o governo suíço organizou uma conferência global em Berna para abordar as condições de trabalho nas fábricas. Neste encontro, foram deliberados vários assuntos, entre os quais a implementação do domingo como folga, o estabelecimento de uma idade mínima para o trabalho fabril, a regulamentação do horário de trabalho e a formulação de diretrizes para o emprego de menores e mulheres em atividades perigosas e noturnas⁶¹.

No ano seguinte, o encontro foi realizado a pedido de Guilherme II, imperador da Alemanha. Ele orquestrou a Conferência Internacional do Trabalho em Berlim, seguindo a mesma agenda da reunião anterior em Berna. A conferência teve como objetivo estabelecer regulamentos para o trabalho de mineração. A Igreja Católica e vários países, incluindo Alemanha, Áustria-Hungria, Bélgica, Dinamarca, Espanha, França, Grã-Bretanha, Itália, Luxemburgo, Holanda, Portugal, Noruega, Suíça e Suécia, patrocinaram e participaram da conferência. Apesar do grande envolvimento das nações européias, as organizações de trabalhadores não se sentiram adequadamente representadas, resultando em desconfiança para com o encontro. Consequentemente, embora tenha existido acordo sobre as iniciativas propostas, nenhum acordo internacional foi alcançado, e o impacto prático da conferência se limitou a recomendações para aprimorar a legislação interna de cada país⁶².

Em 1897, um evento significativo ocorreu em Zurique, conhecido como o Primeiro Congresso Internacional de Proteção ao Trabalhador. Esse congresso reuniu representantes de vários países, incluindo Suíça, Alemanha, Inglaterra, Império Austro-Húngaro, Bélgica, Espanha, França, Itália, Luxemburgo, Holanda, Rússia, Polônia e Estados Unidos da América. Os participantes, que incluíam representantes da classe trabalhadora, travaram discussões semelhantes às da Conferência de Berlim. Por fim, eles conseguiram chegar a acordos que enfatizavam a importância da promulgação de leis trabalhistas internacionais.⁶³

⁶¹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. O que é direito social? In: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (org.). **Curso de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. v. 1. São Paulo: LTr, 2007. p. 20.

⁶² VÁSQUEZ, Isabel Ramos. *Derecho internacional obrero. Origen y concepto*. **Iuslabor**, Barcelona, v. 3, p. 336-372, 2017. p. 355.

⁶³ *Ibid.*, p. 355-356.

Durante a Exposição de Paris de 1900, foram revisitados os temas anteriormente explorados em conferências. O principal objetivo da exposição era estabelecer uma organização global dedicada à proteção dos direitos trabalhistas. Como resultado, foi criada a Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, objetivando facilitar a troca de informações e pesquisas sobre o avanço das leis trabalhistas internacionais. A Associação desempenhou um papel significativo na promoção da organização de conferências internacionais posteriores.⁶⁴

Quando ocorreu a eclosão da Primeira Guerra Mundial em 1914, as reuniões trabalhistas internacionais foram suspensas. No entanto, as conferências realizadas antes desta interrupção desempenharam um papel vital na sensibilização para as questões sociais. Consequentemente, a OIT foi criada em 1919, após a conclusão da Grande Guerra. Sua formação foi resultado direto do Tratado de Versalhes e foi afiliada à Liga das Nações, uma coalizão de nações que lutam para acabar com os conflitos armados. Na Seção XIII do Tratado de Versalhes, as partes participantes declaram explicitamente que estabeleceram a Organização com os objetivos de promover a justiça, a humanidade e a paz global.⁶⁵

Apesar da convocação prévia de conferências, a comunidade internacional sucumbiu às forças do mercado pela ausência de regulamentação sobre condições mínimas de trabalho. Isso levou a uma série de consequências adversas, incluindo o aumento das taxas de pobreza, a exploração do trabalho feminino e infantil, a ausência de regulamentação sobre horas de trabalho e salários e a exposição da classe trabalhadora a condições precárias de trabalho. Todos esses resultados foram diretamente atribuídos ao fracasso da intervenção do Estado na política econômica.⁶⁶

Como resultado, a OIT foi fundada como uma resposta ao crescimento econômico causado pela Revolução Industrial, mas não levou a melhorias nas condições de trabalho.⁶⁷ Segundo Arnaldo Sússekkind, as profundas repercussões da Primeira Guerra Mundial, que abrangeram a aniquilação de riquezas, a perda de

⁶⁴ SOUTO MAIOR; CORREIA, 2007, *op. cit.*, p. 21.

⁶⁵ GUNTHER, Luiz Eduardo. O trabalho decente como paradigma da humanidade no século XXI. In: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (orgs.). **Direito do trabalho e direito empresarial: sob o enfoque dos direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2015, p. 30.

⁶⁶ BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. **O trabalho decente para a OIT e sua realização no Brasil**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 18-19.

⁶⁷ ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Organização Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2015, p. 22.

inúmeras vidas, a camaradagem forjada nos campos de batalha e, principalmente, a solidariedade demonstrada pelas associações de trabalhadores na salvaguarda de sua nação, independentemente das queixas de classe social, desempenhou um papel integral no reconhecimento da conexão inseparável entre a harmonia social e o avanço das nações. Esses eventos quebraram a resistência contra o estabelecimento de legislação de proteção ao trabalho, ilustrando a natureza imperativa de tais medidas.⁶⁸

O propósito da criação da OIT era promover o avanço social e encontrar soluções para conflitos e questões sociais por meio do diálogo e da cooperação entre todas as partes envolvidas. Como resultado, a organização opera sob uma estrutura tripartida, na qual representantes do governo, associações de trabalhadores e empregadores de todos os Estados-Membros têm igual participação nos processos de tomada de decisão.⁶⁹

A criação de uma organização internacional para padronizar as normas trabalhistas foi motivada por vários fatores. Em primeiro lugar, existiam justificativas humanitárias, pois o objetivo era enfrentar o tratamento injusto e degradante dos trabalhadores que, por sua vez, leva à pobreza e à desigualdade social. Em segundo lugar, foram consideradas as justificativas políticas para garantir a justiça social e prevenir potenciais conflitos globais. Por fim, foram levadas em conta as justificativas econômicas, reconhecendo que a melhoria das condições sociais nacionalmente depende do avanço econômico.⁷⁰

De acordo com a OIT, os países que não implementarem um sistema de trabalho que defenda os direitos humanos impedirão o progresso de outras nações que se esforçam para melhorar o bem-estar de sua força de trabalho.⁷¹

Como resultado, a OIT tornou-se a organização global predominante no estabelecimento da paz e na promoção da justiça social no trabalho e nas interações sociais, desempenhando um papel crucial na padronização das práticas trabalhistas em todo o mundo. A Declaração da Filadélfia, em seu artigo II, a, definiu a justiça social como “todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito

⁶⁸ SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1983.

⁶⁹ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A Organização Internacional do Trabalho: 100 anos fazendo história. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 45, v. 207, p. 21-34, nov. 2019.

⁷⁰ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente: direito humano e fundamental**. São Paulo: Editora Dialética, 2016. p. 98.

⁷¹ GUNTHER, 2015, *op. cit.*, p. 30.

de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades”⁷².

Entre a sua criação e a eclosão da Segunda Guerra Mundial, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) funcionou como a Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores. Durante esse período, a OIT promulgou 67 convenções e 66 recomendações. As atividades da organização foram interrompidas devido ao início de um novo conflito armado, levando à dissolução da Liga das Nações. No entanto, a OIT conseguiu preservar sua existência por meio da convocação da 26ª Conferência Internacional em 1944. Foi durante essa conferência que foi adotada a Declaração sobre os Propósitos e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho, comumente conhecida como Declaração de Filadélfia. Esta declaração solidificou a continuidade da organização e reafirmou os seus princípios fundamentais. Até hoje, a Declaração da Filadélfia serve como um anexo à Constituição da OIT.

Os fundamentos da organização são os seguintes: o trabalho não é uma mercadoria e deve ser uma fonte de dignidade; a liberdade de expressão e reunião é uma condição para o progresso; a privação é uma ameaça à prosperidade; e as nações e todos os interessados globalmente devem lutar contra a pobreza.⁷³ As condições delineadas no texto pressupõem o respeito fundamental pelos direitos dos trabalhadores e pela igualdade de oportunidades de emprego para todos. O principal objetivo da Declaração de Filadélfia é encorajar um espírito de colaboração entre as nações, com o objetivo de melhorar a vida dos trabalhadores. Ele reconhece a valiosa contribuição dos trabalhadores para a prosperidade de uma nação e enfatiza que seus esforços são fundamentais para alcançar o progresso econômico, a estabilidade e a justiça na sociedade.⁷⁴

Após o fim da Guerra e a fundação da Organização das Nações Unidas (ONU), foi mutuamente acordado que a OIT se tornaria parte dessa nova organização global como uma agência especializada, apesar da ausência de controle hierárquico. No entanto, a OIT manteve sua autonomia como instituição independente, possuindo um

⁷² OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Filadélfia: OIT, 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang-pt/index.htm. Acesso em: 22 abr. 2023.

⁷³ *Ibid.*

⁷⁴ SUPIOT, Alain. **O espírito da Filadélfia: a justiça social diante do mercado total**. Porto Alegre: Sulina, 2014. p. 19.

status legal único como entidade legal regida pelos princípios do direito internacional público. Atua de forma independente, sendo formada pelos Estados membros e regida por normas constitucionais próprias de sua estrutura organizacional.⁷⁵

A OIT é um organismo internacional importante que equilibra as forças entre capital e trabalho e promove políticas internacionais de desenvolvimento social por meio da aplicação de normas protetivas dos direitos trabalhistas, especialmente os direitos fundamentais dos trabalhadores.⁷⁶ A OIT tem feito um trabalho notável na “defesa e promoção de padrões sociais incompatíveis com a dignidade própria da pessoa humana”.⁷⁷

Durante a 87ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1998, um marco importante foi alcançado com a adoção da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta Declaração estabeleceu uma nova estrutura para a proteção e promoção dos direitos trabalhistas fundamentais, guiada pelos princípios fundamentais da OIT. A adoção dessa Declaração ocorreu no contexto da era do Consenso de Washington, caracterizada pela prevalência de ideologias neoliberais, privatizações e diminuição da intervenção governamental nas relações de trabalho. O principal objetivo da Declaração era enfrentar os desafios colocados pela globalização econômica, reafirmando a importância dos direitos trabalhistas internacionais. Ela, assim, reconheceu que, embora a globalização seja crucial para o desenvolvimento econômico e o progresso social, ela não pode desconsiderar a dimensão social. Portanto, para alcançar o progresso sustentável, é imperativo estabelecer regulamentos globais que levem em consideração os contextos culturais, sociais e políticos únicos de cada nação.⁷⁸

A Declaração tem um significado fundamental em três aspectos principais. Em primeiro lugar, reconhece a insuficiência do crescimento econômico como único meio para garantir a equidade e eliminar a pobreza. Em segundo lugar, reitera a inalterabilidade dos direitos trabalhistas básicos. Por último, estabelece um conjunto de direitos mínimos que devem ser respeitados por todos os Estados Membros.⁷⁹

⁷⁵ ALVARENGA, 2016, *op. cit.*, p. 101.

⁷⁶ *Ibid*, p. 101-102.

⁷⁷ GUNTHER, 2015, *op. cit.*, p. 31.

⁷⁸ *Ibid.*, p. 32-33.

⁷⁹ ABRAMO, 2015, *op. cit.*, p. 26.

Como bem esclarecido por Juan Somavia, Diretor Geral da OIT na 87ª Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em 1999:

Não há trabalho decente sem condições adequadas à preservação da vida e da saúde do trabalhador. Não há trabalho decente sem justas condições para o trabalho, principalmente no que toca às horas de trabalho e aos períodos de repouso. Não há trabalho decente sem justa remuneração pelo esforço despendido. Não há trabalho decente se o Estado não toma todas as medidas necessárias para a criação e para a manutenção dos postos de trabalho. Não, por fim, trabalho decente se o trabalhador não está protegido dos riscos sociais, parte deles originada do próprio trabalho humano. Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho em condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais. Negar o trabalho nessas condições, dessa feita, é negar os Direitos Humanos do trabalhador, e, portanto, atuar em oposição aos princípios básicos que os regem, principalmente o maior deles, a dignidade da pessoa humana.⁸⁰

O principal objetivo da Declaração é promover o progresso social e econômico, reafirmando o significado universal dos direitos trabalhistas essenciais. Para atingir esse objetivo, é imperativo que a Declaração seja amplamente divulgada, bem conhecida e implementada ativamente por meio de iniciativas políticas que se alinhem com as condições sociais, políticas e legislativas únicas de cada Estado Membro.⁸¹ A Declaração afirmou que todos os países membros da OIT “têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções”.⁸²

Mais do que punir aqueles que violam os direitos dos trabalhadores, o objetivo da Declaração é promover uma cultura de respeito a esses direitos. Embora não tenha autoridade para impor o cumprimento, o Conselho de Administração da OIT e a Conferência Internacional do Trabalho têm a capacidade de avaliar as violações

⁸⁰ DIÁLOGO SOCIAL. In: **Organización Internacional del Trabajo**. Genebra: OIT, c1996-2017. Disponível em:

<https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm#:~:text=La%20definici%C3%B3n%20de%20di%C3%A1logo%20social,la%20pol%C3%ADtica%20econ%C3%B3mica%20y%20social>. Acesso em: 30 abr. 2023.

⁸¹ ABRAMO, 2015, *op. cit.*, p. 32-33.

⁸² OIT. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Genebra: OIT, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 26 mar. 2023.

desses princípios. Como consequência, o Estado infrator pode enfrentar condenação moral e escrutínio público, pressionando-o a modificar seu comportamento.⁸³

Desta forma, a afirmação da dignidade no trabalho, por meio da efetivação dos direitos fundamentais no contrato, foi o alicerce do que veio a se chamar de *trabalho decente*. A expressão, advinda da língua inglesa (*decent work*), foi empregada oficialmente pela OIT durante a 87ª Conferência Internacional do Trabalho, em 1999, convergindo com a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998). Ao vincular o adjetivo *decente* ao substantivo *trabalho*, a OIT começa a exigir que em toda relação de trabalho seja garantida a dignidade humana.⁸⁴

2.3 O conceito de trabalho decente

O trabalho decente está enraizado na noção de trabalho livre e conduzido em condições equitativas e favoráveis, que foi articulada pela primeira vez na Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948. No entanto, foi a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho em 1998 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que levou à sua maior divulgação e avanço. A OIT deu passos significativos no sentido de expandir e implementar este conceito em 1999 com a apresentação dos objetivos da Agenda do Trabalho Decente, o que alterou significativamente a política de ação internacional da organização.⁸⁵

O trabalho decente é definido pela OIT, tomando por base diversos elementos ligados à proteção social, como liberdade, remuneração, segurança no trabalho, inerentes à vida do trabalhador e à de sua família, conforme a seguir:

O conceito de trabalho digno resume as aspirações do ser humano no domínio profissional e abrange vários elementos: oportunidades para realizar um trabalho produtivo com uma remuneração equitativa; segurança no local de trabalho e proteção social para as famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social; liberdade para expressar as suas preocupações; organização e participação nas decisões que afetam as suas vidas; e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens⁸⁶.

⁸³ GUNTHER, 2015, *op. cit.*, p. 33.

⁸⁴ AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015, p. 57-59 e 91.

⁸⁵ *Ibid.*, p. 21.

⁸⁶ OIT. Trabalho digno. **Organização Internacional do Trabalho**. Lisboa: OIT, [201-]. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_650867/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 ago. 2023.

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Agenda do Trabalho Decente é um programa que:

visa o reconhecimento do trabalho decente como um objetivo global, entendendo, portanto, que todos os homens e mulheres do mundo aspiram a um trabalho produtivo em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade⁸⁷.

Quando o conceito de trabalho decente foi introduzido e adotado como meta mundial, trouxe uma reavaliação do trabalho e uma reafirmação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como defensora dos direitos trabalhistas fundamentais. Luiz Eduardo Gunther considera esse conceito uma conquista significativa na evolução da OIT referente ao trabalho humano e um momento crucial na história da humanidade. O seu objetivo principal era promover a justiça social e a inclusão, defendendo a distribuição equitativa das vantagens trazidas pela globalização.⁸⁸

A promoção do trabalho caracterizado pela liberdade, igualdade, segurança e dignidade humana é um objetivo crucial para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e uma necessidade global premente que testará a liderança de políticos e executivos. Este objetivo tem grande importância, pois simboliza um desejo universal de promover o emprego que sustenta valores fundamentais e garante o bem-estar e o valor dos indivíduos. O estabelecimento de diretrizes políticas universais aplicáveis a todas as nações em escala global é uma função fundamental dessa Organização. Além disso, oferece uma abordagem estruturada para organizar vários programas e atividades. Além disso, serve como uma plataforma global que fomenta o diálogo e facilita a troca de experiências entre países e organizações.⁸⁹

O trabalho decente, conforme definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), refere-se ao trabalho produtivo e de alta qualidade. Este trabalho é remunerado de forma justa e é realizado por indivíduos de todos os gêneros em todo o mundo, em circunstâncias que lhes proporcionem liberdade, igualdade, segurança

⁸⁷ *Ibid.*

⁸⁸ GUNTHER, 2015, *op. cit.*, p. 41.

⁸⁹ SOUZA, Elden Borges. Uma análise do programa para o trabalho decente na Organização Internacional do Trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 2, p. 149-150, abr./jun. 2018.

e respeito.⁹⁰ A ideia é aberta e não rígida, dessa forma, todos os países o reconhecem sem problemas. A intenção é que cada Estado-membro considere seu alcance e adapte a ideia às circunstâncias locais.⁹¹

As restrições e a ineficácia do trabalho satisfatório podem surgir do confinamento dentro de uma classificação legal abrangente, particularmente à luz do propósito abrangente da OIT e em um mundo caracterizado por extensa diversidade. Em última análise, esse conceito está enraizado no princípio da dignidade humana, um conceito avaliativo expansivo que necessita de um exame contextual para uma definição conclusiva. Além disso, a própria valorização do trabalho evolui ao longo do tempo e necessita de aprimoramento contínuo, desde que não haja regressão.

No entanto, é importante notar que o conceito em questão não é abrangente e não se presta a múltiplas interpretações. Em termos mais simples, a sua definição é limitada o suficiente para estabelecer os parâmetros do que constituem condições de trabalho justas e satisfatórias em relação à liberdade, equidade, estabilidade e respeito na dinâmica do trabalho.

A ideia embasadora desse conceito decorre do reconhecimento de que o trabalho serve como base para a dignidade, a estabilidade nas famílias e a harmonia na sociedade. Ele encapsula o objetivo de longa data da organização de defender a justiça e a equidade na esfera social. O termo "trabalho decente" refere-se a um trabalho que é suficiente em termos de qualidade e quantidade e que oferece satisfação ao indivíduo que o executa. Trata-se de um método capaz de garantir renda e crescimento econômico, bem como o bem-estar dos indivíduos e inclusão social.⁹²

Para o Ministério do Trabalho e Previdência,

O Trabalho Decente é uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Em inúmeras publicações, o Trabalho Decente é definido como o trabalho produtivo adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.⁹³

⁹⁰ OIT. Trabalho decente. **Organização Internacional do Trabalho**. Brasília: OIT, [20--]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 27 mar. 2023.

⁹¹ MANSUETI, Hugo Roberto. La aplicación de las normas laborales a la luz de los objetivos estratégicos trazados por la OIT. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 35, n. 133, p. 301-321, jan./mar. 2009.

⁹² GUNTHER, 2015, *op. cit.*, p. 41-42.

⁹³ BRASIL. Governo Federal. Trabalho decente. **Ministério do Trabalho e Previdência**. Brasília, DF, 3 set. 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/trabalhador/mais-acoas/trabalho-decente>. Acesso em: 15 abr. 2023.

O conceito de trabalho decente visa a melhorar o status socioeconômico dos indivíduos. Para atingir esse objetivo, reconhece a necessidade de regulamentação, pois as condições de trabalho no mercado, muitas vezes, perpetuam a desigualdade de oportunidades entre as nações, acabando por dificultar o alcance da justiça social.⁹⁴ Assim, o desenvolvimento humano depende do acesso ao trabalho decente.

Ao enfatizar a importância dos direitos fundamentais, a noção de trabalho decente serve como um lembrete para salvaguardar a dignidade dos trabalhadores. José Cláudio Monteiro de Brito Filho conceitua o trabalho decente como um arcabouço mínimo de direitos que devem ser assegurados ao trabalhador: existência de trabalho, liberdade de trabalho, igualdade no trabalho, trabalho com condições justas, proibição do trabalho infantil, liberdade sindical e proteção contra os riscos sociais.⁹⁵

Segundo Thereza Cristina Gosdal, o conceito de trabalho decente gira em torno da interconexão das nações em uma sociedade globalizada. O seu principal objetivo é promover o avanço social e combater a pobreza em nível supranacional. A autora enfatiza que esse objetivo não pode ser conciliado com a violação de direitos fundamentais legalmente reconhecidos, como a exploração do trabalho infantil, trabalho forçado, análogo ao escravo ou qualquer forma de discriminação no trabalho. Além de defender a dignidade humana, o trabalho também deve desempenhar um papel na promoção da inclusão e da coesão social.⁹⁶

A noção postula que a fusão de expansão econômica e progresso social é imperativa. Torna-se evidente que priorizar apenas a economia é insuficiente para o avanço socioeconômico sustentável. Além disso, a criação de riqueza deve ser acompanhada por iniciativas abrangentes que abordem com sucesso as questões da pobreza e da disparidade social.

Assim, o conceito de trabalho decente se estende para além dos limites dos contratos tradicionais de trabalho, sejam eles regulados pelo regime jurídico-trabalhista específico do Brasil sejam por qualquer outra legislação trabalhista mundial. A dedicação da Organização Internacional do Trabalho abrange todos os

⁹⁴ GUNTHER, 2015, *op. cit.*, p. 43.

⁹⁵ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho — trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 52.

⁹⁶ GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. Orientadora: Aldacy Rachid Coutinho. 2006. 194f. Tese (Doutorado em Direito) — Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006, p. 151-152.

indivíduos, independentemente do sexo, que se dedicam ao trabalho, mesmo que não tenham emprego formal.

Na Recomendação 205 sobre o emprego e o trabalho decente para a paz e a resiliência, emitida em 2017, a OIT afirmou no art. 1.º, item 4, que a Recomendação se aplica a todos os trabalhadores e a todas as pessoas em busca de emprego, não se restringindo a nenhum setor específico da economia.⁹⁷

O conceito é abrangente e atende às necessidades dos indivíduos que atuam no mercado informal, incluindo autônomos, trabalhadores não regularizados, terceirizados, subcontratados e trabalhadores domésticos. A OIT opera com o objetivo de salvaguardar os direitos dos trabalhadores e, mais importante, defender a dignidade humana.

Em resumo, é importante observar que um trabalho satisfatório não equivale a uma relação de trabalho. Esses dois conceitos não são interdependentes. Apenas ter um status oficial de emprego documentado na carteira de trabalho não garante a presença de um emprego satisfatório.

A base do trabalho decente reside na defesa dos direitos básicos dos trabalhadores, conforme delineados na Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho. Esses direitos servem como base comum para os quatro objetivos principais da OIT. Além disso, requer o envolvimento ativo do governo na promulgação de políticas de proteção social e na promoção da criação de oportunidades equitativas de emprego. Para garantir um desenvolvimento integral, é fundamental que todas as partes interessadas se engajem no diálogo e participem dos processos de tomada de decisão (tripartismo).⁹⁸

O conceito de trabalho tem sido, tradicionalmente, associado a dificuldades e sofrimento. No entanto, a ressignificação atual do trabalho visa a resgatar a sua dignidade, promovendo a inclusão social dos trabalhadores. Isso implica reconhecer suas contribuições, garantir condições de vida adequadas para o indivíduo e sua família e, com isso, facilitar o atendimento de necessidades pessoais e familiares, como educação, moradia e saúde. Ao fazê-lo, o trabalho torna-se um aspecto

⁹⁷ OIT. Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliência (R205), 2017. **Organizacion Internacional del Trabajo**. [S. l.]: OIT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205. Acesso em: 30 mar. 2023.

⁹⁸ AMORIN, Wilson Aparecido Costa de; SARSUR, Amyra Moyzés; FISCHER, André Luiz. Trabalho decente, ética e liberdade. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 44, n. 2, p. 427, out. 2010.

definidor da identidade de uma pessoa e salvaguarda a dignidade pessoal. Consequentemente, o trabalho deve ser produtivo, permitindo ao trabalhador e à sua família obter renda suficiente, e de qualidade, garantindo os direitos mínimos que garantam a dignidade do trabalhador.

Além disso, o trabalho decente não se limita à criação de novos empregos e à redução do desemprego; em vez disso, ele requer um salário justo que permita que as pessoas e suas famílias superem a pobreza e as condições de vida desumanas⁹⁹. A remuneração deve, portanto, ser compatível com o trabalho e suficiente para garantir a subsistência do trabalhador e de sua família.

No que tange à liberdade, vale destacar que é fundamental no direito do trabalho, e sua privação é completamente incompatível com o nível de civilização alcançado em todo o mundo. A OIT olha para o assunto a partir de duas perspectivas: em primeiro lugar, diz que a liberdade de trabalho deve ser garantida para que as pessoas possam se desenvolver pessoalmente e profissionalmente; em segundo lugar, diz que a liberdade pressupõe que sejam observadas as prerrogativas de eliminação do trabalho forçado ou obrigatório, liberdade de associação e direito à negociação coletiva¹⁰⁰. O conjunto dessas circunstâncias enfatiza o papel axiológico do trabalho como meio pelo qual os trabalhadores alcancem a sua emancipação coletiva e identidade social. Além disso, o trabalho livre ajuda as pessoas a desenvolverem suas habilidades criativas¹⁰¹.

Quando se trata de equidade, é imperativo que o trabalho se esforce para estabelecer circunstâncias iguais para todos os indivíduos, aderindo aos princípios de paridade formal e material. É fundamental que as vagas sejam disponibilizadas a todos os seres humanos, respeitando as limitações de cada um, sem nenhuma forma de discriminação.

Com relação à segurança, é fundamental que o trabalho decente seja realizado em um ambiente de trabalho que garanta a saúde e a segurança do trabalhador, tanto dentro do local de trabalho como fora dele. Isso inclui não apenas aqueles que estão ativamente engajados no trabalho produtivo, mas também aqueles que se encontram em situações de vulnerabilidade que os impedem de trabalhar, seja por problemas de saúde seja por desemprego. Em última análise, os trabalhadores priorizam seu próprio

⁹⁹ ABRAMO, 2015, *op. cit.*, p. 28; AZEVEDO NETO, 2015, *op. cit.*, p. 111-112.

¹⁰⁰ GOSDAL, 2006, *op. cit.*, p. 152; BRITO FILHO, 2010, *op. cit.*, p. 57.

¹⁰¹ AZEVEDO NETO, 2015, *op. cit.*, p. 29.

bem-estar e segurança acima de tudo, pois é crucial para eles se sentirem seguros em seu ambiente de trabalho¹⁰².

Quando todos esses requisitos são atendidos, o trabalho pode ser realizado em condições de dignidade. A oferta de emprego não apenas confere dignidade aos indivíduos, mas as circunstâncias em que o trabalho é realizado também são cruciais para que os indivíduos se realizem plenamente e recebam um tratamento justo. Isso reflete o aspecto fundamental da existência humana¹⁰³.

O princípio central da Declaração Universal dos Direitos Humanos, introduzida em 1948, é a máxima importância da dignidade humana. Esta declaração lançou as bases para o reconhecimento e a proteção dos direitos humanos, abrangendo a totalidade da experiência humana¹⁰⁴.

O conceito de trabalho decente abrange um objetivo compartilhado por toda a humanidade, ao mesmo tempo em que reconhece o significado histórico do trabalho e os avanços sociais feitos pelos trabalhadores. Além disso, é uma noção complexa que defende os direitos essenciais dos trabalhadores e reconhece o aspecto econômico como princípio fundamental para o progresso social. Essa proposição tem o potencial de estabelecer um equilíbrio harmonioso entre capital e trabalho. Anteriormente, esses interesses eram percebidos como conflitantes e inconciliáveis, mas, agora, são entendidos como forças complementares.

A importância da postura do Brasil na adoção desse conceito tem particular relevância no contexto desta dissertação. Para começar nosso exame, vamos, primeiro, explorar as suas implicações do ponto de vista político.

Durante o mês de junho de 2003, foi estabelecido um acordo oficial quando o país assinou um Memorando de Entendimento com o Juan Somavia, Diretor da OIT, com o objetivo de implementar um Programa de Cooperação Técnica e uma Agenda Nacional de Trabalho Decente no Brasil. Posteriormente, a construção dessa Agenda tornou-se uma prioridade máxima para o governo brasileiro, que se envolveu ativamente em inúmeras conferências e reuniões internacionais para atingir esse objetivo.

¹⁰² BRITO FILHO, 2010, *op. cit.*, p. 57; BITTENCOURT, 2019, *op. cit.*, p. 106-107; ILO. *Decent work op. cit.*, p. 4; AZEVEDO NETO, 2015, *op. cit.*, p. 103-109.

¹⁰³ BITTENCOURT, 2019, *op. cit.*, p. 108; ABRAMO, 2015, *op. cit.*, p. 27-28.

¹⁰⁴ PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 7. ed. rev. aum. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 204.

A consolidação da Agenda ocorreu em maio de 2006, proporcionando, dessa forma, uma estrutura tangível para a implementação de seus objetivos estratégicos. Para atingir esses objetivos, o Governo do Brasil formulou planejamentos em diferentes áreas de foco. Alguns exemplos incluem o incentivo a investimentos dos setores público e privado em setores com potencial para criar empregos de alta qualidade. Outra abordagem é melhorar a inspeção e a administração do trabalho para garantir condições de trabalho justas. Além disso, esforços devem ser feitos para aumentar e valorizar o salário-mínimo como forma de melhorar a distribuição de renda. Por fim, é fundamental fortalecer os programas de transferência de renda e alinhá-los com políticas que promovam oportunidades de emprego.

Em maio de 2020, para avançar no conceito de Trabalho Decente, o Governo Brasileiro iniciou o Plano Nacional de Trabalho Decente (PNTD)¹⁰⁵. Esse documento abrangente foi o produto de discussões inclusivas com representantes de empregadores e empregados. Ainda, o documento enfatizou acerca da importância de implementar políticas que promovam o emprego público e a proteção social, reconhecendo o papel crucial do Estado brasileiro no enfrentamento dos desafios sociais relacionados à pobreza, à desigualdade social, a desemprego e à informalidade.

Os resultados desses esforços coletivos estão evidentes no relatório publicado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em agosto de 2010. Desde o momento em que o Brasil firmou um Memorando de Entendimento com a OIT até o lançamento do PNTD, uma conquista notável de cerca de 14 milhões de empregos formais foram gerados entre 2003 e 2010, mostrando um avanço significativo¹⁰⁶.

A posição do Brasil é a de implementar políticas com a intenção de promover o emprego satisfatório. Isso envolve assimilar a implementação de diretrizes que se concentrem nos objetivos estratégicos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que endossam a Agenda Global para o Trabalho Decente.

¹⁰⁵ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Trabalho Decente: Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais**. Brasília: MTE, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/WCMS_226249/lang-pt/index.htm. Acesso em: 15 maio 2023.

¹⁰⁶ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Observatório do Mercado de Trabalho Nacional. **Avanços na agenda nacional do trabalho decente**. In: MTE; IPEA. **Mercado de Trabalho: Conjuntura e análise**. Brasília: MTE, ano 15, ago. 2010. p. 29-36. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3976>. Acesso em: 15 abr. 2023.

É fundamental destacar que, especificamente em relação à dinâmica do emprego, tanto a Organização Internacional do Trabalho (OIT) quanto o Brasil compartilham uma ligação fundamental entre o conceito de trabalho decente e a ideia de dignidade. Essa noção de dignidade só é plenamente realizada quando há um compromisso sincero de defender os requisitos básicos da existência humana, conforme delineado por Ingo Wolfgang Sarlet:

[...] temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existentes mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos¹⁰⁷.

Depois de analisar os esforços do Brasil na promoção do trabalho decente, torna-se evidente que o conceito de trabalho decente está inerentemente ligado à noção de práticas trabalhistas justas. Para realmente incorporar a essência da decência no local de trabalho, é crucial estabelecer e fazer cumprir condições mínimas que priorizem o bem-estar e os direitos dos trabalhadores. Essas condições devem estar firmemente inseridas no quadro legal, servindo como proteção que contribua para o desenvolvimento e a realização deste conceito fundamental. Dessa forma, entendem Adalberto Martins e Felipe Fernandes Pinheiro:

Assim, o trabalho decente, no Brasil, não é verificável apenas no âmbito da relação empregatícia, mas também em relações de trabalho lato sensu. Contudo, isso não obsta a necessidade de realizar uma verdadeira modernização da legislação trabalhista capaz de adequar a nova realidade do mundo do trabalho às normas de dimensão exata e específica. O panorama traçado pela constituição social, analisada na perspectiva da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, princípios constitucionais de carga normativa inquestionável, é capaz de dar algumas pistas acerca das soluções a serem adotadas¹⁰⁸.

Tendo em vista todas essas orientações, a indagação que se impõe nesta etapa de nosso estudo é a seguinte: o Brasil, do ponto de vista das normas

¹⁰⁷ SARLET, 2010, *op. cit.* p. 143.

¹⁰⁸ MARTINS, Adalberto; PINHEIRO, Felipe. O trabalho decente à luz do ordenamento jurídico brasileiro: desafios e viabilidade de efetivação fora da relação de emprego. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 212, ano. 46, n. 212, jul./ago. 2020. p. 19-38.

constitucionais e internacionais vigentes, tem procurado integrar a noção de trabalho decente à sua atualidade?

2.4 Os objetivos estratégicos do trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho

A Agenda de Trabalho Decente da OIT ajuda a avançar para condições econômicas e de trabalho que permitam que todos os trabalhadores, empregadores e governos participem efetivamente da garantia da paz, da prosperidade e do progresso duradouro. A Agenda de Trabalho Decente da OIT tem quatro objetivos principais:

- a) Definir e promover normas e princípios e direitos fundamentais no trabalho;
- b) Criar maiores oportunidades de emprego e renda decentes para mulheres e homens;
- c) Melhorar a cobertura e a eficácia da proteção social para todos;
- d) Fortalecer o tripartismo e o diálogo social¹⁰⁹.

Uma vez que não forem implementados e garantidos, prejudicam a realização dos objetivos globais da OIT e a promoção dos direitos fundamentais dos trabalhadores em todo o mundo.

Analisando o primeiro objetivo estratégico, tem-se que o objetivo da salvaguarda dos direitos essenciais é garantir que os indivíduos possam levar uma vida digna, tanto na sua esfera profissional como na sociedade em geral. Isso implica criar um ambiente de trabalho propício ao bem-estar físico e psicológico, bem como garantir que os trabalhadores recebam um salário adequado para manter um padrão de vida digno para si e suas famílias.

A Organização Internacional do Trabalho, nesse sentido, estabelece os limites dos direitos essenciais por meio de suas convenções e recomendações globais. Essas diretrizes servem como base para garantir o bem-estar e a inclusão dos trabalhadores em todas as nações que ratificaram esses acordos. Um exemplo dessas diretrizes é a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998¹¹⁰.

¹⁰⁹ OIT. Conheça a OIT. Brasília, DF: OIT, [20--]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 15 abr. 2023.

¹¹⁰ ABRAMO, 2015, *op. cit.*, p. 46.

A OIT reafirmou alguns princípios relativos aos direitos fundamentais, editando a *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*, em 1998, que vincula todos os seus Membros, dentre os quais: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil e, por fim, a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação¹¹¹.

Em 1948, a OIT adotou a Convenção nº 87, sobre a *Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização*, que permitia aos trabalhadores e aos empregadores o direito de se filiarem em sindicatos e organizações, com a finalidade de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade e, também, de formular seu programa de ação, segundo o artigo 3º da Convenção. Outra Convenção que tem por objetivo garantir a liberdade sindical e a negociação coletiva como forma de efetivação da dignidade do trabalhador e de melhoria das suas condições é a de nº 98, sobre o *Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva*.

O principal objetivo da OIT é salvaguardar o bem-estar físico e espiritual dos indivíduos, garantindo que o trabalho seja conduzido em circunstâncias que defendam a dignidade e a autonomia. Esse objetivo serve de justificativa para os esforços que visam a erradicar as condições precárias de trabalho e combater a percepção do trabalho humano como mera mercadoria sujeita às forças econômicas¹¹².

O trabalho livre é o principal aspecto para a valorização da condição humana do trabalhador e, por isso, a OIT adotou, em 1930, a Convenção nº 29 sobre o *Trabalho Forçado ou Obrigatório*, com a finalidade de abolir todas as formas de utilização desses trabalhos. Analisando questões semelhantes, a OIT adotou a Convenção nº 105, sobre *Abolição do Trabalho Forçado*, proibindo condições de trabalho análogas à época da escravidão e da servidão.

Não obstante a liberdade ser o princípio garantidor do trabalho, deverá haver uma proibição do exercício de trabalho pelo menor de idade, sob o fito de assegurar o seu desenvolvimento mental, social e físico. Neste sentido, a OIT adotou a Convenção nº 138, sobre a *Idade mínima para Admissão ao Emprego*, e a Convenção

¹¹¹OIT, 1998, *op. cit.*

¹¹² ALVARENGA, 2016, *op. cit.*, p. 116.

nº 182, sobre a *Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação*.

A eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação é abordada na Convenção nº 100 da OIT, que dispõe sobre a *Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor*, e, mais especificamente, na Convenção nº 111, sobre a *Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação*, que centra-se na eliminação de todas as formas de discriminação e na promoção da igualdade entre os trabalhadores, independentemente do sexo, da cor, da raça, da nacionalidade, da religião, etc.

Desta forma, a efetivação dos princípios e direitos fundamentais elaborados pela OIT se dá de duas formas: a primeira é verificar quais convenções ainda não foram ratificadas pelo Estado para, dessa forma, ratificá-la e a segunda é, após a ratificação, aplicar a norma internacional no ordenamento jurídico interno.

O ordenamento jurídico compreende um conjunto de normas que se orientam por princípios e direitos fundamentais. Esses princípios e direitos servem como diretrizes para a interpretação das diversas normas, inclusive aquelas que tratam especificamente da regulação das Relações do Trabalho.

[...] Ápice da ordem jurídica e expressão suprema dos valores axiológicos fundados sobre a dignidade da pessoa, os direitos fundamentais são dotados de irresistível supremacia jurídica, exercida sobre a integralidade do sistema. Para manter a coerência interna do ordenamento jurídico, é de rigor que os direitos fundamentais se apliquem ao conjunto desse ordenamento, não somente em face do poder público, mas também no âmbito das relações privadas e bem assim no sistema econômico¹¹³.

O reconhecimento dos direitos básicos relativos ao trabalho impacta significativamente a interpretação do trabalho humano em escalas nacionais e internacionais. Este reconhecimento serve como a pedra angular para estabelecer sistemas econômicos e sociais.

Com relação ao segundo objetivo estratégico, a busca do trabalho decente em escala global inclui o objetivo estratégico de criar mais oportunidades de emprego de qualidade. A Organização Internacional do Trabalho reconhece que o trabalho decente abrange não apenas a quantidade de empregos disponíveis, mas também a qualidade desses empregos. É fundamental priorizar as necessidades de todos os

¹¹³ ROMITA, Arion Sayão. **Dos direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3. ed. rev. aum. e atual. São Paulo: LTr, 2009.

trabalhadores, principalmente daqueles excluídos do mercado de trabalho formal e carentes de proteção social.¹¹⁴

É importante reconhecer que a definição de "emprego" da OIT abrange um escopo mais amplo em comparação com a definição técnica delineada na legislação trabalhista brasileira. De acordo com a legislação trabalhista brasileira, "emprego" é especificamente definido como um tipo de regime de trabalho caracterizado por subordinação, não eventualidade, pessoalidade e onerosidade, de acordo com os requisitos especificados nos artigos 2º e 3º da CLT. É evidente que o objetivo de geração de empregos de qualidade não depende apenas do conceito de emprego definido no ordenamento jurídico brasileiro, nem se limita às especificidades dos ordenamentos jurídicos de outros países. Portanto, ao utilizar a terminologia da OIT sobre "emprego", não deve ser interpretada como sinônimo da CLT.

O crescimento econômico insuficiente e o tratamento desigual no mercado de trabalho podem levar à exclusão social e ao desemprego. Contar apenas com a expansão econômica e a globalização é insuficiente para atender às necessidades das populações marginalizadas que lutam para ter acesso a oportunidades de emprego de qualidade. Para combater efetivamente o desemprego, a pobreza e a marginalização, é imperativo criar mais oportunidades de emprego paralelamente ao crescimento econômico¹¹⁵.

Simplesmente gerar um grande número de empregos é insuficiente. A lógica por trás da conexão deste objetivo estratégico com o objetivo anterior, que diz respeito à manutenção dos princípios fundamentais no local de trabalho, está enraizada na busca da qualidade superior.

Segundo Brito Filho, um trabalho que pode ser considerado de alta qualidade é definido pela adesão a alguns critérios fundamentais. Esses critérios incluem a garantia da liberdade de escolha, a oferta de oportunidades iguais a todos os indivíduos, a garantia de trabalhar em um ambiente que promova a saúde e a segurança, o respeito aos períodos designados de descanso e lazer, a provisão de remuneração justa e a proteção contra o desemprego, bem como outras incertezas sociais¹¹⁶.

¹¹⁴ BITTENCOURT, 2019, *op. cit.*, p. 95.

¹¹⁵ SOUZA, 2018, *op. cit.*, p. 151.

¹¹⁶ BRITO FILHO, 2010, *op. cit.*, p. 52-56.

No que tange ao critério de salário e renda, a proposta é valorizar e recuperar o salário-mínimo como instrumento de melhoria para a distribuição de renda e da equidade.

A capacidade de se envolver no trabalho e ganhar uma renda oferece aos indivíduos a oportunidade de participar da sociedade e adquirir os componentes essenciais para o crescimento pessoal, incluindo, entre outros, saúde, moradia, nutrição e vestuário. No entanto, a rápida expansão da economia global, muitas vezes, resulta na prevalência de empregos precários, o que, por sua vez, contribui para a proliferação do trabalho informal e a degradação das condições de trabalho.

O objetivo de gerar oportunidades de trabalho de qualidade excepcional implica a criação de novos postos de trabalho e a adesão a direitos mínimos para condições satisfatórias de trabalho. Isso também envolve garantir que os indivíduos que participem do trabalho recebam garantias legais e sociais, promovendo, com isso, a equidade social e um padrão básico de vida propício à dignidade humana.

Partindo para a análise do terceiro objetivo estratégico, segundo a OIT, o objetivo da proteção social é oferecer uma rede de segurança para indivíduos em situação de vulnerabilidade ou imprevistos que os impeçam de trabalhar. Essas circunstâncias podem incluir desemprego, maternidade, doença ou velhice. A dedicação da OIT ao avanço do conceito de trabalho decente gira em torno do princípio de garantir o bem-estar integral dos indivíduos no local de trabalho. Isso envolve a implementação de mecanismos governamentais para enfrentar a pobreza e a miséria, bem como o reconhecimento e a proteção dos direitos e obrigações de todos os cidadãos.

O conceito de extensão da proteção social está intimamente ligado à ideia de bem-estar social. Essa noção surgiu com o estabelecimento do Estado de Bem-Estar Social, que procurou atender às preocupações individuais, atribuindo ao Estado um papel temporário na defesa dos interesses comunitários. A passagem de um Estado Liberal para um Estado Social significa a reparação das disparidades sociais, garantindo a intervenção ativa do Estado por meio de políticas públicas que direcionam o olhar para a efetivação dos direitos sociais. Esses direitos abrangem

vários aspectos, como emprego, segurança, educação, saúde, moradia e a preservação da livre iniciativa e da concorrência leal¹¹⁷.

Os direitos sociais, também conhecidos como direitos fundamentais de segunda dimensão, representam a busca pela igualdade que remonta, inclusive, à Revolução Francesa. Esses direitos são projetados para garantir tanto a igualdade formal quanto a igualdade material. A legislação social reconhece as distinções materiais entre os indivíduos e oferece opções legislativas que apoiam essa diversidade.

A OIT reconhece os sistemas de proteção social como uma das realizações mais significativas do século XX. Esses modelos servem para mitigar o impacto severo das forças de mercado, objetivando aliviar a pobreza, sustentar a renda e garantir acesso suficiente a serviços sociais e de saúde. Apesar do problema de a exclusão social prevalecer em todo o mundo, a expansão da proteção social é um passo urgente e essencial. É fundamental que cada indivíduo, independentemente do seu local, tenha acesso a um nível básico de segurança social e estabilidade financeira, adaptado às circunstâncias econômicas e sociais dos seus respectivos países.

É importante reconhecer que os benefícios de aumentar a proteção social vão além de apenas garantir as necessidades básicas de sobrevivência dos indivíduos. Eles também desempenham um papel significativo na redução de conflitos sociais, promovendo, dessa forma, a estabilidade política e social, particularmente nas nações em desenvolvimento. Além disso, essas medidas contribuem para promover a inclusão social e, conseqüentemente, o fortalecimento da economia como um todo. As políticas de inclusão dos marginalizados no mercado de trabalho, nas iniciativas de proteção social, caminham lado a lado com as políticas de geração de empregos. Embora o trabalho implique, sem dúvida, produtividade e geração de renda, também deve levar à integração social, à identidade pessoal e à preservação da dignidade humana.

A proteção social engloba os esforços feitos para enfrentar vulnerabilidades e circunstâncias inesperadas que afetam os indivíduos, aliviando-os da força de trabalho. Um excelente exemplo disso é o desemprego, amplamente considerado como uma força destrutiva que coloca em risco a harmonia social e prevalece em

¹¹⁷ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. v. 2. São Paulo: LTr, 2015, p. 48.

todas as nações, impedindo os esforços para aliviar a pobreza, a miséria e quaisquer iniciativas voltadas para a melhoria econômica, política ou social.

A fim de salvaguardar e integrar as populações vulneráveis na força de trabalho, é crucial implementar medidas específicas. Essas medidas devem priorizar sua proteção e facilitar sua inclusão em oportunidades de emprego. A proteção social e o acesso ao emprego são elementos fundamentais que devem ser abordados para promover o bem-estar dos indivíduos na sociedade.

O objetivo estratégico final da promoção do trabalho decente é fortalecer o diálogo social e o tripartismo, envolvendo a participação de trabalhadores, empregadores e representantes do governo, conforme preconizado pela OIT. A Organização enfatiza que fortalecer o diálogo social é crucial para fornecer uma plataforma para trabalhadores e empregadores expressarem suas preocupações e seus interesses. Além disso, visa a diminuir as distâncias entre todas as partes interessadas no mercado de trabalho, facilitando a negociação e a obtenção de acordos que promovam uma melhor convivência entre as partes envolvidas.¹¹⁸

A OIT conceitua o diálogo social afirmando que “inclui todas as formas de negociação, consulta ou troca de informação entre os representantes dos governos, empregadores e trabalhadores, sobre questões de interesse comum relativas à política econômica e social”.¹¹⁹

Assim, a valorização do diálogo social vai além do método tradicional de representação sindical. Implica, ainda, estabelecer vias alternativas de representação que abranjam indivíduos fora do mercado formal de trabalho, como autônomos, trabalhadores de micro ou pequenas empresas e outros engajados em diferentes formas de organização do trabalho.

Gerry Rodgers defende o estabelecimento de mecanismos de representação nas comunidades por meio da OIT. Esses mecanismos visam a fornecer uma plataforma para indivíduos marginalizados, que, normalmente, são excluídos dos canais de comunicação convencionais, para expressar seus interesses. O autor enfatiza a importância de garantir trabalho decente para todos, independentemente de sua condição social, e defende que a representação deve ir além dos sindicalistas. O autor destaca que para alcançar objetivos compartilhados e alcançar acordos

¹¹⁸ ABRAMO, 2015, *op. cit.*, p. 48

¹¹⁹ DIÁLOGO SOCIAL. OIT, c1996-2017, *op. cit.*

produtivos, é essencial incluir as vozes de todas as partes interessadas e relevantes na esfera do emprego¹²⁰.

Uma excelente ilustração de como o diálogo social pode melhorar as relações no local de trabalho e reforçar a proteção dos trabalhadores globalmente é a estrutura tripartida da OIT. Essa estrutura garante a participação igualitária de representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do governo.

Assim, a promoção do emprego significativo está intrinsecamente ligada à promoção do discurso construtivo. Esse diálogo serve como uma ferramenta vital não apenas para promover vários objetivos estratégicos, mas também para reforçar o apoio mútuo. Ao se engajar em conversas abertas e inclusivas, os atores sociais são capazes de fortalecer os princípios democráticos tanto nos órgãos governamentais quanto nas organizações. Além disso, esse diálogo desempenha um papel fundamental no estabelecimento de instituições trabalhistas e de mercado robustas e resilientes, que, por sua vez, contribuem para a obtenção de paz sustentável e estabilidade socioeconômica.

Para alcançar a harmonia social e resolver, de forma eficaz, os conflitos, é crucial que o Estado apoie e facilite ativamente várias formas de comunicação. Ao estimular o diálogo, o Estado desempenha um papel fundamental na promoção da cooperação e colaboração entre indivíduos e grupos. Por sua vez, também é responsabilidade de todas as partes envolvidas participar ativamente e trabalhar juntas para identificar soluções ideais para os problemas comuns que enfrentam.

2.5 O controle de convencionalidade como mecanismo de efetivação do trabalho decente

No atual cenário legal e social, a comunidade global se esforça para promover a plena efetivação dos direitos humanos essenciais para os indivíduos. Nesse contexto, fica evidente que o controle de convencionalidade assume um papel crucial como meio pelo qual os Estados podem facilitar a efetivação dos direitos trabalhistas, ao lado de outros direitos fundamentais.

¹²⁰ RODGERS, Gerry. El trabajo decente como una meta para la economía global. **Boletín técnico interamericano de formación profesional**, Montevideo, n. 153, p. 9-28. Disponível em: <https://www.oitcinterfor.org/node/5746>. Acesso em: 24 fev. 2021, p. 16.

A Constituição Federal, em seu art. 5º, § 2º, reconhece, explicitamente, a natureza distinta e única dos tratados internacionais de direitos humanos, ao estipular que “os direitos e garantias expressos na Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”.

Esse artigo constitucional reconhece suas próprias limitações inerentes, permitindo a incorporação e a complementação por meio do Direito Internacional. Em outras palavras, os princípios e direitos descritos em acordos internacionais servem para aprimorar a estrutura existente de direitos e de proteções estabelecidos na constituição. É imperativo, em conformidade com o princípio da máxima eficácia das normas constitucionais, que não se dê qualquer outra interpretação ao artigo 5º, § 2º, do texto constitucional. Devemos atribuir-lhe a interpretação que melhor se coaduna com o fim a que se destina, encapsulando efetivamente a verdadeira essência da proposição normativa, sobretudo quando se trata de direitos e garantias fundamentais¹²¹.

Com clareza ainda maior, pode-se afirmar que o § 3º do referido artigo, acrescentado pela Emenda Constitucional nº 45/2004, traz um esboço abrangente, delineando especificamente que

Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais¹²².

Após um exame atento do texto constitucional, pode-se deduzir que a integração de direitos humanos fundamentais no ordenamento jurídico do país, por meio de tratados e convenções internacionais, amplia o alcance do bloco constitucional quanto dos parâmetros de avaliação da conformidade do ordenamento jurídico com as normas internacionais. Essa ampliação de escopo serve para aprimorar o mecanismo do controle de convencionalidade no ordenamento jurídico.

¹²¹ HESSE, Konrad. A força normativa da Constituição. Tradução: Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre, RS: Sergio Antônio Fabris, 1991, p. 22-23.

¹²² BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara do Deputados, [2004]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 3 maio 2023

Assim, é concebível a utilização do controle de convencionalidade para a manutenção e a efetivação dos direitos fundamentais dos indivíduos no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro. Esse mecanismo de controle já foi implementado e é amplamente debatido nos sistemas judiciários da maioria dos países latino-americanos. O seu objetivo é salvaguardar os direitos de grupos marginalizados e garantir a proteção dos direitos humanos fundamentais e a principal via para sua implementação deve ser por meio da jurisdição constitucional¹²³.

O conceito de controle de convencionalidade pode ser entendido como a “compatibilização das normas de direito interno com os tratados de direitos humanos ratificados pelo governo e em vigor no país”¹²⁴.

No século anterior, Antônio Augusto Cançado Trindade já havia manifestado a noção de que era viável adequar a legislação interna aos compromissos assumidos pelos Estados Partes em tratados internacionais.

A significação e o alcance dos tratados sobre proteção dos direitos humanos não de ser medidos igualmente por seus possíveis efeitos no direito interno dos Estados Partes. Por vezes tais tratados impõem deveres que implicam a interação entre suas normas e as de direito interno [...]. Assim, tanto pode haver um impacto de tais tratados no direito interno dos Estados Partes – como efetivamente tem ocorrido, no sentido de acarretar mudanças legislativas internas harmonizando as leis nacionais com as obrigações convencionais – quanto, vice-versa, e menos estudado até hoje, do direito interno no sistema daqueles tratados¹²⁵.

Segundo Sidney Guerra, o controle de convencionalidade pode ser entendido como um novo mecanismo jurídico destinado a fiscalizar a legislação infraconstitucional. Guerra enfatiza a importância de alinhar as normas internas de uma nação específica com os compromissos traçados em tratados internacionais ratificados¹²⁶.

¹²³ ABBOUD, Georges; SCAVUZZI, Maira Bianca, FERNANDES, Ricardo Yamin. Controle de convencionalidade e direitos fundamentais = Conventionality control and fundamental rights. **Revista de Processo**, [S. l.], v. 268, p. 568-584. Disponível em: https://www.academia.edu/33795570/Controle_de_convencionalidade_e_direitos_fundamentais. Acesso em: 3 maio 2023.

¹²⁴ MAZZUOLI. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013, p. 79.

¹²⁵ TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **A proteção internacional dos direitos humanos: fundamentos jurídicos e instrumentos básicos**. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 14 e 15.

¹²⁶ GUERRA, Sidney. **O Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos e o Controle de Convencionalidade**. São Paulo: Atlas, 2013, p. 179.

Para Canotilho, no quadro do direito português, certas normas de direito comunitário são consideradas de aplicação direta. Essas normas têm validade e eficácia imediatas em todos os Estados membros. Como resultado, eles têm o poder de anular quaisquer leis internas em Portugal que possam contradizê-los. Canotilho também destaca que a primazia do direito comunitário é um aspecto fundamental da ordem jurídica e constitucional¹²⁷.

Quando se trata da aplicação desse mecanismo no ordenamento jurídico brasileiro, ele ainda é relativamente desconhecido entre os operadores do Direito e pouco debatido pelo Poder Judiciário brasileiro. No entanto, é fundamental que os profissionais do Direito compreendam o conceito de controle de convencionalidade como um mecanismo vital que garante a proteção dos direitos humanos fundamentais.

Assim, pode-se inferir que o arcabouço constitucional brasileiro permite a implementação não apenas do tradicional controle de constitucionalidade, mas também do controle de convencionalidade que ajusta as normas infraconstitucionais aos tratados internacionais de direitos humanos ratificados e vigentes no Brasil. Os aplicadores do direito e as partes devem se engajar em discussões contínuas e análises minuciosas do controle da convencionalidade sob o fito de avançar na promoção e implementação dos direitos humanos fundamentais, adaptando as disposições do sistema jurídico nacional.

No passado, o Supremo Tribunal Federal concedia aos tratados internacionais de direitos humanos o mesmo *status* normativo que as leis ordinárias. No entanto, essa posição já não é pertinente nas discussões atuais devido aos progressos alcançados pela jurisprudência dos direitos humanos no Supremo Tribunal. Essa postura ficou evidente na decisão da ADI 1.480 MC/DF em 1997, em que o Ministro Relator Celso de Mello expressou sua convicção de que “os tratados ou convenções internacionais [...] situam-se, no sistema jurídico brasileiro, nos mesmos planos de validade, de eficácia e de autoridade em que se posicionam as leis ordinárias”¹²⁸.

¹²⁷ CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Editora Almedina, 2003, p. 824 e 825.

¹²⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 1480. Convenção n.º 158/OIT — Proteção do trabalhador contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Relator: Min. Celso de Mello, 4 setembro de 1997. Publicado em: 18 maio. 2001. Voto do Ministro Celso de Mello.

No âmbito da doutrina dos direitos humanos, parece que as teorias mais utilizadas são as de Antônio Augusto Cançado Trindade¹²⁹, Flávia Piovesan¹³⁰ e Valério Mazzuoli¹³¹. Esses especialistas compartilham perspectiva semelhante sobre o assunto, visando a aumentar a aplicação prática do Controle de Convencionalidade.

A base dessa doutrina deriva do artigo 5º, parágrafo 2º, da Constituição Federal. Esta cláusula constitucional é considerada aberta, ou seja, atribui status constitucional aos tratados internacionais de direitos humanos, independentemente da forma como estejam incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro, e sem levar em conta o disposto no § 3º do mesmo artigo. Essa teoria está amparada na previsão do artigo 4º, II da Constituição Federal, que prioriza a proteção dos direitos humanos, permitindo a implementação do controle de convencionalidade ao utilizar como referência qualquer tratado internacional que diga respeito aos direitos humanos, incluindo as Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho.

A interpretação predominante no Supremo Tribunal Federal, definida de forma bastante divergente, alinha-se com a postura defendida por Gilmar Mendes durante o julgamento do Recurso Extraordinário 466.343-SP no Supremo Tribunal Federal:

Por conseguinte, parece mais consistente a interpretação que atribui a característica de supralegalidade aos tratados e convenções de direitos humanos. Essa tese pugna pelo argumento de que os tratados sobre direitos humanos seriam infraconstitucionais, porém, diante de seu caráter especial em relação aos demais atos normativos internacionais, também seriam dotados de um atributo de supralegalidade¹³²

Quatro Ministros aderiram a esta interpretação e, por outro lado, três votos estavam de acordo com a interpretação revista do Ministro Celso de Mello, que alterou drasticamente a sua posição proferida em 1997, sugerindo, agora, que os tratados internacionais de direitos humanos fossem dotados de status constitucional. De acordo com o ordenamento jurídico brasileiro, a decisão sobre a constitucionalidade do processo de votação foi uma questão controversa. Isso ficou evidente no resultado da votação, que foi vencida por estreita margem de cinco a quatro. Esse resultado

¹²⁹ TRINDADE, 1991, *op. cit.*, p. 89.

¹³⁰ PIOVESAN, 1996, *op. cit.* p. 83.

¹³¹ MAZZUOLI, 2013, *op. cit.* p. 62.

¹³² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Voto Vogal do Ministro Gilmar Mendes. Recurso Extraordinário 466.343/SP. Prisão civil. Recorrente: Banco Bradesco S/A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Relator: Min. Cezar Peluso, 13 de dezembro de 2008.

destaca a forte divergência de opiniões sobre este assunto entre a comunidade jurídica.

É fato que os acordos internacionais em matéria de direitos humanos, ratificados pelo Brasil, têm status específico quando se trata do Supremo Tribunal Federal. São consideradas normas infraconstitucionais e supralegais, independentemente de terem sido ratificadas antes ou depois da Emenda Constitucional 45/2004. Apenas os Tratados Internacionais de Direitos Humanos que forem incorporados de acordo com o procedimento previsto no parágrafo 3º do artigo 5º da Constituição Federal são equivalentes a Emendas Constitucionais, atribuindo ao tratado status constitucional por esta disposição.

O Ministro Teori Zavascki afirmou, em seu voto na ADI nº 5.240, de Relatoria do Ministro Luiz Fux, no ano de 2015, que o controle da convencionalidade deve e pode ser implementado no ordenamento jurídico brasileiro, independentemente da teoria utilizada no que diz respeito à hierarquia dos tratados internacionais que tratam dos direitos humanos:

Mesmo que seja considerada, como reza a jurisprudência do Supremo, uma norma de hierarquia supralegal (e não constitucional), penso que o controle - que se poderia encartar no sistema de controle da convencionalidade - deve ser exercido para aferir a compatibilidade da relação entre uma norma supralegal e uma norma legal¹³³

Se a teoria predominante dos direitos humanos, apresentada pelo Ministro Celso de Mello, fosse utilizada pelo Supremo Tribunal Federal, todas as Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho que foram ratificadas pelo país e são, atualmente, aplicadas se tornariam padrões válidos para o controle de convencionalidade e constitucionalidade. Isso, por sua vez, facilitaria a adequação à Consolidação das Leis do Trabalho, bem como à Reforma Trabalhista recentemente implementada.

Apesar da teoria estabelecida pelo Supremo Tribunal Federal, parece evidente que todos os tratados internacionais com foco em direitos humanos, que foram ratificados pelo Brasil e estão atualmente em vigor, possuem status superior ao da lei. Foi estabelecido que todas as Convenções Internacionais da OIT possuem natureza

¹³³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5240. Provimento conjunto 03/2015 do Tribunal de Justiça de São Paulo. Relator Ministro Luiz Fux, 20 de agosto de 2015.

supralegal, o que, sem dúvida, permite a implementação do controle de supralegalidade, que deve ser adotado por todos os Juízes ou Tribunais vinculados à Justiça do Trabalho.

Existem exemplos na Justiça do Trabalho de implementação de controle de normas legais, indicando progressos significativos na salvaguarda do direito humano fundamental ao trabalho. Em 24 de setembro de 2014, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, foi apreciado pelos desembargadores o Recurso de Revista RR-1072-72.2011.5.02.0384, que empregou o método de controle difuso de convencionalidade. Chegou-se à decisão unânime de que o artigo 193, parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, violava as Convenções 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho. A seguir, o trecho do voto do ministro Cláudio Mascarenhas Brandão:

Em síntese conclusiva, afirmo:

a) o direito aos adicionais de insalubridade e periculosidade é assegurado no artigo 7º, XXIII, da Constituição Federal, de forma plena, sem qualquer ressalva no que tange à cumulação;

b) a possibilidade de regulação por lei ordinária, mencionada no citado dispositivo, não autoriza a redução do alcance do preceito constitucional, em interpretação restritiva, sob pena de atingir, frontalmente, o princípio da máxima efetividade da Constituição;

c) mesmo que não se reconheça a natureza de normas materialmente constitucionais dos tratados internacionais sobre direitos humanos, a jurisprudência consolidada do STF lhes reconhece status de supralegalidade, o que significa afirmar estarem em patamar de hierarquia superior à CLT;

d) em virtude de constituírem instrumentos consagradores de direitos sociais, as convenções da OIT correspondem a tratados de direitos humanos e, por conseguinte, possuem tal hierarquia normativa, além de conteúdo mais favorável;

e) as Convenções nº 148 e 155 determinam sejam levados em consideração os riscos para a saúde, decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes, o que é representado, no Brasil, no caso em tela, pela compensação propiciada pela percepção dos adicionais de insalubridade e periculosidade;

f) tais convenções derrogaram a regra prevista no art. 193, § 2º, da CLT e o item 16.2.1 da NR-16 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, no que se refere à percepção de apenas um adicional, em caso de estar o empregado sujeito a condições insalubres e perigosas no trabalho executado¹³⁴.

¹³⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). Recurso de Revista RR-1072-72.2011.5.02.0384. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. possibilidade. prevalência das normas constitucionais e supralegais sobre a CLT. Recorrente: Amsted Maxion Fundação e Equipamentos Ferroviários S.A. Recorrido: Ivanildo Bandeira. Relator: Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 24 de setembro de 2014.

Segundo o Ministro, o precedente jurídico consolidado do STF reconhece as normas e os tratados internacionais de direitos humanos como tendo status supralegal. Isso indica que ocupam posição hierárquica superior à CLT, mesmo que a sua natureza não seja reconhecida como materialmente constitucional.

O Ministro expressou profundo apreço pelas normas internacionais que o Brasil ratificou. Vale ressaltar que as convenções da OIT, que são instrumentos que garantem os direitos sociais, correspondem aos tratados de direitos humanos e, portanto, possuem uma hierarquia normativa que ultrapassa o arcabouço legal. Além disso, essas convenções contêm disposições favoráveis aos trabalhadores.

Ressalta-se que, durante a sua 61ª Sessão Extraordinária, realizada em 14 de dezembro de 2021, o Plenário do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou o Ato Normativo 0008759-45.2021.2.00.0000. Esse ato, revisado pela Conselheira Flávia Pessoa, recomendou que os tribunais aderissem aos precedentes legais estabelecidos pela Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH)¹³⁵.

No dia 7 de janeiro de 2022, o Ministro Presidente do STF, Luiz Fux, divulgou a Recomendação nº. 123 em resposta à decisão do Plenário do CNJ. Essa recomendação foi publicada no DJE/CNJ em 11 de janeiro de 2022¹³⁶. O CNJ do Poder Judiciário brasileiro tem clamado pela adesão aos tratados e às convenções internacionais de direitos humanos, juntamente com a incorporação da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. (CIDH).

Incluído na Recomendação nº 123, está o conceito de “controle de convencionalidade”. Isso envolve que os juízes assumam a responsabilidade de garantir que as decisões internacionais estejam alinhadas ao sistema jurídico brasileiro. O objetivo final é aplicar qualquer norma que seja mais vantajosa na promoção dos direitos humanos.

¹³⁵ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Ato Normativo 0008759-45.2021.2.00.0000. Ato normativo. Autoriza os tribunais a instituírem programas de residência jurídica. Ato aprovado. Relatora: Conselheira Flávia Pessoa. Julgamento: 14 de dezembro de 2021. Brasília, 14 dez. 2021. Disponível em:

<https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudencialdJuris=53137&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=6>. Acesso em: 2 agosto 2023.

¹³⁶ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Recomendação nº 123, de 7 de janeiro de 2022. Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Ministro Luiz Fux. Brasília, 7 jan. 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original1519352022011161dda007f35ef.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2023.

É importante reconhecer que a Recomendação nº 123 do CNJ é consistente com os princípios fundamentais da Constituição Federal e com as diretrizes do Poder Judiciário. Esse compromisso do Judiciário brasileiro envolve a implementação de direitos estabelecidos em instrumentos, convenções e tratados internacionais que salvaguardam os direitos humanos.

A exemplo de aplicação das normas internacionais da OIT como fundamentação de decisões no Tribunal Superior do Trabalho que versam sobre trabalho decente, segue ementa do acórdão proferido no processo RR-11191-44-2013-5-01-0063, da 3ª Turma do TST, de relatoria atribuída ao Ministro Mauricio Godinho Delgado, julgamento ocorrido em 14/03/2018 e publicada no DEJT em 23/03/2018. Os demais integrantes da 3ª Turma no julgamento, Ministro Alberto Luiz Bresciane de Fontan Pereira e Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte acompanharam o relator.

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . 1. EMPREGADA DOMÉSTICA. VERBAS RESCISÓRIAS. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40 DO TST. CABIMENTO DE AGRAVO DE INSTRUMENTO EM CASO DE ADMISSIBILIDADE PARCIAL DE RECURSO DE REVISTA PELO TRT DE ORIGEM. PRECLUSÃO. O Tribunal Pleno do TST, considerando o cancelamento da Súmula nº 285/TST e da Orientação Jurisprudencial nº 377/SBDI-1/TST, editou a Instrução Normativa nº 40/TST, que, em seu art. 1º, dispõe: "Admitido apenas parcialmente o recurso de revista, constitui ônus da parte impugnar, mediante agravo de instrumento, o capítulo denegatório da decisão, sob pena de preclusão". Na hipótese, o TRT de origem recebeu o recurso de revista interposto pelo Recorrente apenas quanto ao tema "vínculo de emprego - empregada doméstica", por vislumbrar possível divergência jurisprudencial, tendo denegado o processamento do apelo no que concerne ao tema "empregada doméstica - verbas rescisórias". Assim, em razão da nova sistemática processual e da edição da Instrução Normativa nº 40/TST - já vigente quando da publicação da decisão do TRT que admitiu parcialmente o presente apelo, cabia ao Recorrente impugnar, mediante agravo de instrumento, o capítulo denegatório da decisão, sob pena de preclusão, ônus do qual não se desincumbiu. Portanto, o exame do cabimento do recurso de revista ater-se-á ao tema recebido pela Corte de origem. Recurso de revista não conhecido quanto ao tema. 2. VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOMÉSTICO EXTINTO ANTERIORMENTE AO ADVENTO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 105/2015. CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO LABORAL POR ATÉ TRÊS VEZES POR SEMANA. CARACTERIZAÇÃO. DECISÕES DA SBDI-1 DO TST. Para fins trabalhistas, se a prestação de serviços é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana, tal como na presente hipótese, em que é incontestado a prestação de serviços duas ou três vezes por semana. Relembre-se que o critério da continuidade/ descontinuidade somente se aplica ao Doméstico (Lei nº 5.859/72, art. 1º), tal como na hipótese dos autos. Pondera-se, ademais, que, no caso em exame, o vínculo se extinguiu anteriormente ao advento da Lei Complementar nº 105/2015 - diploma legal que trouxe novo tratamento normativo para disciplinar o trabalho doméstico, ampliando as suas garantias

e definindo de forma elucidativa que "empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana". Não obstante essa definição objetiva sobre o período de dias semanalmente trabalhado tido como suficiente para configurar o vínculo empregatício, tem-se que a incidência das diretrizes da Lei nº 5.859/72 - vigente durante toda a contratação - não elidem a presença dos pressupostos para a caracterização do liame laboral doméstico. Pondera-se, ademais, que **a Convenção 189 (editada em 2011) da OIT demonstra a preocupação, no cenário internacional, em melhorar as condições de vida dos trabalhadores domésticos, ao tratar sobre o trabalho decente para os empregados domésticos no mundo, conferindo-lhes maiores direitos e garantias, inclusive deixando claros os pressupostos que afastariam a caracterização de vínculo empregatício doméstico - dentre o quais, a verificação de trabalho meramente esporádico ou ocasional. Em afinidade com essa normatização internacional, no Brasil, foi editada a Emenda Constitucional nº 72/2013, com o escopo de estabelecer, no âmbito constitucional, a igualdade de direitos trabalhistas entre os domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.** No caso em exame, sendo incontroverso que a Reclamante era trabalhadora doméstica e que chegava a prestar serviços para a Reclamada por três vezes por semana, há de ser reconhecido o vínculo empregatício e o cabimento das verbas daí decorrentes. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 111914420135010063, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 14/03/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/03/2018)

No mesmo sentido, é oportuno transcrever ementa do acórdão proferido no processo RR-130500-75.2009.5.23.0002, da 7ª Turma do TST, de relatoria do Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, julgado na sessão de 24/04/2019 e publicada no DEJT de 17/05/2019. Os Ministros Douglas Alencar Rodrigues e Claudio Mascarenhas Brandão integraram a turma.

RECURSO DE REVISTA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - LABOR EM DOMINGOS E FERIADOS - QUITAÇÃO - FATOS E PROVAS DA CAUSA. A Corte de origem, soberana no exame de fatos e provas, consignou que todas as horas extraordinárias e o labor em domingos e feriados foram corretamente quitados. É inadmissível recurso de revista em que, para se chegar à conclusão pretendida pelo reclamante, seja imprescindível o reexame do contexto fático-probatório dos autos. Incide a Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. HORAS IN ITINERE - SUPRESSÃO PREVISTA EM NORMA COLETIVA - LIMITES DA AUTONOMIA NEGOCIAL - SISTEMA CONSTITUCIONAL E INTERNACIONAL DE PROTEÇÃO AO TRABALHO - CONCESSÕES RECÍPROCAS - VANTAGENS COMPENSATÓRIAS - VALIDADE DA NORMA. 1. A análise jurídica dos limites da autonomia negocial coletiva deve observar as recentes transformações do trabalho e do sindicalismo na última quadra do sistema capitalista e considerar a modificação das funções que a própria negociação coletiva sofreu nesse contexto. 2. O respeito e reconhecimento de outras esferas criativas de direitos que não o Estado são consequências do paradigma do Estado Democrático de Direito, de compatibilização entre os valores da liberdade e da igualdade, no reconhecimento da autonomia dos sujeitos e de suas organizações representativas. 3. A efetivação desse ideal

não se dá a partir de abstrações, mas, sim, de contextos, estruturas e institucionalidades concretas. Envolve, portanto, pensar a autenticidade dessa autonomia considerando as peculiaridades de um dado mercado de trabalho, de uma dada estrutura sindical e de um dado cenário de reestruturação produtiva e desregulação do trabalho. 4. A ideia de uma autonomia negocial absoluta é indefensável, sobretudo sob a égide de um Estado Democrático de Direito. **5. A existência de limites jurídicos e condições de validade para a autonomia coletiva da vontade decorre da exegese Constitucional e do sistema internacional de proteção ao trabalho.** 6. **A Organização Internacional do Trabalho, por meio das Convenções nº 98 e 154, fomenta amplamente o processo de negociação democrática entre empregados e empregadores, com potencial de ampliação e oxigenação do direito do trabalho, mas delimita quais temas podem ser remetidos ao processo negocial e não abre mão do respeito à sua Declaração de Princípios Fundamentais e dos postulados que orientam o conceito de Trabalho Decente.** 7. Um dos limites objetivos que se coloca às negociações é o de que elas efetivamente consistam em transações, ou seja, acordos efetivados por meio de concessões recíprocas a respeito de parcelas sobre as quais paire alguma incerteza jurídica. 8. Embora fique clara a posição do STF no sentido de questionar alguns aspectos da jurisprudência do TST a respeito dos limites da negociação coletiva, manifestando aquela Corte Suprema a intenção de alargar o espaço negocial, não se pode perder de vista que, cumprindo sua missão Constitucional, a Corte Suprema o fez mediante determinados critérios vinculantes, razão pela qual toda e qualquer aplicação do referido entendimento jurisprudencial deverá considerar tais critérios e atentar para os compromissos constitucionais em matéria trabalhista. 9. No presente caso, o Tribunal Regional validou a norma coletiva que suprimiu as horas de trajeto, mas concedeu contrapartidas suficientes para compensar a perda salarial - complementação do benefício do auxílio-doença, auxílio funeral, auxílio creche e custeio pela empresa de 90% do plano de saúde dos empregados. 10. Assim, considerado a representatividade, a legitimidade e a equidade das transações realizadas no espaço da negociação coletiva (que assim se qualifica quando o processo negocial é vantajoso para ambas as partes), a redução salarial levada a cabo por meio da supressão do pagamento das horas in itinere implicou vantagem compensatória aos trabalhadores envolvidos no processo de negociação, devendo ser considerada válida segundo o critério adotado pelo Supremo Tribunal Federal. Recurso de revista conhecido e desprovido. (TST - RR: 1305007520095230002, Data de Julgamento: 24/04/2019, Data de Publicação: DEJT 17/05/2019)

Portanto, é possível deduzir que os julgadores têm a responsabilidade de alinhar as leis trabalhistas com os regulamentos delineados nas Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho, seja no controle de convencionalidade seja na suprallegalidade, conforme já ocorrido de forma prática no Recurso de Revisão RR-1072-72.2011.5.02.0384. Para atingir o objetivo de defender os direitos fundamentais, é importante que o Judiciário brasileiro defenda as Convenções Internacionais estabelecidas pela OIT como um autêntico padrão de regulamentação.

3 TRABALHO INTERMITENTE

Apesar dos avanços significativos no campo jurídico, não há como negar que o desenvolvimento do pensamento jurídico ocidental foi significativamente influenciado por fatores econômicos. Desde as Grandes Guerras, as relações de trabalho foram flexibilizadas. Nesse sentido, sob o enfoque do fenômeno da flexibilização das condições de trabalho e da despadronização de suas estruturas, Ulrich Beck, em sua incrível obra “Sociedade de Risco: rumo a uma outra modernidade”, pontua que:

O que até há pouco ainda parecia certo e predeterminado passa a ser fluido: padronizações temporais, espaciais e jurídicas do trabalho assalariado [...] a malha dos setores de produção pode ser reconfigurada eletronicamente; sistemas tecnológicos de produção podem ser alterados à revelia das estruturas humanas de trabalho; as concepções de rentabilidade tornam-se fluidas em face das exigências de flexibilidade ditadas pelo mercado, da moral ecológica e da politização das condições de produção [...]¹³⁷.

A formulação da teoria da sociedade de risco foi construída por meio da normalização dos riscos perante os direitos fundamentais relacionados ao trabalho, no sistema de produção capitalista. Neste tipo de sociedade, o trabalho está ligado à flexibilidade das estruturas do sistema de produção e de si próprio, com a atomização dos afazeres profissionais e a instituição de jornadas móveis, mutantes e flexíveis¹³⁸.

No ordenamento jurídico brasileiro, tem-se, como consequência da própria realidade estrutural do capitalismo flexível, a modalidade do contrato de trabalho intermitente, incluída pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, e objeto do presente estudo.

Neste capítulo, a pesquisa é direcionada ao estudo do contrato de trabalho intermitente, com enfoque na sua positivação no ordenamento jurídico brasileiro, por meio da análise do processo legislativo que culminou com a Reforma Trabalhista, e para as características que envolvem o trabalho intermitente. Ainda neste capítulo, uma abordagem do modelo português de trabalho intermitente é feita, não como um estudo aprofundado de direito comparado, mas apenas com o apontamento de algumas características que possam contribuir e aperfeiçoar o modelo brasileiro.

¹³⁷ BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011, p. 315-316.

¹³⁸ DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017, p.9.

3.1 A introdução do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro

Segundo o artigo 443 da CLT, o contrato individual de trabalho pode ser acordado de forma tácita ou expressa, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado, indeterminado, ou para trabalho intermitente.

No Direito do Trabalho, o contrato é um negócio jurídico “pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador”¹³⁹. O artigo 442 da CLT preceitua que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Dessa forma, sendo relação de emprego, deve preencher os requisitos do artigo 3º da CLT: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Para verificar a existência de um vínculo empregatício, todas as características definidoras devem ser preenchidas simultaneamente. No entanto, a ausência de algum desses elementos definidores pode sugerir a existência de uma relação de trabalho, mas não de emprego¹⁴⁰.

No que tange à pessoalidade, o contrato de trabalho é considerado como *intuitu personae*, pois é estabelecido com base nas qualidades individuais do empregado. Portanto, como princípio geral, os serviços devem ser realizados pessoalmente pelo empregado. Isso implica que a obrigação contratual entre o empregador e o empregado é intransmissível, ou seja, o acordo entre um empregado e seu empregador não pode ser repassado para outra parte.

A onerosidade refere-se ao direito do empregado de receber remuneração pelo serviço prestado, devendo ser remetida diretamente pelo empregador na forma de salário fixo, comissões ou gratificações legalmente exigidas.

A não eventualidade é outro aspecto essencial da relação de emprego, pois é imprescindível que o trabalho oferecido seja de caráter contínuo, mesmo que seja por um breve período, e não se enquadre na categoria de trabalho esporádico.

¹³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 574.

¹⁴⁰ ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2022. (Coleção Esquematizado), p. 55.

O conceito de subordinação legal gira principalmente em torno da obrigação do empregado de cumprir as decisões tomadas pelo empregador. Como resultado, o empregador possui autoridade para supervisionar e direcionar a prestação de serviços e tem a capacidade de impor consequências ao funcionário se ocorrer qualquer atividade ilegal.

Antes da implementação da Reforma Trabalhista, a norma vigente era a de que os contratos de trabalho fossem realizados por tempo indeterminado, embora também existissem disposições para os contratos por tempo determinado. A utilização de contratos a termo ficou limitada às situações em que o caráter temporário ou transitório da obra a justificasse, como é o caso de projetos de curta duração ou de contratação de pessoas singulares em regime de experiência.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, oriunda da transformação do Projeto de Lei nº 6.787/2016, foi introduzida na CLT uma nova modalidade de contrato de trabalho, conhecida como contrato de trabalho intermitente.

O Projeto de Lei nº 6.787/2016 não foi o precursor da ideia do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro, mas sim o Projeto de Lei nº 3.785/2012, do Deputado Federal Laércio Oliveira, que estabeleceu essa modalidade de trabalho da seguinte maneira:

Art. 1º. Com a edição da presente Lei fica instituído o contrato de trabalho intermitente. Parágrafo único. O contrato de trabalho intermitente é aquele em que a prestação de serviços será descontínua, podendo compreender períodos determinados em dia ou hora, e alternar prestação de serviços e folgas, independentemente do tipo de atividade do empregado ou do empregador¹⁴¹.

A necessidade de implementação do Projeto de Lei nº 3.785/2012 surgiu do reconhecimento de que o mundo moderno tem passado por transformações significativas. Consequentemente, tornou-se fundamental introduzir alterações que salvaguardassem os interesses tanto do trabalhador como do empregador. As seguintes justificativas destacam a lógica que embasa o referido projeto:

¹⁴¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 3.785, de 2012**. Institui o contrato de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2012]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node06uvdvfwo3wd91tafevf9lglg3650516.node0?codteor=995725&filename=Avulso+-PL+3785/2012. Acesso em: 5 maio 2023.

O mundo do trabalho moderno ganhou feições, exigências, necessidades e circunstâncias que carecem de regulamentos próprios, para proteger o trabalhador e a empresa.

Não são raros os casos em que as pessoas têm interesse de trabalhar apenas parte da semana ou do dia, para ter mais tempo para si, sua família, ou mesmo para outros ganhos financeiros, ou em preparação intelectual e profissional.

Por outro lado, existem atividades econômicas hoje que não demandam manter um número de empregados o tempo todo, e por outro lado, há atividades que carecem de mão de obra em determinados horários ou períodos descontínuos.

E parece ser obrigação do legislador buscar formas sérias e corretas de soluções para essas transformações sociais, que muitas vezes aprisionam tanto os trabalhadores quanto as empresas, prejudicando o desenvolvimento do país, e o aperfeiçoamento das relações humanas.

A proposição que ora trazemos à apreciação de todos está na trilha de estudos e levantamentos técnicos, dentre eles o do ilustre advogado, Dr. Amauri Mascaro Nascimento. A intenção é, utilizando-se do direito comparado italiano e português, regulamentar uma das figuras de contrato atípico, denominada nesses países de “trabalho intermitente”.

A finalidade é assegurar a validade dos contratos de trabalho atípicos, nos quais as empresas do setor econômico, especialmente de hotéis, restaurantes e bares, se obrigariam a remunerar seus trabalhadores somente quando estes fossem convocados a trabalhar. Comprometem-se, ainda, a efetuar o pagamento apenas mediante a efetiva contraprestação do trabalho, a exemplo de outros países.¹⁴²

Já o Projeto de Lei nº 6.787/2016 justificou a introdução desse contrato na necessidade de maior flexibilização nos padrões de trabalho e de estabelecer novas estruturas de emprego, conforme descrito abaixo:

A presente Emenda destina-se a instituir e regular, em seus aspectos capitais, o contrato de trabalho intermitente, no bojo das medidas que compõem a Reforma Trabalhista.

A proposta de institucionalizar, em nossa legislação laboral, a modalidade contratual de “trabalho intermitente” constitui também uma forma colocar em instrumento legal as possibilidades de flexibilizar as regras contratuais trabalhistas, muitas das quais não proibidas pelo nosso ordenamento jurídico, porém contestadas por visões ideológicas. Tal flexibilidade foi confirmada recentemente em Acórdão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, de 26 de Novembro de 2015, que considerou a jornada móvel e variável como legal.

Essa emenda traz para o plano da legislação essa visão, reforçando a segurança jurídica, tão necessária para que essa modalidade venha a se juntar a outras possibilidades de ampliar as oportunidades de ocupação, de prestação de trabalho ou serviços no campo celetista, e trará forte e extenso impacto na geração de empregos, contribuindo com certeza para a recuperação progressiva do mercado de trabalho.

A alternativa em foco tem a grande valia de oferecer resposta às necessidades de empresas ou setores que, por sua natureza, experimentam períodos variados de atividades (por exemplo, em função de sazonalidades ou demandas irregulares), ou cujas estruturas produtivas ou de serviços comportam ajustes na força de trabalho, em razão de oscilações ou

¹⁴² *Ibid.*

descontinuidades de demandas, de tal modo que a prestação do trabalho possa ser intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

A intermitência na atividade produtiva, no funcionamento ou prestação de serviços surge em numerosos segmentos e de forma até inexorável, como se passa com o setor de eventos, ou no ramo hoteleiro e de alimentação, de saúde, de capacitação, de turismo, ou nas áreas artística, teatral e circense, cuja agenda de programações, temporadas, apresentações, espetáculos, shows ou congêneres se distribui ao longo do ano, do mês, da semana ou do dia, com durações e em espaços variados, exigindo de algumas ou diferentes categorias profissionais que tenham semelhante flexibilidade de atuação.

Para todas essas hipóteses, o contrato de trabalho intermitente propicia a gestão mais flexível do tempo de trabalho e uma maior produtividade da mão de obra, evitando ociosidade. Ainda que a grande maioria das atividades ocorra, e deva continuar ocorrendo por muitos anos e décadas, em períodos determinados, fixos e previsíveis, com seus empregados sendo contratados da forma tradicional, essa não é a realidade de muitos setores que precisam de uma legislação mais adaptável, de forma a ampliar o número de trabalhadores empregados e protegidos.

Mas, não apenas as empresas se ressentem da falta desse instrumento valioso para o moderno mundo corporativo, na seara dos avanços tecnológicos e dos processos de produção e trabalho. Não são raras as situações em que as pessoas mesmas têm interesse em dispor de parte de seu tempo, ou de períodos determinados, para se dedicarem a uma melhor formação acadêmica ou profissional, ou combinar sua jornada com outras possibilidades concomitantes do mercado de trabalho, inclusive para experiências de empreendedorismo, ou ainda para outras finalidades de interesse individual ou familiar.

Para adequar-se a necessidades que surjam dessa nova realidade social e laboral, o regime de contrato intermitente deverá estender-se às categorias com jornadas normais de trabalho ou àquelas com duração diferenciada, e até ao regime de trabalho temporário ou de prazo certo, não se encontrando motivação bastante para obstar a contratação do trabalho intermitente em quaisquer destas situações, ressalvada a extensão de jornada quando se trata de atividade insalubre, sujeita a normas especiais [...].¹⁴³

A necessidade de mudança foi considerada imperativa pelo proponente da proposta. Existem, basicamente, três razões pelas quais a legislação laboral precisa de ser atualizada.

A primeira razão é a necessidade urgente de modernização. O relator argumenta que o Brasil de 1943 é muito diferente do Brasil de 2017. Além disso, os

¹⁴³ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 6.787, de 2016**. Altera o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2016].

Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=12455D4D33F9A65323D00C0BE624813%202.proposicoesWebExterno1?codteor=1544128&filename=Avulso+-PL+6787/2016. Acesso em: 6 maio 2023.

¹⁴³ SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT Comentada**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2018.

regulamentos da CLT, que foram modelados a partir das políticas fascistas de Mussolini, não foram concebidos para acomodar as práticas laborais modernas. O Estado, tendo uma presença intrusiva e hipertrofiada, prioriza a salvaguarda excessiva dos indivíduos e, ao mesmo tempo, invade as suas vidas pessoais. Essa ação está em contradição direta com a Constituição, que defende o respeito pelas escolhas, pelos desejos e pelas vidas privadas de cada indivíduo.

Em segundo lugar, a existência de legislação trabalhista ambígua e incompleta foi citada como um fator que contribui para o alto índice de disputas trabalhistas no Brasil. O relator afirma que essa falta de clareza na lei é uma razão significativa pela qual o Brasil tem o maior número de ações trabalhistas ajuizadas.

A terceira razão citada para a alteração da legislação é esta: instrumento para inclusão social. O relator da Câmara dos Deputados expressou a opinião de que a CLT representava um entrave à geração de empregos. Como resultado, a alteração dos seus regulamentos abriria caminho para acordos de emprego flexíveis. A implementação do regime parcial de trabalho e a introdução de contratos intermitentes foram supostamente concebidas para servir como um método de integração dos trabalhadores marginalizados nos sistemas de proteção social e de aumento das taxas de emprego.

Portanto, o objetivo dessa empreitada foi aumentar a adaptabilidade das normas trabalhistas, visando a enfrentar o declínio econômico do país. Isto implica potencial redutor das obrigações fiscais, uma vez que os trabalhadores serão contratados com base nas exigências do empregador e compensados apenas pelo cumprimento efetivo das tarefas atribuídas.

As críticas foram inúmeras. Homero Batista afirma que reformas desse gênero não têm a capacidade de produzir renda, muito menos gerar empregos e, menos ainda, de gerar trabalho decente ou trabalho suficiente, digno e envolvido no diálogo social, como ensina a OIT¹⁴⁴.

Valdete Souto Severo e Jorge Souto Maior preceituam criticamente que:

[...] é muito fácil verificar a falácia da proposição de que a precarização se impõe como uma consequência natural dos tempos modernos. Ora, até mesmo muitos daqueles que sustentam esse ponto de vista têm vínculos permanentes e duradouros, e, quando necessitam contratar trabalho alheio, logicamente, procuram profissionais que atendam ao requisito da

¹⁴⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT Comentada**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2018, p. 11-12.

competência, que só se adquire com o tempo; ou seja, podendo optar, não buscam profissionais precarizados, que atuam nem contratam empresas que estão no ramo há uma semana e que na semana seguinte vão se dedicar a outra atividade¹⁴⁵.

Paulo Sérgio João entende que:

Quanto ao contrato de trabalho intermitente, dizem alguns que as empresas terão maior facilidade e flexibilidade na contratação de trabalhadores nesta modalidade e, outros dirão que o trabalho intermitente tenderá a reduzir o número de 14 milhões de desempregados.

De fato, a lei incorporou a prática de trabalhos em “bicos” para dar a ela proteção trabalhista.

Da forma como está, o contrato de trabalho intermitente é um contrato sem garantias e sem obrigações. Pela ausência de garantias ao trabalhador contratado, a lei permitirá o deslocamento de trabalhadores da estatística de desempregado para emprego intermitente, sem qualquer certeza de salário no mês porquanto condicionado à convocação pelo empregador. É o emprego sem compromisso de prover renda¹⁴⁶.

A velocidade com que a Câmara dos Deputados tramitou o projeto foi extraordinária: foram necessários apenas quatorze dias, desde a apresentação do relatório inicial, em 12 de abril de 2017, até a aprovação do projeto em plenário. Esse cronograma acelerado foi recebido com espanto por toda a comunidade jurídica trabalhista.

Posteriormente, o projeto foi encaminhado ao Senado, já rotulado como PLC 38/2017, não sofrendo alterações durante sua análise na Casa Revisora. Consequentemente, em 11 de julho de 2017, o projeto foi, finalmente, aprovado na exata forma em que foi inicialmente apresentado.

No dia 13 de julho de 2017, data de publicação da Lei nº 13.467, o contrato de trabalho intermitente ingressava efetivamente na Consolidação das Leis do Trabalho, passando a integrar o rol do artigo 443 como uma nova modalidade de contratação, sendo regulamentada no artigo 452-A da CLT.

¹⁴⁵ SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da Reforma Trabalhista**: pontos e contrapontos. São Paulo: AATSP; Porto Alegre: Editora Sensus, 2017, p. 29-30.

¹⁴⁶ JOÃO, Paulo Sérgio. Trabalho intermitente: novo conceito de vínculo de emprego. **Consultor Jurídico**, São Paulo, ano 20, 22. set. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-set-22/reflexoes-trabalhistas-trabalho-intermitente-conceito-vinculo-emprego2/>. Acesso em: 29 set. 2023.

3.2 Conceito e características do contrato de trabalho intermitente

A modalidade do contrato de trabalho intermitente prevê que o empregado seja remunerado apenas pelas horas efetivamente trabalhadas, mantendo os direitos trabalhistas para o período trabalhado. Nos termos da Lei nº 13.467/2017, a CLT, em seu artigo 443, § 3º, traz a seguinte definição para o contrato de trabalho intermitente:

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. (Redação dada pela Lei n. 13.467/2017)

[...]

§ 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.

Desta forma, o trabalho intermitente envolve a celebração de um contrato de trabalho escrito entre as partes, mas difere de um contrato padrão porque pressupõe a prestação de serviços sem continuidade. Apesar dessa diferença, o trabalho intermitente ainda exige as mesmas características de personalidade, subordinação e onerosidade. Aqui, há uma relativização do conceito instaurado de subordinação, porque a prestação de serviços é considerada subordinada, porém de uma forma não contínua, alternando períodos de prestação de serviços e de inatividade.

De acordo com o § 3º do artigo 443 da CLT, foi aberta exceção especial por ordem do setor aeronáutico. Isenta, especificamente, os profissionais aeronáuticos deste tipo específico de trabalho, uma vez que é regulamentado por legislação própria. Assim, embora este dispositivo legal não restrinja a utilização deste contrato a outras formas de trabalho, também não fornece quaisquer orientações quanto à sua aplicação a outras atividades. Ou seja, o contrato de trabalho intermitente pode ser utilizado indistintamente por qualquer empregador, não importando a sua atividade econômica, já que a lei apenas excluiu os aeronautas.

Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho afirmam que o contrato de trabalho intermitente:

é uma modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, uma vez que não atrelado a qualquer das hipóteses previstas no art. 443, parágrafo

primeiro, da CLT. O fato de a prestação de serviços no trabalho intermitente ocorrer apenas em períodos delimitados, nos termos do convite formulado pelo empregador, não deve conduzir ao equívoco de enquadrá-lo como um contrato por tempo determinado, visto que o contrato de trabalho intermitente continuará vigente mesmo nos períodos de inatividade¹⁴⁷.

Carla Teresa Martins Romar considera 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 (art. 443, § 3º, CLT).¹⁴⁸

Segundo Gustavo Felipe Barbosa Garcia:

No trabalho intermitente a jornada de trabalho é normalmente móvel e mais flexível, permitindo que o empregado receba apenas pelo tempo de laborar efetivamente prestado, deixando ao empregador a definição do período que será laborado em cada dia e época.¹⁴⁹

Mauricio Godinho Delgado afirma que o contrato intermitente não observa inúmeras proteções e garantias conquistadas pelo direito do trabalho:

O novo contrato de trabalho intermitente, conforme pode perceber, inscreve-se entre as mais disruptivas inovações da denominada reforma trabalhista, por instruir modalidade de contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho.¹⁵⁰

Também, no sentido da flexibilização dos direitos trabalhistas, entende Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos:

O contrato de trabalho intermitente é seguramente uma modalidade contratual adotada para implementar o projeto neoliberal de flexibilização dos direitos trabalhistas no país, atendendo os interesses empresariais de redução de custos e de riscos do capitalista por intermédio de acumulação flexível, características da produção just in time toyotista. Tal contrato rompe

¹⁴⁷ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. (Coleção Direito do Trabalho), p. 60.

¹⁴⁸ FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. (Coleção Direito do Trabalho), p. 60.

¹⁴⁹ ROMAR, 2022, *op. cit.*, p. 125.

¹⁴⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **CLT Comentada**. 3. ed. rev. aum. e atual. Rio de Janeiro: Método, 2018, p. 396.

¹⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 686.

com a lógica do contrato de trabalho clássico, subordinado, por tempo indeterminado e com jornada constitucional.¹⁵¹

Os trabalhadores que tenham um contrato tradicional por prazo determinado ou indeterminado podem enfrentar a possibilidade de o seu acordo ser convertido em contrato de trabalho intermitente. Isso porque a nova forma de contrato permite diminuir o custo de contratação e rescisão do contrato de trabalho. Assim, é fundamental estabelecer um prazo entre a rescisão de um contrato tradicional e o início de um novo contrato intermitente. Isso garante que tanto o empregador quanto o empregado cumpram as obrigações contratuais mínimas.

Segundo Patrícia Maeda, a flexibilização do horário de trabalho tem repercussões significativas em termos de criação de precarização:

Por um lado, as vantagens para o empregador são indiscutíveis: melhoria na organização do trabalho, aumento da produtividade por hora, baixa taxa de sindicalização e diminuição do absenteísmo; por outro, os benefícios prometidos com os contratos com horário flexível podem ser entregues a determinado tipo de trabalhador, como, por exemplo, um profissional de alta qualificação e alto salário. No entanto, o caráter benéfico apontado mostra-se apenas marginal diante da generalização desse modelo contratual, que em regra significa insegurança e baixa remuneração para o trabalhador. Em nosso entendimento, o contrato zero-hora é a máxima potencialidade do contrato de horário flexível.¹⁵²

A disposição não convencional do contrato de trabalho intermitente foge da estrutura tradicional das relações empregador-empregado. Isso não apenas desafia a noção convencional de empregado, mas também rompe com o conceito estabelecido de empregador, conforme descrito na CLT. Isso ocorre porque o empregador agora compartilha os riscos inerentes ao empreendimento comercial com o empregado, sujeitando-o, assim, às flutuações das condições sazonais do mercado. Consequentemente, o trabalhador fica exposto às incertezas da dinâmica do mercado, pois o objetivo é transferir para o empregado os riscos do negócio, condicionados à demanda de mão de obra.

Durante os períodos de inatividade, esses contratos não são reconhecidos como tempo disponível e, consequentemente, os funcionários não receberão salário

¹⁵¹ LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitente**: reflexos na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2020, p. 133.

¹⁵² MAEDA, Patrícia. **A era dos Zero Direitos**: Trabalho Decente, Terceirização e Contrato Zero-hora. São Paulo: LTr, 2017, p. 138.

durante esses períodos. A natureza variável do salário apresenta riscos e vulnerabilidades significativos para os funcionários, pois os deixa incertos sobre sua remuneração e a duração de seu emprego. Essa incerteza gera uma sensação de fragilidade e instabilidade em sua situação de trabalho. Ao discutir o tema, outro ponto a considerar é a potencial utilização de trabalhos intermitentes para o preenchimento de cotas legais, como aprendizes ou pessoas com deficiência.

O principal objetivo de um contrato de aprendizagem é servir como instrumento para uma integração bem-sucedida no mercado de trabalho, especialmente durante períodos de crise e de desemprego estrutural. As aprendizagens são instituições criadas com o objetivo de ministrar instrução técnica e profissional a jovens, cujo amadurecimento é fomentado por uma combinação de atividades teóricas e práticas. Portanto, seu objetivo não seria alcançado por meio da utilização do contrato de trabalho intermitente.

Ademais, caso um indivíduo com deficiência fosse contratado como trabalhador intermitente e fosse beneficiário da cota legal, o objetivo pretendido por esta ação afirmativa também não seria cumprido. Ao estabelecer cotas legais, é importante reconhecer que o direito ao emprego não é o único fator a considerar. Igualmente importantes são os direitos de inclusão na empresa e o direito de coexistência com os colegas.

3.2.1 Formalidade, convocação e recusa

Conforme preceitua o caput do artigo 452-A da CLT¹⁵³, a forma do contrato intermitente deve ser escrita e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor hora do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não, *in verbis*:

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.

¹⁵³ BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 abr. 2023.

Assim, "a forma escrita consiste, ademais, em importante mecanismo de concretização do dever de informação do empregador, que deixará claro para o funcionário quais são os dados elementares do contrato firmado, prestigiando a boa fé"¹⁵⁴.

A convocação do empregado para a prestação do serviço deverá ser feita pelo empregador com antecedência mínima de 3 dias corridos, a partir de qualquer meio de comunicação eficaz, deixando clara qual será a sua jornada de trabalho (§1º do artigo 452-A da CLT).

A lei não estabelece qual o meio adequado para a convocação do trabalhador, mencionando expressamente, tão somente, qualquer meio de comunicação eficaz. Dessa forma, entende-se que o meio utilizado pelo empregador para enviar a convocação poderá ser qualquer meio de comunicação eficaz acordado entre as partes, a exemplo de telefonema, telegrama, e-mail, WhatsApp, entre outros. Todavia, as formas de intimação mais confiáveis são aquelas que podem ser documentadas. Por exemplo, se fosse utilizado um telegrama, o ideal seria receber um aviso de recebimento (AR). Da mesma forma, se foi utilizada uma carta, ela deve ter a assinatura do destinatário. Se a convocação foi feita pelo WhatsApp, o melhor é documentar a resposta por meio de prints de tela. Por outro lado, o telefonema é o método menos recomendado para fazer ou aceitar uma oferta, dada a impossibilidade de documentar a conversa.

Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa (§2º do artigo 452-A da CLT). A recusa do empregado é permitida e não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente, não caracterizando falta grave (§3º do artigo 452-A da CLT).

Em contraste com a dinâmica tradicional da relação empregador-empregado, em que a recusa do empregado em cumprir suas obrigações seria vista como insubordinação e poderia resultar em rescisão, o trabalho intermitente confere ao trabalhador autonomia para aceitar ou recusar solicitações de seus serviços. Isso significa uma nova abordagem para a relação de trabalho subordinado.

Observou-se que, embora tecnicamente não haja regra contra a recusa do chamado, na realidade, os funcionários que, consistentemente, recusarem o serviço

¹⁵⁴ FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020, *op. cit.*, p. 80.

acabarão por deixar de ser contatados, pois o empregador priorizará aqueles que regularmente aceitam o trabalho com diligência. Ainda, a legislação não fornece clareza sobre o número de vezes que um trabalhador pode rejeitar uma oferta de emprego, o que leva a uma vaga não atendida. Sem limite legal para as recusas, essa situação expõe ainda mais o trabalhador ao julgamento subjetivo do empregador, aumentando a sua vulnerabilidade.

A prática de emitir chamadas para o trabalho mesmo havendo recusa anterior do empregado é predominante em nações que aderem ao contrato de trabalho intermitente. A exemplo, de acordo com a legislação espanhola, os empregadores são obrigados a cumprir um conjunto de critérios objetivos estabelecidos em um acordo coletivo ao convocar os funcionários, conforme estipulado no artigo 16 do Estatuto dos Trabalhadores. Assim, quem desiste de um convite para trabalhar sabe que terá uma perspectiva de emprego futuro dentro da empresa, condicionada à escala de convites determinada por parâmetros objetivos¹⁵⁵.

Sem motivo justificável, a parte que não aderir aos termos da oferta, ou seja, apurada em falta, será obrigada a indenizar a parte contrária no prazo de 30 dias. Essa compensação corresponderá a 50% da remuneração que seria devida. É admissível que a compensação seja fornecida dentro do mesmo período de 30 dias (§4º do artigo 452-A da CLT).

Esse parágrafo retro foi alvo de muitas críticas ao entenderem que a aplicação de multa sem observância dos princípios da legislação trabalhista é proibida e inadmissível, pois confunde o empregado com o empregador. É fundamental reconhecer que o empregado ocupa uma posição de relativa vulnerabilidade na dinâmica dessa relação, sendo importante notar que o emprego é uma questão complexa que não pode ser simplificada.

Além disso, a própria legislação exacerba a disparidade entre empregados e empregadores, tornando ainda mais desafiador lidar com a desigualdade no local de trabalho. A aplicação de multas afeta diretamente a remuneração do empregado, o que é considerado inaceitável por muitos especialistas da área. Segundo a doutrina vigente, o salário é considerado inviolável por servir como meio fundamental de sustento do trabalhador. Nesse contexto, Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho afirmam que a proteção à irredutibilidade salarial, prevista no artigo 7º, VI, da

¹⁵⁵ FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020, *op. cit.*, p. 85.

Constituição Federal de 1988, é um importante salvaguarda contra qualquer redução salarial.

Para além da violação à irredutibilidade salarial, consagrada no artigo 7º, inciso VI, da CF/1988, deve-se atentar para a vulneração da garantia constitucional do salário mínimo (7º, IV), sempre que estivermos diante da aplicação de multa a um trabalhador remunerado com base em salário mínimo por hora, o que tende a corresponder à ampla maioria dos empregados admitidos sob tal regime de contratação.¹⁵⁶

3.2.2 Período de inatividade e remuneração

Ademais, um dos principais componentes de um contrato de trabalho intermitente é a inclusão do tempo de inatividade. Este tipo de contrato pode se estender por várias durações, variando de alguns dias a várias semanas, meses ou, até mesmo, anos, dependendo dos requisitos específicos do empregador. No entanto, importa referir que, de acordo com as disposições legais em vigor, este tempo de inatividade não é considerado como tempo à disposição da entidade patronal. O período de inatividade está previsto nos artigos 453, § 3º, e 452-A, § 5º, da CLT.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia¹⁵⁷ afirmou que, no âmbito de um contrato intermitente, a duração da inatividade é considerada uma forma de suspensão do contrato de trabalho. Durante esse período, o empregado não é obrigado a oferecer serviços nem tem direito a receber remuneração. Além disso, esse tempo de inatividade não será levado em consideração no cálculo do tempo de serviço do funcionário.

O estatuto jurídico das horas registadas durante os períodos de inatividade sofreu uma mudança significativa. Antes da Reforma Trabalhista, tais horas poderiam ser vistas como tempo à disposição do empregador, aguardando instruções, conforme dispõe o art. 4º da CLT. No entanto, com a introdução dos contratos de trabalho intermitentes, as horas inativas não possuem contraprestação devida, não existindo limites estabelecidos quanto à duração dessa inatividade, uma vez que a lei atualmente não estipula qualquer prazo mínimo ou máximo. O contrato de trabalho intermitente, embora semelhante em alguns aspectos, não deve ser confundido com a eventualidade. Leandro Fernandes e Rodolfo Pamplona Filho fornecem uma análise

¹⁵⁶ FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020, *op. cit.*, p. 106.

¹⁵⁷ GARCIA, 2018, *op. cit.*, p. 415.

abrangente das variações entre contratos eventuais e intermitentes da seguinte maneira:

A caracterização de certo contrato como um vínculo de emprego – e não como um contrato para a prestação de um serviço de forma eventual – envolve interesses que vão muito além das partes contratantes. O empregado intermitente é computado no número de funcionários do estabelecimento para fins de verificação da obrigatoriedade ou não da manutenção de registro de jornada (CLT, art. 74, § 2º). O eventual, não. O empregado intermitente é incluído na base de cálculo para fixação do dimensionamento da CIPA (NR 05). O eventual, não. O empregado intermitente é contabilizado para fins de identificação do número de contratações destinadas ao preenchimento das cotas de aprendizes e pessoas com deficiência ou reabilitadas a que está obrigada a empresa (CLT, art. 429; Lei n. 8.213/1991). O eventual, não. A empresa é obrigada a realizar exames médicos periódicos do empregado intermitente, ainda que seja poucos dias de prestação de serviços ao longo do ano (NR 07). Em relação ao eventual, não terá tal obrigação. O empregado intermitente terá direito aos benefícios previstos nos diplomas coletivos da categoria. O eventual, não.¹⁵⁸

O trabalho eventual e o trabalho intermitente não são sinônimos, pois o trabalho intermitente implica expectativa de serviços recorrentes. O período de inatividade no contrato de trabalho intermitente termina com a aceitação do trabalhador em prestar os seus serviços. No entanto, durante esse período de inatividade, o empregado não recebe nenhum salário, resultando em prejuízos significativos para o seu bem-estar financeiro.

O salário do trabalhador, por abranger prioritariamente a necessidade básica de sustento, é considerado o mínimo para a sobrevivência. Constitui o núcleo fundamental necessário para assegurar a dignidade da pessoa e proporcionar as condições materiais essenciais aos cidadãos. A sua finalidade é resguardar da vulnerabilidade dos contratos de trabalho e da violação do princípio da dignidade da pessoa humana.

Não há qualquer previsão quanto à jornada mínima ou máxima do trabalhador intermitente, o que torna um problema pois se a jornada for muito curta, as despesas incorridas com viagens e alimentação não justificarão a compensação recebida pelas horas trabalhadas. Além disso, o trabalhador pode ter de aceitar ofertas de emprego adicionais para fazer face às despesas, resultando em estresse relacionado ao trabalho e a potenciais problemas de saúde. Em contrapartida, se a jornada for

¹⁵⁸ FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020, *op. cit.*, p. 89.

extensa, o bem-estar do trabalhador será comprometido e dificultará a obtenção de outras oportunidades de emprego.

De acordo com a OIT, é necessário estabelecer uma jornada mínima anual de trabalho e um número mínimo de dias de trabalho dentro do contrato de trabalho intermitente. Isso é feito para garantir que o trabalhador receba um certo nível de garantia mínima na contraprestação.

Obedecendo a ordem dos parágrafos, o §6º do artigo 452-A, da CLT, prevê que, ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato da remuneração, das férias proporcionais com acréscimo de um terço, do décimo terceiro salário proporcional, do repouso semanal remunerado e dos adicionais legais. O recibo de pagamento deverá detalhar todas essas verbas (§7º do artigo 452-A da CLT).

Maurício Godinho Delgado acrescenta que:

O rol do § 6º do art. 452-A da CLT é, porém, meramente exemplificativo. Outras parcelas podem incidir em benefício desse trabalhador institucionalmente precarizado. Ilustrativamente, sendo noturno o trabalho prestado, caberá se respeitar a hora ficta e se realizar o pagamento da hora noturna (art. 7º, IX, CF; art. 73, caput e § 1º, CLT). Da mesma maneira, se o tipo de trabalho ou circunstância laborativa ensejar a incidência de qualquer outra regra jurídica ou dispositivo conexo, será devida a respectiva parcela (adicional de insalubridade; adicional de periculosidade; etc.). Evidentemente que também o vale transporte é devido a esse trabalhador, relativamente a todos os dias em que for convocado para o trabalho, haja ou não trabalho efetivo (art. 1º da Lei n. 7.418/1985, conforme redação promovida pela Lei n. 7.619/87)¹⁵⁹

De acordo com a maioria das interpretações da doutrina, argumenta-se que a legislação sobre o cálculo das férias e do 13º salário contém uma falha. Essa falha decorre da exigência de que, para receber um doze avos do adicional salarial, o trabalhador deve ter trabalhado por, no mínimo, 15 dias. Ainda, coloca o desafio de estabelecer um contrato de trabalho intermitente e levanta polêmica sobre a sua finalidade ao tentar determinar que o empregado deve trabalhar 15 dias por mês para ter direito ao 13º salário e a férias.

É que as férias proporcionais com o acréscimo de um terço serão pagas ao final de cada período de prestação de serviços, restando o gozo das férias dissociado da remuneração, diferentemente do que ocorre com os outros trabalhadores de

¹⁵⁹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n.º 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

modalidades diversas de contrato, que terão pagas as suas férias anuais com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, até dois dias antes do seu gozo. E, no mesmo sentido de fragmentação, tem-se o pagamento do décimo terceiro salário.

No que tange às férias, a cada doze meses, o empregado adquire o direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador (§9º do artigo 452-A da CLT).

Embora a lei estabeleça que um empregado não pode prestar serviços ao mesmo empregador durante o período de férias, ela permanece omissa sobre a prestação de serviços a outros empregadores. Isso significa que os trabalhadores intermitentes não estão proibidos de trabalhar para um empregador diferente durante a licença. Consequentemente, é provável que os empregados, no esforço de aumentar sua renda, busquem oportunidades adicionais de trabalho durante o período de férias.

No entanto, caso isso ocorra, infringiria o direito constitucional ao descanso, prejudicando a finalidade do contrato de trabalho intermitente, que é proporcionar ao trabalhador um período de descanso relativamente prolongado para a recuperação física e mental do trabalho. Vale ressaltar que essa interpretação vai ao encontro do posicionamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que afirma que a ausência de descanso prolongado prejudica o bem-estar dos empregados, uma vez que as férias são um direito fundamental que visa a garantir a segurança do trabalhador segurança e saúde.

3.2.3 Contribuição Previdenciária e FGTS

Uma outra característica é que o empregador é obrigado a fazer contribuições previdenciárias e depósitos do FGTS de acordo com a remuneração do trabalhador, devendo fornecer um recibo dessas contribuições e desses depósitos (§8º do artigo 452-A da CLT).

Há um debate significativo em torno da questão dos recolhimentos das contribuições previdenciárias. O contrato de trabalho intermitente resultou em uma situação em que o limite mínimo para contribuições previdenciárias não foi atingido. Isso se deve, principalmente, ao fato de alguns funcionários serem convocados

apenas esporadicamente para o trabalho e, como resultado, o valor arrecadado fica abaixo do limite exigido do INSS.

Nos casos em que o salário do empregado intermitente ficar abaixo do limite mínimo de contribuição, a lei determina que o empregado deverá complementar pessoalmente o valor, conforme disposto na Emenda Constitucional nº 103/2019 da Reforma Previdenciária:

Art. 29. Até que entre em vigor lei que disponha sobre o § 14 do art. 195 da Constituição Federal, o segurado que, no somatório de remunerações auferidas no período de 1 (um) mês, receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição poderá:

I - complementar a sua contribuição, de forma a alcançar o limite mínimo exigido;

II - utilizar o valor da contribuição que exceder o limite mínimo de contribuição de uma competência em outra; ou

III - agrupar contribuições inferiores ao limite mínimo de diferentes competências, para aproveitamento em contribuições mínimas mensais.

Parágrafo único. Os ajustes de complementação ou agrupamento de contribuições previstos nos incisos I, II e III do caput somente poderão ser feitos ao longo do mesmo ano civil.¹⁶⁰

Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho elencam alguns obstáculos de ordem prática sobre o assunto:

A primeira opção, recolher a diferença nos meses nos quais recebeu menos do que um salário mínimo usando recursos próprios, será de difícil implementação prática. A fragilidade financeira desse trabalhador imporá como prioridade garantir hoje a sobrevivência própria e da sua família, em detrimento da complementação do recolhimento previdenciário. A segunda opção supõe a hipótese de o trabalhador intermitente conseguir obter, em alguns meses, proventos superiores ao salário-mínimo, de modo a igualar ao limite mínimo as contribuições ao longo do ano. Embora não seja impossível, esse resultado financeiro é improvável, uma vez que a renda média mensal do intermitente tende a ser, por motivos óbvios, inferior a dos trabalhadores com vínculo tradicional, já baixa em nosso país.

A terceira opção provavelmente será disseminada de forma ampla. Seu efeito prático será tornar ainda mais extenso o tempo de trabalho do intermitente exigido para a obtenção da aposentadoria, dado agravado pela constatação de que esse empregado sofre um desgaste biológico mais intenso, por precisar trabalhar, na prática, mais horas do que os empregados no contrato de trabalho tradicional para obtenção da mesma faixa salarial aproximada, em razão da identificação quase absoluta entre tempo e tempo de serviço efetivo no contrato intermitente, com exclusão quase total de períodos em que o obreiro encontra-se a disposição do empregador apenas aguardando ordens¹⁶¹.

¹⁶⁰ BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 03 jun. 2023.

¹⁶¹ FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020, *op. cit.*, p. 172.

Uma questão que se coloca no que diz respeito à concessão de benefícios previdenciários aos indivíduos com contrato de trabalho intermitente é se o trabalhador consegue cumprir o mínimo exigido para um determinado mês, além de garantir o bem-estar próprio e de sua família. Isso levanta a questão de saber se os trabalhadores são capazes de obter ou manter a cobertura de seguro por meio da complementação de suas contribuições para a previdência social.

Se o pagamento da contribuição social não atender ao requisito da remuneração mínima e se o empregado não complementar o mínimo legal, a contribuição não será incluída no cálculo. Consequentemente, o indivíduo não será capaz de receber os benefícios oferecidos pela previdência social, incluindo auxílio-doença e aposentadoria. Consoante artigo 28 da Portaria 450/2020 do INSS:

Art. 28. A competência cujo recolhimento seja inferior à contribuição mínima mensal não será computada para nenhum fim, ou seja, para o cálculo do valor do benefício, para a carência, para a manutenção da qualidade de segurado, além do tempo de contribuição.¹⁶²

Assim, quando se trata da esfera do trabalho, os empregados têm direito a garantias legais. Essas salvaguardas garantem que não apenas recebam um trabalho que lhes permita cumprir suas responsabilidades sociais e contribuir para o bem público, mas também lhes garanta um padrão de vida digno. Esse é um direito fundamental a que têm direito.

Diante disso, é imprescindível que o Poder Legislativo elabore estratégias para acolher os trabalhadores com contrato de trabalho intermitente que recebam salários abaixo do mínimo, de forma a garantir seu acesso à Previdência Social e ao mínimo necessário para a sobrevivência.

3.2.4 Rescisão do contrato de trabalho intermitente

À semelhança de outros tipos de contratos, o contrato de trabalho intermitente tem caráter indeterminado e pode ser rescindido. No entanto, a reforma trabalhista

¹⁶² BRASIL. Governo Federal. Ministério da Economia. Instituto Nacional de Seguridade Social. **Portaria n. 450, de 3 de abril de 2020**. [Dispõe sobre as alterações constantes na Emenda Constitucional n.º 103, de 12 de novembro de 2019, e na Medida Provisória n.º 905, de 11 de novembro de 2019]. Diário Oficial da União. Brasília, 3 abr. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-450-de-3-de-abril-de-2020-251287830>. Acesso em: 25 ago. 2023.

não introduziu nenhuma disposição específica sobre a extinção do contrato de trabalho intermitente. Assim sendo, os procedimentos de rescisão do contrato de trabalho intermitente são idênticos aos do contrato normal. Esses procedimentos abrangem rescisão sem justa causa, rescisão indireta, rescisão por justa causa e rescisão a pedido de demissão.

Na hipótese de desligamento do empregado sem justa causa, serão assegurados o saldo do FGTS depositado, acrescido de multa de 40% e o aviso prévio indenizado, eis que as demais parcelas devidas já foram adiantadas. O § 6º, do artigo 452-A da CLT, prevê que, ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Ainda, não tendo sido adiantada alguma verba trabalhista, ela será devida na rescisão contratual em sua integralidade.

Além disso, é imperativo aderir aos protocolos apropriados ao finalizar a conclusão da relação contratual, incluindo a baixa da carteira de trabalho do empregado e o pagamento tempestivo das verbas rescisórias no prazo de 10 dias previsto no artigo 477, § 6º, da CLT.

Homero Batista Mateus da Silva entende que o seguro-desemprego não é devido ao trabalhador intermitente:

O conceito de salário-mínimo dificilmente se coaduna com o contrato zero, porque submete ao trabalhador a um fator aleatório imponderável. Amarrado ao contrato-zero, ele não pode pleitear o seguro desemprego e ao mesmo tempo não sabe se terá renda ou benefício previdenciário¹⁶³

O cálculo do aviso prévio, sempre concedido de forma indenizada, será efetuado pela média dos valores recebidos pelo empregado durante o contrato, considerando apenas os meses efetivamente trabalhados nos últimos doze meses.

Diante do exposto, o desembolso das verbas rescisórias segue as mesmas regras de um contrato de trabalho típico, embora com algumas características distintas próprias do empregado intermitente.

¹⁶³ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**: análise da Lei 13.467/2017 — artigo por artigo. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. *Ebook*. p. 48.

3.2.5 Negociação coletiva no contrato de trabalho intermitente

O processo de negociação coletiva serve para estabelecer e garantir os direitos e as responsabilidades dos empregados e dos empregadores nas relações de trabalho. O seu principal objetivo é resolver quaisquer conflitos potenciais que possam surgir entre as duas partes.

Segundo Vólím Bonfim, a negociação é:

a forma primária de um interessado obter daquele que tem interesse contraposto uma solução que atenda aos dois. As partes buscam aproximar seus entendimentos, discutindo e rediscutindo o assunto, sempre com a finalidade de resolver as questões¹⁶⁴.

Para Carla Teresa Martins Romar,

a negociação coletiva é a mais importante forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho, mediante a qual os trabalhadores e os empregadores, coletivamente considerados, exercem a autonomia coletiva de vontade que lhes é conferida, encontrando conjuntamente um consenso em relação ao conflito¹⁶⁵.

A Convenção n. 154 da Organização Internacional do Trabalho reconheceu a eficácia da negociação coletiva e declarou que ela deveria ser implementada globalmente. A lógica subjacente a essa decisão é que as negociações envolvem sempre duas partes: uma empresa, um grupo de empregadores ou uma organização, ou várias associações de empregadores e, no outro extremo, um ou vários grupos de trabalhadores. Essas negociações têm o objetivo de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.¹⁶⁶

¹⁶⁴ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2021, p. 1.280.

¹⁶⁵ ROMAR, 2022, *op. cit.*, p. 405.

¹⁶⁶ OIT. **Convenção n.º 154 — Fomento à negociação coletiva**. Aprovada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 22, de 22 de maio de 1992. Ratificada em: 10 jul. 1992. Promulgado pelo Decreto n.º 1.256, de 29 de setembro de 1994. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm. Acesso em: 30 set. 2023.

Neste ponto, vale salientar que, conforme disposto no inciso VIII, do artigo 611-A da CLT, incluído pela Lei 13.467/2017, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre o trabalho intermitente. Dessa forma, por meio de negociação coletiva, é possível eliminar eventuais brechas, estabelecer permissão para celebração de contratos dentro de categorias específicas ou, inclusive, proibir a utilização desse contrato para determinadas atividades.

A exemplo, a norma coletiva poderia garantir estabilidade no emprego para o trabalhador intermitente, em caso de acidente de trabalho ou para aquele que está próximo de adquirir o benefício da aposentadoria. Também, para aqueles que se afastam por mais de 15 dias em função de doença, podendo responsabilizar o empregador pelo pagamento dos salários durante a interrupção. Além disso, a norma poderia garantir uma carga de trabalho mínima e uma duração mínima de emprego (medida em meses), com a intenção de proporcionar remuneração aos funcionários e melhorar a sua estabilidade financeira.

Ao utilizar a negociação coletiva e o acordo coletivo resultante, torna-se possível contornar as inadequações da legislação atual em matéria de contratos de trabalho intermitentes. Essas medidas podem ser vistas como soluções temporárias até que sejam criadas leis adicionais para resolver o problema. É importante ressaltar, porém, que essas medidas não podem ser utilizadas para eliminar ou diminuir os direitos previstos no artigo 611-B da CLT.

3.3 O contrato de trabalho intermitente em Portugal

O trabalho intermitente português foi regulado a partir do novo Código de Trabalho¹⁶⁷, Lei nº 7 de 12 de fevereiro de 2009, por meio de quatro artigos (157º a 160º), definindo-o como sendo “prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade” (número 1 do artigo 157º do Código).

Ainda, no artigo 157º do Código, é identificada uma diferença perante o nosso modelo: o trabalho intermitente no direito português é aplicável somente em empresa

¹⁶⁷ PORTUGAL. Assembleia da República. **Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Lisboa: Diário da República n. 30, série 1, 12 fev. 2009. p. 926-1029. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized>. Acesso em: 30 set. 2023.

que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável. Para Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho:

No primeiro caso, a própria atividade econômica é desempenhada somente em determinados períodos, não sendo desenvolvida no restante do ano, de modo que a contratação de trabalhadores sob regime intermitente destina-se ao atendimento dessa demanda específica. No segundo caso, atividade econômica é perene, mas enfrenta oscilações de intensidade, exigindo-se, em certas épocas, o reforço do quadro de pessoal.¹⁶⁸

Ao comparar o regime brasileiro com outros, fica evidente que há uma diferença significativa na forma como a demanda é tratada. Ao contrário do Brasil, em que as flutuações da demanda não são levadas em consideração e o instituto tem liberdade de ação, o uso da distinção entre trabalhadores clássicos e trabalhadores intermitentes parece trazer muitos benefícios. Essa distinção, por sua vez, serve como ferramenta para evitar a substituição de trabalhadores clássicos por intermitentes, e aplica-se apenas quando há variação comprovada na procura. Globalmente, essa perspectiva é mais favorável em termos de redução de potenciais impactos negativos.

Segundo João Leal Amado, o potencial de substituição do trabalho regular por intermitente é mais evidente na primeira hipótese - atividade com descontinuidade - do que na segunda - intensidade variável. Isso se deve ao fato de que a intensidade de qualquer atividade econômica é variável, como destaca Amado:

Em que circunstâncias poderá ser celebrado um contrato de trabalho intermitente? Em princípio, só numa empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável (n. 1 do art. 157). Há, pois, que densificar este conceito, sendo certo que, ao utilizar a disjuntiva descontinuidade (interrupções) ou intensidade variável (flutuações), a lei oferece um terreno bastante vasto para o recurso ao trabalho intermitente (pense-se, p. ex., em certas atividades sazonais no âmbito da agricultura ou do turismo). Aliás, e em bom rigor, se a descontinuidade poderá não ser frequente, já a “intensidade variável” será, quiçá, um traço característico da atividade da grande maioria das empresas.¹⁶⁹

O modelo português de contrato de trabalho intermitente pode ser objeto de duas formas distintas de pactuação, previstas no número um do artigo 159º, quais sejam trabalho alternado, em que as partes ajustam de forma prévia a duração da

¹⁶⁸ FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020, *op. cit.*, p. 25.

¹⁶⁹ AMADO, João Leal Carlos Conceição. Contrato de trabalho intermitente: uma aposta falhada em Portugal, um sucesso perverso no Brasil?. In: BARRETO, Daniel Arêa Leão; RAMOS, Rafael Teixeira; OLIVEIRA, Vanessa Batista. **Direito e processo do trabalho**: temas de acordo com a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2019, p. 22.

prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e o termo de cada período de trabalho; ou trabalho à chamada, em que se ajusta apenas a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele.

André Almeida Martins, apoiado nas doutrinas de João Leal Amado e António Nunes de Carvalho, identifica as diferenças da seguinte forma:

[...] no trabalho alternado, as partes, além do quantum da prestação necessária, prevêem também o seu quando, fixando antecipadamente a duração do trabalho e as respectivas épocas do ano. Esta submodalidade é um instrumento que poderá ter utilidade nos casos de empresas cujas necessidades descontínuas de mão de obra são perfeitamente previsíveis e podem ficar programadas no contrato, de modo que o trabalhador fica com a certeza quanto aos períodos de prestação de actividade.

[...] o trabalho à chamada consiste numa modalidade de contrato de trabalho em que a efectiva realização da prestação de trabalho por parte do trabalhador se encontra condicionada a 'um acto eventual e não programado' do empregador: acto esse que consiste na solicitação da prestação, isto é, no chamamento ou chamada do trabalhador. Estamos assim perante uma modalidade de contrato de trabalho de acordo com a qual se atribui ao empregador a faculdade de determinar livremente o se e o quando da prestação, ficando o trabalhador num aparente estado de sujeição uma vez que, no compromisso contratual que assumiu, se obrigou não só a estar disponível, como também a efectivamente responder às convocatórias do empregador, sendo também especialmente compensado por essa situação de heterodisponibilidade.¹⁷⁰

O primeiro tipo de contrato de trabalho cria um maior nível de previsibilidade para o colaborador, pois ele conhece os períodos específicos em que trabalhará a partir do momento da assinatura do contrato. Por outro lado, o segundo tipo de chamada de trabalho é repleto de incertezas, pois o trabalhador pode ser chamado a qualquer momento, apesar de já terem sido estabelecidos os períodos durante os quais o trabalhador pode ser chamado. Isto tem, sem dúvida, um impacto direto na vida privada dos trabalhadores.

Com base na nossa análise atual, pode parecer que a segunda espécie tem uma semelhança com o contrato brasileiro. No entanto, o instituto português inclui pelo menos duas previsões que se aplicam às duas modalidades analisadas. Essas

¹⁷⁰ MARTINS, André Almeida. O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código de Trabalho de 2009. In: CONGRESSO INTERNACIONAL DE CIÊNCIAS JURÍDICO-EMPRESARIAIS, 1, 2012, Leiria. Instituto Politécnico de Leiria — Escola Superior de Tecnologia e Gestão. **Actas** [...]. Leiria, 2012. p. 66-97. Disponível em: <https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/770>. Acesso em: 30 set. 2023.

previsões não só proporcionam um nível básico de previsibilidade aos trabalhadores de plantão, mas também lhes garantem um salário-mínimo, sendo elas:

- (i) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo (item b do número 1 do artigo 158º do CT);
- (ii) A prestação de trabalho não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos. (número 2 do artigo 159º do CT).
- (iii) Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base. (número 1 do artigo 160º do CT).

É garantido ao trabalhador intermitente o exercício de outra atividade laboral nos períodos de inatividade (número 1 do artigo 160 do CT). Este direito passou a ser melhor regulado a partir da edição da Lei n.º 93/2019, que alterou o Código do Trabalho português, passando a ser obrigação do trabalhador intermitente informar o empregador desse fato. Mantém-se, no período de inatividade, os direitos, os deveres e as garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Os subsídios de férias e de 13º salário são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior (artigo 160º do CT). Assim, a legislação portuguesa garante um mínimo de trabalho e o recebimento de remuneração mínima. Para Ivani Contini Bramante,

À semelhança do sistema italiano, no sistema português o objetivo do contrato intermitente não é a precarização das relações de emprego existentes, mas apenas suprir necessidade decorrente de atividade empresarial descontínua ou de intensidade variável, garantida remuneração mínima no período em que não há prestação do labor¹⁷¹.

¹⁷¹ BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato intermitente: “Ubertrabalho e Ultraflexiprecarização”. **Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia OAB-SP**. São Paulo, n. 25, Primavera, 2017, p. 16.

Portanto, o objetivo da criação do contrato intermitente português foi para regular a relação de trabalho em atividades empresariais descontínuas ou de intensidade variável, sendo garantida a remuneração mínima e mantendo os direitos, os deveres e as garantias das partes no período de inatividade.

4 ANÁLISE SOBRE A COMPATIBILIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE COM O TRABALHO DECENTE

A promulgação da Lei nº 13.467/2017 trouxe diversas mudanças e novos conceitos. Uma delas foi a introdução do contrato de trabalho intermitente, que tem suscitado preocupações quanto ao seu cumprimento à luz dos princípios da legislação trabalhista, bem como das normas internacionais e disposições contidas na Constituição Federal.

Analisaremos esse contrato recentemente implementado em conjunto com o direito fundamental da dignidade da pessoa humana, da garantia de um salário-mínimo, da progressão na posição social dos trabalhadores, da importância social do trabalho, do direito a férias remuneradas com um terço e das normas previdenciárias.

Um dos princípios fundamentais do Direito Constitucional é que as leis infraconstitucionais devem aderir aos padrões estabelecidos pela Constituição Federal. Quaisquer disposições que contrariem as normas constitucionais são consideradas inválidas e devem ser removidas do ordenamento jurídico nacional. Para tanto, os profissionais do Direito utilizam o método tradicional do controle de constitucionalidade, que pode ser exercido de forma difusa em diversas esferas de jurisdição ou de forma concentrada exclusivamente pelo Supremo Tribunal Federal, que atua como guardião da Constituição.

Além disso, como demonstrado anteriormente, o constituinte reformista consolidou a noção de que os acordos e as convenções internacionais de direitos humanos, aprovados pelas duas casas do Congresso Nacional em dois turnos separados com maioria de três quintos dos respectivos membros, terão o mesmo peso das emendas constitucionais. Em outras palavras, serão incorporados ao arcabouço constitucional e servirão de referencial para avaliar a legitimidade de medidas legislativas específicas, intensificando o discurso em torno do imperativo de coerência entre as leis internas e os tratados internacionais, abrangendo convenções, declarações, acordos ou tratados.

Em linhas anteriores, verificamos que o trabalho decente se caracteriza como sendo àquele adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna.

À luz dos componentes que constituem a noção de trabalho decente, examinaremos a compatibilidade, ou a falta dela, entre o modelo intermitente brasileiro e a atual fase de desenvolvimento da legislação trabalhista no Brasil.

Portanto, neste capítulo, fazemos o entrelaçamento dos temas, com apontamentos do contrato de trabalho intermitente e das garantias que são essenciais para o trabalho decente, previstos constitucionalmente, a exemplo da remuneração adequada, da liberdade do trabalho, do gozo de férias remuneradas, da garantia da Seguridade Social, da melhoria da condição social do trabalhador, do valor social do trabalho e da função social da propriedade. No final do capítulo, sob ordem prática, estudamos como os Tribunais Superiores estão se posicionando acerca do contrato de trabalho intermitente.

4.1 O contrato de trabalho intermitente e a remuneração adequada

O conceito de remuneração justa serve como princípio fundamental na definição do trabalho decente. Esse conceito opera na premissa de que quanto maior o salário de um trabalhador, melhores suas condições de vida e sua capacidade de consumo. Consequentemente, pode-se argumentar que a provisão de compensação justa é essencial para a sobrevivência tanto do sistema capitalista de produção quanto do Estado Democrático de Direito.

É nessa perspectiva que se pode compreender a importância dos incisos IV, V, VI, VII e X do art. 7º da Constituição Federal, que asseguram o salário-mínimo:

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 às 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;

V piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI irredutibilidade salarial do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

[...]

X proteção do salário na forma da lei;

De acordo com o inciso IV, artigo 7º, da Constituição Federal, tanto o trabalhador urbano quanto o rural têm direito ao recebimento de um salário-mínimo. Este salário, estabelecido por lei, pretende ser nacionalmente compatível e suficiente para cobrir não só as necessidades essenciais dos próprios trabalhadores, mas também das suas famílias. Esse salário-mínimo é projetado para abranger vários aspectos fundamentais, incluindo a habitação, a nutrição, a educação, a saúde, a recreação, o vestuário, a higiene, o transporte e a segurança social.

Por sua vez, os incisos V, VII e X preceituam que é obrigatório que todos os indivíduos, independentemente de suas circunstâncias pessoais, tenham direito a receber um salário pelo menos igual ao salário-mínimo. Essa garantia estende-se a quem recebe remuneração variável, não havendo exceções a esta exigência, conforme disposto no item VII.

A correlação entre o salário-mínimo e as horas de trabalho de um empregado não existe. Em vez disso, está vinculado às necessidades básicas do trabalhador e de sua família. É fundamental que o legislador ordinário considere esse princípio, pois o seu desvio violaria a garantia constitucional. Mesmo nas situações em que a remuneração é variável, é obrigatório garantir que o empregado receba um salário que não seja inferior ao mínimo legalmente estipulado ou ao mínimo estabelecido por sua categoria específica de trabalho, independentemente do número de horas trabalhadas.

Afirmando sem qualquer dificuldade, é evidente que o desejo da Constituição Cidadã é que os trabalhadores intermitentes, assim como os que recebam remuneração variável, não tenham salários abaixo do mínimo, levando em consideração o princípio também da isonomia.

A contraprestação do trabalhador intermitente, enquadrada em dispositivo infraconstitucional, estabelece que o valor da hora de trabalho 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. No entanto, há quem diga que esse artigo é incompatível com o que dispõe a Constituição Federal, pois permite que o empregador pague quantias mensais significativamente abaixo do salário-mínimo, ferindo a Carta Magna.

O contrato de trabalho intermitente tem suscitado importantes debates, centrados sobretudo na questão da instabilidade salarial decorrente da alternância

entre períodos de trabalho e inatividade. Essa imprevisibilidade gera preocupação, pois não há garantia de que os trabalhadores receberão qualquer compensação no final de cada mês. A razão dessa incerteza está na Lei n. 13.467/2017, que dispõe que os períodos de inatividade não são reconhecidos como tempo à disposição para o empregador, de modo que a remuneração só é paga no final dos períodos de prestação de serviços.

Em linha com os mandatos constitucionais, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, por meio do artigo 23, consagrou o direito a uma compensação equitativa e adequada como um direito humano fundamental. Isso garante que os trabalhadores e as suas famílias possam manter um padrão de vida digno. Embora não explicitamente expresso na linguagem da disposição acima mencionada, um exame de acordos internacionais posteriores revela que o conceito de remuneração satisfatória está intrinsecamente ligado ao estabelecimento de um salário-mínimo nacional.

A Declaração de Filadélfia, que define os objetivos e princípios da OIT, enfatiza a necessidade de regular os salários para garantir condições de vida adequadas. Especificamente, a Cláusula III enfatiza a importância de garantir um "salário digno" aos trabalhadores. É crucial reconhecer que a questão salarial tem sido um ponto focal no Direito do Trabalho desde a Revolução Industrial. Sem a garantia de uma compensação justa, é impossível manter a dignidade dos trabalhadores.

Em um esforço para fortalecer o foco na salvaguarda dos salários, a OIT desenvolveu cinco convenções que delineiam diretrizes específicas para os Estados membros sobre esta questão. Além dessas Convenções, a Organização também fornece Recomendações, que servem como documentos suplementares destinados a apoiar ainda mais os princípios descritos nas Convenções.

Uma das convenções mais antigas sobre o tema é a Convenção nº 26, aprovada durante a 11ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em 1928. Posteriormente, foi incorporada ao ordenamento jurídico interno por meio da edição do Decreto nº 41.721/1957, com vigência fixada para 25 de abril de 1958. Esse tratado visava a, especificamente, estabelecer critérios para a determinação do salário-mínimo dos trabalhadores do setor industrial, tendo, portanto, um escopo restrito. Vale mencionar que a comunidade internacional reconhecia a importância de abordar a questão do estabelecimento de um salário-mínimo.

O padrão amplamente aceito para avaliar a constitucionalidade e a conformidade do trabalho intermitente é a Convenção nº 95¹⁷². Essa convenção se preocupa principalmente com a salvaguarda dos direitos a salários justos. Foi formalmente adotada durante a 32ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, em 1949, apenas um ano após o estabelecimento da Declaração Universal dos Direitos Humanos. A Convenção nº 95 entrou em vigor globalmente em 24 de setembro de 1952 e, no Brasil, em 25 de abril de 1958, após a implementação do Decreto nº 41.721/1957. Esta convenção enfatiza explicitamente a importância de garantir que os salários sejam razoáveis e equitativos, permitindo, dessa maneira, que os trabalhadores se sustentem adequadamente, assim como as suas famílias. Além disso, aduz que o trabalhador deve ter a liberdade de poder dispor do próprio salário sem qualquer restrição.

Ampliando o discurso em torno do salário-mínimo, especialmente em relação aos países em desenvolvimento, voltamos a nossa atenção para a Convenção nº 131¹⁷³. Essa convenção, que vigora em todo o território nacional desde 4 de maio de 1984 (conforme determina o Decreto n. 89.686, de 22/05/84), estabelece que a estrutura do salário-mínimo deve abranger todas as categorias de trabalhadores, considerando, também, as circunstâncias e os requisitos únicos do país.

O arcabouço acima exposto ilustra a incongruência entre o contrato de trabalho eventual e o ordenamento jurídico brasileiro. Essa incongruência torna-se ainda mais evidente quando se consideram as Convenções da OIT atualmente em vigor no país, que obrigam o Estado brasileiro por meio de Decreto. Assim, qualquer debate sobre a aplicabilidade desses tratados é discutível.

Não só valem os argumentos anteriores, como o pagamento de um salário mensal inferior ao salário-mínimo também contraria um dos objetivos centrais da República Federativa do Brasil, conforme disposto no inciso III do artigo 3º da

¹⁷² OIT. **Convenção n.º 95 — Proteção do salário**. Aprovada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n.º 24, de 29 de maio de 1956. Ratificada em: 25 abr. 1957. Promulgada pelo Decreto n.º 41.721, de 25 de junho de 1957, com vigência nacional a partir de 25 abril de 1958. Genebra: OIT, 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235184/lang--pt/index.htm. Acesso em: 08 jul. 2023.

¹⁷³ OIT. **Convenção n.º 131 — Fixação de Salários Mínimos, Especialmente nos Países em Desenvolvimento**. Aprovada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n.º 110, de 30 de novembro de 1982. Ratificada em: 04 abr.1983. Promulgada pelo Decreto n.º 89.686, de 22 de maio de 1984, com vigência nacional a partir de 04 de maio de 1984. Genebra: OIT, 1970. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235860/lang--pt/index.htm. Acesso em: 08 jul. 2023.

Constituição Federal de 1988. Este objetivo está centrado no combate à pobreza, à marginalização e à diminuição das disparidades sociais e regionais.

De acordo com a Lei de Consolidação do Trabalho (CLT), a regulamentação dos contratos de trabalho intermitente estabelece que a remuneração do trabalhador será determinada com base nos períodos efetivos de serviço prestado, que se alternam com períodos de inatividade que podem variar de algumas horas a vários meses. Consequentemente, embora haja a estipulação de que a hora do trabalho não poderá ser inferior à hora do salário-mínimo, não há garantia de que o trabalhador receberá o salário-mínimo vigente no país. Em última análise, o que realmente determina a preservação da dignidade do trabalhador é a remuneração final, que pode ou não atender adequadamente às necessidades do trabalhador e de sua família.

Essa realidade traz como consequência indivíduos que ganham renda insuficiente para adquirir um senso de dignidade por meio de seu trabalho. À medida que aumenta a prevalência do emprego intermitente, o espaço para trabalho significativo e oportunidades de trabalho decente torna-se cada vez mais limitado. Como resultado, surge um grande contraste entre o caráter transitório do trabalho intermitente e a sua incapacidade de promover maior renda e desenvolvimento profissional para os trabalhadores.

O contrato de trabalho que não assegure o direito do trabalhador a um salário-mínimo contradiz todas as Convenções que visam a assegurar uma compensação justa e equitativa, o que é essencial para defender a dignidade do trabalhador. Além disso, a ausência de garantia de salário-mínimo contraria diretamente os incisos IV, V, VI, VII e X do artigo 7º da Constituição Brasileira de 1988.

4.2 O contrato de trabalho intermitente e a liberdade

Para garantir a verdadeira liberdade, a presença de uma oferta de emprego é absolutamente crucial. Porém, não é qualquer trabalho que pode garantir essa liberdade, mas sim um trabalho digno. O trabalho digno refere-se ao emprego que permite ao indivíduo o pleno exercício de seus direitos como cidadão, garantindo-lhe a liberdade de escolher o trabalho mais adequado para si. Consequentemente, atividades precárias são excluídas dessa noção de trabalho digno.

É importante notar que o conceito de liberdade está intrinsecamente baseado na ideia de justiça social, que permite aos cidadãos selecionarem trabalhos que os

integrem à sociedade de maneira mais respeitável. Portanto, existe uma conexão inseparável entre as noções de liberdade, equidade e dignidade. Não se pode negar que o Brasil tem um número alarmante de trabalhadores submetidos a condições precárias de trabalho.

A 87ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho destacou a existência de condições de trabalho indignas. É importante reconhecer que a exposição ao emprego precário não deve ser vista como uma escolha viável para o povo brasileiro. Em vez disso, é uma dura realidade que deve ser reconhecida e transformada. Esse é o próprio desafio que a Constituição Federal de 1988 nos apresenta.

Não há dúvidas sobre o rumo das políticas públicas quando se trata da regra estabelecida no artigo 170, inciso VIII da Constituição Federal. Essa norma estabelece como preceito fundamental a “busca do pleno emprego”, que se baseia na valorização do trabalho humano e da livre iniciativa. Portanto, fica claro que a criação de empregos precários em substituição aos empregos decentes não é uma opção viável para os legisladores no plano infraconstitucional. O conceito de pleno emprego não está de acordo com esta abordagem específica.

Continuando nessa linha de pensamento, e, ainda, pertencente ao princípio fundamental da liberdade, no âmbito do direito do trabalho, vale destacar a importância da Convenção nº 122 da OIT¹⁷⁴.

Essa Convenção tem o objetivo de estimular o crescimento e o desenvolvimento econômico, de elevar os níveis de vida, de atender às necessidades de mão-de-obra e de resolver o problema do desemprego e do subemprego. Ainda, visa garantir que haja trabalho para todas as pessoas disponíveis e em busca de trabalho e que esse trabalho seja o mais produtivo possível.

A oferta de emprego precário compromete a eficácia dos objetivos estabelecidos na Convenção nº 122 da OIT, pois inicia uma fase de estagnação comumente reconhecida que acaba por ter consequências adversas no progresso econômico da nação.

A partir do ano de 2017, o exame da realidade iluminou ainda mais essa percepção. Isso fica evidente no efeito combinado da queda gradual do desemprego

¹⁷⁴ OIT. **Convenção n.º 122 — Política do Emprego**. Aprovada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n.º 61, de 30 de novembro de 1966. Ratificada em: 24. mar.1969. Promulgada pelo Decreto n.º 66.499, de 27 de abril de 1970, com vigência nacional a partir de 24 de março de 1970. Genebra: OIT, 1965. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235572/lang-pt/index.htm. Acesso em: 21 jul. 2023.

e nas observações anteriores que pudemos fazer sobre a inclusão de trabalhadores intermitentes. Esses trabalhadores, em média, recebiam salários inferiores ao salário mínimo oficial. A consequência desse fenômeno é, de fato, a gradual substituição do emprego estável pelo trabalho precário, fazendo com que os indivíduos recebam salários inadequados que não lhes conferem o senso de dignidade derivado de seu trabalho.

Em outras palavras, em um cenário marcado pelo desemprego generalizado e pela predominância de oportunidades de emprego instáveis, o espaço para o exercício da autonomia no campo do trabalho, especialmente no que diz respeito à obtenção de trabalho decente, é cada vez menor. Consequentemente, surge uma dicotomia entre a natureza transitória do regime intermitente, que não permite rendimentos substanciais ou aumenta a qualificação profissional do trabalhador, e o princípio orientador da Convenção nº 122 da OIT.

Além disso, para garantir o bem-estar do trabalhador e de sua família, é imprescindível que os salários sejam resguardados de qualquer forma de penhora ou cessão. Essa proteção deve ser implementada de acordo com as leis e os regulamentos vigentes, garantindo o estrito cumprimento das normas legais. A Convenção nº 95 também enfatiza a importância crucial de defender esse princípio na sociedade, o que se faz, nesse cenário, imprescindível uma analogia com o § 4º do artigo 452-A da CLT, que estabelece multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida à parte que descumprir a oferta para o comparecimento ao trabalho.

A presunção de prestação de alimentos a empregado em situação de subordinação fundamenta-se, primordialmente, em sua condição de vínculo empregatício intermitente. Essa presunção é tão forte que mesmo o Estado, quando confrontado com a possibilidade de dedução destes rendimentos, mesmo que seja uma dedução legal, impõe restrições à sua própria atuação. Especificamente, de acordo com o artigo 833, inciso IV do CPC, quaisquer recursos destinados ao sustento do devedor e de sua família não podem ser penhorados, a menos que sejam especificamente destinados ao pagamento de alimentos. Assim sendo, esse dispositivo destaca claramente a limitação que estamos discutindo, qual seja, mesmo na presença de uma dívida reconhecida e transitada em julgado, o Estado, no

exercício de sua autoridade judicial, está proibido de impedir o direito do trabalhador de receber o benefício integral de seu salário.

A prática de o empregador reter metade do salário de um trabalhador intermitente se ele não comparecer ao trabalho após aceitar uma oferta permite que o empregador exerça o controle em nível privado, sem levar em consideração a efetividade horizontal dos direitos fundamentais. O assunto em questão é questionável e apresenta um obstáculo à sua plena implementação. Neste cenário, vamos considerar a situação em que um funcionário concordou em trabalhar por uma semana, mas não apareceu. Como consequência, podem sofrer um abatimento no salário daquela semana inteira, acarretando prejuízos inimagináveis à sua própria existência, pois esse abatimento corresponde a 50% da remuneração que teria recebido.

Dessa forma, nos estágios iniciais da carreira, o trabalhador intermitente enfrenta um desafio notável: a ausência de vínculo empregatício estável. Isso não se deve apenas ao fato de a sua renda ficar abaixo do mínimo legalmente exigido para a sobrevivência (que, na verdade, já é insuficiente). Em vez disso, é porque esses contratos são incapazes de garantir um trabalho que ofereça liberdade e segurança genuínas, ou seja, um trabalho decente.

4.3 O contrato de trabalho intermitente e o gozo de férias remuneradas

De acordo com o § 6º do art. 452-A da CLT, é concedido aos empregados o tempo de férias proporcional, calculado com base no tempo de serviço. Diferentemente da regulamentação para empregados regulares CLT, em que o adicional de um terço é recebido até dois dias antes de sua utilização, os trabalhadores intermitentes são obrigados a pagar esse valor ao final de cada período de prestação de serviço. Essa discrepância de tratamento resulta em clara violação de princípios constitucionais já que, durante o período de férias, nenhum pagamento será feito.

De acordo com § 9º, do artigo 452-A da CLT, estabelece-se que o empregado tem direito a um mês de férias a cada doze meses de trabalho. Durante esse período de férias, o empregado não pode trabalhar para o mesmo empregador. Porém, é importante ressaltar que não haverá remuneração pelo período de férias, nem haverá pagamento de adicional de 1/3 quando da fruição.

O direito do trabalhador a férias remuneradas é considerado um direito essencial e inviolável. Isso fica evidente na Constituição Federal de 1988, que dispõe no artigo 7º, XVII, que não só as férias anuais devem ser remuneradas, mas também devem ser acompanhadas de um terço do salário normal. Adicionalmente, o artigo 129 da CLT reitera o direito do empregado ao gozo de férias sem prejuízo de sua remuneração.

No âmbito das normas globais, a Convenção nº 132 da OIT de 1970, que foi incorporada ao Direito Brasileiro pelo Decreto nº 3.197/1999, estabelece explicitamente que todos os trabalhadores, exceto os marítimos, têm direito a uma duração mínima de férias anuais remuneradas. Vale ressaltar que o tratado em questão não isenta quaisquer outros indivíduos, além dos marítimos, ilustrando a ênfase em garantir que os trabalhadores possam usufruir plenamente do período de descanso remunerado a que têm direito.

A CLT, até a Reforma Trabalhista, alinhou-se tanto com a Constituição Federal de 1988 quanto com a Convenção nº 132 da OIT. Dessa forma, ela garantiu aos trabalhadores o direito à remuneração das férias prevista no artigo 145º, juntamente com o subsídio previsto no artigo 143º. Esses pagamentos deviam ser efetuados até dois dias antes do início do período de férias. A intenção de remunerar as férias, acrescidas de um adicional de um terço, antes de seu início, foi garantir que os funcionários tivessem meios financeiros para desfrutar plenamente de seus descansos.

É imperativo reconhecer que o trabalho abrange tanto o esforço físico quanto o intelectual. Assim, a folga remunerada serve como uma oportunidade para o trabalhador repor as energias, praticar atividades extracurriculares, estreitar o relacionamento com familiares e amigos, participar de eventos culturais, praticar esportes e lazer, e desfrutar de todas essas atividades sem se preocupar com sua saúde. No entanto, para os trabalhadores intermitentes, as férias deixam de ser um período de descanso e passam a ser uma fonte de maior ansiedade. Isso se deve ao fato de não exercerem nenhuma atividade remunerada durante esse período, o que é claramente inconstitucional e heterodoxo.

Sobre o tema, Lenio Luiz Streck afirma que:

Finalmente, como um tópico ineficiente de abordagem, lembro a questão das férias, direito fundamental assegurado no inciso XVII do artigo 7º da

Constituição de 1988. Ali está previsto o direito ao “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal”. O § 9º do artigo 452-A da CLT prevê que “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”. Note-se como prepondera a perspectiva liberal-individualista nessas previsões. Não interessa aos austeros reformistas trabalhistas se o trabalhador terá ou não efetivo gozo das férias; afinal, ele que decida se vai ou não as gozar.

Essa questão das férias é mais uma flagrante inconstitucionalidade que afronta a máxima efetividade e a irrenunciabilidade dos direitos fundamentais. As férias não encerram direito meramente individual. Envolvem o descanso do trabalhador para recuperação de suas forças, para convívio familiar e social, para lazer, para turismo, para diminuição de acidentes e doenças ocupacionais, dentre outras abordagens transindividuais. E aqui vem à tona a total ausência de prognose legislativa e de uma vinculação do legislador à estratégia socioeconômica imposta pela Constituição de 1988¹⁷⁵.

Além disso, o período aquisitivo das férias do trabalhador intermitente torna-se imprevisível devido ao seu emprego não contínuo, pois é possível que ele ofereça seus serviços simultaneamente a vários empregadores.

A garantia constitucional e a Convenção 132 da OIT asseguram que os indivíduos tenham direito a férias anuais remuneradas que sejam, pelo menos, um terço a mais do que seu salário normal. No entanto, a Lei nº 13.467/2017 não alinha essa garantia quando se trata de trabalhadores intermitentes. Em vez disso, prevê que esses trabalhadores recebam férias proporcionais ao final de cada período de prestação de serviço, mas em ritmo diferente dos demais empregados da CLT. Essa discrepância fere a garantia constitucional de usufruir férias anuais remuneradas.

4.4 O contrato de trabalho intermitente e a Seguridade Social

É impossível separar o trabalho decente do envolvimento em uma atividade que garanta uma vida digna, não apenas durante o trabalho real, mas também durante os momentos em que o trabalhador requer assistência da rede de segurança social. Desde o advento do modelo intermitente, várias preocupações significativas foram levantadas sobre os desafios enfrentados pelos trabalhadores desse tipo de contrato no acesso ao sistema de proteção social.

O foco principal associado ao sistema intermitente gira em torno da questão da remuneração inadequada dos funcionários envolvidos. Isso se deve, principalmente,

¹⁷⁵ STRECK, 2017, *op. cit.*

aos salários consistentemente baixos que, normalmente, são fornecidos a esses trabalhadores.

Como exemplo, de acordo com o artigo 10, inciso II, “b” do ADCT da Constituição Brasileira de 1988, a legislação garante o bem-estar e a segurança da mulher durante o período de cinco meses após o parto, gozando de estabilidade decorrente da gravidez. É fundamental destacar que a norma constitucional que resguarda a estabilidade empregatícia da gestante visa a, prioritariamente, proteger o bem-estar da mãe e do filho. Isso se baseia no reconhecimento de preocupações de interesse público que vão além dos direitos individuais.

Além disso, a legislação visa a salvaguardar a gravidez, proporcionando à mãe a serenidade emocional essencial para melhor enfrentar os desafios inerentes que acompanham as fases iniciais da maternidade. A intenção dessa salvaguarda é beneficiar a coletividade, abrangendo o bem-estar tanto da mãe quanto do recém-nascido. O seu objetivo é prevenir quaisquer efeitos prejudiciais para a saúde e a unidade da família.

Com base nos estudos de Leandro Fernandez e Rodolfo Pamplona Filho, a introdução de uma modalidade contratual para mulheres grávidas, que carece de proteção ao trabalho, remuneração e regulamentação abrangente sobre licença-maternidade e auxílio-doença, resultou em caos e ambiguidade jurídica. Segundo os autores, a barreira inicial encontrada diz respeito ao período de inatividade. Nos casos de subsídio de doença e subsídio de maternidade, é da entidade empregadora a responsabilidade de efetuar o pagamento nos primeiros 15 dias anteriores à licença. Porém, se o empregado tirar 30 dias de licença e não trabalhar nenhum dia desse mês, quem assume a responsabilidade de pagar os primeiros 15 dias? Além disso, quem é responsável pelo pagamento do salário-maternidade?¹⁷⁶

Outro ponto de discórdia gira em torno da proposição de empregadores contatarem empregadas grávidas ou em tratamento médico, contornando a exigência de licença previdenciária. Na prática, tornou-se costume os empregadores não convidarem determinados funcionários. Como resultado, os indivíduos nestas circunstâncias permanecem sem trabalhar por mais de um ano e, conseqüentemente, não estão recebendo nenhuma forma de contraprestação.

¹⁷⁶ FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020, *op. cit.*, p. 175.

As ações da empresa resultam em um estado de descaso com seus funcionários, deixando-os com a sensação de abandono e atentando contra sua dignidade e responsabilidade social da empresa. Consequentemente, os funcionários ficam inseguros, pois o empregador tem autoridade para convocá-los à vontade, impactando em seus salários e na qualidade de vida geral.

É fundamental ressaltar que o escopo da proteção se estende para além da gestante, abrangendo o nascituro. Isso chama a atenção para a grande disparidade entre contratos de trabalho intermitentes e contratos de trabalho tradicionais, especificamente a ausência de remuneração durante os períodos de inatividade e o poder irrestrito das empresas de oferecer oportunidades de trabalho exclusivamente para trabalhadores intermitentes.

Uma questão que se coloca no que diz respeito à concessão de benefícios previdenciários aos indivíduos com contrato de trabalho intermitente é se o trabalhador consegue cumprir o mínimo exigido para um determinado mês, além de garantir o bem-estar próprio e de sua família. Isso levanta a questão de saber se os trabalhadores são capazes de obter ou manter a cobertura de seguro por meio da complementação de suas contribuições para a previdência social.

Se o pagamento da contribuição social não atender ao requisito da remuneração mínima e se o empregado não complementar o mínimo legal, a contribuição não será incluída no cálculo. Consequentemente, o indivíduo não será capaz de receber os benefícios oferecidos pela previdência social, incluindo auxílio-doença e aposentadoria.

Nos momentos mais cruciais de suas vidas, as funcionárias grávidas e aqueles que recebem tratamento médico exigem garantias e salvaguardas para garantir uma remuneração ininterrupta. Essa compensação é vital para a sobrevivência própria e de suas famílias.

Respeitada a situação em questão, a desobediência à convocação de funcionárias grávidas e os trabalhadores em gozo de atestado médico é uma forma de sujeitar os indivíduos com recursos financeiros limitados a um estado de angústia permanente, situação que facilmente se manterá por gerações.

A utilização de contratos de trabalho intermitentes leva a uma maior prevalência de indivíduos que se encontram em estado de incerteza quanto aos seus benefícios previdenciários. Esses indivíduos recebem quantias tão pequenas que ficam abaixo

do limite para pagamentos mínimos de seguridade social. Consequentemente, todo o sistema previdenciário brasileiro está em risco, o que, por sua vez, contribui para o empobrecimento da população.

Nesse sentido, uma das metas da OIT é ampliar o alcance da proteção previdenciária. O Decreto Legislativo nº 269, aprovado em 19 de setembro de 2008, pelo Congresso Nacional, ratificou a Convenção nº 102 que, por sua vez, obriga os Estados membros a garantirem diversos benefícios previdenciários. Esses benefícios incluem, entre outros, auxílio por incapacidade parcial ou permanente, seguro-desemprego, aposentadorias etc.

A análise anterior destaca o evidente embate entre o ordenamento jurídico brasileiro e a Convenção, provocado pela implementação da Lei nº 13.467/2017. Esse embate decorre da maior suscetibilidade do acesso intermitente dos trabalhadores aos benefícios previdenciários. Consequentemente, esse assunto requer atenção imediata do Poder Legislativo para instituir regulamentos que forneçam clareza e garantia para funcionários e empresas, garantindo um ambiente seguro.

4.5 O contrato de trabalho intermitente e a melhoria da condição social do trabalhador, valor social do trabalho e função social da propriedade

O caput do artigo 7º da Constituição Federal estabelece um princípio vital que objetiva promover a melhoria da condição social do trabalhador¹⁷⁷. Essa disposição não só serve de princípio orientador para a interpretação e implementação de disposições ambíguas do Direito do Trabalho a favor do trabalhador, como também impõe uma obrigação normativa ao legislador infraconstitucional. Essa obrigação impede o legislador de limitar injustificadamente os direitos trabalhistas fundamentais de maneira a piorar as condições sociais dos trabalhadores.

Ao considerar o significado central do artigo 7º da Constituição Federal, surgem certas normas que estão inerentemente entrelaçadas à sua interpretação. Essas normas incluem os princípios fundamentais da dignidade humana (art. 1º, inciso III), a importância social atribuída ao trabalho (artigo 1º, inciso IV), o reconhecimento do trabalho como um direito social fundamental (artigo 6º) e o reconhecimento da

¹⁷⁷ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social

valorização do trabalho humano como pedra angular da estrutura econômica (artigo 170, caput).

Ao transferir o ônus da atividade econômica para o trabalhador, o valor social do trabalho e o propósito comum da propriedade são comprometidos. Nessa modalidade contratual, o trabalhador, juntamente com o empregador, assume os riscos inerentes ao negócio. Isso significa que, se o trabalhador não for convocado para o trabalho, não receberá nenhuma indenização.

O artigo 1º da Constituição Federal¹⁷⁸ eleva a importância social do trabalho ao enfatizar o seu valor inerente. De acordo com o artigo 6º da Constituição Federal¹⁷⁹, o trabalho é reconhecido como um direito social fundamental. Isso reforça ainda mais a intenção do constituinte, conforme enfatizado no artigo 170¹⁸⁰, que consagra a ordem econômica e seus princípios, tendo como premissa a valorização e promoção da dignidade da pessoa humana. O objetivo do trabalho humano e da iniciativa individual é garantir uma vida digna para todos os indivíduos, alinhando-se aos princípios da justiça social.

Segundo Ivani Contini Bramante, uma grande questão no âmbito dos contratos de trabalho intermitente refere-se ao ato de transferir o ônus do risco comercial para o trabalhador intermitente. Esse trabalhador permanece ocioso, sem qualquer remuneração ou garantia, enquanto aguarda uma chamada para trabalhar exclusivamente para atender às necessidades da empresa¹⁸¹.

¹⁷⁸ Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

¹⁷⁹ 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.

¹⁸⁰ Art. 170. A ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

(...)

III função social da propriedade;

(...)

VII redução das desigualdades regionais e sociais;

¹⁸¹ BRAMANTE, 2017, *op. cit.*, p. 37.

De acordo com Patricia Maeda, quando o ônus do risco econômico é transferido para o empregado, isso prejudica o valor social atribuído ao trabalho e à função da propriedade¹⁸².

Há três aspectos fundamentais a serem considerados quando se discute a preservação da vida e do bem-estar dos trabalhadores. Em primeiro lugar, existe o conceito de salvaguardar a saúde e a segurança dos trabalhadores no local de trabalho por meio de vários mecanismos. Em segundo lugar, há a importância da segurança no trabalho, que proporciona ao trabalhador tranquilidade em relação à estabilidade do emprego. Por último, existe a noção de proteção social, que engloba o acesso às prestações sociais durante e após a relação de trabalho. Isso inclui situações como afastamento do trabalho no curso ou no término.

Com o objetivo de promover um ambiente de trabalho seguro, a Constituição Brasileira atribui grande importância à mitigação dos riscos inerentes ao trabalho. Esse compromisso está expresso em dois incisos específicos do Artigo 7º (incisos XXII e XXVIII).

Destaca-se a Convenção nº 155 da OIT¹⁸³ cuja finalidade é formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho. E, ainda, a Convenção nº 168¹⁸⁴, sublinhando a importância do trabalho e do emprego produtivo em toda a sociedade, em razão não só dos recursos que criam para a comunidade, mas também da renda que proporcionam aos trabalhadores, do papel social que lhes outorgam e do sentimento de satisfação pessoal que lhes infundem.

O conceito de trabalho decente alinha-se aos anseios estabelecidos no ordenamento jurídico brasileiro ao longo do século passado. Esse alinhamento é evidenciado tanto pelos princípios traçados pela Constituição de 1988 quanto pelo compromisso do país com os padrões internacionais. A noção de que a melhoria da

¹⁸² MAEDA, Patricia *apud* BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente**: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil. São Paulo: Dialética, 2022, p. 208.

¹⁸³ OIT. **Convenção n.º 155 — Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Aprovada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n.º 2, de 17 de março de 1992. Ratificada em: 18 maio 1992. Promulgada pelo Decreto n.º 1.254, de 29 de setembro de 1994, com vigência nacional a partir de 18 maio 1993. Geneva: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang-pt/index.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

¹⁸⁴ OIT. **Convenção n.º 168 — Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego**. Aprovada pelo Brasil por meio do Decreto n.º 2.682, de 22 de julho de 1998, com vigência nacional a partir de 24 de março de 1994. Geneva: OIT, 1988. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236246/lang-pt/index.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

condição social dos trabalhadores está intrinsecamente ligada à aplicação do conceito de trabalho decente na prática.

A relevância do cumprimento das normas de proteção ao trabalho previstas na Constituição e nos acordos internacionais, bem como a presença de órgãos reguladores que fiscalizem seu cumprimento, fica evidente ao se considerar essas questões. Essas medidas servem para conter a influência de uma forma de capitalismo explorador e sem limites, ao mesmo tempo em que garantem um nível fundamental de direitos trabalhistas que, por sua vez, contribuem para o progresso da sociedade.

4.6 O contrato de trabalho intermitente e os Tribunais Superiores

Sob uma análise prática da compatibilidade do contrato de trabalho intermitente com o trabalho decente, é de extrema importância verificar como o assunto está sendo tratado na jurisprudência atual dos Tribunais Superiores, especificamente no Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal.

Embora a concepção da jurisprudência como fonte formal do Direito do Trabalho tenha sido abalada pela Reforma Trabalhista introduzida pela Lei n. 13.467/2017, que incluiu o § 2º ao art. 8º da CLT, com previsão expressa de que “Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”, é importante entender a interpretação dos Tribunais Superiores acerca de determinado tema ainda controverso.

Em 1988, a Constituição Federal ampliou as atribuições da Justiça do Trabalho ao vincular a sua interpretação e a aplicação da lei ao paradigma do Estado Democrático de Direito, bem como ao valor social do trabalho e à justiça social. Consequentemente, a Justiça do Trabalho funciona como uma ferramenta poderosa para a concretização dos direitos fundamentais e da dignidade humana, também atuando como mediador na resolução de conflitos entre trabalho e capital.

O Tribunal Superior do Trabalho é uma instituição jurídica crucial na busca do direito ao trabalho digno. Isso se deve à sua responsabilidade de justificar decisões judiciais com base na Constituição de 1988 e de reformar decisões regionais que violem disposições constitucionais. O Tribunal Superior do Trabalho é capaz de

imprimir uma estrutura hermenêutica, ou interpretativa, que submete os contratos de trabalho e a legislação trabalhista, que fica abaixo dos padrões constitucionais, à lógica da Constituição.

O acórdão analisado do TST, sob relatoria do Ministro Ives Gandra Filho, processo TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097, reformou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que entendeu que o contrato de trabalho intermitente deve ser pactuado somente em caráter excepcional, diante a precarização dos direitos do trabalhador e para atender demanda intermitente em pequenas empresas.

O TST entendeu que a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região viola o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF, visto que o trabalho intermitente não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais, uma vez que

trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho¹⁸⁵

Conforme ementa a seguir:

I) AGRAVO DE INSTRUMENTO - RITO SUMARÍSSIMO - TRABALHO INTERMITENTE - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA - VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF. Tratando-se de matéria nova a relativa ao trabalho intermitente, reconhece-se a transcendência jurídica do recurso de revista, e constatando-se a recusa do Regional na aplicação da nova Lei 13.467/17 à modalidade intermitente de contratação, a hipótese é de reconhecimento de violação do art. 5º, II, da CF, em processo submetido ao rito sumaríssimo. Agravo de instrumento provido. II) RECURSO DE REVISTA - RITO SUMARÍSSIMO - TRABALHO INTERMITENTE - MATÉRIA NOVA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA - VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF - DESRESPEITO PATENTE À LEI 13.467/17, QUE INTRODUZIU OS ARTS. 443, § 3º, E 452-A NA CLT. 1. Constitui matéria nova no âmbito deste Tribunal, a ensejar o conhecimento de recurso de revista com base em sua transcendência jurídica (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), aquela concernente ao regramento do trabalho intermitente, introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Lei 13.467/17. 2. Discutida a matéria em recurso oriundo de processo submetido ao rito sumaríssimo, apenas por violação direta de dispositivo constitucional se pode conhecer do apelo, nos termos do § 9º do art. 896 da CLT. 3. É pacífica a jurisprudência do TST no sentido de que, excepcionalmente, pode-se conhecer de recurso de revista em rito sumaríssimo por violação ao princípio da legalidade

¹⁸⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). Recurso de Revista RR 10454-06.2018.5.03.0097. Agravo de instrumento, rito sumaríssimo, trabalho intermitente, transcendência jurídica, violação do art. 5º, II, da CF. Recorrente: Magazine Luiza S.A. Recorrido: Marcos Teixeira Olegário. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/742301480/recurso-de-revista-rr-104540620185030097>. Acesso em: 30 set. 2023.

insculpido no art. 5º, II, da CF, como forma de controle jurisdicional das decisões dos TRTs que deixarem flagrantemente de aplicar dispositivo legal que rege a matéria em debate (Precedentes de todas as Turmas, em variadas questões). 4. In casu, o 3º Regional reformou a sentença, que havia julgado improcedente a reclamatória, por entender que o trabalho intermitente "deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas" e que "não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa". 5. Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê. 6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-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" (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A). 7. Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica. 8. **Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de "bicos", sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho.** 9. **Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido.**

(TST - RR: 104540620185030097, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 07/08/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/08/2019)¹⁸⁶

A decisão do TST caminha para a legalidade do contrato de trabalho intermitente, contudo, ela não aponta dados estatísticos que fundamentem a disposição de que o trabalho intermitente cria novos postos de trabalho. Também, não entra no mérito da possível flexibilização e precariedade dos direitos fundamentais, nem da compatibilidade com o trabalho decente.

¹⁸⁶ BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista RR 10454-06.2018.5.03.0097. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/742301480/recurso-de-revista-rr-104540620185030097>. Acesso em: 30 set. 2023.

É certo que, após a implementação do contrato de trabalho intermitente, a sua validade e aderência ao Direito Constitucional foram questionadas. Muitos acadêmicos e autores levantaram preocupações relativas às disposições vagas e sem fundamento que regem este tipo de contrato, que comprometem os princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Quando confrontados com a potencial ilegalidade do contrato intermitente, houve esforços diretos para contestar a sua constitucionalidade. Três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI), a 5.826, 6.154 e 5.829, foram submetidas ao Supremo Tribunal Federal com o objetivo de invalidar o modelo de contrato intermitente.

A ADI 5826 foi ajuizada pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo (FENEPOSPETRO) em face da Lei 13.467/2017, que alterou o art. 443, caput e § 3º e art. 452-A, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Sustenta que

muito embora o contrato intermitente tenha sido introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17); sob o pretexto de ‘ampliar’ a contratação de trabalhadores em um período de crise que assola o país; na realidade propicia a precarização da relação de emprego, servindo inclusive de escusa para o pagamento de salários inferiores ao mínimo constitucionalmente assegurado e que não atendem às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, especialmente para moradia, alimentação, educação, saúde e lazer¹⁸⁷.

A ADI 5829 foi ajuizada sob os mesmos fundamentos pela Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas (FENATTEL); e a ADI 6154 foi apresentada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria (CNTI). As ações 6154 e 5829 foram consolidadas na ADI principal 5826, sob a relatoria do Ministro Edson Fachin.

Dentre os fundamentos principais para a inconstitucionalidade, as autoras das ações iniciam pontuando que a condição de trabalho estabelecida no contrato intermitente não só ofende o princípio da vedação ao retrocesso, mas também afronta diretamente o princípio da dignidade humana, estabelecido no art. 1º inciso III da Constituição Federal, pois a norma jurídica que o prevê coloca o trabalhador numa condição de mero objeto, como ferramenta, equipamento, maquinário, à disposição

¹⁸⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5826/DF. Requerente: FENEPOSPETRO e FENATTEL. Relator: Min. Edson Fachin, 11 de novembro de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 13 ago. 2023.

da atividade econômica empresarial. Ainda, aduzem que o rebaixamento de status civilizatório do trabalhador contraria, ao mesmo tempo, a vedação ao tratamento desumano disposto no art. 5º inciso III da CF e a finalidade constitucional do direito do trabalho à melhoria da condição social do trabalhador estabelecido no art. 7º caput da Carta Magna.

Além disso, as autoras alegam que o contrato viola a constituição ao permitir pagamento mensal inferior ao salário-mínimo, ao estabelecer que o trabalhador recolha pessoalmente a diferença das contribuições previdenciárias junto à Previdência Social e ao permitir ausência de prefixação de jornada. Isso porque a ausência de garantia de jornada e, por conseguinte, de salário, não garante a subsistência do trabalhador e de sua família com pagamento do salário-mínimo mensal constitucional em manifesta ofensa ao artigo 7º incisos IV e VII da CF, nem o acesso a direitos sociais como trabalho, moradia, alimentação, saúde e segurança, estabelecidos no artigo 6º caput da Carta Magna.

Além disso, ao transferir ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação de emprego, os riscos da atividade econômica, atenta também contra a valorização social do trabalho (artigo 1º, inciso IV da CF) e a função social da propriedade (artigo 5º, inciso XXIII da CF). Ainda, um outro argumento para a inconstitucionalidade é que há a extinção de direitos por via reflexa ao permitir o pagamento parcelado do décimo terceiro salário e férias acrescidas de 1/3, já que durante seu período de usufruto de descanso anual, o obreiro não receberá nenhum adicional remuneratório.

A Advocacia-Geral da União (AGU) apresentou a sua manifestação nos autos da ADI 5826, em dezembro de 2017, fundamentando que, mesmo no contrato intermitente, estão presentes os requisitos da relação de emprego, principalmente subordinação e alteridade. Afirma que a subordinação está presente, mas de forma descontínua, já que não há o chamado tempo à disposição; ou o empregado está trabalhando e será remunerado pelo tempo despendido ou está livre para firmar outros contratos de trabalho. Aduz que o fato de a jornada de trabalho ser descontínua também não descaracteriza a alteridade, pois o empregador permanece como único e exclusivo responsável pelos acertos e desacertos da atividade empresarial, sendo devida a remuneração proporcional quando o empregado for convocado ao trabalho, independentemente de a empresa auferir lucro ou não.

Acerca do salário proporcional, a AGU traz um comparativo com o trabalho em regime de tempo parcial, que é admitido no art. 58-A, § 1º da CLT. Fundamenta que, embora seja proporcional, o contrato intermitente garante todos os direitos: remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, repouso semanal remunerado e adicionais legais, questões previdenciárias. Elucida sobre esse contrato que:

Essa nova modalidade de contratação intenta a geração de novos empregos e o aumento da renda da população, reduzindo a informalidade e incrementando a segurança jurídica nas relações laborais. Indubitavelmente, a jornada intermitente apresenta-se como importante oportunidade de ingresso ou reingresso em postos de trabalho com jornada de trabalho convencional, tal qual ocorre com as vagas de emprego temporário, especialmente durante o período de festividades no final de ano.¹⁸⁸

Em junho de 2018, a Procuradoria-Geral da República (PGR) emitiu parecer, opinando pelo não conhecimento da ação e, no mérito, pela improcedência do pedido. Assim, apresentou o argumento de que a simples incorporação de modelo que difere da contratação tradicional e o fato de a prestação de serviços, no contrato intermitente, acontecer de forma descontínua não conduzem à automática conclusão de que a modalidade redundaria em fragilização das relações trabalhistas ou na diminuição da proteção social conferida aos trabalhadores. Reconhece, ainda, que a modalidade de trabalho intermitente pode significar novas oportunidades para todos os envolvidos na relação, sejam empregadores sejam empregados e, assim, fundamenta as suas razões:

A jornada mais flexível pode atender à expectativa de trabalhadores que almejam mais disponibilidade para o desenvolvimento de outros interesses. Tanto da perspectiva do empregador, quanto da dos trabalhadores, podem existir nuances que tornem o contrato intermitente melhor alternativa que a formalização de uma relação de trabalho nos padrões usuais.

Além disso, a figura laboral pode ser fator de elevação do padrão de proteção social aplicável àqueles que, anteriormente, encontravam-se na informalidade, executando seus serviços sem regular contrato de trabalho ou mediante prestações de serviço em caráter eventual. A nova forma de contratação pode representar termo médio entre a eventualidade do trabalho informal – que não oferece garantias mínimas ao trabalhador – e o habitual vínculo do emprego comum – que não tem a flexibilidade e a alternância que podem favorecer a formalização da relação de trabalho.

¹⁸⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal, 2022, *op. cit.*

[...] Contrariedade à Constituição verificar-se-ia, de fato, se não existisse proporcionalidade entre o salário mínimo previsto para a contratação usual e a remuneração estabelecida para o contrato intermitente.

De modo semelhante aos empregados da contratação típica, aos trabalhadores em regime de intermitência é garantida remuneração mínima à proporção dos serviços prestados. É dizer: uma vez assegurado o salário mínimo pelo tempo efetivamente trabalhado (por valor horário, diário ou mensal) proporcional ao que deveria ser pago na contratação regular, não há se falar em ofensa ao texto constitucional.

[...]Para o tempo de trabalho prestado, a remuneração deverá ser acrescida das verbas constitucionais garantidas na relação de emprego – tais como férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional e demais adicionais legais, garantindo-se, destarte, a fruição proporcional dos benefícios sociais que caracterizam o vínculo de emprego convencional.

Desse modo, evidencia-se inexistir óbice à implementação da jornada intermitente, desde que garantida a remuneração do trabalho prestado na mesma razão do salário mínimo previsto para a jornada regular.¹⁸⁹

O Congresso Nacional, representado pela Advocacia do Senado Federal, apresentou as informações de que a Lei nº 13.467/2017 foi concebida com o propósito de oferecer à sociedade novos modelos contratuais para reger a relação de trabalho entre pessoas e empresas, aprimorando as relações de trabalho no Brasil. A partir disso, afirma que:

O desenho normativo do contrato intermitente é voltado à melhoria das condições de acesso ao trabalho da população. Ele representa um instrumento para fomentar novas contratações e, conseqüentemente, para incluir mais pessoas em uma relação de emprego protegida pelo Estado. Afinal, não basta qualidade. A quantidade também é imprescindível.

Existe um mandamento de cunho positivo, ou seja, um dever de agir imposto ao legislador no sentido de atuar de modo a aumentar a oferta de vagas de emprego na sociedade, a fim de que possa incluir um número cada vez maior de trabalhadores no sistema protetivo estatal.

[...]

Ao permitir a prestação de serviços de forma descontínua, podendo alternar períodos em dia e hora, esse contrato não só atende a demandas específicas de determinadores setores (v.g bares, restaurantes, turismo), como também permite a incorporação no mercado de trabalho formal de milhões de trabalhadores, com efeitos sociais relevantíssimos na inclusão de pessoas no universo de uma relação de emprego protegido pelo Estado.

O novo modelo amolda-se perfeitamente para situações em que há volatilidade em frequência e volume de trabalho (horas). O empregador cujas atividades se caracterizarem comprovadamente pela descontinuidade de sua operação ou pela intensidade variável da utilização de mão de obra poderão

¹⁸⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal, 2022, *op. cit.*

contratar trabalhadores nessa modalidade de contratação, o que contribuirá não apenas para fomentar a atividade econômica, mas também para aumentar o nível de formalização do emprego no Brasil, com todos os ganhos sociais que disso advirão¹⁹⁰.

Iniciado o julgamento da ADI 5826 pelo Supremo Tribunal Federal, em 02 de agosto de 2020, o Ministro Relator Edson Fachin propôs pela inconstitucionalidade do contrato intermitente sob os seguintes fundamentos em seu voto:

Não obstante seja relevante a discussão doutrinária, importante que na seara jurisdicional seja assegurada a máxima efetividade das normas constitucionais protetivas dos direitos fundamentais sociais trabalhistas. Se realmente importam os sujeitos de direito, imprescindível é assegurar-lhes segurança jurídica substancial, ou seja, aquela que aproxima as condições normativas e as condições materiais de concretização da Constituição.

[...]O principal desafio do contrato de trabalho intermitente, na modalidade de contrato zero hora, é que, não obstante fique caracterizada a relação de emprego, formalmente registrada na Carteira de Trabalho, não há qualquer garantia de prestação de serviço, nem de auferição de remuneração ao final do mês. A criação de uma modalidade de contrato de trabalho, formal e por escrito, que não corresponda à uma real probabilidade de prestação de serviços e pagamento de salário, ao final de um determinado e previsível período, representa a ruptura com um sistema cujas características básicas e elementos constitutivos não mais subsistirão.

[...]Assim, a imprevisibilidade e a inconstância, naturalmente advindas dessa modalidade de contrato trabalhista, poderão ser elementos obstativos primários da concretização das normas constitucionais que reconhecem os direitos fundamentais sociais trabalhistas. Sem a garantia de que vai ser convocado à prestação do serviço, o trabalhador, apesar de formalmente contratado, continua sem as reais condições de gozar dos direitos fundamentais sociais que dependem da prestação de serviços e remuneração decorrente, sem os quais não há condições imprescindíveis para uma vida digna.

[...]A insegurança gerada em virtude da indefinição quanto ao tempo de trabalho e à expectativa de remuneração no contrato intermitente do tipo zero hora, que pode resultar em remuneração nula, impõe reflexões sobre as disparidades remuneratórias entre aqueles contratados pela modalidade padrão em relação aqueles contratados na modalidade intermitente, especialmente quando ambos os trabalhadores estiverem contratados para as mesmas tarefas e funções laborais.

[...]Assim, não tendo havido garantias por parte do legislador para proteger as situações em que a interferência em seu direito à jornada de trabalho seja desproporcionalmente atingido, é preciso reconhecer que a legislação limitou-se a insuficientemente amparar o trabalhador. Em casos tais, deve esta Corte, vislumbrando a omissão inconstitucional, determinar que a solução seja ajustada à proteção dos direitos fundamentais.

Por essa razão, ante a ausência de fixação de horas mínimas de trabalho e de rendimentos mínimos, ainda que estimados, é preciso reconhecer que a

¹⁹⁰ BRASIL. Supremo Tribunal Federal, 2022, *op. cit.*

figura do contrato intermitente, tal como disciplinado pela legislação, não protege suficientemente os direitos fundamentais sociais trabalhistas.

Diante do exposto, conheço parcialmente das presentes ações, e, na parte conhecida, julgo procedentes os pedidos das ações diretas de inconstitucionalidade 5826, 5829 e 6154 para declarar a inconstitucionalidade do artigo 443, caput, parte final, e §3º; artigo 452-A, §1º ao §9º, e artigo 611-A, VIII, parte final, todos da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017¹⁹¹.

A utilização do contrato intermitente levou à supressão ou à redução de numerosos direitos constitucionais fundamentais. O ministro Edson Fachin afirmou que, embora a criação de um contrato atípico seja uma possibilidade, ela deve garantir o atendimento aos requisitos do ordenamento jurídico. É imperativo que os indivíduos recebam o mínimo necessário para viver com dignidade e é crucial que o impulso para uma maior flexibilidade e precariedade nos direitos laborais não substitua ou contradiga os valores consagrados na Constituição.

O voto do ministro Fachin enfatizou que a Constituição Federal brasileira não proíbe o estabelecimento de contrato de trabalho intermitente. No entanto, é imperativo salvaguardar os direitos laborais fundamentais, tais como uma remuneração adequada que não deve ser inferior ao salário-mínimo, para que este tipo específico de emprego seja considerado válido. O ministro argumentou que o contrato intermitente, conforme definido na Lei n. 13.467/2017, é insuficiente para proteger direitos sociais trabalhistas essenciais. Isso se deve à ausência de previsão de número mínimo de horas de trabalho ou rendimento mínimo, ainda que estimado.

O relator afirmou que o estabelecimento de um tipo de contrato de trabalho que não tem potencial para prestação de serviços e remuneração ao final de um período de tempo previsível é uma violação do atual sistema constitucional de relações trabalhistas. Fachin enfatizou que, pela lei contestada, os direitos sociais essenciais, previstos nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal, incluindo férias remuneradas, 13º salário e auxílio-desemprego, ficarão suspensos enquanto durar a carteira assinada do trabalhador, ainda que eles não estejam realmente prestando serviços.

O relator afirmou que, devido à instabilidade e à imprevisibilidade deste tipo de acordo, a implementação de direitos laborais básicos pode ser um desafio, pois o trabalhador não consegue planejar a sua vida financeira, visto que não há obrigação de prestar trabalho de forma contínua. O ministro também observou que essa norma

¹⁹¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal, 2022, *op. cit.*

vai contra as garantias mínimas fundamentais do trabalhador e, portanto, viola o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Na sessão do dia 03 de dezembro de 2020, o ministro Nunes Marques, que foi o primeiro a votar na sessão, defende que o contrato de trabalho intermitente não prejudica os direitos fundamentais, não fragiliza as relações laborais, nem viola o princípio do retrocesso. Segundo ele, essa modalidade de contratação é constitucional, principalmente porque garante aos trabalhadores o pagamento de parcelas essenciais, como descanso semanal, contribuições previdenciárias, férias e o 13º salário. Além disso, determina que o salário por hora não pode ser inferior ao salário mínimo ou ao salário pago aos trabalhadores que desempenham a mesma função ao abrigo de um contrato de trabalho normal.

Segundo o ministro Nunes Marques, embora o contrato de trabalho convencional proporcione uma maior sensação de segurança, dado o seu horário e salário fixos, a abordagem alternativa oferece um maior grau de proteção social para os trabalhadores informais que trabalham sem qualquer acordo formal. Ele acredita que o novo método é benéfico para um determinado grupo de trabalhadores, pois permite a regularização do seu trabalho e garante que recebam direitos e prerrogativas adequados, permitindo-lhes, assim, serem reintegrados ao mercado de trabalho com mais flexibilidade.

O segundo ministro a votar, o ministro Alexandre de Moraes, argumenta que não há impedimento constitucional ao desvio dos métodos convencionais de contratação de trabalho, desde que respeitados os direitos sociais constitucionais. O ministro sustenta que, embora o legislador tenha introduzido um arranjo estrutural diferente dos modelos tradicionais, os direitos previstos nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal foram preservados. Como resultado, esses direitos foram equilibrados com a necessidade de uma nova abordagem ao emprego.

O ministro Alexandre de Moraes acredita que os regulamentos padrão mantêm a proteção essencial aos trabalhadores, estabelecendo diretrizes fundamentais que garantem a segurança jurídica e o potencial de supervisão pública, evitando qualquer forma de exploração. Ele argumenta que a nova forma de emprego é necessária devido à crescente flexibilidade dos regimes de trabalho na sociedade pós-industrial.

Nesta sessão, a Ministra Rosa Weber pediu vista antecipada. Ao retomar o julgamento em novembro de 2022, a ministra proferiu seu voto para julgar extintas as

ADIs 5826 e 5829, por ausência de legitimidade ativa, e conhecer parte da ADI 6154, e, no mérito, acompanhar, integralmente, o voto do relator Edson Fachin, julgando procedente o pedido de inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente. O julgamento foi novamente interrompido por um destaque do Ministro André Mendonça e, com isso, quando for pautado de novo, o processo deverá ser incluído na pauta de julgamento da sessão presencial.

Até o encerramento desta pesquisa, o julgamento da ADI 5826 encontra-se empatado, com apenas quatro votos. Paralelamente aos esforços para esclarecer as suas disposições, persistem discussões, há meia década, sobre a constitucionalidade deste método de contratação, marcando uma insegurança jurídica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora seja um quadro conclusivo, a presente pesquisa deixa muito mais expectativa ao leitor que propriamente conclusões certas e determinadas, visto que analisar um contrato totalmente novo na realidade brasileira não traz mais conclusões que prospecções, pois estuda-se o que deverá ser.

Além disso, não cabe, nesta dissertação, fazer o dever do STF e apontar radicalmente se o contrato de trabalho intermitente é constitucional ou não. O que nos coube, neste estudo, foi fazer apontamentos que vão de encontro com o conceito de trabalho decente e garantias constitucionais ao nosso ver.

Algumas premissas conclusivas se fazem presentes no atual trabalho:

- a) Os direitos fundamentais são os motores da igualdade e da justiça, fazendo com que o trabalhador deixe de ser uma simples mercadoria para a produção de riqueza econômica, e passe a ser um fim em si mesmo, um instrumento próprio de um ser humano com dignidade insuperável;
- b) Com o objetivo de equilibrar as forças entre capital e trabalho e promover políticas internacionais de desenvolvimento social por meio da aplicação de normas protetivas dos direitos trabalhistas, especialmente os direitos fundamentais dos trabalhador, surgiu a OIT.
- c) O trabalho decente foi reafirmado pela OIT como sendo um trabalho adequadamente remunerado, exercido em liberdade, equidade e segurança, devendo ser capaz de garantir vida digna. Quatro objetivos estratégicos sustentam o conceito: os direitos e princípios fundamentais do trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a melhoria da proteção social e o diálogo social;
- d) A integração de direitos humanos fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro, por meio de tratados e convenções internacionais, amplia o alcance do bloco constitucional quanto dos parâmetros de avaliação da conformidade do ordenamento jurídico com as normas internacionais. Essa ampliação de escopo serve para aprimorar o mecanismo do controle de convencionalidade no ordenamento jurídico para manutenção e efetivação dos direitos fundamentais.
- e) Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, oriunda da transformação do Projeto de Lei nº 6.787/2016, foi introduzida na CLT uma nova modalidade de contrato de

trabalho, conhecida como contrato de trabalho intermitente, sob as seguintes razões: necessidade de modernização, existência de legislação trabalhista ambígua e incompleta, inclusão social. Vale ressaltar que foram necessários apenas quatorze dias, desde a apresentação do relatório inicial, em 12 de abril de 2017, até a aprovação do projeto em plenário;

- f) De acordo com o artigo 443, § 3º da CLT, 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;
- g) De acordo com a Lei de Consolidação do Trabalho (CLT), a regulamentação dos contratos de trabalho intermitente estabelece que a remuneração do trabalhador será determinada com base nos períodos efetivos de serviço prestado, que se alternam com períodos de inatividade que podem variar de algumas horas a vários meses. Como resultado, embora haja a estipulação de que a hora do trabalho não poderá ser inferior à hora do salário-mínimo, não há garantia de que o trabalhador receberá o salário-mínimo vigente no país. Em última análise, o que realmente determina a preservação da dignidade do trabalhador é a remuneração final, que pode ou não atender adequadamente às necessidades do trabalhador e de sua família;
- h) Para garantir a verdadeira liberdade, a presença de uma oferta de emprego é absolutamente crucial. Porém, não é qualquer trabalho que pode garantir essa liberdade, mas sim um trabalho digno. O trabalho digno refere-se ao emprego que permite ao indivíduo o pleno exercício de seus direitos como cidadão, garantindo-lhe a liberdade de escolher o trabalho mais adequado para si;
- i) De acordo com o § 6º do art. 452-A da CLT, é concedido aos empregados o tempo de férias proporcional, calculado com base no tempo de serviço. Diferentemente da regulamentação para empregados regulares CLT, em que o adicional de um terço é recebido até dois dias antes de sua utilização, os trabalhadores intermitentes são obrigados a pagar esse valor ao final de cada período de prestação de serviço.

- j) É impossível separar o trabalho decente do envolvimento em uma atividade que garanta uma vida digna, não apenas durante o trabalho real, mas também durante os momentos em que o trabalhador requer assistência da rede de segurança social, a exemplo da licença maternidade, do afastamento dos trabalhadores doentes e do auxílio por incapacidade;
- k) Ao transferir o ônus da atividade econômica para o trabalhador, o valor social do trabalho e o propósito comum da propriedade são comprometidos. Nessa modalidade contratual, o trabalhador, juntamente com o empregador, assume os riscos inerentes ao negócio. Isso significa que, se o trabalhador não for convocado para o trabalho, não receberá nenhuma indenização;
- l) O TST, no processo TST-RR-10454-06.2018.5.03.0097, sob relatoria do Ministro Ives Gandra Filho, entendeu que o trabalho intermitente não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais, uma vez que

trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho.

- m) Três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADI), 5.826, 6.154 e 5.829, foram submetidas ao Supremo Tribunal Federal com o objetivo de invalidar o modelo de contrato intermitente;
- n) Dentre os fundamentos principais para a inconstitucionalidade, as autoras das ações iniciam pontuando que a condição de trabalho estabelecida no contrato intermitente não só ofende o princípio da vedação ao retrocesso, mas também afronta diretamente o princípio da dignidade humana, estabelecido no art. 1º inciso III da Constituição Federal, uma vez que a norma jurídica que o prevê coloca o trabalhador numa condição de mero objeto, como ferramenta, equipamento, maquinário, à disposição da atividade econômica empresarial. As autoras aduzem que o rebaixamento de status civilizatório do trabalhador contraria, ao mesmo tempo, a vedação ao tratamento desumano disposto no art. 5º inciso III da CF e a finalidade constitucional do direito do trabalho à melhoria da condição social do trabalhador estabelecido no art. 7º caput da Carta Magna. Além disso, alegam que o contrato viola a constituição ao permitir pagamento mensal inferior ao salário-mínimo, ao estabelecer que o trabalhador recolha pessoalmente a diferença das

contribuições previdenciárias junto à Previdência Social e ao permitir ausência de prefixação de jornada. Isso porque a ausência de garantia de jornada e, por conseguinte, de salário, não garante a subsistência do trabalhador e de sua família com pagamento do salário-mínimo mensal constitucional em manifesta ofensa ao artigo 7º incisos IV e VII da CF, nem o acesso a direitos sociais, como trabalho, moradia, alimentação, saúde, segurança, estabelecidos no artigo 6º caput da Carta Magna. Ao transferir ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação de emprego, os riscos da atividade econômica, atenta também contra a valorização social do trabalho (artigo 1º, inciso IV da CF) e a função social da propriedade (artigo 5º, inciso XXIII da CF). Um outro argumento para a inconstitucionalidade é que há a extinção de direitos por via reflexa ao permitir o pagamento parcelado do décimo terceiro salário e férias acrescidas de 1/3, já que durante seu período de usufruto de descanso anual, o obreiro não receberá nenhum adicional remuneratório.

Portanto, acima de tudo, o que se deseja é que o responsável pela contratação, independentemente de ser pelo modelo intermitente ou não, garanta ao candidato selecionado um trabalho decente, confiando-lhe um trabalho adequadamente remunerado, exercido de forma livre e segura, e que proporcione uma vida digna. Afinal, do outro lado do contrato de trabalho, sempre há um ser humano.

REFERÊNCIAS

- ABBOUD, Georges; SCAVUZZI, Maira Bianca, FERNANDES, Ricardo Yamin. Controle de convencionalidade e direitos fundamentais = Conventionality control and fundamental rights. **Revista de Processo**, [S. l.], v. 268, p. 568-584. Disponível em: https://www.academia.edu/33795570/Controle_de_convencionalidade_e_direitos_fundamentais. Acesso em: 3 maio 2023.
- ABRAMO, Laís. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil**: uma estratégia de ação baseada no diálogo social. Organização Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2015.
- ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra Editora, 2005.
- ALMEIDA, Renato Rua de. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, **Revista LTr**, [S. l.], v. 76, n. 6, jun. 2012.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Trabalho decente**: direito humano e fundamental. São Paulo: Editora Dialética, 2016.
- ALVES, Cleber Francisco. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**: o enfoque da doutrina social da igreja. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.
- AMADO, João Leal Carlos Conceição. Contrato de trabalho intermitente: uma aposta falhada em Portugal, um sucesso perverso no Brasil?. *In*: BARRETO, Daniel Arêa Leão; RAMOS, Rafael Teixeira; OLIVEIRA, Vanessa Batista. **Direito e processo do trabalho**: temas de acordo com a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2019. p. 22.
- AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Eficácia dos direitos fundamentais nas relações trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2007.
- AMORIN, Wilson Aparecido Costa de; SARSUR, Amyra Moyzês; FISCHER, André Luiz. Trabalho decente, ética e liberdade. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 44, n. 2, p. 427, out. 2010.
- ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976**. 5. ed. Coimbra: Editora Almedina, 2012.
- AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **O trabalho decente como um direito humano**. São Paulo: LTr, 2015.
- AZEVEDO, Antônio Junqueira de. Caracterização jurídica da dignidade da pessoa humana. **Revista Trimestral de Direito Civil**, Rio de Janeiro, v. 9, jan./mar, 2002.
- BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito constitucional contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo a uma outra modernidade. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011.

BETTI, Leonardo Aliaga. **Contrato de trabalho intermitente: análise à luz do conceito de trabalho decente no Brasil**. São Paulo: Dialética, 2022.

BITTENCOURT, Luiz Antônio da Silva. **O trabalho decente para a OIT e sua realização no Brasil**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1992.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2021.

BONAVIDES, Paulo. Os Direitos humanos e a democracia. In: SILVA, Reinaldo Pereira e (org.). **Direitos humanos como educação para a Justiça**. São Paulo: LTr, 1998.

BONAVIDES, Paulo. **Teoria constitucional da democracia participativa**. [S. l.]: Malheiros, 2001.

BRAMANTE, Ivani Contini. Contrato intermitente: “Ubertrabalho e Ultraflexiprecarização”. **Revista Científica Virtual da Escola Superior de Advocacia OAB-SP**. São Paulo, n. 25, Primavera, 2017. p. 9-42.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 3.785, de 2012**. Institui o contrato de trabalho. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2012]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node06uvdvfwo3wd91tafefvf9lglg3650516.node0?codteor=995725&filename=Avulso+-PL+3785/2012. Acesso em: 5 maio 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei n.º 6.787, de 2016**. Altera o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, [2016]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=12455D4D33F9A65323D00C0BE624813%202.proposicoesWebExterno1?codteor=1544128&filename=Avulso+-PL+6787/2016. Acesso em: 6 maio 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Ato Normativo 0008759-45.2021.2.00.0000. Ato normativo. Autoriza os tribunais a instituírem programas de residência jurídica. Ato aprovado. Relatora: Conselheira Flávia Pessoa. Julgamento: 14 de dezembro de 2021. Brasília, 14 dez. 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/InfojurisI2/Jurisprudencia.seam?jurisprudencialdJuris=53137&indiceListaJurisprudencia=0&tipoPesquisa=LUCENE&firstResult=6>. Acesso em: 2 agosto 2023.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Recomendação nº 123, de 7 de janeiro de 2022. Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Ministro Luiz Fux. Brasília, 7 jan. 2022. Disponível em:

<https://atos.cnj.jus.br/files/original1519352022011161dda007f35ef.pdf>. Acesso em: 3 ago. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 abr. 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 45, de 30 de dezembro de 2004**. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Brasília, DF: Câmara do Deputados, [2004]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm. Acesso em: 3 maio 2023.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Câmara dos Deputados. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 03 jun. 2023.

BRASIL. Governo Federal. Ministério da Economia. Instituto Nacional de Seguridade Social. **Portaria n. 450, de 3 de abril de 2020**. [Dispõe sobre as alterações constantes na Emenda Constitucional n.º 103, de 12 de novembro de 2019, e na Medida Provisória n.º 905, de 11 de novembro de 2019]. Diário Oficial da União. Brasília, 3 abr. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-450-de-3-de-abril-de-2020-251287830>. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. Governo Federal. Trabalho decente. **Ministério do Trabalho e Previdência**. Brasília, DF, 3 set. 2015. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/trabalhador/mais-acoes/trabalho-decente>. Acesso em: 15 abr. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano Nacional de Trabalho Decente: Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais**. Brasília: MTE, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/oit-no-brasil/WCMS_226249/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 maio 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5240/DF. Provimento conjunto 03/2015 do Tribunal de Justiça de São Paulo. Relator Ministro Luiz Fux, 20 de agosto de 2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 5826/DF. Requerente: FENEPOSPETRO e FENATTEL. Relator: Min. Edson Fachin, 11 de novembro de 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>. Acesso em: 13 agosto 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na 1480. Convenção n.º 158/OIT — Proteção do trabalhador contra a despedida arbitrária ou sem justa

causa. Relator: Min. Celso de Melo, 4 setembro de 1997. Publicado em: 18 maio. 2001.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade n.º 1480. Convenção n.º 158/OIT — Proteção do trabalhador contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Relator: Min. Celso de Melo, 4 setembro de 1997. Publicado em: 18 maio. 2001.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Voto Vogal do Ministro Gilmar Mendes. Recurso Extraordinário 466.343/SP. Prisão civil. Recorrente: Banco Bradesco S/A. Recorrido: Luciano Cardoso Santos. Relator: Min. Cezar Peluso, 13 de dezembro de 2008.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). Recurso de Revista RR 10454-06.2018.5.03.0097. Agravo de instrumento, rito sumaríssimo, trabalho intermitente, transcendência jurídica, violação do art. 5º, II, da CF. Recorrente: Magazine Luiza S.A. Recorrido: Marcos Teixeira Olegário. Relator: Ives Gandra Martins Filho.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (7. Turma). Recurso de Revista RR-1072-72.2011.5.02.0384. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. possibilidade. prevalência das normas constitucionais e supraleais sobre a CLT. Recorrente: Amsted Maxion Fundição e Equipamentos Ferroviários S.A. Recorrido: Ivanildo Bandeira. Relator: Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 24 de setembro de 2014.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho — trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Constituição dirigente e vinculação do legislador**: contributo para a compreensão das normas constitucionais programáticas. Coimbra: Coimbra Editora, 2001.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Editora Almedina, 2003.

CASTRO, Carlos Roberto Siqueira. Dignidade da pessoa humana: o princípio dos princípios constitucionais. *In*: GALDINO, Flávio; SARMENTO, Daniel (orgs.). **Direitos fundamentais**: estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. A Organização Internacional do Trabalho: 100 anos fazendo história. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 45, v. 207, p. 21-34, nov. 2019.

CEDENHO, Antônio Carlos. **Diretrizes constitucionais da assistência social**. São Paulo: Verbatim, 2012.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 12. ed. São Paulo, SP: SaraivaJur, 2019.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DALLARI, Sueli Gandolfi; NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **Direito Sanitário**. São Paulo: Editora Verbatim, 2010.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. v. 2. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n.º 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DIÁLOGO SOCIAL. *In*: **Organización Internacional del Trabajo**. Genebra: OIT, c1996-2017. Disponível em:

<https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm#:~:text=La%20definici%C3%B3n%20de%20di%C3%A1logo%20social,la%20pol%C3%ADtica%20econ%C3%B3mica%20y%20social>. Acesso em: 30 abr. 2023.

FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020. (Coleção Direito do Trabalho).

FERRAJOLI, Luigi. **Derechos y garantías**: la ley del más débil. 4. ed. Madrid: Editorial Trotta, 2004.

FERREIRA, Lauro Cesar Mazetto. **Seguridade social e direitos humanos**. São Paulo: LTr, 2007.

FUNDAMENTAL. *In*: DICIONÁRIO Michaelis on-line. São Paulo: Editora Melhoramentos. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/fundamental/>. Acesso em: 06 jan. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **CLT Comentada**. 3. ed. rev. aum. e atual. Rio de Janeiro: Método, 2018.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador**: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra. Orientadora: Aldacy Rachid Coutinho. 2006. 194f. Tese (Doutorado em Direito) — Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006.

GUERRA FILHO, Willis Santiago; CARNIO, Henrique Garbellini. Teoria processual da Constituição *In*: Enciclopédia jurídica da PUC-SP. São Paulo: PUC-SP. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/35/edicao-2/teoria-processual-da-constituicao>. Acesso em: 29 set. 2023.

GUERRA, Sidney. **Curso de Direitos Humanos**. 8. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

GUERRA, Sidney. **O Sistema Interamericano de Proteção dos Direitos Humanos e o Controle de Convencionalidade**. São Paulo: Atlas, 2013.

GUNTHER, Luiz Eduardo. O trabalho decente como paradigma da humanidade no século XXI. *In*: GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (orgs.). **Direito do trabalho e direito empresarial**: sob o enfoque dos direitos fundamentais. São Paulo: LTr, 2015.

HESSE, Konrad. A força normativa da Constituição. Tradução: Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre, RS: Sergio Antônio Fabris, 1991.

JOÃO, Paulo Sérgio. Trabalho intermitente: novo conceito de vínculo de emprego. **Consultor Jurídico**, São Paulo, ano 20, 22. set. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-set-22/reflexoes-trabalhistas-trabalho-intermitente-conceito-vinculo-emprego2/>. Acesso em: 29 set. 2023.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Lisboa: Edições 70, 2003.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de Direitos Humanos**. 3. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2014.

LE MOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **O dano existencial nas relações de trabalho intermitente**: reflexos na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2020.

MAC CRORIE, Benedita Ferreira da Silva. **A vinculação dos particulares aos direitos fundamentais**. São Paulo, SP: Almedina, 2005.

MAEDA, Patrícia. **A era dos Zero Direitos**: Trabalho Decente, Terceirização e Contrato Zero-hora. São Paulo: LTr, 2017.

MANSUETI, Hugo Roberto. La aplicación de las normas laborales a la luz de los objetivos estratégicos trazados por la OIT. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 35, n. 133, p. 301-321, jan./mar. 2009.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 7. ed. rev. aum. e atual. São Paulo: Atlas, 2017.

MARTINS, Adalberto; PINHEIRO, Felipe. O trabalho decente à luz do ordenamento jurídico brasileiro: desafios e viabilidade de efetivação fora da relação de emprego. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 212, ano. 46, n. 212, jul./ago. 2020. p. 19-38.

MARTINS, André Almeida. O trabalho intermitente como instrumento de flexibilização da relação laboral: o regime do Código de Trabalho de 2009. *In*: CONGRESSO INTERNACIONAL DE CIÊNCIAS JURÍDICO-EMPRESARIAIS, 1, 2012, Leiria. Instituto Politécnico de Leiria — Escola Superior de Tecnologia e Gestão. **Actas** [...]. Leiria, 2012. p. 66-97. Disponível em: <https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/770>. Acesso em: 30 set. 2023.

MARTINS, Flademir Jerônimo Belinati. **Dignidade da pessoa humana**: princípio constitucional fundamental. Curitiba: Juruá Editora, 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 38. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

MARX, Karl. **A questão jurídica**. 2. ed. São Paulo: Moraes, 1991.

MAZZUOLI. **O controle jurisdicional da convencionalidade das leis**. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Observatório do Mercado de Trabalho Nacional. Avanços na agenda nacional do trabalho decente. *In*: MTE; IPEA.

Mercado de Trabalho: Conjuntura e análise. Brasília: MTE, ano 15, ago.-2010. p. 29-36. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3976>. Acesso em: 15 abr. 2023.

MORAES, Alexandre de. **Direitos Humanos Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2021.

MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. **Estudos de Direito do trabalho**. v. 1. Coimbra: Almedina, 2016.

NUNES JÚNIOR, Vidal Serrano. **A cidadania social na Constituição de 1988**: estratégias de positivação e exigibilidade judicial dos direitos sociais. São Paulo: Editora Verbatim, 2009.

OIT. Conheça a OIT. Brasília, DF: OIT, [20--]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 15 abr. 2023.

OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**. Filadélfia: OIT, [1944]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang-pt/index.htm. Acesso em: 22 abr. 2023.

OIT. **Convenção n.º 95 — Proteção do salário**. Aprovada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n.º 24, de 29 de maio de 1956. Ratificada em: 25 abr. 1957. Promulgada pelo Decreto n.º 41.721, de 25 de junho de 1957, com vigência nacional a partir de 25 abril de 1958. Genebra: OIT, 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235184/lang-pt/index.htm. Acesso em: 08 jul. 2023.

OIT. **Convenção n.º 122 — Política do Emprego**. Aprovada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n.º 61, de 30 de novembro de 1966. Ratificada em: 24. mar.1969. Promulgada pelo Decreto n.º 66.499, de 27 de abril de 1970, com vigência nacional a partir de 24 de março de 1970. Genebra: OIT, 1965. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235572/lang-pt/index.htm. Acesso em: 21 jul. 2023.

OIT. **Convenção n.º 131 — Fixação de Salários Mínimos, Especialmente nos Países em Desenvolvimento**. Aprovada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n.º 110, de 30 de novembro de 1982. Ratificada em: 04 abr.1983. Promulgada pelo Decreto n.º 89.686, de 22 de maio de 1984, com vigência nacional a partir de 04 de maio de 1984. Genebra: OIT, 1970. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235860/lang-pt/index.htm. Acesso em: 08 jul. 2023.

OIT. **Convenção n.º 154 — Fomento à negociação coletiva.** Aprovada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 22, de 22 de maio de 1992. Ratificada em: 10 jul. 1992. Promulgado pelo Decreto n.º 1.256, de 29 de setembro de 1994. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 set. 2023.

OIT. **Convenção n.º 155 — Segurança e Saúde dos Trabalhadores.** Aprovada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo n.º 2, de 17 de março de 1992. Ratificada em: 18 maio 1992. Promulgada pelo Decreto n.º 1.254, de 29 de setembro de 1994, com vigência nacional a partir de 18 maio 1993. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

OIT. **Convenção n.º 168 — Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego.** Aprovada pelo Brasil por meio do Decreto n.º 2.682, de 22 de julho de 1998, com vigência nacional a partir de 24 de março de 1994. Genebra: OIT, 1988. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236246/lang--pt/index.htm. Acesso em: 29 jul. 2023.

OIT. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.** Genebra: OIT, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 26 mar. 2023.

OIT. Trabalho decente. **Organização Internacional do Trabalho.** Brasília: OIT, [20--]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 27 mar. 2023.

OIT. Trabalho digno. **Organização Internacional do Trabalho.** Lisboa: OIT, [201-]. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/publica%C3%A7%C3%B5es/WCMS_650867/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 ago. 2023.

OIT. Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (R205), 2017. **Organización Internacional del Trabajo.** [S. l.]: OIT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205. Acesso em: 30 mar. 2023.

PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. **Los derechos fundamentales**, 8 ed., Madrid: Tecnos, 2004.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o Direito Constitucional internacional.** 7. ed. rev. aum. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o Direito Constitucional Internacional.** São Paulo: Max Limonad, 1996. p. 83.

PIOVESAN, Flávia. Temas de direitos humanos. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 538.

PORTUGAL. Assembleia da República. **Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro**. Aprova a revisão do Código do Trabalho. Lisboa: Diário da República n. 30, série 1, 12 fev. 2009. p. 926-1029. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized>. Acesso em: 30 set. 2023.

RODGERS, Gerry. El trabajo decente como una meta para la economía global. **Boletín técnico interamericano de formación profesional**, Montevideo, n. 153, p. 9-28. Disponível em: <https://www.oitcinterfor.org/node/5746>. Acesso em: 24 fev. 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2022. Coleção Esquematizado.

ROMITA, Arion Sayão. **Dos direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 3. ed. rev. aum. e atual. São Paulo: LTr, 2009.

SAMPAIO, José Adércio Leite. **Direitos fundamentais**: retórica e historicidade. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8.ed. rev. aum. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro, RJ: Lumen Juris, 2006.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da Reforma Trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: AATSP; Porto Alegre: Editora Sensus, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT Comentada**. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**: análise da Lei 13.467/2017 — artigo por artigo. (livro eletrônico) 1. ed. em e-book baseada na 1. ed. impressa, ver., atual. e ampl. São Paulo:, Editora Revista dos Tribunais, 2017. *Ebook*, p. 48.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição**. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito constitucional positivo**. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2002.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **O princípio da dignidade da pessoa humana:** em busca do direito justo. São Paulo: Saraiva, 2010.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. O que é direito social? *In*: CORREIA, Marcus Orione Gonçalves (org.). **Curso de direito do trabalho:** teoria geral do direito do trabalho. v. 1. São Paulo: LTr, 2007.

SOUZA, Elden Borges. Uma análise do programa para o trabalho decente na Organização Internacional do Trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 84, n. 2, p. 149-150, abr./jun. 2018.

STRECK, Lenio Luiz. Reforma trabalhista: contrato intermitente é inconstitucional. *Consultor Jurídico*, São Paulo, ano 20, 4. dez. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-04/streck-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-inconstitucional/>. Acesso em: 4 jul. 2023.

SUPIOT, Alain. **O espírito da Filadélfia:** a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho.** São Paulo: LTr, 1983.

TRINDADE, Antônio Augusto Cançado. **A proteção internacional dos direitos humanos:** fundamentos jurídicos e instrumentos básicos. São Paulo: Saraiva, 1991.

VÁSQUEZ, Isabel Ramos. *Derecho internacional obrero. Origen y concepto.* **Iuslabor**, Barcelona, v. 3, p. 336-372, 2017.