

CONGRESSO DE DIREITOS HUMANOS

DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

VIVIANE COÊLHO DE SÉLLOS KNOERR

ANTONIO CONCEICAO PARANHOS FILHO

A532

Anais do Congresso de Direitos Humanos [Recurso eletrônico on-line] Congresso de Direitos Humanos: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – Campo Grande;

Coordenadores: Vladmir Oliveira da Silveira, Livia Gaigher Bósio Campello e Elisaide Trevisam – Campo Grande: Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-879-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Acesso à justiça e promoção dos direitos humanos e fundamentais.

1. Direitos humanos. 2. Desenvolvimento sustentável. 3. Acesso à justiça. I. Congresso de Direitos Humanos (1:2023 : Campo Grande, MS).

CDU: 34



CONGRESSO DE DIREITOS HUMANOS

DIREITOS HUMANOS E EMPRESAS

Apresentação

O Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul e o Observatório de direitos humanos, desenvolvimento sustentável e acesso à justiça realizou entre os dias 18 e 20 de outubro de 2023 o Congresso de Direitos Humanos, de forma híbrida e com o tema central “Acesso à justiça e promoção dos direitos humanos e fundamentais”, em parceria e apoio da Rede brasileira de pesquisa jurídica em direitos humanos (RBPJDH), do Instituto de Desenvolvimento Humano Global (IDHG), do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI), da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) e da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

O Congresso de Direitos Humanos, em sua primeira edição abrangeu todas as regiões do Brasil, além da submissão de trabalhos diretamente da Europa e América do Sul. Contou com a participação de docentes, graduandos, graduados, especializando, especialistas, mestrando, mestres, doutorando e doutores de diversas instituições apresentando suas pesquisas em grupos de trabalho, além de palestras e conferências, promovendo, assim, discussões e debates enriquecedores para a consolidação da pesquisa científica internacional e brasileira.

Contemplando áreas vinculadas aos direitos humanos, foram submetidos mais de 150 artigos científicos, dos quais 100 foram aprovados para apresentação. Esses trabalhos passaram por um processo de submissão e avaliação às cegas por pares. Eles foram distribuídos em 6 Grupos de Trabalho na modalidade online, abrangendo diversas áreas do direito. Além disso, mais de 100 acadêmicos se inscreveram como ouvintes para participar do evento.

Resultado de um esforço em conjunto, o evento promoveu contribuições científicas valiosas na área de Direitos Humanos entre os participantes do evento, palestrantes e docentes notáveis na comunidade acadêmica. As pesquisas apresentadas durante o Congresso demonstram a importância do debate e estudo das temáticas pertinentes à sociedade contemporânea.

É com grande satisfação que apresentamos os Anais que podem ser prontamente classificados como elementos de significativa importância no conjunto de publicações dos eventos científicos. Isso ocorre devido à sua capacidade de documentar conhecimentos que,

no futuro, servirão como referência para direcionar novas investigações, tanto a nível nacional quanto internacional, revelando avanços notáveis dos temas centrais que constituem o cerne dos estudos na área jurídica.

Desejamos uma excelente leitura.

Vladmir Oliveira da Silveira

Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul.

Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável

Elisaide Trevisam

Vice-Coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Vice-Coordenadora do Observatório de Direitos Humanos, Acesso à Justiça e Desenvolvimento Sustentável.

**CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: A PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO A PARTIR DA LEI 13.467/2017 SOB A ÓTICA DO CONCEITO DE
TRABALHO DECENTE DA OIT**

**INTERMITTENT LABOR CONTRACT: THE PRECARIOUSNESS OF
EMPLOYMENT UNDER LAW 13,467/2017 FROM THE PERSPECTIVE OF THE
ILO'S CONCEPT OF DECENT WORK**

**João Victor Maciel de Almeida Aquino
Jessica Oliveira Alves
Ynes Da Silva Félix**

Resumo

Em outubro de 2017, a Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, entrou em vigor no Brasil. Uma de suas principais inovações foi a introdução do contrato de trabalho intermitente, uma forma de contratação inédita no direito laboral do país. Dada a novidade e as lacunas na lei, busca-se avaliar os efeitos dessa modalidade, bem como suas implicações nos contratos individuais de trabalho, analisando-as à luz do conceito de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Para isso, utilizou-se o método de pesquisa dedutivo, baseado na análise de diversos materiais bibliográficos, incluindo normas e estudos técnicos.

Palavras-chave: Contrato de trabalho intermitente, Trabalho decente, Oit, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

In October 2017, Law 13,467/2017, known as labor reform, came into effect in Brazil. One of its main innovations was the introduction of the intermittent labor contract, a previously unseen form of employment in Brazilian labor law. Given its novelty and gaps in the law, efforts are made to assess the effects of this modality, as well as its implications on individual employment contracts, analyzing them in light of the International Labour Organization's (ILO) concept of decent work. To do so, a deductive research method was employed, based on the analysis of various bibliographic materials, including norms and technical studies.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Intermittent labor contract, Decent work, Ilo (international labour organization), Labor reform

INTRODUÇÃO

Em novembro de 2017, entrou em vigor em todo o território nacional a lei n. 13.467/2017, comumente conhecida como reforma trabalhista. Desde a sua propositura como projeto de lei, a reforma suscitou em uma série de debates, sejam eles a favor ou contra o seu objetivo de alterar diversos pontos da lei trabalhista. Para os seus autores e defensores o fim da reforma seria a modernização destas leis, mais especificamente daquilo contido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para que fosse possível dar maior autonomia ao trabalhador e retirar o elevado grau de intervenção que o Estado exerce sobre as relações de trabalho e emprego. Já segundo os críticos, a mudança implicaria na fragilização dos direitos garantidos pelas normas do Direito do Trabalho, uma vez que o trabalhador não possui poder suficiente para negociar diretamente com o seu empregador, portanto, tal reforma beneficiaria o empregador e resultaria na precarização da prestação laboral.

Além das alterações, a reforma inaugurou alguns institutos dentro das normas trabalhistas brasileiras. Dentre as diversas inovações e mudanças trazidas pelo instrumento legal está a inserção de uma modalidade singular de contratação de empregados, já existente em outros países, mas até então inédita no direito laboral brasileiro, trata-se do contrato de trabalho intermitente. Este contrato tem como característica a eventualidade do trabalho prestado, alternando períodos de trabalho com períodos de inatividade, sendo a remuneração paga pelo valor da hora ou do dia trabalhados.

Essa forma “atípica”, como se refere a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT), traz diversas inseguranças para o trabalhador, já que não proporciona estabilidade socioeconômica ou garantia de seguridade social. Em alguns casos, tais contratos são usados para elidir o pagamento de verbas e direitos trabalhistas, impedindo que muitos trabalhadores exerçam os seus direitos fundamentais que são garantidos pela Constituição Federal e pelos diversos tratados e convenções das quais o Brasil é signatário.

As Formas Atípicas de Trabalho, NSE (*Non-standart employment* na sigla em inglês), tem tido alta incidência dentro da economia mundial capitalista. Estas formas são mais usuais em determinados países, sendo relativamente antigas em alguns e, como no caso do Brasil, novas. É, no entanto, incontestável que nas últimas décadas, em especial após as sucessivas crises econômicas ocorridas a partir do ano de 2008, tem crescido o número de ocorrência de diferentes novas formas de trabalho ao redor do mundo.

Para o Direito do Trabalho em sede nacional e internacional o trabalho de caráter eventual não é benéfico nem a forma ideal de contratação. As formas eventuais de contratação até então eram exceções dentro da norma trabalhista. Por exemplo, antes da lei n.º 13.467/2017, os trabalhos eventuais previstos no ordenamento jurídico eram em suma os contratos temporários e os de experiência.

Sobre o trabalho decente, cabe destacar o que a OIT conceitua como trabalho decente aquele que é produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e capaz de garantir uma vida digna, sendo este conceito estabelecido como ponto de convergência dos quatro princípios estratégicos da organização, quais sejam: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) fortalecimento do diálogo social. A OIT em suas convenções, declarações e demais instrumentos normativos tem reiterado a importância do trabalho decente, devendo este guiar e inspirar os agentes internacionais, sejam eles os Estados, as Organizações Internacionais, as Empresas ou mesmo as próprias pessoas.

Nessa esteira por se tratar de novel instituto e por ter sido a lei n.º 13.467/2017 omissa em diversos pontos, busca-se identificar e avaliar alguns efeitos decorrentes do contrato de trabalho intermitente, bem como as consequências no contrato individual de trabalho, relacionando essa inovação com aquilo que é definido pela OIT como trabalho decente.

Para tanto, buscar-se-á, no primeiro item, discorrer sobre as formas atípicas de trabalho (NSE), destacando a atual conjuntura do trabalho intermitente como forma de contratação no mundo contemporâneo, analisando a sua utilização em países em que já é estabelecida identificando o os possíveis problemas que acarreta.

Ademais, será analisado mais profundamente aquilo que a OIT define como trabalho decente, analisando as convenções, declarações e demais normas internacionais, relacionando-as as NSE. Em se tratando do direito interno, busca-se analisar as medidas que buscam garantir o direito dos trabalhadores ao trabalho decente, destacando, dentre outras coisas, a importância do Plano Nacional de Trabalho Decente (PNTD).

Por fim, buscar-se-á analisar o modo como o contrato de trabalho intermitente foi inserido pela lei 13.467/2017, quais as suas características e as consequências para o contrato individual de trabalho.

Para o desenvolvimento do presente trabalho, a metodologia utilizada foi a de coleta e análise de material bibliográfico, tais como artigos científicos, revistas ou livros.

1. FORMAS ATÍPICAS DE TRABALHO (NSE)

É importante ressaltar que por sua natureza e características as relações de trabalho são dinâmicas e, portanto, estão em constante mudança. Os fatores tecnológicos, sociais, econômicos e políticos transformam e criam novas modalidades de relações de trabalho regularmente e, nas últimas décadas, a OIT tem cada vez mais dedicado atenção a essas mudanças ocorridas no campo das relações laborais.

Nas palavras de Guy Ryder (OIT, 2013. p. 7), Diretor-Geral da OIT:

The classic stereotype of a full-time permanent job, with fixed hours, and a defined-benefit pension on the completion of a largely predictable and secure career path with a single employer, however desirable it might appear, is an increasingly infrequent reality. [...] views are strongly divided about whether and how this matters for the attainment of decent work for all and, if so, what if anything should be done”.¹

A OIT, quando aduz a respeito de Formas Atípicas de Trabalho (NSE) engloba uma gama considerável de formas de contratação de trabalhadores, tais como o trabalho terceirizado, o trabalho eventual (já conhecidos dentro do direito laboral brasileiro) e o trabalho intermitente, enfoque deste trabalho.

As NSE, geralmente, possuem alta incidência nos países em desenvolvimento. A economia destes, por ser frágil e instável demanda de forma habitual tipos de contratação que propiciem mão de obra barata, com facilidade de contratação e dispensa. Estes tipos de contratação são marcados por uma relação de trabalho insegura e muitas vezes ambígua quanto aos direitos dos trabalhadores e aos deveres dos empregadores, visto que, em muitos países, carecem de legislação e quando estas existem, são cheias de lacunas que propiciam o desvirtuamento da forma contratual. No caso do trabalho intermitente, segundo dados da OIT são cerca de 40 países no mundo que possuem legislação regulamentar.

No mundo capitalista altamente competitivo e globalizado é comum que se encare o trabalho como simples ferramenta inserida dentro dos fatores de produção, quais sejam terra,

¹ “O clássico estereótipo de um trabalho em tempo integral, com horas fixas e um benefício de pensão ao fim de uma longa, previsível e segura carreira com um único empregador, por mais desejável que pareça, está se tornando uma realidade cada vez menos frequente. [...] As opiniões estão fortemente divididas a respeito se, e como, isso importa na concretização do trabalho decente para todos e o que cada um pode fazer”. (Tradução nossa)

trabalho e capital. A busca pela produção e maximização dos lucros coloca em situação de fragilidade a noção de que o trabalho é um instrumento de garantia dos direitos fundamentais da pessoa humana e reduz a prestação laboral a uma relação frágil. Ainda nesse sentido, cabe asseverar que grande parte das garantias relacionadas à seguridade social e segurança econômica dos trabalhadores estão intimamente ligadas a noção de um trabalho em tempo integral, legalmente protegido e regulamentado.

Em se tratando do conceito de trabalho intermitente, a OIT o caracteriza como uma espécie de trabalho que é executado de forma eventual, sem que se haja estabelecida uma quantidade de horas, dias ou semanas a serem laboradas. Embora a organização delimite linhas gerais, o conceito de trabalho intermitente tem características específicas a depender do país em que se desenvolva. Em alguns países africanos, por exemplo, o trabalho intermitente é expressamente definido como aquele no qual o trabalhador recebe por dia ou horas trabalhados. O *Employment Act of Kenya* expressamente define como trabalho intermitente aquele no qual o trabalhador recebe ao fim do dia de trabalho ou no qual a relação de trabalho não se estenda por período superior a 24 horas. Em outros casos, como na Libéria, existem ainda critérios que levam em consideração a natureza do trabalho prestado. No caso desse país africano, o trabalho intermitente só pode ser empreendido nos trabalhos exercidos por trabalhadores *unskilled*, não qualificados. (OIT, 2016, p. 45).

Assim como os outros NSE, o trabalho intermitente é empregado majoritariamente em países em desenvolvimento. No entanto, ao contrário das outras modalidades, o trabalho intermitente conta com uma alta taxa de ocorrência nos países desenvolvidos, principalmente aqueles em que o sistema jurídico adotado é da Common Law. Isso se deve ao fato de que estes sistemas são mais maleáveis quanto a mudanças e inovações. Na Austrália 24% dos trabalhadores são empregados de forma intermitente. Tal fato levou a Corte Federal da Austrália a, em 2010, estabelecer o que é o trabalho intermitente. Concluiu-se que este caracteriza-se por “*an employee who works only on demand by the employer [...] the essence of casualness is the absence of a firm advance commitment as to the duration of the employee’s employment or the days (or hours) the employee will work*”.²

Além da Austrália, o trabalho intermitente é altamente empregado no Canadá, na Nova Zelândia, na Irlanda e nos Estados Unidos. Este último tem durante anos, ao lado da China,

² “Um empregado que trabalha apenas conforme a demanda do empregador [...] a essência da eventualidade é a abstenção do estabelecimento de uma obrigação prévia como a duração do emprego ou os dias nos quais o empregado irá trabalhar”. *Williams v. MacMahon Mining Services Pty Ltd* [2010] FCA 1321.

figurado na mídia, seja em notícias ou produções documentais, em relação a má qualidade das condições de trabalho. Uma reportagem publicada, em 2016, pelo jornal espanhol El País³ revelou a dura realidade dos trabalhadores intermitentes norte-americanos empregados por grandes redes, como Walmart e McDonald's. Estes mesmo trabalhando não conseguiam garantir o seu mínimo existencial e precisavam recorrer a abrigos para sem-teto para poder dormir sob um teto. Ademais, cabe ressaltar a disparidade entre o salário mínimo do Brasil e o dos EUA. Em 2018, o salário mínimo federal por hora (USD 7,25) nos EUA é seis vezes maior que o brasileiro, chegando a nove vezes (USD 11,00) em estados como a Califórnia.

Dessa forma, nos países com alta renda *per capita* há uma perda de compreensão de que os trabalhos dessa forma são precários, na medida em que a renda advinda deles é suficiente para o consumo, mascarando a fragilidade existente do ponto de vista da seguridade social.

2. CONCEITO DE TRABALHO DECENTE

Em se tratando das NSE, grande parte das análises e estudos realizados pela OIT nas últimas décadas busca avaliar os seus efeitos, positivos ou negativos, para o desenvolvimento daquilo que é conceituado pela organização como trabalho decente. O conceito de trabalho decente foi firmado pela organização em 1999 e sintetiza a missão histórica da OIT, qual seja a de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo esta condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

O trabalho decente se desenvolve a partir de quatro pontos, que sintetizam a razão de ser e os objetivos precípuos da OIT, quais sejam: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) fortalecimento do diálogo social.

Ao incorporar este conceito em seu microssistema jurídico e ideológico, a OIT reafirmou os compromissos com a sociedade que estabeleceu em sua criação, no ano de 1919, reiterando os pontos constantes na sua Constituição, na Declaração de Filadélfia, bem como nos diversos outros instrumentos normativos de proteção emitidos pela organização.

³ Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2016/10/31/internacional/1477872430_055994.html

Quanto ao momento histórico, cabe ressaltar que na década de 90 do século XX, o planeta passava por diversas crises e modificações no *status quo* político, econômico e social. No Brasil, por exemplo, experimentávamos as primeiras experiências democráticas proporcionadas pela Constituição Federal de 1988.

O conceito de trabalho decente foi incorporado no Brasil nesse contexto de garantista, que buscava promover a aplicação em âmbito interno dos direitos e garantias fundamentais estabelecidos pelos instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos. Conforme explica PIOVESAN, (2010, p. 100):

No caso brasileiro, o processo de incorporação do Direito Internacional dos Direitos Humanos e de seus importantes instrumentos é consequência do processo de democratização, iniciado em 1985. O marco inicial do processo de incorporação de tratados internacionais de direitos humanos pelo Direito Brasileiro foi a ratificação, em 1989, da Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos Cruéis, Desumanos ou Degradantes. A partir desta ratificação, inúmeros outros importantes instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos foram também incorporados pelo Direito Brasileiro, sob a égide da Constituição Federal de 1988.

Em 2003 o Brasil deu o primeiro passo para a incorporação do conceito de trabalho decente em seu ordenamento jurídico. A OIT e o então presidente da república Luiz Inácio Lula da Silva assinaram a Agenda Nacional do Trabalho Decente, que passou a ter sua aplicação promovida a partir de 2006. Mais tarde, na mesma linha de ação, o governo brasileiro estabeleceu o Plano Nacional de Trabalho Decente (PNTD). (AMORIM, 2017, p. 22)

O PNTD ao definir o que é trabalho decente estabelece e internaliza o trabalho decente com a seguinte configuração (BRASIL, 2010. p. 111):

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 adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social.

A partir da sua conceituação pela OIT, o trabalho decente foi incorporado de forma ampla por diversas organizações, instituições e Estados. Promover o trabalho decente como instrumento garantidor da dignidade da pessoa humana tornou-se um objetivo imprescindível e cada vez mais urgente.

Em 2015, a Organização das Nações Unidas deu uma nova dimensão à aplicação do conceito de trabalho decente. Nesse ano, para dar continuidade aos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio, a ONU estabeleceu na Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável a Agenda 2030. Esta agenda foi como guia para as ações da comunidade internacional e dos governos nacionais na promoção da prosperidade comum e do bem-estar nos próximos 15 anos após sua adoção. São 17 os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas que se constroem sobre o legado dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio e pretendem, como objetivo, atingir pontos em que estes não lograram êxito.

O ODS de número 08, especificamente, trata do trabalho decente. Este ODS tem como objetivo “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. (ONU, 2015).

Definir a busca pelo trabalho decente, alinhado ao crescimento econômico sustentável é um passo importante na busca por equilibrar as relações de trabalho. A posição da ONU reitera o ponto que a OIT já vem defendendo há algumas décadas, precisamente, desde a Declaração de Filadélfia de 1944. Em relação ao contrato de trabalho intermitente, é importante que se avalie se a forma contratual contribui ou não para o alcance do equilíbrio entre empregado e empregador ou ainda se promove o desenvolvimento sustentável humana e economicamente.

3. TRABALHO INTERMITENTE E SUA INTRODUÇÃO PELA LEI 13.467/2017

A inauguração do trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro deu-se por meio da alteração feita no artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como pela criação do artigo 452-A. Os referidos institutos estão inseridos dentro do Título IV da Consolidação, denominado “Do Contrato Individual do Trabalho”, que regula o modo como se dará a consecução do contrato individual de trabalho. A alteração realizada no artigo 443 inseriu a possibilidade de se contratar a caráter intermitente e acresceu um parágrafo ao dispositivo que serviu para delinear melhor o que deveria ser interpretado como “intermitente”. Por sua vez, o artigo 452-A foi criado pelo legislador para estabelecer quais seriam os requisitos formais para a contratação, como se dará o seu cumprimento e para definir quais os direitos garantidos ao empregado intermitente.

O artigo 443 antes da CLT possuía a seguinte redação:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Após a reforma trabalhista o instituto passou a vigorar com as seguintes alterações:

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.

§ 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.

Já o artigo 452-A foi criado com os seguintes termos:

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.

Além desses artigos, cabe citar o artigo 611-A. Esse traz, entre outras coisas, a previsão de que em se tratando da relação de trabalho intermitente a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho tem prevalência sobre a lei.

Nos termos colocados pela Lei n.º 13.467/2017 o trabalho intermitente será aquele que é realizado com subordinação, de maneira intermitente, alternando entre períodos de prestação de serviços e inatividade, podendo ser determinado em horas, dias ou meses. O contrato de trabalho intermitente pode ser celebrado com trabalhadores de todas as categorias, exceto os aeronautas. Essa exceção foi adicionada ao dispositivo legal ainda durante a tramitação da reforma como projeto de lei. Os aeronautas possuem um dos sindicatos laborais mais fortes do Brasil e durante a discussão do projeto a entidade sindical pressionou os deputados e senadores para que os pilotos e comissários de bordo fossem excluídos da possibilidade de serem contratados como trabalhadores intermitentes.

Ademais, a reforma traz em seu artigo 452-A os requisitos formais do contrato e os direitos garantidos ao trabalhador intermitente. O legislador optou por estabelecer que o contrato deve ser celebrado por meio de um instrumento escrito, impedindo, portanto, a contratação de forma verbal ou tácita. Enquanto tramitava como projeto de lei, a reforma trabalhista foi duramente criticada por juristas da área trabalhista nesse sentido. O primeiro esboço do trabalho intermitente não possuía esse requisito e, portanto, não garantia nenhuma segurança jurídica aos empregados, já que o empregador poderia alegar que a contratação intermitente havia sido realizada de forma verbal ou tácita, frustrando o reconhecimento do

vínculo de emprego por meio de um contrato de trabalho indeterminado, o que diminuiria consideravelmente o valor das verbas trabalhistas devidas.

Além disso, no instrumento deve constar o valor da hora a ser pago. Para o pagamento o legislador entendeu por bem estabelecer como parâmetro o salário mínimo. O valor-hora não pode ser inferior ao valor que ganha um empregado contratado a prazo indeterminado, perfazendo, em 2023, a quantia de R\$ 5,92.

Uma característica interessante desta forma de contratação são os institutos da convocação e o aceite. A comunicação será o meio pelo qual o empregador fará saber ao empregado a necessidade da prestação de seu serviço. Segundo o § 1º do artigo 452-A, a comunicação deve ser feita com três dias corridos de antecedência, informando a duração da jornada para qual é convocado. Quanto a formalidades, a norma legal não estabelece requisito ou rito para que a comunicação seja feita, inferindo-se, portanto, a possibilidade de que este seja feito por qualquer meio (eletrônico, verbal, escrito e etc.).

Em se tratando do aceite, a CLT estabelece o prazo de um dia útil para que o empregado se manifeste a aceitação, sendo que o silêncio importa na recusa. Assim como no caso da comunicação, a norma não estabelece a forma como o aceite deve ser realizado. A aceitação do empregado obriga as partes e aquele, seja empregado ou empregador, que sem justo motivo não cumprir com o acordado pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa equivalente a cinquenta por cento da remuneração que seria devida pelo labor, podendo a parte, no mesmo prazo, compensar o descumprimento.

Ainda sobre o caráter de intermitência, o referido artigo traz duas pontuações essenciais para que se entenda o modo como o legislador elaborou a dinâmica de funcionamento deste tipo contratual. A primeira ressalva feita foi feita no § 3º aduz que “a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente”, ou seja, a opção por laborar é facultada ao empregado e a negativa não resulta em rescisão contratual, pois a subordinação se mantém. A segunda particularidade encontra-se na desconsideração do período de inatividade como tempo a disposição do empregado. Segundo o § 5º este tempo não dá ao empregado direito de remuneração e, portanto, não será contabilizado para fins previdenciários ou para formação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Após a aprovação da Reforma Trabalhista o presidente da república Michel Temer, como acordado com o Congresso Nacional, editou a Medida Provisória n.º 808 para corrigir e

elucidar alguns pontos da reforma trabalhista. A MP tinha como um dos seus méritos o melhor desenvolvimento do contrato de trabalho intermitente. Eram sete novos artigos (artigos 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G e 452-H) que aprimoravam diversos aspectos da forma contratual. No entanto, em abril de 2018, a MP perdeu sua eficácia por falta de observância do prazo de submissão para aprovação do Congresso Nacional, previsto no artigo 62 da Constituição Federal. Findada a eficácia do instituto, a disciplina do trabalho intermitente retrocedeu consideravelmente e o estado de insegurança e indeterminação retornou ao seu *status quo ante*.

Com a supressão das mudanças trazidas pela MP está sendo necessária a atuação de órgãos como o Ministério do Trabalho que, dentro de suas competências legais, tem editado portarias para regular a atuação dos servidores, em especial os auditores fiscais do trabalho, em relação ao trabalho intermitente. A portaria n.º 349 de 23 de maio de 2018, por exemplo, estabelece a forma como se dará o cálculo das verbas rescisórias e o modo como ocorrerá a descaracterização do contrato de trabalho intermitente.

3.1. Jornada de trabalho móvel e variável

Embora a regulamentação do trabalho intermitente só venha surgir a partir da Lei n.º 13.467/2017, a ideia de se estabelecer um contrato de trabalho, ao menos similar, ao intermitente não o é. Há alguns anos atrás teve grande repercussão no meio jurídico trabalhista a celeuma criada em torno da cláusula que algumas empresas franqueadas estavam inserindo nos contratos de trabalho. À época a jornada criada pelas referidas cláusulas ficou conhecida como jornada de trabalho móvel ou variável.

O trabalhador era contratado por meio de um contrato de trabalho por prazo indeterminado e embora estipulasse a jornada máxima de quarenta e quatro horas semanais, conforme o parâmetro legal, mas não definia qual seria a jornada que viria a ser laborada. Ficava a cargo do empregador definir a jornada e, conforme fosse a demanda, informar ao empregado seus horários. Como a cláusula definia apenas a jornada máxima o empregado poderia laborar nenhuma ou quarenta e quatro horas por semana e por não haver vedação da prática na legislação trabalhista recebia o salário referente apenas as horas trabalhadas. O Ministério do Trabalho, órgão responsável por fiscalizar as relações de trabalho, autuou diversas empresas, principalmente franquias de marcas milionárias, como o McDonald's e Outback.

Após diversas ações individuais ajuizadas por trabalhadores o tema chegou por meio de Recursos de Revista (RR) ao Tribunal Superior do Trabalho (TST), onde, após diversos julgados, restou consolidado o entendimento de que esta forma de contratação é ilegal.

O conceito de trabalho intermitente trazido pela reforma se assemelha, em partes, ao que era a jornada móvel ou variável. Em ambos o trabalhador é contratado, mas não necessariamente labora, pois sua jornada se altera entre períodos de trabalho e inatividade e a remuneração é feita com base nas horas trabalhadas. A diferença, no entanto, reside no tempo de inatividade. Enquanto na jornada móvel e variável o período de inatividade é considerado tempo à disposição do empregador, não podendo o trabalhador laborar em emprego diverso durante esse período, no contrato de trabalho intermitente este tempo não é entendido como à disposição. Ademais, durante esse período, pode o empregado intermitente exercer quantos empregos mais ele quiser.

Para os defensores do contrato de trabalho intermitente o fato de o período de inatividade não impedir que o empregado trabalhe para outros tomadores de serviço por si só já soluciona muitos dos defeitos do tipo contratual. No entanto, a questão transcende esse ponto, já que, ao considerarmos o trabalho intermitente, é necessário se avaliar diversos outros aspectos.

No tocante a jornada móvel e variável, o ministro Vieira de Mello Filho, em sede do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista de n.º 137000-70.2008.5.01.0014, aduz o seguinte:

De sorte que a fixação da jornada ainda que seja proporcional e inferior ao limite legal, deve atender às exigências de ambas as partes, com método fixo e não de forma aleatória, como fez a empresa, focada que estava tão somente na diminuição de seus custos operacionais, infringindo, inequivocamente, os princípios basilares de proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana, por sujeitar o empregado apenas e tão-somente ao livre arbítrio do empregador, sem a menor segurança quanto aos aspectos mínimos e formais da relação contratual, com execrável transferência dos riscos da atividade econômica para o empregado.

A respeito do principal beneficiário desse tipo de contrato o ministro explica que:

Dessume-se, portanto, desse contexto, que o benefício do referido regime de contratação dirigia-se única e exclusivamente ao empregador, sabedor de que contaria com o empregado pela jornada integral de oito horas diárias conforme lhe aprouvesse e, ainda, podendo estender as jornadas com a realização de sobrejornada com o pagamento de horas extraordinárias.

À época o TST julgou reiteradamente, em diversos recursos de revista, a ilegalidade de tais cláusulas na medida em que estas violavam, dentre outras coisas, o princípio da proteção. Trata-se de princípio basilar e, quiçá, razão de ser do Direito do Trabalho que existe, por meio

de seus diversos instrumentos, para proteger o hipossuficiente da relação de trabalho, o trabalhador. O ministro Vieira de Mello Filho ainda levanta a questão da violação da dignidade humana, pode-se ir além e estender o aspecto da violação ao trabalho decente, já que o conceito pressupõe a garantia da dignidade da pessoa humana em ambiente de trabalho. Se o entendimento consolidado foi o da ilegalidade, há que se duvidar dos motivos que suscitaram na sua inserção no texto da reforma. O que há de diferente agora?

3.2. Tentativa de regularização do trabalhador eventual.

Durante a tramitação do projeto de lei da reforma houve, em se tratando do trabalho intermitente, um lobby muito forte das entidades de representação patronal dos setores de hotelaria, bares, restaurantes e turismo. As empresas desses setores lidam com um ciclo de aumento e diminuição de demanda constante, influenciados principalmente pela sazonalidade.

Em determinados períodos do ano o setor do turismo e, consequentemente, o de bares e restaurantes, tem incremento considerável devido a fatores relacionados à estação do ano ou datas específicas. Por exemplo, durante as férias (compreendido o período entre dezembro e fevereiro) as pessoas costumam viajar mais do que no restante do ano e, por ser ponto alto do verão, muitos turistas optam por destinos litorâneos para usufruir das praias brasileiras. Um dos destinos mais procurados no nordeste são as praias do Ceará, em especial a praia de Canoa Quebrada. O número de empregados necessários para atender a demanda nesse período terá que ser maior do que no restante do ano e, portanto, as empresas terão que contratar mais trabalhadores. Contudo, ao final desse período a demanda cai consideravelmente e alguns trabalhadores precisam ser dispensados.

Todo esse processo de contratação e dispensa é dispendioso ao empregador que se vê obrigado a pagar as verbas rescisórias e demais multas resultantes da demissão sem justa causa do empregado. Para mitigar o problema o legislador criou a figura do trabalho temporário, instituído pela Lei n.º 6.019 de 03 de janeiro de 1974, que permite a contratação de empregados para suprir a demanda complementar de serviços. A criação dessa modalidade de contratação beneficia o empregador na medida em que diminui o valor das verbas rescisórias, já que, findo o contrato a termo, o empregador não precisará pagar alguns valores, como o aviso-prévio e a multa indenizatória de 40% sob o saldo do FGTS. Infelizmente não foi suficiente e para diminuir cada vez mais os gastos os empregadores utilizavam-se dos trabalhadores eventuais.

De acordo com o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, é empregado aquele que prestar serviços de natureza não eventual, logo, empregado é aquele que labora de forma contínua. São características do trabalho eventual: a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento. (DELGADO, 2017, p. 221).

Em regra, na ausência da eventualidade não fará jus o trabalhador ao vínculo empregatício e, por conseguinte, não terá direito ao recebimento das verbas comuns ao contrato de trabalho. Não obstante fosse esse o entendimento geral, alguns tribunais ao julgar reclamações trabalhistas, passaram a adotar a interpretação de que mesmo trabalhando aleatoriamente durante a semana, caso houvesse a prestação laboral de forma reiterada a um tomador de serviços, poderia ser caracterizada a eventualidade e, portanto, seria reconhecido o vínculo empregatício.

As entidades de representação patronal do setor de hotéis, bares, restaurante e turismo influenciaram a criação da modalidade contratual do trabalho intermitente, com a intenção de obstar o número de reclamações trabalhistas ajuizadas usando-se desse argumento. O contrato de trabalho intermitente, embora traga alguns benefícios ao trabalhador eventual acaba legalizando os bicos dentro do ordenamento jurídico brasileiro e, sob o falso dogma de facilitação, torna cada vez mais frágeis as relações de emprego e não proporciona ao empregado o trabalho decente. (AQUINO, 2018).

Em outros momentos da história do direito do trabalho no Brasil também foram feitas algumas mudanças, que assim como o contrato de trabalho intermitente, tinham como objetivo a busca pela regularização e a facilitação de contratação de determinados setores. Foi assim com o caso dos trabalhadores terceirizados, por exemplo. Hoje, sabe-se que os trabalhadores terceirizados podem ganhar até três vezes menos que os trabalhadores contratados e que estes estão mais sujeitos a acidentes de trabalho.

A regularização dos tipos de trabalho, principalmente os que guardam certo nível de precariedade é importante e deve demandar a ação dos legisladores para que o direito do trabalho cumpra sua função protetiva. Ocorre, no entanto, que o modo como essas ações tem

sido desenvolvidas se revela insuficiente ou, como no caso do trabalho intermitente, talvez um retrocesso.

3.3. Consequências da modalidade no contrato de trabalho individual

Diferente de outros NSE existentes no ordenamento jurídico justabalhista, como o trabalho terceirizado e o trabalho temporário, não possui lei individual que o regule. Seu arcabouço legal básico se resume a dois institutos, o artigo 443 e artigo 452-A. O legislador ao optar por ser “econômico” na hora de elaborar dispositivos deixou de abordar aspectos importantes a respeito da forma de contratação. Por exemplo, em relação à contribuição previdenciária não ficou claro qual seria o valor ou percentagem do recolhimento a ser descontado caso o trabalhador não chegue a trabalhar horas e dias suficientes para que o seu salário perfaça o valor do salário mínimo (R\$ 1.320,00).

Tendo em vista que o valor do salário mínimo é o menor valor pago ao segurado do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) que usufrua de algum benefício previdenciário, a contribuição mensal, que varia entre 8% e 11%, paga por todos os trabalhadores com a carteira assinada, deve ter como menor parâmetro para contribuição o salário mínimo. Portanto, a contribuição que garante a seguridade do trabalhador que ganhe um salário mínimo importa no valor de R\$ 105,60 (8% de R\$ 1.320). Caso o trabalhador intermitente não consiga atingir o valor mínimo, terá que complementar a quantia restante com seu próprio dinheiro. Apenas dessa maneira o mês laborado irá produzir efeitos para contagem de tempo para a aposentadoria ou carência para benefícios previdenciários. Por exemplo, um trabalhador que labore e receba ao final de um mês R\$ 660,00 terá que pagar R\$ 52,80 para complementar os 8% de contribuição, já que o valor percebido irá custear apenas metade da verba previdenciária. O recolhimento da contribuição previdenciária é um pressuposto para que o empregado possa, em caso de necessidade, usufruir dos benefícios previdenciários e, portanto, há uma carência para que o empregado possa requisitá-los. O auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, por exemplo, possuem carência de doze meses. O empregado intermitente, com tempo de contribuição menor que o exigido que vir a sofrer uma doença que o impeça de trabalhar não poderá ter acesso ao benefício, mesmo que esteja contratado pelo empregador há considerável período de tempo. Embora haja a dispensa da carência em se tratando de acidente de trabalho (o que inclui as doenças ocupacionais e doenças do trabalho), um sem número de trabalhadores que venham a desenvolver doença comum ou sofram um acidente comum não serão resguardados.

Além do problema relacionado ao recolhimento da verba previdenciária existem diversos outros, como o cálculo dos dias de férias proporcionais, o cálculo do recolhimento do FGTS e o cálculo do valor das verbas rescisórias. Esses diversos fatores, quando em conjunto, colocam o trabalhador em uma situação de precariedade e incerteza, fazendo com que muitos empregados optem por permanecerem irregulares para preservar o valor líquido que recebem, já que a proteção dada pelo contrato de trabalho intermitente não é proporcional aos possíveis descontos e “gastos”. Além disso, o elevado grau de complexidade abre espaço para eventuais fraudes de empregadores no momento do pagamento das verbas trabalhistas, sejam as hodiernas ou as rescisórias.

CONCLUSÃO

O Brasil dentro do cenário internacional é um exemplo de regulamentação das relações de trabalho, possuindo uma tradição protecionista consolidada, com uma série de mecanismos, governamentais e jurídicos, que buscam a proteção efetiva do trabalhador. O país foi um dos membros fundadores da Organização Internacional do Trabalho em 1919 e, desde então, sua tradição jurídica laboral tem se desenvolvido de modo a reconhecer, recepcionar e efetivar a normatização internacional trabalhista e, em se tratando do trabalho decente, não foi diferente. O Brasil elaborou uma série de planos e ações para garantir ao trabalhador um trabalho que seja produtivo, de qualidade, e que possa ser exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana.

Infelizmente, como qualquer outro país em desenvolvimento, o Brasil está sujeito a momentos em que o ciclo de crescimento se inverte, a recessão se instala e a crise econômica se inicia. Na última crise brasileira, iniciada em 2016, os setores mais poderosos da sociedade brasileira se movimentaram para tomar medidas que atenuassem os seus efeitos. Dentre os diversos problemas identificados como prejudiciais ao retorno do crescimento da economia estava o alto custo dos encargos trabalhistas, sejam aqueles devidos ao empregado ou ao Estado.

Nas últimas décadas, propostas de “facilitação” da contratação e dispensa de empregados, bem como as que visavam a flexibilização e “modernização” das normas trabalhistas surgiam e desapareciam habitualmente. O momento de crise, no entanto, foi a justificativa que faltava para que os defensores de reformas trabalhistas dessem fôlego a suas propostas com apoio inclusive de trabalhadores, que face ao alto nível de desemprego acreditavam na possibilidade de mudança que essas medidas proporcionariam. A reforma empreendida pela Lei n.º 13.467/2017 foi, junto com a aprovação da terceirização irrestrita,

elaborada dentro desse contexto. As mudanças trazidas pela reforma, destacando-se a inserção da modalidade do contrato de trabalho intermitente, foram significativas e importaram na diminuição da proteção ao trabalhador sob o falso pretexto de tornar relações de trabalho mais abertas à negociação individual e valorizar a autonomia das partes.

Em se tratando do trabalho intermitente, o principal problema relacionado a este tipo de contratação é a falta de segurança jurídica, social e econômica oferecidas ao trabalhador. O modo como o legislador elaborou a dinâmica do trabalho intermitente é apenas fruto de aparências, pois garante a assinatura da carteira de trabalho, entra para a conta de “empregos gerados” do governo e apenas a isso se limita. O jargão da justiça brasileira “ganha, mas não leva” pode ser aplicado sem ressalvas ao trabalho intermitente. O empregado ganha a assinatura da sua carteira, mas não “leva” os direitos e perde a possibilidade de recorrer à justiça para ter reconhecido o seu vínculo como empregado por prazo indeterminado. Há, portanto, que se contestar até que ponto essa modalidade é benéfica ao empregado e de que modo dificulta o alcance do trabalho decente.

O trabalho vai muito além da simples prestação laboral com intuito de perceber uma contraprestação em dinheiro. O trabalho possui uma função social e serve como ferramenta para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, para garantir a governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Partindo desse pressuposto, de que forma um trabalhador em um contrato como o de trabalho intermitente poderá usar seu labor para alcançar esses objetivos?

Conforme reconhece a OIT, as formas atípicas de trabalho (NSE) são um problema inevitável e cada vez mais presente no mundo contemporâneo. Contudo, quando usadas de forma responsável, aliadas a um desenvolvimento legal claro e garantidos de direitos pode ser benéfica para os trabalhadores. Em alguns países as NSE têm servido como alternativa para jovens que estão em busca de um primeiro emprego e idosos que procuram se reinserir no mercado de trabalho.

No caso brasileiro, o legislador não soube ou simplesmente não quis desenvolver o trabalho intermitente a ponto de torna-lo viável e alinhando com o sistema nacional e internacional de proteção do trabalho. O único beneficiado no trabalho intermitente é o empregador que não precisa arcar com o custo da prestação laboral, pois todo ônus foi transmitindo ao trabalhador. A situação de hipossuficiência da maioria dos trabalhadores não

permite que essa redistribuição do ônus da relação laboral recaia sobre ele sem causar nenhum prejuízo.

Os direitos humanos, principalmente aqueles garantidores da dignidade da pessoa humana, não podem ser encarados desde o ponto de vista restritivo. Usar a crise como fundamento para sua limitação é no mínimo desonesto, abre espaço para outras medidas igualmente prejudiciais ao trabalhador e coloca o Brasil um passo atrás na busca pela efetivação do trabalho decente.

REFERÊNCIAS

AUSTRÁLIA. Federal Court of Australia. **Williams v. MacMahon Mining Services Pty Ltd**, 30 de novembro de 2010. Disponível em: <https://jade.io/article/203756>. Acesso em: 10 jun. 2023.

AMORIM, Antônio Leonard; FÉLIX, Ynes da Silva. Trabalho decente e trabalho digno – normas internacionais que vedam o retrocesso do direito do trabalho. **Revista Brasileira de Direito Internacional**, vol. 3, n.º 1. Florianópolis, 2017, p. 21-35. Disponível em: <http://indexlaw.org/index.php/direitointernacional/article/view/2153>. Acesso em 28 jun. 2023.

AQUINO, João Victor. Contrato de trabalho intermitente sob a ótica do trabalho decente. **Jornal do 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

BRASIL. Lei n.º 13.467/2017 de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de maio de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, D.F., 14 de julho de 2017. Seção 1, p. 1.

BRASIL. Medida Provisória n.º 808 de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, D.F., 14 de novembro de 2017. Edição extra, seção 1, p. 1.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

MARS, Amanda. Quando trabalhar no McDonald's e no Walmart não te garante um teto. **El País**, Washington, 01 de novembro de 2016. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2016/10/31/internacional/1477872430_055994.html. Acesso em: 28 ago. 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Portaria n.º 349 de 23 de maio de 2018. Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, D.F., 24 de maio de 2018. Seção 1, p. 92.

OIT. **Non-standart forms of employment.** Genebra, 2015. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_336934.pdf. Acesso em: 16 ago. 2023.

OIT. **Non-Standard Employment Around The World: Understanding Challenges, Shaping Prospects.** Genebra, 2016. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534326.pdf. Acesso em: 28 ago. 2023

QUÊNIA. Employment Act, 22 de outubro de 2007. **Kenya Gazette Supplement** n.º 107, 22 de outubro de 2017, p. 357-436. Disponível em: http://www.kenyalaw.org/kl/fileadmin/pdfdownloads/Acts/EmploymentAct_Cap226No11of2007_01.pdf. Acesso em: 28 ago. 2023.

SILVEIRA, Vladmir Oliveira; NASPOLINI SANCHES, Samyra. H D. F. Direitos Humanos, empresa e desenvolvimento sustentável. **Revista Direito e Desenvolvimento**, v. 6, p. 145-156, 2015. Disponível em: <https://periodicos.unipe.br/index.php/direitoedesenvolvimento/article/view/293/275>. Acesso em: 13 ago. 2023.