XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS I

CARLA CRISTINA ALVES TORQUATO CAVALCANTI

EDNA RAQUEL RODRIGUES SANTOS HOGEMANN

ANDRE STUDART LEITAO

Copyright © 2023 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597

Direitos sociais e políticas públicas I [Recurso eletrônico on-line] Organização CONPEDI

Coordenadores: Andre Studart Leitao; Carla Cristina Alves Torquato Cavalcanti; Edna Raquel Rodrigues Santos Hogemann. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-887-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos sociais. 3. Políticas públicas. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS I

Apresentação

Apresentação

O XXX Encontro Nacional do CONPEDI – FORTALEZA/CE, realizado em parceria com o Centro Universitário Christus, apresentou como temática central "ACESSO À JUSTIÇA, SOLUÇÃO DE LITÍGIOS E DESENVOLVIMENTO". Esse tema suscitou intensos debates desde a abertura do evento e desdobramentos ao decorrer da apresentação dos trabalhos e da realização das plenárias. Particularmente, a questão da desigualdade social e a necessidade de efetividade de políticas públicas vocacionada para sua superação mereceu destaque no Grupo de Trabalho "Direitos Sociais e Políticas Públicas I", na medida em que inequivocamente são os direitos sociais aqueles que mais se acercam do princípio da dignidade da pessoa humana e da plenitude da cidadania, na medida em que propendem a redução das desigualdades entre as pessoas, que podem proporcionar os indivíduos as mais completas e dignas condições de vida.

Sob a coordenação das Profa. Pós-Dra. Edna Raquel Hogemann, da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), da Profa. Dra. Carla Cristina Alves Torquato Cavalcanti, da Universidade do Estado do Amazonas e do Prof. Dr. André Studart Leitão, do Centro Universitário Christus, o GT "Direitos Sociais e Políticas Públicas I" atingiu o objetivo de fornecer sua contribuição, com exposições orais e debates que se caracterizaram tanto pela atualidade quanto pela profundidade das temáticas abordadas pelos expositores.

Eis os trabalhos apresentados:

1. A BUSCA PELA DEMOCRACIA NA IMPLANTAÇÃO DA CASA DA MULHER BRASILEIRA EM FORTALEZA

2. A POLÍTICA NACIONAL DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM AUTISMO E A ATUAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO CEARENSE EM FACE DA GARANTIA DO DIREITO À EDUCAÇÃO

3. A PROIBIÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL NO FINANCIAMENTO DO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO NO BRASIL

4. A PROMOÇÃO DOS ESTUDOS CONSTITUCIONAIS À PARTIR DA CARTA DA ONU: UMA DEFESA AOS DIREITOS POLÍTICOS

5. A SUSTENTABILIDADE COMO DIRETRIZ DA POLÍTICA NACIONAL DE MOBILIDADE URBANA: O DESAFIO REGULATÓRIO DO PLANO MOBILIDADE URBANA NO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO

6. ANÁLISE DE IMPACTO REGULATÓRIO E SANDBOX REGULATÓRIO: INSTRUMENTOS DE REGULAÇÃO DE INOVAÇÕES FINANCEIRAS NA CONSTRUÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS NA PERSPECTIVA DOS CONCEITOS DE CAMPO E HABITUS DE PIERRE BOURDIEU

7. ASPECTOS DA IMPLEMENTAÇÃO DO PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTAÇÃO ESCOLAR E AS TRADICIONALIDADES DA ALIMENTAÇÃO NO MUNICÍPIO DE SANTARÉM

8. DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PROMOVIDAS PELO ESTADO: SUBSÍDIOS PARA A EFETIVAÇÃO DO DIREITO À SAÚDE E CONSEQUENTE EXERCÍCIO DA CIDADANIA

9. ESCOLAS DE ENSINO TÉCNICO DO ESTADO DO PARÁ: UMA ANÁLISE DA CONTRIBUIÇÃO DO ENSINO PROFISSIONALIZANTE PARA O MERCADO DE TRABALHO PARAENSE.

10. O CADASTRO AMBIENTAL RURAL (CAR) DIANTE DA PROTEÇÃO E DEFESA DAS REAIS E EFETIVAS POLITICAS PUBLICAS.

11. O DIREITO NEGOCIAL CONTEMPORÂNEO E A FUNÇÃO SOCIAL REGISTRAL

12. O DIREITO SOCIAL À EDUCAÇÃO NO ENSINO PÚBLICO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA QUE NECESSITAM DE CUIDADOR.

13. OS CASOS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA MULHERES NA PANDEMIA DA COVID-19

14. POLÍTICAS PÚBLICAS FISCOAMBIENTAIS: A NECESSÁRIA REVISÃO DO ICMS-ECOLÓGICO

15. PROCESSO ESTRUTURAL COMO MEIO DE LEGITIMAÇÃO DA INTERVENÇÃO JUDICIAL EM POLÍTICAS PÚBLICAS: UMA ANÁLISE DA DECISÃO NO RE 684612 /RJ

16. QUILOMBOLAS NA ESTRADA: ESTUDO DOS FATORES DETERMINANTES DA MIGRAÇÃO DE JOVENS QUILOMBOLAS EM BUSCA DE TRABALHO.

17. UM MARCO SIGNIFICATIVO NA IMPLEMENTAÇÃO EFETIVA DA POLÍTICA PÚBLICA DE PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS: A PRIMEIRA MULTA APLICADA PELA AUTORIDADE NACIONAL DE PROTEÇÃO DE DADOS

18. UMA ANÁLISE DA CONVENCIONALIDADE DO CONTRATO INTERMITENTE SOB A ÓTICA DO TRABALHO DECENTE

UMA ANÁLISE DA CONVENCIONALIDADE DO CONTRATO INTERMITENTE SOB A ÓTICA DO TRABALHO DECENTE

AN ANALYSIS OF THE CONVENTIONALITY OF THE INTERMITTENT CONTRACT FROM THE PERSPECTIVE OF DECENT WORK

Vanessa Rocha Ferreira [1]
João Gabriel Macêdo Morais [2]

Resumo

Neste artigo, apresenta-se o contexto acerca do direito internacional do trabalho para que seja realizada uma análise da convencionalidade de leis trabalhistas nacionais em observância aos que estabelecem os tratados, convenções e demais documentos internacionais. Para tanto, estuda-se o viés do direito internacional e da jurisprudência que criaram a convencionalidade, uma vez que o principal objetivo desse ramo do direito é a humanização em suas relações diplomáticas. O objetivo central é analisar o contrato de trabalho intermitente, introduzido no ordenamento jurídico brasileiro com a reforma trabalhista, especificamente no que se refere a uma remuneração justa, a fim de que o trabalho decente possa ser observado. Por fim, observa-se que o Estado brasileiro se valeu de uma estratégia neoliberal na elaboração da reforma trabalhista, sem observar de forma adequada, os preceitos internacionais de convencionalidade. Com isso, os trabalhadores foram prejudicados, pois, o trabalho intermitente não consegue assegurar uma remuneração justa ao empregado, violando a ideia de trabalho decente. Trata-se de pesquisa bibliográfica básica, que utiliza o método descritivo, com análise qualitativa.

Palavras-chave: Trabalho decente, Trabalho intermitente, Convencionalidade, Justa remuneração, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

In this article, the context of international labor law is presented so that an analysis of the conventionality of national labor laws can be carried out in compliance with those established by treaties, conventions and other international documents. To this end, the bias of international law and jurisprudence that created conventionality is studied, since the main objective of this branch of law is the humanization of its diplomatic relations. The central objective is to analyze the intermittent employment contract, introduced into the Brazilian legal system with the labor reform, specifically with regard to fair remuneration, so that decent work can be observed. Finally, it is observed that the Brazilian State used a neoliberal

[1] Doutora em Direitos Humanos (USALEspanha). Professora da Graduação e Mestrado do Curso de Direito (CESUPA). Coordenadora do Grupo de Pesquisa em Trabalho Decente (CESUPA-CNPq). Auditora do TCE /PA.

[2] Mestrando em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional, Pós-Graduando em Direito Processual /Material do Trabalho pelo PPGD/CESUPA. Bolsista CAPES. Secretário do Grupo de Pesquisa Trabalho Decente (CNPq/CESUPA). Contador. Advogado.

strategy in the elaboration of labor reform, without adequately observing international precepts of conventionality. As a result, workers were harmed, as intermittent work cannot ensure fair remuneration for employees, violating the idea of decent work. This is a basic bibliographical research, which uses the descriptive method, with qualitative analysis.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Decent work, Intermittent work, Conventionality, Fair remuneration, Labor reform

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo objetiva analisar a convencionalidade da legislação trabalhista brasileira no que se refere a contribuição dos documentos internacionais para a efetivação do trabalho decente do trabalhador intermitente no que se refere a uma justa remuneração.

Um dos principais fundamentos para o surgimento do direito internacional é a dignidade do indivíduo. Desde os primórdios, governantes buscam a expansão do seu poder, bem como, colonizar novos territórios para auferir mais riquezas. Nesse contexto, a igreja católica tinha expressiva relevância, uma vez que ditava as formas de colonização em vistas de que a fé fosse difundida em outras localidades.

Com o passar do tempo, percebeu-se a necessidade de criar um direito das gentes, momento em que a humanização do direito internacional ficou latente, principalmente pelo contexto entre guerras. Dessa maneira, a criação de organismos internacionais buscava consolidar uma ideia básica de como as relações entre as pessoas e Estados deveriam acontecer, tendo sua base na dignidade da pessoa humana.

A partir de então, diversos organismos e documentos internacionais passaram a ser criados de modo que houvesse um respeito primário ao homem. Um marco desse contexto é a Declaração Universal de Direitos Humanos. Assim, o principal desafio da comunidade internacional era ter o homem como objeto do direito internacional no sentido de protege-lo e não apenas de o utilizar para alcançar determinado fim.

Portanto, com tais avanços criou-se o entendimento de convencionalidade das leis nacionais em observância ao que é estabelecido internacionalmente pelas instituições. A nação não pode criar uma lei que seja contrária, por exemplo, a uma Convenção em que aderiu. A Organização Internacional do Trabalho é um organismo de referência no âmbito do direito internacional, em que, inclusive, o Brasil ratificou diversas Convenções.

No entanto, a Reforma Trabalhista trouxe alguns pontos em que se discute se as premissas internacionais foram respeitadas na sua criação. A exemplo disso têm-se o contrato de trabalho intermitente, o qual pode ser discutido principalmente pelo viés da justa remuneração que não considera a previsão de trabalho decente.

Logo, neste artigo, questiona-se: Em que medida a regulamentação do trabalho intermitente no Brasil está em consonância com os ditames internacionais para uma justa remuneração do trabalhador à luz do trabalho decente?

Para tanto, busca-se realizar uma análise sobre as premissas internacionais referentes ao trabalho, bem como, analisar a Lei nº 13.467/2017 no que se refere a inovação sobre o contrato de trabalho intermitente e se, este, coaduna com o preceito de remuneração justa do trabalho

decente, para que a legislação nacional seja convencional aos tratados e convenções outrora ratificados.

Metodologicamente, trata-se de pesquisa bibliográfica básica, que utiliza o método descritivo, com análise qualitativa para responder ao problema de pesquisa proposto.

O trabalho foi dividido em cinco itens, sendo o primeiro esta introdução. O segundo item visa analisar a convencionalidade no direito internacional e o seu reflexo na seara trabalhista nacional. O terceiro que analisa o contrato de trabalho intermitente no Brasil. O quarto item busca verificar se há uma remuneração justa no contrato de trabalho intermitente com base na ideia de trabalho decente. Por fim, o último item apresenta as considerações finais desse estudo.

2 O DIREITO INTERNACIONAL NO ÂMBITO TRABALHISTA E O CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

A proteção do ser humano é um dos principais objetivos de um estado democrático de direito. Desde a antiguidade têm-se a ideia de que a primazia da dignidade do indivíduo deve ser observada pelo Estado, fundamento este que sustenta o surgimento do Direito Internacional. Pois, trata-se de um direito intersocial e grupal desde os primórdios das sociedades políticas, ainda que não fossem detentoras de um verdadeiro sistema jurídico (Bentes, 2021, p. 7).

A igreja católica possui forte influência no entendimento sobre o direito internacional, religiosos e sacerdotes eram verdadeiros embaixadores romanos. Viu-se a necessidade de criar um direito das gentes, para que alcançasse pessoas não-romanas. Com isso, nasceu um viés relevante, baseado na importância de que deveria existir um direito comum da humanidade para ser aplicado a todos os povos e que fosse fundado na razão universal (Bentes, 2021, p. 9).

Com o passar do tempo, o advento do Estado Absolutista propiciou uma sociedade constituída contratualmente com base na liberdade política e na liberdade individual, com a realização do direito dos homens. Assim, o direito dos povos permite constituir um Estado independente através da autodeterminação. Logo, há um esforço pela institucionalização e criação de uma organização internacional capaz de prevenir e resolver os conflitos de interesse dos seus membros (Bentes, 2021, p. 13-14).

Após a Segunda Guerra Mundial, com a morte de mais de 60 milhões de civis e militares e mais de 40 milhões de refugiados, tornou-se latente a necessidade de atribuir ao direito internacional um aspecto universalista e internacionalista, pela valorização dos indivíduos. Por isso, pleiteavam a criação de uma comunidade internacional que atue em defesa da dignidade humana (Bentes, 2021, p. 16).

Com a eclosão de diversos organismos internacionais, destaca-se a criação da Organização das Nações Unidas (ONU). Nasceu através da chamada “Carta do Atlântico” e foi assinada por 51 países. Seu objetivo é promover a paz através da defesa da dignidade humana, uma vez que os direitos humanos foram concebidos como liberdades individuais (Bentes, 2021, p. 16).

Atualmente, pretende-se que haja um retorno às origens do direito internacional em defesa de um novo direito das gentes, a fim de que as legislações sejam direcionadas para a proteção da humanidade. Dessa forma, o direito internacional contemporâneo evoluiu em três vertentes: o Direito acima da força, o acesso direto do indivíduo à jurisdição internacional e a importância dos valores universais (Bentes, 2021, p. 51).

Nesse interim, aduz-se que o mundo se desenvolveu também através da exploração da mão-de-obra de pessoas. A temática trabalhista merece atenção no aspecto internacional. Por isso, dentre tanto episódios históricos, faz-se referência a Conferência Sindical Internacional realizada em Berna e o Trabalho de Versalhes, ambos no ano de 1919, momento em que se verificou o progresso para a internacionalização do direito do trabalho (Souza, 2006, p. 431).

Destaca-se também a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) através de uma pequena alteração no Tratado de Versalhes em que passou a constituir na sua parte XIII, a Organização Internacional do Trabalho. Vislumbrava-se uma justiça social entre os povos que era entendida como uma condição básica para a manutenção da paz. A sua principal característica é uma estrutura tripartida, com a existência da participação do governo, patrão e empregado; tornando-se um organismo diferente dos de outros segmentos, porque congregava diversos Estados soberanos do mundo (Souza, 2006, p. 434-437).

No mesmo sentido, Bomfim (2022, p. 63-64) preceitua que a OIT surgiu em um arcabouço político que visa a manutenção da paz universal e a minimização dos riscos sociais provocados pelos conflitos armados, além dos argumentos humanitários e econômicos. A OIT é a principal fonte produtora da normatização internacional do labor, com isso, há diretrizes para estabelecer um padrão trabalhista pelo qual a sociedade capitalista deve seguir, para que haja a eliminação das condições degradantes de trabalho.

A partir dos entendimentos mencionados até o presente momento, percebe-se que o campo de aplicação do direito internacional é vasto, do mesmo modo, há expressiva profundidade para a sua aplicação. Ainda que as pessoas precisem ser beneficiadas pelos entendimentos vigentes, é a figura do Estado, com seus interesses diplomáticos, que irão agir para concordar ou não com as diretrizes internacionais.

O controle de convencionalidade se mostra relevante para que haja compatibilidade do ordenamento jurídico com os mandamentos internacionais. Apesar da significativa relevância para a aplicação de normas supranacionais nos regimes internos de uma nação, seu surgimento é relativamente novo. Assim, Mazzuoli (2018, p. 35) evidencia que a convencionalidade se dá quando existe um controle a fim de compatibilizar verticalmente as normas domésticas com os tratados internacionais de direitos humanos em vigor no Estado.

Ainda nesse sentido, explana que o termo "controle de convencionalidade" foi utilizado no ano de 1975, em uma decisão proferida pelo Conselho Constitucional Francês. Na oportunidade, entendia ser competente para realizar controle de constitucionalidade, portanto, afirmou que não possuía atribuição para exercer um controle de convencionalidade. Ademais, o desenvolvimento dessa expressão na seara jurídica é atribuído à Corte Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) no ano de 2006 (Mazzuoli, 2018, p. 28).

Nesse sentido, qualquer norma está sujeita ao controle, normas constitucionais, leis, decisões judiciais, entre outros. É necessário verificar se esses instrumentos, de alguma forma, violam disposições da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), para que a sua eficácia prevaleça em vistas do respaldo da dignidade humano, na possibilidade de que alguma norma interna jurídica vigente no Estado venha contrariar a referida CADH (Santos, Moreira, Duarte Neto, 2021, p. 101).

A CIDH, ampliou a obrigação pelo controle de convencionalidade estendendo para o âmbito interno dos Estados, na figura do Poder Judiciário, a responsabilidade pelo controle que, inclusive, pode ser realizado de ofício. No ano de 2010, houve uma ampliação desses órgãos responsáveis, com a inclusão do Ministério Público e demais entidades vinculadas à administração da justiça. Além disso, exortou-se a importância do diálogo entre juízes nacionais e internacionais para que haja um auxílio mútuo e eficaz (Santos, Moreira, Duarte Neto, 2021, p. 102-103).

Afora a importância de que haja um controle efetivo pelo próprio costume internacional e reconhecido pelos estados. Essa importância também se dá em observância à Convenção de Viena porque estabelece em seu art. 26 e art. 27, respectivamente, que um tratado que deve ser cumprido pela boa fé das partes; e que não se pode invocar disposições internas a fim de justificar o inadimplemento de um tratado internacional (Santos, Moreira, Duarte Neto, 2021, p. 104).

Assim sendo, deve-se compreender o alcance que a convencionalidade dispõe para as relações de trabalho. Azevedo Neto (2021, p. 43-44) analisa que através do Pacto de Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e do Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) há

um caráter vinculante para que os Estados observem em seus ordenamentos a previsão de direitos sociais referentes ao trabalho, a exemplo de uma remuneração justa, filiação ao sindicados, segurança e higiene no trabalho.

Nesse momento do presente estudo, é retomada a importância da OIT para o sistema global, uma vez que a sua atribuição consiste em proteger internacionalmente o trabalho decente e estabelecer condições mínimas de labor. Para isso, vale-se de suas Convenções, as quais são fontes formais do Direito Internacional do Trabalho, podendo, portanto, ser exercido o controle de convencionalidade para aqueles Estados que ratificam suas Convenções (Azevedo Neto 2021, p. 47-49).

Há um panorama base para o entendimento de quais são as condições básicas de trabalho em que a OIT estabelece como "convenções fundamentais" sobre os seguintes temas: liberdade sindical (convenção 87 e 98), proibição do trabalho forçado (29 e 105), proibição de trabalho abaixo de uma idade mínima (138 e 182), proibição de discriminação (100 e 111) e a mais recente, no ano de 2022, que trata sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho (155 e 187) (Brito Filho, 2023, p. 52).

Para que um controle de convencionalidade tenha sentido, é necessário que haja uma legislação como paradigma. Santos, Moreira, Duarte Neto (2021, p. 115) denotam que a Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, flexibilizou boa parte das normas de proteção trabalhista, o que acarretou uma série de alterações na CLT. A exemplo, houve uma significativa mudança na produção normativa, pois a negociação coletiva promove lei entre as partes.

Há doutrinadores que entendem ter havido uma inversão da lógica principiológica, uma vez que a proteção ao trabalhador é mitigada por uma convenção coletiva (Cassar, 2017, p. 5). Há também quem diga que a Reforma foi um retrocesso, inclusive pelos entraves para o acesso à justiça (Schiavi, 2018, p. 16).

Azevedo Neto (2021, p. 59) elenca diversos dispositivos que são tidos como inconvencionais, dentre os quais, por força do objetivo deste estudo, destaca-se, a possibilidade de contratação de trabalho intermitente sem o pagamento de salário mínimo mensal, em desarmonia com as Convenções 95 e 131 da OIT.

Uma alteração legislativa almeja uma adequação social, ao passo que, uma inovação legislativa, a exemplo do contrato de trabalho intermitente, consubstancia uma alterativa a mais de relações jurídicas. Quanto este evento acontece na seara trabalhista, pressupõe-se que haverá benefícios ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação, no entanto, a realidade prática se perfaz de modo contrário.

3 O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Introduzido no ordenamento jurídico brasileiro com a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, o contrato de trabalho intermitente é uma nova modalidade de relação de emprego, prevista no art. 452-A da CLT. Em virtude da novidade desta nova relação jurídica de trabalho, doutrinadores passaram a analisar de forma crítica os seus requisitos, bem como, a sua aplicabilidade nas relações laborais.

Cassar, por exemplo, (2018, p. 607) reflete sobre esta modalidade de trabalho afirmando que o trabalhador pode executar trabalhos contínuos, intermitentes, transitórios, por prazo determinado ou pode ser contratado para serviços incertos, em períodos não garantidos. Em seguida, critica essa espécie de contrato por afirmar que gera insegurança econômica ao trabalhador, pela falta de uma garantia mínima de trabalho e pela possibilidade de passar longos períodos sem prestar qualquer serviço.

Delgado (2018, p. 664- 669) preocupa-se em analisar os dispositivos do trabalho intermitente na Reforma Trabalhista. Elucida que no caput do art. 443 está inserido de forma expressa o trabalho intermitente e que o art. 452-A aborda a forma pela qual deve ser celebrado com as devidas especificações. Afirma que esta modalidade é uma inovação disruptiva da Reforma, porém, sem as proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho, com uma profunda insegurança no que diz respeito à efetiva duração do trabalho e à efetiva remuneração.

Tupinambá (2021, p. 22) realiza uma análise referente ao momento em que a Reforma Trabalhista foi implementada, acentuando que, o Brasil estava mergulhado em uma crise política econômica e social. O país estava estagnado com um aumento expressivo da taxa de desemprego e por consequência um aumento da desigualdade social. Com isso, foi retomado um entendimento neoliberal para diminuir a rigidez das normas de proteção ao trabalhador, possibilitando o contrato intermitente ou zero hora.

O Deputado Rogério Marinho foi o protagonista do projeto aprovado, inclusive, com pouquíssima discussão perante a sociedade brasileira. Assim, com a promessa de maior desenvolvimento econômico e competitividade, houve um afrouxamento das regras de proteção ao trabalhador através da criação de mecanismos que prometem uma flexibilização de direitos com maior “liberdade” de negociação e com a premissa de que o negociado prevalece sobre o legislado (Tupinambá 2021, p. 23).

Não obstante, houveram contrapontos de alguns juristas, associações e sindicatos, os quais indicavam que a Reforma não iria trazer a diminuição da taxa de desemprego, nem mesmo o desenvolvimento socioeconômico do país. Pelo contrário, afirmavam que a flexibilização de

Direitos iria proporcionar uma precarização do trabalho, semelhante ao que aconteceu com a Espanha e México (Tupinambá 2021, p. 23).

Martinez (2018, p.116) aduz que a intenção do trabalho intermitente é retirar da informalidade aquelas pessoas que viviam de "bicos", para que, enfim, pudessem ter a devida anotação na carteira de trabalho, férias, 13° salário, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), contribuição previdenciária. Contudo, os tomadores de serviço não aderiram essa novidade contratual, porque é menos custoso deixar que as pessoas continuem à margem de direitos e garantias básicas.

A crítica no que tange a remuneração é primordial quando há um debate referente ao contrato de trabalho intermitente. Melek (2017, p. 63) indica que os mais afetados são as categorias de trabalhadores em bares, restaurantes, casas noturnas, bufês e similares, pois, não conseguirão mais ter uma remuneração estável e precisarão trabalhar como loucos, em vários estabelecimentos, para garantir uma base salarial digna.

Em sendo assim, será explanado as peculiaridades referentes ao contrato de trabalho intermitente, modalidade que o legislador entende que traz mais autonomia para empregador e empregado durante a relação empregatícia.

O caput do art. 443 da Consolidação das Leis trabalhistas (CLT) indica expressamente que "O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou intermitente". O referido artigo se encontra no Título que aborda o contrato individual de trabalho, que, por sua vez, conforme o art. 442, materializa uma relação de emprego (Brasil, 2017).

Assim, ao se analisar o art. 3º da CLT que dispõe que empregado é toda a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador, sob dependência e mediante salário. Logo, é necessário que haja pessoalidade, remuneração, habitualidade, subordinação e alteridade (Brasil, 2017).

Não obstante, pela análise do caput e parágrafos do art. 452-A da CLT, percebe-se que o contrato intermitente se perfaz de maneira que a habitualidade, característica indispensável da relação de emprego, é apartado por completo (Brasil 2017).

Uma vez que, a partir das alterações advindas com a Reforma, não houve a revogação do art. 3°. E a alteração do art. 443, inseriu a figura do trabalho intermitente, nesse momento, ficou em aberto a possibilidade de que a previsão de características da relação empregatícia seja mitigada, por meio de um contrato de trabalho excepcional sem a exigência do requisito da habitualidade para que o vínculo de empregado permaneça intacto (Tupinambá, 2021, p. 29).

Em síntese, com fundamento na análise dos parágrafos do art. 452-A, constata-se que o trabalho intermitente se funda em que: valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao salário mínimo hora; a convocação deve ser por meio eficaz e com, pelo menos, três dias corridos de antecedência; ainda sobre a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado e o seu silêncio significa recusa; acentua-se que a recusa não descaracteriza a subordinação do contrato de trabalho (Brasil, 2017).

Ainda sobre o referido artigo; uma vez aceito o trabalho, se houver descumprimento de qualquer das partes sem justo motivo, deverá ser pago uma multa de 50% em até 30 dias da remuneração que seria devida, permitindo a compensação; em períodos de inatividade da empresa, o empregado pode prestar serviços para outros contratantes, pois não se levará em conta o tempo à disposição; ao final de cada prestação de serviço o pagamento deverá conter a discriminação de todos os valores pagos, a exemplo de férias e 13° proporcionais (Brasil, 2017).

Por fim, designa-se que o contrato intermitente é eminentemente formal porque exige a forma escrita para a sua execução. Desse modo, a formalidade corresponde a um requisito de validade do contrato, sendo que, caso não seja obedecido, não será admitido a continuidade deste contrato, passando a ser remunerado o tempo à disposição. Pois, passará a valer as regras do contrato de trabalho por prazo indeterminado e de tempo integral (Tupinambá, 2017).

Além disso, no que se refere à remuneração, tema que será melhor explorado no item seguinte, indica-se que, como já mencionado, há uma previsão de pagamento do salário-hora proporcional ao mínimo legal ou ao salário pago para empregado que exerce a mesma atividade em tempo integral, o legislador buscou garantir uma isonomia salarial, ainda que formalmente. Dito isto, é relevante verificar se há uma remuneração justa ao empregado ao ponto de prejudicar o seu direito ao trabalho decente.

4 O DIREITO À REMUNERAÇÃO JUSTA COMO FORMA DE EFETIVAR O TRABALHO DECENTE DO TRABALHADOR INTERMITENTE

Diante de todo o contexto já exposto, reforça-se a importância de pleitear iniciativas que possam contribuir para os direitos do homem trabalhador, seja na seara internacional ou nacional. O labor é a fonte de sustento do homem, ainda que, em alguns casos, o homem se valha da exploração laboral de outrem para acumular riquezas. Nesse interim, o trabalhador dever ter a sua dignidade preservada.

A partir da análise realizada no segundo item deste estudo sobre o direito internacional, neste momento, cabe salientar, que o avanço da globalização trouxe forte influência para o mundo do trabalho. Tupinambá (2017, p. 46) relata que esse fenômeno causou um grande

impacto na economia, nas relações de trabalho e na sociedade. A acelerada evolução tecnológica alterou as relações comercias através do capital internacional, ocasionando, por parte de vários Estados, uma política neoliberal de desregulamentação e, por conseguinte, o afrouxamento das relações de trabalho.

Como dito outrora, a flexibilização que a Reforma trouxe uma promessa de maior crescimento econômico, se sustenta em um viés neoliberal. Tupinambá (2017, 47) aduz que uma consequência da globalização para os países periféricos ou semiperiféricos é uma ampliação da desigualdade social e do desemprego, uma maior competitividade empresarial e o aparecimento de novas formas de trabalho. Como consequência dessa premissa, há uma validação legislativa de flexibilização dos direitos sociais trabalhistas.

Por outro lado, existe uma teoria, contrária ao neoliberalismo, que defende o Estado Social. Suscintamente, esta última defende que a dignidade seja garantida ao trabalhador em observância aos princípios de justiça social (Tupinambá, 2017, p. 48).

Não obstante, infere-se que o papel do Estado interventor deve ser revisto, pois, é necessário que haja flexibilização da legislação, contanto que, seja preservado o mínimo de proteção ao trabalhador. Por outro lado, é ponderoso que exista negociações entre patrão e empregados. A flexibilização não significa desregulamentação, visto que, a garantia de proteção mínima ao trabalhador implica em manter a proteção à dignidade da pessoa humana na relação laboral (Franco Filho, 1998, p. 131).

O pleito por dignidade humana coaduna com a premissa de direitos humanos. Os direitos humanos são o conjunto de direitos necessários à preservação da dignidade humana (Brito Filho, 2023, p. 34). Assim, acrescenta-se que os direitos humanos são universais, com três dimensões: a primeira indica direitos individuais; a segunda refere-se aos interesses da coletividade; e a terceira, aos interesses difusos.

Acerca do tema, Kant, destaca que quando uma coisa tem preço, substitui-se por uma equivalente, no entanto, quando algo está acima do preço e não permite equivalência, há dignidade (Kant, 2011, p. 81-82).

Assim, para Kant, dignidade é a condição pela qual uma coisa possui um fim em si mesma. Como consequência, os serem racionais, por serem fins em si mesmos não podem, por conta disso, serem utilizados ou explorados por outra vontade, incluindo a de outro ser racional. (FERREIRA, 2020, p. 32)

Portanto, ao verificar o homem trabalhador, nota-se que é um ser dotado de dignidade e que, em suas relações laborais, tal premissa deve ser assegurada para que haja o cumprimento do trabalho decente.

Ferreira (2020, p. 25) destaca que a OIT, com o objetivo de estabelecer um conjunto mínimo de direitos essenciais capazes de assegurar aos trabalhadores a proteção aos direitos laborais aprovou, em 1998, a Declaração Sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que, em seu art. 2º definiu um núcleo essencial de direitos que devem ser respeitados, por todos os Estados-membros, independentemente da ratificação, no plano interno, da mencionada Declaração. Esse conjunto básico de direitos precisam ser respeitados para que um trabalho seja considerado decente. Acompanhe:

> 2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, 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, isto é:
> a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
> b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
> c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
> d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Brito Filho (2023) defende que o rol de direitos previsto pela OIT é insuficiente para uma adequada proteção ao trabalhador, sendo necessário alagar o conteúdo protetivo desse trabalhador. Para elaborar o seu conceito propõem a utilização de outros instrumentos internacionais: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948, e o Pacto Interamericano de Direitos Econômicos Sociais e Culturais (PIDESC), de 1966, resultando na conceituação abaixo:

> Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: (i) ao direito ao trabalho; (ii) à liberdade de escolha do trabalho; (iii) à igualdade no trabalho; (iv) ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração e que preservem sua saúde e segurança; (v) à proibição do trabalho infantil; (vi) à liberdade sindical; e (vii) à proteção contra os riscos sociais. (BRITO FILHO, 2023, p. 63)

Desse modo, o conceito básico de Trabalho Decente corresponde ao mínimo indispensável para a vida digna das pessoas na seara trabalhista, ou seja, o núcleo essencial que deve ser respeitado para que todos possam exercer com dignidade o direito ao trabalho. Assim, observa-se que o respeito à dignidade humana é o pressuposto básico do Trabalho Decente.

Dessa forma, levando em consideração os documentos internacionais que dispõem sobre a maneira como Estados devem observar as relações laborais, ainda que a temática acerca do trabalho, seja uma atribuição da OIT, objetivo dos organismos internacionais é resguardar a dignidade humana. O trabalho é uma das premissas básicas para que a dignidade dos indivíduos seja respeitada. Ademais, entende-se a importância do direito à uma remuneração justa busca resguardar a subsistência do trabalhador e de seus dependentes. Inclusive, este é um dos

principais direitos econômicos na classificação de dimensões dos direitos humanos (Brito Filho, 2023, p. 59).

Assim, a remuneração é o meio de subsistência do trabalhador e a sua garantia deve acontecer pelo menos em patamar mínimo e não deve ser eliminada ou reduzida por meio de artifícios. O empregado deve exercer suas atividades de acordo com a dependência do empregador com direitos básicos para viver dignamente (Brito Filho, 2023, p. 59).

Em análise ao entendimento internacional, a Convenção nº 131 da OIT, ratificada pelo Brasil, prevê parâmetros para estabelecer o salário mínimo. Ao passo que, o PIDESC, em seu art. 7º, dispõe sobre os parâmetros para que uma remuneração justa possa ser caracterizada (Tupinambá, 2021, p. 78).

Ainda sobre a remuneração, Azevedo Neto (2015, p. 110) analisa que remunerar de forma justa o trabalhador significa atribuir-lhe dignidade. Uma remuneração excessivamente baixa ou incompatível com o trabalho desempenhado significa um enorme desestimulo ou sentimento de diminuição para o empregado.

No que se refere ao contrato de trabalho intermitente, apesar de buscar garantir a proporcionalidade da remuneração como o salário mínimo legal. Quando não se é garantido um tempo mínimo e nem se garante uma remuneração mínima pelo período que não há a prestação de serviços, fica em risco a própria subsistência do trabalhador. Afinal, os próprios trabalhadores já contratados por prazo indeterminado, ficam sujeitos a uma mudança contratual para o intermitente, colocando em risco o seu sustento e de seus familiares. Em vista disso, é latente a possibilidade de o trabalho intermitente ferir o direito ao trabalho decente. (Tupinambá, 2021, p. 75-76).

Ocorre que, a garantia de proporcionalidade ao mínimo legal, não acompanha uma garantia de que haverá remuneração. Uma vez que, por qualquer que seja o motivo, caso o empregador não esteja em pleno funcionamento de suas atividades, não haverá qualquer segurança ou remuneração para o empregado que aguardará, de maneira inócua, uma convocação. Com o risco de haver meses sem a prestação de serviços, o trabalhador não receberá ao menos uma quantia mínima para satisfazer suas necessidades básicas e de seus dependentes (Tupinambá, 2021, p. 78).

Em razão disso, o contrato intermitente deve ser interpretado e aplicado em consonância aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, para que assim, lhe seja assegurado uma remuneração justa mensalmente durante todo o pacto laboral. Do contrário está modalidade contratual estaria eivada de inconstitucionalidade (Tupinambá, 2021, p. 79).

Não obstante, conforme explicado no terceiro item, o descumprimento por qualquer das partes com relação ao dia trabalho não realizado, acarreta no pagamento de multa no valor 50% do valor daquele dia de trabalho. Souza Júnior et.al. (2018, p. 206) aduzem que, para o empregador, a multa estipulada é consideravelmente tímida e pouco consegue reprimir uma reiterada ocorrência. Assim, o empregado deveria receber, além da multa, ao menos o valor das despesas que teve para chegar ao estabelecimento, sem prejuízo de uma indenização compensatória pelo tempo de trabalho frustrado.

Por outro prisma, o pagamento de multa pelo empregado por não ir trabalhar parece desarrazoado, exceto para situações de comparecimento injustificado. Pois, na possibilidade de existir uma justificativa plausível, como uma doença temporariamente incapacitante, a multa seria inexigível (Souza Júnior et.al. 2018, p. 206).

Essa previsão pode acarretar uma inusitada situação de salário negativo, vez que, além de não receber nada, ainda ficará devendo pela ausência. Assim, a exigência do pagamento de multa por parte do empregado, pode, além de afetar diretamente o direito a uma justa remuneração, interferir drasticamente no salário que corresponde ao seu único meio de subsistência de caráter alimentar, tornando-se uma punição completamente desproporcional (Tupinambá, 2021, p. 35).

Acrescenta-se também o fato de que, a multa em questão afronta o princípio da isonomia com o trabalho habitual. Além disso, contraria a própria regra do trabalho intermitente que prevê uma remuneração proporcional à do trabalhador comum. Pois, um empregado sujeito ao contrato por prazo indeterminado, quando falta o trabalho, não está sujeito à pagamento de multa para seu empregador. Então, pela isonomia, quando o intermitente faltar o serviço, deveria tão somente não receber pelo dia não trabalhado. Com o pagamento da multa de 50% o valor do seu dia será inferior ao valor proporcional mínimo previsto pela própria lei que o criou (Tupinambá, 2021, p. 36).

Dessa forma, torna-se possível evidenciar que a legislador brasileiro pouco se preocupa em desenvolver uma lei que observe as garantias constitucionais e convencionais, objeto deste estudo. Preceitos internacionais deixaram de ser observados adequadamente para o estabelecimento do trabalho intermitente no país.

Ainda que esta análise não seja referente ao judiciário, como forma de exemplificar, salienta-se que no Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região a técnica do controle de convencionalidade já começou lentamente a ser implementada (Santos, Moreira, Duarte Neto, 2021, p. 122).

Assim, considerando o que foi exposto e a relevância do tema em questão, faz-se necessária uma maior conscientização da necessidade de observância dos preceitos básicos do trabalho decente, especificamente no que se refere ao trabalho intermitente, pois ainda que seja de conhecimento dos legisladores e até mesmo do judiciário os documentos internacionais pelos quais os Brasil se vincula, na prática, percebe-se que tais diretrizes não são observadas quando uma legislação é acrescida ao ordenamento jurídico.

Os operadores do direito, possuem competência técnica e intelectual suficiente para elaborar uma lei que corresponda à real necessidade do trabalhador. No entanto, nota-se que, diante do cenário atual, há um interesse maior em mitigar o direito à uma remuneração justa do trabalhador intermitente, do que em lhe garantir condições adequadas de labor para sua subsistência. Uma vez feitas as considerações acima, já é possível apresentar as considerações finais desta pesquisa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de tudo que foi exposto, percebe-se que, infelizmente, o contrato de trabalho intermitente incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro com a Reforma Trabalhista, não é convencional às diretrizes internacionais que o Brasil é signatário, uma vez que não assegura uma remuneração justa como forma de garantir o trabalho decente.

A inserção desse novo contrato no âmbito trabalhista com a promessa de dar mais liberdade aos trabalhadores e alternativas de tratativas em paridade com o empregador para acelerar o desenvolvimento econômico do país, na verdade, se tornou um verdadeiro fracasso, uma vez que não prevê ao obreiro um patamar remuneratório mínimo.

Tendo em vista que, o contrato a zero hora estabelece um vínculo empregatício, mas, contraditoriamente mitiga a subordinação, afinal, o empregado só será chamado quando houver demanda de serviço, podendo, inclusive, recusar o trabalho. O contrato intermitente, com todas as suas peculiaridades, além de sujeitar o empregado a uma indignidade por não garantir um patamar mínimo remuneratório para a sua subsistência, também permite uma constante insegurança jurídica para o trabalhador, que não sabe se será ou não convocado para trabalhar para o empregador.

Neste ponto, é importante que se destaque a Medida Provisória (MP) nº 808/2017, que perdeu a sua eficácia em abril 2018, uma vez que ela tentava suprimir algumas lacunas no ordenamento jurídico brasileiro. No que tange especificamente a necessidade de convocação, essa MP, previa que se o empregador não convocasse o trabalhador dentro do período de 01 ano, o contrato de trabalho era considerado rescindido. Embora um ano fosse muito tempo, já

era alguma regulamentação no sentido de não deixar o empregado sem qualquer segurança quanto a não convocação.

Destaca-se que, como já mencionado, o contrato de trabalho intermitente, possui outros problemas. Pois, o empregado só trabalha quando for convocado, ainda que possa recusar. Porém, caso aceite o chamado de seu empregador e não compareça injustificadamente para prestar o serviço, deverá pagar multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo, nos termos do art. 452-A, §4º da CLT. Desta forma, o trabalhador, além de não receber, ainda ficará com um saldo negativo de salário.

A Convenção 131 da OIT, ratificada pelo Brasil, em seu art. 3° e o art. 7° do PIDESC, versam sobre os parâmetros para uma remuneração justa. Aduz-se que a criação do contrato de trabalho intermitente é inconvencional, porque, além de não observar as diretrizes internacionais, é um modelo de contrato de trabalho que não assegura uma justiça social e deixa os indivíduos que a ele se submetem, à margem da garantia do trabalho decente.

Não há sequer, uma garantia de convocações mínimas deste empregado, para que assim, seja vislumbrada uma alternativa de garantia mínima para estes trabalhadores, a fim de que haja o recebimento de um valor padrão de salário. Acrescenta-se o fato de que, um trabalhador que possui um contrato de trabalho por prazo indeterminado, quando falta um dia de trabalho, não deve pagar uma multa, apenas não recebe pelo dia. Contraditoriamente, um trabalhador intermitente, que já possui garantias reduzidas, vez que não tem um valor fixo para receber, quando falta o trabalho, ainda deve arcar com o valor de uma multa. Isto fere grosseiramente o princípio da isonomia.

O Estado brasileiro, ainda que tenha um arcabouço legislativo que visa a promoção da dignidade da pessoa humana, necessita sair do campo formal e se valer de mecanismos práticos para que seja concretizado o que a legislação prevê. É necessário um compromisso dos governantes para que desenvolvam leis em que haja a efetiva participação dos interessados. Do contrário, a dinâmica exploratória se perpetuará na sociedade, com pessoas de classes inferiores sempre ocupando as piores condições laborais.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. Controle de convencionalidade em matéria trabalhista. Brasília: Venturoli, 2021.

AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. O trabalho decente como um direito humano. São Paulo: LTr, 2015.

BENTES, Natália Mascarenhas Simões. Humanização do direito internacional e a responsabilidade penal internacional do indivíduo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. Altera a Consolidação das leis do trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 01. Set. 2023.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho CLT. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em 18 set. 2023.

BOMFIM, Brena Késsia Simplício do. **Controle de convencionalidade**: caminhos para a internacionalização do direito do trabalho brasileiro. Orientador: Estêvão Mallet. 2022. Tese (Doutorado) – Curso de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18082023160143/publico/11179803DIO.pdf. Acesso em: 10 set. 2023.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho - trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 6. ed. São Paulo: LTR, 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTR, 2018.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. O desemprego e as novas formas de emprego. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 1998.

FERREIRA, Vanessa Rocha. A teoria moral de Kant como fundamento para o trabalho decente. In: Eliana Franco Teixeira; Vanessa Rocha Ferreira (org.) A aplicabilidade das teorias da justiça: uma homenagem a José Claudio Monteiro de Brito Filho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p.25-40.

KANT, Immanuel. Fundamentação da metafísica dos costumes. Tradução de Paulo Quintela. 2ª ed. Lisboa – Portugal: Edições 70, 2011.

MARTINEZ, Luciano. Reforma Trabalhista: entenda o que mudou: CLT comparada e comentada. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MAZUOLLI, Valério de Oliveira. Controle jurisdicional da convencionalidade das leis. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

MAZUOLLI, Valério de Oliveira. FARIA, Marcelle Rodrigues da Costa e; OLIVEIRA, Kledson Dionysio de. Controle de convencionalidade pelo Ministério Público. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

MELEK, Marlos Augusto. Trabalhista! O que mudou? – Reforma Trabalhista 2017. Curitiba: Estudo Imediato Editora. 2017.

SANTOS, Richardy Videnov Alves dos; MOREIRA, Thiago Oliveira; DUARTE NETO, Bento Herculano. Controle de convencionalidade da reforma trabalhista pelos magistrados de 1º grau do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. INTER – Revista de Direito Internacional e Direitos Humanos da UFRJ, v. 2, jun – dez. 2021, p. 96-125.

SCHIAVI, Mauro. A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. Reforma trabalhista: uma análise comparativa e crítica da Lei n° 13.467/2017 e da Med. Prov. n° 808/2017. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

SOUZA, Zoraide Amaral de. A Organização Internacional do Trabalho – OIT. Revista da Faculdade de Direito de Campos, v. VII, n. 9, dez. 2006.

TUPINAMBÁ, Pedro Tourinho. O contrato intermitente e seus impactos no trabalho decente: os efeitos na remuneração justa. 1. ed. Brasília: Venturoli, 2021.