

# **O TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL SOB A PERSPECTIVA DA AGENDA 2030 E DO TRABALHO DECENTE**

## ***INTERMITTENT WORK IN BRAZIL UNDER THE 2030 AGENDA AND DECENT WORK PERSPECTIVE***

Igor Bochi\*  
Guilherme Wünsch\*\*

### **RESUMO**

A Agenda 2030 e a acepção de trabalho decente demonstram o interesse das organizações internacionais em resguardar o desenvolvimento econômico sustentável e os direitos sociais dos trabalhadores. Por outro lado, o grande dinamismo exigido pelo mercado fomenta o surgimento de novos modelos mais flexíveis de relações de trabalho, como é o caso do trabalho intermitente. Dessarte, considerando estas duas linhas - *a priori* - antagônicas, questiona-se se o trabalho intermitente instituído no Brasil é compatível com o compromisso firmado com a Agenda 2030 e com a ideia de trabalho decente descrita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Pretende-se, na primeira seção, discorrer acerca da Agenda 2030, especialmente quanto aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis (ODS) e às metas que se relacionam ao trabalho intermitente, assim como busca-se explorar a temática do trabalho decente. Na segunda seção, intenta-se descrever as

---

\* Mestrando em Direito no programa de Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos negócios pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS) (2020). Graduado em Direito (2019) e em Fisioterapia (2012) pela PUCRS. Técnico Judiciário no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região desde 2017, exercendo a função de Assistente em Gabinete de Desembargador. E-mail: igorbochi83@gmail.com.

\*\* Pós-Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS). Doutor em Direito pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos). Professor do PPGD da Unisinos. Titular da Cadeira nº. 26 da Academia Sul Rio-Grandense de Direito do Trabalho (ASRDT). Advogado e Consultor. Sócio do Escritório Denise Fincato Advogados Associados. E-mail: profguilherme.unisinos@yahoo.com.br.

principais particularidades acerca do trabalho intermitente no Brasil, tornando-se possível comparar as matérias abordadas. Para tanto, utiliza-se do método de abordagem dedutivo, com base na pesquisa documental, coletando dados de livros, de artigos acadêmicos, de documentos elaborados pelas organizações internacionais e de estatísticas divulgadas pelos órgãos oficiais. Do cotejo dos elementos examinados, averigua-se que tópicos nevrálgicos do trabalho intermitente são conflituosos com a essência orientadora da Agenda 2030 e com o trabalho decente, sobretudo no que concerne à baixa remuneração, à carência de amparo social e à possibilidade de trabalho por coação. Conclui-se, por conseguinte, que o trabalho intermitente brasileiro é dissonante com a trilha programática que a Agenda 2030 e o trabalho decente procuram implementar.

## **PALAVRAS-CHAVE**

Trabalho intermitente. Trabalho decente. Agenda 2030.

## **ABSTRACT**

The 2030 Agenda and the idea of decent work demonstrates the interest of international organizations in safeguarding sustainable economic development and workers social rights. On other hand, the great dynamism required by market encourages the emergence of new and more flexible models of labor relations, such as intermittent work. Therefore, in theory, considering these two antagonist lines, it is questioned whether the intermittent work established in Brazil is compatible with the commitment signed with the 2030 Agenda and the idea of decent work described by the International Labor Organization (ILO). In the first section, the research intends to discuss the 2030 Agenda, especially regarding the Sustainable Development Goals and targets related to intermittent work, as well as seeking to explore the decent work theme. In the second section, the research intends to describe intermittent work particularities in Brazil aiming to compare the covered matters. Thus, a deductive approach method is used, based on documental research, collecting data from books, academic articles, documents prepared by international organizations and statistics released by official bodies. As results, the research shows that critical topics related to intermittent work are in conflict with the guiding essence of the 2030 Agenda and decent work, especially regarding to low pay salaries, lack of social support and possibility of coerced work. Lastly, the research concluded that the Brazilian intermittent work is dissonant with the path that 2030 Agenda and decent work seek to implement.

## KEYWORDS

Intermittent work. Decent work. 2030 Agenda.

## SUMÁRIO

1 Introdução;

2 Panorama geral sobre a agenda 2030 da ONU e sobre o trabalho decente na perspectiva dos direitos sociais;

3 O trabalho intermitente no Brasil sob a perspectiva da Agenda 2030 da ONU e do trabalho decente: uma análise a partir de suas (in)compatibilidades;

4 Conclusão;

Referências.

Data de submissão: 26/07/2021.

Data de aprovação: 21/10/2021.

## 1 INTRODUÇÃO

No panorama contemporâneo global, é notável a preocupação das organizações internacionais com o desenvolvimento sustentável e com os direitos sociais dos trabalhadores. Neste diapasão, a Organização das Nações Unidas (ONU) firmou o plano de ação denominado Agenda 2030 e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), através de seu representante máximo, criou a acepção do trabalho decente. No entanto, em sentido oposto, a nova dinamicidade dos mercados fez surgir a demanda por alternativas flexíveis de trabalho, motivando o surgimento do trabalho intermitente - dentre outras formas de relação de trabalho.

Neste cenário relativamente polarizado, questiona-se se o modelo de trabalho intermitente instituído pelo Brasil através da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017) é compatível com os preceitos do trabalho decente e da Agenda 2030. Em comparação ao padrão clássico de relação de emprego, *a priori*, o contrato intermitente surge como uma alternativa de maior instabilidade ao trabalhador. Por conseguinte, em um primeiro momento, afere-se uma potencial incompatibilidade à erradicação da pobreza como desafio da Agenda 2030 e ao trabalho de qualidade como requisito do trabalho decente.

À vista de tais considerações, pretende-se, no primeiro momento, abordar os aspectos gerais tanto da Agenda 2030 quanto da acepção de trabalho decente. Em seguida, intenta-se versar acerca do modelo de trabalho intermitente adotado pelo Brasil, evidenciando-se suas particularidades, para então versar sobre os pontos que trilham caminhos convergentes ou divergentes aos temas anteriormente explorados. Para tanto, utiliza-se do método de abordagem dedutivo, com base na coleta de dados de livros, artigos acadêmicos, documentos elaborados pelas organizações internacionais e estatísticas divulgadas pelos órgãos oficiais.

Assim sendo, trata-se, na primeira seção, da descrição da Agenda 2030 especialmente nos pontos pertinentes ao labor intermitente, assim como disserta-se sobre as nuances do trabalho decente. Na segunda seção, discorre-se sobre as particularidades do trabalho intermitente brasileiro para que então seja possível, ao final, a comparação entre os temas.

## **2 PANORAMA GERAL SOBRE A AGENDA 2030 DA ONU E SOBRE O TRABALHO DECENTE NA PERSPECTIVA DOS DIREITOS SOCIAIS**

O artigo aborda, de início, os aspectos gerais acerca da Agenda 2030, sobretudo quanto aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) números 1, 8 e 10, a saber: (i) a erradicação da pobreza; (ii) o trabalho decente e crescimento econômico; e (iii) a redução das desigualdades (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 15). Procura-se, por outro lado, extrair a essência dos comandos presentes nos ODS e em suas metas com a intenção de confrontá-los ao modelo de trabalho intermitente utilizado no Brasil, bem como a compreensão das nuances do trabalho decente - também presente no ODS 8 -, especialmente no que concerne aos seus quatro objetivos: (i) o respeito às normas internacionais do trabalho; (ii) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; (iii) a ampliação da proteção social; e (iv) o fortalecimento do diálogo social (BRASIL, 2010, p. 4), com a intenção de identificar se há

sua compatibilidade com o modelo de trabalho intermitente adotado nacionalmente.

Em setembro 2015, na Sessão Plenária da Conferência das Nações Unidas em Nova York, os representantes dos Estados deliberaram e estabeleceram os novos ODS, também definindo 169 metas associadas, integradas e indivisíveis. Nos termos do item 21 do documento “Transformando Nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 6), sua vigência tem início em 1º de janeiro de 2016, norteando a atuação das políticas nacionais nos próximos quinze anos.

A Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe veicula que a “Agenda 2030 coloca as pessoas em seu centro e visa a alcançar um desenvolvimento sustentável baseado em direitos sob uma nova parceria global, em que todos países participem de forma igual”, ou seja, a Agenda 2030 coloca o indivíduo em papel de protagonismo na busca pelo desenvolvimento sustentável. Ainda, sob a perspectiva global, estabelece o papel central na erradicação da pobreza e enfrentamento das desigualdades (COMISSÃO, 2016, tradução nossa)<sup>1</sup>.

Verifica-se do preâmbulo do compromisso internacional ora abordado (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 1) que “esta agenda é um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade” também reconhecendo que “a erradicação à pobreza em todas as suas formas e dimensões, incluindo a pobreza extrema, é o maior desafio global e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável” (2015, p. 1). Releva destacar o item 27 que estabelece:

Crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável é essencial para a prosperidade. Isso só é possível se a riqueza for compartilhada e a

---

<sup>1</sup> *2030 agenda places people at its core and aims to achieve a rights-based sustainable development under a renewed global partnership, in which all countries participate at an equal footing* (COMISSÃO, 2016).

desigualdade de renda for combatida. Vamos trabalhar para construir economias dinâmicas, sustentáveis, inovadoras e voltadas para as pessoas, promovendo o emprego dos jovens e o empoderamento econômico das mulheres em particular, e o trabalho decente para todos. Vamos erradicar o trabalho forçado e o tráfico humano e por fim ao trabalho infantil em todas as suas formas (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 7).

O documento “Agenda 2030”, produzido pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), bem sintetiza a ideia do plano de ação, descrevendo que os ODS “representam o eixo central da Agenda 2030, orientando as ações nas três dimensões do desenvolvimento sustentável – econômico, social e ambiental” enquanto as metas “indicam os caminhos a serem trilhados e as medidas a serem adotadas para promover o seu alcance” (IPEA, 2018, p. 13).

Importante salientar o papel do Poder Judiciário brasileiro - incluindo a Justiça do Trabalho - na implementação na e divulgação da Agenda 2030. Como veiculado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ),

[...] o Poder Judiciário Brasileiro é pioneiro, no mundo, na institucionalização da Agenda 2030 e indexação de sua base de dados com 80 milhões de processos a cada um dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável”, consolidando a integração da Agenda na Meta Nacional 9 do Poder Judiciário (BRASIL, 2021).

Contextualizado o plano de ação da Agenda 2030, inicia-se a destacar os ODS pertinentes ao trabalho intermitente. O ODS número 1 é “acabar com a pobreza em todas as suas formas, em todos os lugares”, contando com 7 metas. Dentre as metas estabelecidas, salienta-se a meta 1.1, “até 2030, erradicar a pobreza extrema para todas as pessoas em todos os lugares, atualmente medida como pessoas vivendo com menos de US\$ 1,25 por dia”, e a meta 1.2, que busca, até 2030, “reduzir pelo menos à metade a proporção de homens, mulheres e crianças, de todas

as idades, que vivem na pobreza, em todas as suas dimensões” (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 17).

Ainda no que concerne à ODS número 1, salienta-se ainda a meta 1.3, que busca a implementação, “em nível nacional, medidas e sistemas de proteção social apropriados, para todos, incluindo pisos, e até 2030 atingir a cobertura substancial dos pobres e vulneráveis” (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 17).

O oitavo ODS é “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos”. Deste objetivo, realça-se a meta 8.3, que determina “a geração de emprego decente”, além da promoção de políticas de desenvolvimento. A meta 8.5 pretende, até 2030, “alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente” para todos, incluindo jovens e pessoas com deficiência, além de igualdade de remuneração para trabalhos de mesmo valor (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 22-23).

Pode-se também destacar no ODS número 8 a meta 8.6, que visa à redução da proporção de jovens desempregados, sem educação ou formação, e a meta 8.7, que pretende a implementação de medidas para acabar com a escravidão moderna. Já a meta 8.8 pretende fomentar a proteção dos direitos trabalhistas e a promoção de ambientes de trabalho seguros para todos os trabalhadores (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 23).

Por fim, o ODS número 10 trata da “redução das desigualdades dentro dos países e entre eles”. Pode-se salientar a meta 10.1, que pretende o crescimento da renda a uma taxa maior que a média nacional da parcela dos 40% mais pobres da população. A meta 10.4 busca a adoção de políticas de proteção salarial e social com o objetivo de alcançar uma maior igualdade entre as pessoas da comunidade (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 25).

Em junho de 1999, o Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Juan Somavia, introduziu a ideia de trabalho decente afirmando que, naquele momento, o objetivo primordial

da OIT era a promoção de oportunidades para homens e mulheres de obter um trabalho decente e produtivo, com liberdade, equidade, segurança e respeito à dignidade humana (NIZAMI; PRASAD, 2017, p. 9). Como bem pontuam Nizami e Prasad (2017, p. 9), a utilização do termo “decente” é pertinente a preencher a lacuna entre a filosofia da economia do trabalho e o desenvolvimento humano, buscando promover a justiça social.

Conforme a Agenda Nacional do Trabalho Decente, coordenada à época pelo então existente Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2006, p. 5), o trabalho decente é definido como

[...] uma condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Entende-se por Trabalho Decente um trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna (BRASIL, 2006, p. 5).

O Plano Nacional de Trabalho Decente (PNTD), elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2010, reconhecia que, para a OIT, a noção de trabalho decente fundamenta-se em quatro pilares, quais sejam: (i) o respeito a normas internacionais do trabalho; (ii) a promoção do emprego de qualidade; (iii) a ampliação da proteção social; e (iv) o diálogo social (BRASIL, 2010, p. 4).

O trabalho decente é o ponto de intersecção entre o respeito aos direitos no trabalho, a segurança social, o diálogo social e o emprego produtivo de qualidade. Dharam Ghai bem exemplifica a conexão intrínseca entre os elementos mencionados:

O respeito aos direitos no trabalho afeta todos os aspectos do trabalho. Por exemplo, o direito a um salário mínimo e a um ambiente de trabalho salubre afeta a forma e o volume de empregos. O direito à liberdade de associação e à negociação coletiva tem consequências no padrão e no grau de proteção social, também afetando a natureza e o conteúdo do diálogo social (GHAJ, 2006, p. 22).

A ligação entre os direitos no trabalho e o diálogo social é evidente. Note-se que o respeito aos direitos no trabalho deve ser entendido, no mínimo, como a observância às principais convenções coletivas da OIT, ou seja, a garantia ao trabalhador de liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de discriminação e erradicação do trabalho forçado. Intimamente conectado a este primeiro ponto, o vetor diálogo social traduzido no ambiente laboral implica o fortalecimento da negociação coletiva como forma de equilibrar a relação entre empregados e empregadores, aumentando o poder de barganha do trabalhador na persecução por condições mais justas.

Some-se a isso a promoção do emprego produtivo e de qualidade, que também guarda relação com a ampliação da proteção social. Ambos os vetores demandam o emprego substancial de recursos, possibilitando o direcionamento de políticas públicas para sua consecução. A promoção do emprego de qualidade trata de um vetor quantitativo e qualitativo e a ampliação da proteção social, no Brasil, traduz-se - mas não se limita - no amparo do trabalhador pela Previdência Social.

No entanto, Dharam Ghai (2006, p. 4) alerta para a possibilidade de um vetor exercer um efeito contraproducente em outro. Por exemplo, questiona-se se a ampliação da segurança social pode criar um efeito adverso no volume de empregos criados ou se existe um conflito entre a qualidade e a quantidade de empregos. Assim, pondera-se a necessidade de observar-se de que forma as políticas públicas decorrentes do trabalho decente podem otimizar a sinergia entre seus componentes objetivando a maior efetividade dos seus vetores.

Destaca-se que o trabalho decente se constitui como a essência do ODS número 8. As nuances do trabalho decente estão enraizadas no conteúdo do oitavo ODS, como por exemplo na meta 8.8, que busca a proteção os direitos trabalhistas e a promoção do ambiente laboral seguro. Ainda, insere expressamente elementos como o desenvolvimento sustentável e inclusivo, o fomento do

mercado de trabalho dos jovens e a erradicação do trabalho forçado. Assim, a Agenda 2030 estende a intenção de implementação de uma forma decente de trabalho universalizada a todas as nações.

Por fim, é relevante questionar se o teor da Agenda 2030 e a concepção de trabalho decente têm efeitos vinculantes como normas imperativas e internas do Brasil. Inicialmente, convém salientar que ambas não se constituem como tratados internacionais ratificados pelo Brasil, razão pela qual não gozam diretamente de status constitucional ou supralegal.

No entanto, a Agenda 2030 enraíza-se nos propósitos e princípios da Carta das Nações Unidas e “fundamenta-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos” (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 4). A Agenda é implementada para o benefício mútuo, salientando o compromisso com as normas internacionais. Todavia, reafirma que “cada Estado tem, e exerce livremente, soberania plena e permanente sobre toda a sua riqueza, seus recursos naturais e sua atividade econômica” (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 6). Quanto ao compromisso dos líderes mundiais signatários, destaca-se o item 21:

Todos nós trabalharemos para implementar a Agenda dentro de nossos próprios países e em nível regional e global, tendo em conta as diferentes realidades nacionais, capacidades e níveis de desenvolvimento, e respeitando as políticas e prioridades nacionais. Respeitaremos a autonomia de cada país no desenvolvimento de políticas nacionais para um crescimento econômico sustentado [...] (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 6).

Na mesma linha, a concepção de trabalho decente também busca validade em normas de direito internacional e na própria Agenda 2030, especialmente no ODS número 8. Dessarte, pondera-se que a aplicação dos ODS e suas metas, sobretudo judicialmente, deve encontrar respaldo em normas imperativas internas, incluindo-se as normas internacionais ratificadas pelo Brasil. Deste modo, garante-se maior solidez argumentativa e maior segurança jurídica na salvaguarda do bem da vida tutelado.

### **3 O TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL SOB A PERSPECTIVA DA AGENDA 2030 DA ONU E DO TRABALHO DECENTE: uma análise a partir de suas (in)compatibilidades**

Nesta seção, aborda-se o modelo de trabalho intermitente adotado no Brasil. Este atípico contrato foi inserido no universo jurídico através da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017), especialmente nos artigos 443, *caput* e § 3º, e 452-A, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943). Em um primeiro momento, serão evidenciadas as principais particularidades desta nova relação de emprego, suas formalidades e a inviabilidade do *zero hour contract*<sup>2</sup> com a legislação brasileira.

Em um segundo momento, passa-se a apresentar pontos específicos que potencialmente trilham caminhos antagônicos com os temas retratados na primeira seção. Para tanto, pretende-se confrontar os ODS e as metas da Agenda 2030 destacados anteriormente e a acepção do trabalho decente em comparação ao trabalho intermitente brasileiro. Por fim, busca-se determinar se o Brasil está alinhado com a direção que a ONU e a OIT buscam tomar quanto às relações de trabalho e quanto à proteção dos hipossuficientes.

A prestação de trabalho intermitente encontra respaldo no *caput* do art. 443 da CLT<sup>3</sup> com a previsão expressa da possibilidade de “prestação de trabalho intermitente” (BRASIL, 1943). Convém transcrever o parágrafo terceiro do mesmo diploma legal que descreve, de forma geral, o contrato de trabalho intermitente:

---

<sup>2</sup> O *zero hour contract* é um contrato sem o ajuste de uma jornada mínima (ORGANIZAÇÃO, 2016, p. xxiii). Trata-se de um contrato em que o empregado aceita permanecer disponível para ser convocado ao trabalho, sem a garantia de pactuação do número de horas ou dias que prestará serviços, sendo reguísitado a critério do empregador, quando houver demanda (ORGANIZAÇÃO, 2016, p. 29).

<sup>3</sup> Art. 443 da CLT: O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente (BRASIL, 1943).

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 1943).

Neste compasso, o contrato de trabalho intermitente é uma forma de contrato de emprego por tempo indeterminado, com a prestação de serviço em períodos delimitados, alterando lapsos temporais de atividade e de inatividade. Ao consistir em um contrato de emprego por prazo indeterminado, mesmo nos momentos de inatividade, surgem-se obrigações de observância do empregador. Por exemplo, cita-se o pagamento de comissões vendidas a prazo, a necessidade de realização de exames médicos periódicos e a manutenção de eventual plano de saúde fornecido pela empresa (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 60-61).

Sob este mesmo ponto de vista, enfatiza-se que os elementos do art. 2º e 3º da CLT<sup>4</sup> (BRASIL, 1943) devem fazer-se presentes. Como bem elucidam Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 62), “consistir em um contrato de emprego significa que nele devem estar presentes os requisitos da relação jurídica de emprego”, ou seja, o trabalho intermitente não pode desvincular-se totalmente da não eventualidade. Neste particular, transcrevem-se os ensinamentos dos autores citados:

Eventual é o esporádico, o meramente episódico, o excepcional. E o mais importante, para a adequada compreensão do tema: Estamos diante do eventual quando não há expectativa de repetição. O trabalho

---

<sup>4</sup> Art. 2º da CLT: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Art. 3º da CLT: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

eventual difere do intermitente porque neste há, sim, expectativa de repetição dos serviços (FERNANDEZ; PAMPLONA FILHO, 2020, p. 62).

Dessarte, não há como concluir pela avença de um contrato de emprego sem a oferta de efetivo trabalho ao empregado. Tratar-se-ia, portanto, de um contrato juridicamente válido completamente desvinculado da realidade fática que sustenta sua validade. Não se olvide que o contrato de trabalho é um contrato realidade, firmado abstraindo-se a vontade das partes ou a forma adotada. À vista disso, Fernandez e Pamplona Filho (2020, p. 63) concluem que “obrigatoriamente o contrato de trabalho intermitente deverá indicar o número mínimo anual de horas de trabalho ou o número mínimo anual de diárias integrais de trabalho”. Por conseguinte, não há compatibilidade do *zero hour contract* com a legislação brasileira.

Outras formalidades deste novo molde de contratação encontram-se previstas no art. 452-A da CLT<sup>5</sup> (BRASIL, 1943). Em que pese o *caput* do art. 443 da CLT - por carência de técnica legislativa - permita a conclusão de que o contrato de trabalho intermitente possa ser pactuado de forma tácita ou verbal, o *caput* do art. 452-A é expresso ao estabelecer que “o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito” (BRASIL, 1943).

Os parágrafos do art. 452-A da CLT (BRASIL, 1943) dispõem sobre a operacionalização da prestação de serviço. Por exemplo, a convocação do trabalhador deve ocorrer com antecedência mínima de três dias, ao passo que o empregado tem o prazo de um dia útil para responder ao chamado. Verifica-se, também, a previsão expressa no art. 452-A, § 3º, da CLT<sup>6</sup> (BRASIL, 1943) de que

---

<sup>5</sup> Art. 452-A da CLT: O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não (BRASIL, 1943).

<sup>6</sup> Art. 452-A, § 3º, da CLT: A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente (BRASIL, 1943).

“a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação”. Ainda, percebe-se a determinação no parágrafo 5º do mesmo dispositivo<sup>7</sup> de que “o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador” (BRASIL, 1943).

Com o exaurimento dos efeitos da Medida Provisória nº 808 (BRASIL, 2017), não convertida em lei no prazo estabelecido pelo art. 62, § 3º, da Constituição Federal<sup>8</sup> (BRASIL, 1988), o Ministério do Trabalho editou a Portaria nº 349/2018, estabelecendo “regras voltadas à execução da Lei nº 13.467” e “regulamentando” o trabalho intermitente (BRASIL, 2018).

Do art. 2º ao art. 8º da citada Portaria (BRASIL, 2018), estabelecem-se critérios para o legítimo manejo do pacto em apreço. Destaca-se que, conforme o art. 5º, “as verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato” (BRASIL, 2018). Todavia, no parágrafo único do mesmo dispositivo<sup>9</sup>, estabelece-se que a média será calculada tão somente nos meses em que o empregado percebeu remuneração no interregno dos últimos 12 meses (BRASIL, 2018). Assim sendo, permite-se ao empregador efetuar reduzidas convocações no último ano de contrato com a intenção de tornar-se devedor de um menor valor de verbas rescisórias e de aviso prévio.

---

<sup>7</sup> Art. 452-A, § 5º, da CLT: O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes (BRASIL, 1943).

<sup>8</sup> Art. 62, § 3º, da Constituição Federal: As medidas provisórias, ressalvado o disposto nos §§ 11 e 12 perderão eficácia, desde a edição, se não forem convertidas em lei no prazo de sessenta dias, prorrogável, nos termos do § 7º, uma vez por igual período, devendo o Congresso Nacional disciplinar, por decreto legislativo, as relações jurídicas delas decorrentes (BRASIL, 1988).

<sup>9</sup> Art. 5º, parágrafo único, da Portaria nº 349/18 do MTE: No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior (BRASIL, 2018).

Por outro lado, é importante frisar o crescimento do número de empregados vinculados formalmente à modalidade de trabalho intermitente. De acordo com o item “apresentação” da relação anual de informações sociais (RAIS), referente ao ano-base 2019 e divulgada pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, identifica-se o crescimento do estoque de empregos formais em trabalho intermitente no país. Note-se que em 2018 o total de vínculos celetistas intermitentes ativos era de 61.705 trabalhadores, ao passo que em 2019 o número aumentou para 156.756 trabalhadores, representando um crescimento de 154,04% (BRASIL, 2019a, p. 15).

Além disso, destacam-se as estatísticas constantes do sumário executivo da RAIS relativo ao ano-base 2019. No que tange ao trabalho intermitente, 46,8% dos vínculos foram firmados no setor de serviços, seguido por 27% dos vínculos no setor do comércio. As ocupações com mais registros de trabalhadores foram, respectivamente, para os cargos de assistente de vendas, de repositor de mercadorias, de vigilante, de atendente de loja e mercados e de servente de obras (BRASIL, 2019b, p. 10-11).

Por fim, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) divulgou, em dezembro de 2020, dados sobre a renda gerada pelo trabalho intermitente. Inicialmente, destaca-se que, no ano de 2019, 22% dos vínculos não geraram trabalho ou renda. No mesmo ano, a remuneração mensal média foi de R\$ 637, o que equivalia a 64% do salário mínimo daquele ano (DEPARTAMENTO, 2020, p. 1).

Depreende-se, primeiramente, que as estatísticas demonstram o grande crescimento dos vínculos formais de empregados em trabalhos intermitentes no Brasil. Em segundo, esta modalidade de contratação é firmada especialmente em ocupações que não demandam grande qualificação técnica. Por último, verifica-se que a remuneração destes trabalhadores é extremamente baixa e há um percentual relevante de empregados que passaram o ano sem auferir renda do vínculo intermitente.

É preciso debater, com seriedade, se o trabalho intermitente estabelecido no Brasil é compatível com os preceitos que fundamentam a Agenda 2030 e o trabalho decente. Para tanto, serão arrazoados quatro aspectos principais, quais sejam, (i) a criação de empregos, (ii) a remuneração adequada, (iii) a proteção social e (iv) a erradicação do trabalho forçado moderno.

Sob a perspectiva exclusivamente quantitativa de criação de empregos é possível concluir que o trabalho intermitente é parcialmente compatível com a Agenda 2030 e com o trabalho decente. Relembra-se o mencionado aumento de 154,04% do estoque de empregos formais no trabalho intermitente no ano de 2019 (BRASIL, 2019a, p. 15) o que, em tese, concilia-se parcialmente à promoção do emprego pleno descrito no ODS 8 e na meta 8.5 (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 22-23).

Pode-se afirmar que o crescimento de vagas guardaria relação com o trabalho decente e com a meta 8.8 da Agenda 2030. Primeiramente, há de considerar-se que mesmo antes da positivamente do trabalho intermitente no Brasil, trabalhadores exerciam suas atividades em um formato similar a esta modalidade contratual sem nenhuma proteção trabalhista. Com a formalização do contrato intermitente, estes trabalhadores encontram-se cobertos por algum amparo. Por conseguinte, o fomento à proteção dos direitos trabalhistas encontra respaldo na meta 8.8 e constitui-se como o primeiro pilar do trabalho decente.

Entretanto, salienta-se que esta compatibilidade é meramente parcial. Atente-se que ODS número 8 tem como essência o trabalho decente. Por sua vez, o trabalho decente é uma concepção que vai além da simples criação de empregos, fazendo-se necessária a geração de trabalho de qualidade. Por exemplo, reitera-se que “entende-se por trabalho decente um trabalho adequadamente remunerado” (BRASIL, 2006, p. 5), pautado na proteção e no diálogo social e no respeito às normas internacionais do trabalho. Tem-se, sob este enfoque, uma convergência parcial extremamente frágil.

Esta conclusão é endossada pelo entendimento de alguns importantes doutrinadores. Por exemplo, Aloysio Correa da Veiga assevera que o trabalho intermitente “incita a precariedade das relações laborais, primeiramente porque a descontinuidade de períodos de trabalho fere o princípio da primazia da continuidade do contrato” (TUPINAMBÁ, 2018, p. 47). O mesmo autor ainda destaca que, de fato, a liberdade para contratar com uma pluralidade de empregadores será praticamente impossível, em virtude da necessidade de manter-se disponível aos chamados imprevisíveis para o labor (TUPINAMBÁ, 2018, p. 48).

Na mesma linha, Eneida Melo Correia de Araújo afirma que essa “modalidade contratual também inviabiliza o sentimento de pertencimento do empregado e a certeza de um valor remuneratório certo, previsível e digno” (ARAÚJO, 2018, p. 370). Nessa esteira, conclui-se que o trabalho intermitente não se enquadra no conceito de trabalho de qualidade ou de trabalho decente.

Por outro lado, evidenciam-se incompatibilidades importantes em pontos nevrálgicos da temática, tratando-se, inicialmente, no que tange à contraprestação percebida pelo trabalhador. Neste particular, convém pontuar que o público alvo dos contratos intermitentes são trabalhadores que exerçam atividades de menor qualificação e menor remuneração. Realça-se que, no ano de 2019, 22% dos vínculos de trabalho intermitente não geraram renda e a média de remuneração no ano foi de R\$ 637 mensais (DEPARTAMENTO, 2020, p. 1).

Identifica-se uma incompatibilidade com o trabalho decente (ODS 8), sobretudo quanto à promoção de um emprego que não é de qualidade pela baixa contraprestação. Ademais, há imensa incompatibilidade com o ODS número 10, que pretende reduzir as desigualdades. Os dados demonstram que este atípico contrato trilha o sentido oposto ao crescimento da renda da parcela dos 40% mais pobres da população (meta 10.1) e da adoção de políticas de proteção salarial com objetivo de maior igualdade (meta 10.4) (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 24-25).

Também observa-se a incompatibilidade com o ODS número 1 que busca “acabar com a pobreza em todas as suas formas” (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 17). A meta 1.1 procura erradicar a pobreza extrema para todas as pessoas, considerando assim aquelas que vivem com menos de US\$ 1,25 por dia (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 17).

O IPEA adequou essa meta à realidade brasileira alterando a referência de dólar americano para dólar internacional, “isto é, o dólar na unidade monetária expressa pela paridade de poder de compra (PPC)” (INSTITUTO, 2018, p. 26). Assim, segundo o IPEA, toma-se como referência o valor de PPC\$ 3,20 *per capita*. Destarte, a linha da pobreza no ano de 2011, atentando ao valor de PPC\$ 3,20, seria equivalente a R\$ 226,14 mensais (INSTITUTO, 2018, p. 27). Tendo em mente que 22% dos contratos intermitentes não geraram renda em 2019 (DEPARTAMENTO, 2020, p. 1), constata-se que o trabalho intermitente é incompatível até mesmo com este limiar salarial extremamente baixo.

No que concerne à proteção social, encontra-se outra preocupante situação. A respeito da matéria, Georgenor de Sousa Franco Filho salienta que, em relação aos períodos de inatividade, inexistente qualquer ônus recíproco. Por conseguinte, o trabalhador sequer encontra amparo da seguridade social em virtude da inexistência de contribuições sociais nos períodos de inatividade, já que estes não são remunerados (FRANCO FILHO, 2018, p. 83).

A Emenda Constitucional nº 103 (BRASIL, 2019c) alterou a redação do artigo 195, § 14, da Constituição da República<sup>10</sup> (BRASIL, 1988), impedindo o cômputo no tempo de contribuição de recolhimentos em valores inferiores à contribuição mínima. Já o art. 28 da Portaria 450 (BRASIL, 2020) estabelece que a

---

<sup>10</sup> Art. 195, § 14 da CR: O segurado somente terá reconhecida como tempo de contribuição ao Regime Geral de Previdência Social a competência cuja contribuição seja igual ou superior à contribuição mínima mensal exigida para sua categoria, assegurado o agrupamento de contribuições (BRASIL, 1988).

competência cujo recolhimento seja inferior à contribuição mínima mensal não será computada para nenhum fim, ou seja, não será computada para o cálculo do valor do benefício, para a carência, para a manutenção da qualidade de segurado, além do tempo de contribuição (BRASIL, 2020).

Na mesma linha, o artigo 13, § 8º do Regulamento da Previdência Social, com redação alterada pelo Decreto 10.410/20, estipula que

[...] o segurado que receber remuneração inferior ao limite mínimo mensal do salário de contribuição somente manterá a qualidade de segurado se efetuar os ajustes de complementação, utilização e agrupamento a que se referem o § 1º do art. 19-E e o § 27-A do art. 216 (BRASIL, 1999).

Desta forma, a verossímil conclusão é de que a maioria dos prestadores de trabalho intermitente não consegue manter a qualidade de segurados perante a previdência social. Embora caracterizem-se como segurados obrigatórios da autarquia de seguridade, a lei exige que atinjam o piso salarial de contribuição para a manutenção do status de segurado. Portanto, encontrar-se-ão desconectados de benefícios previdenciários como aposentadoria, auxílio-acidente ou licença maternidade.

Eneida Melo Correia de Araújo adverte para o potencial risco à saúde e à segurança dos empregados em virtude da menor atenção por eles recebida, já que não se encontram diariamente no convívio laboral (ARAÚJO, 2018, p. 370). Pensando nessa lição, é possível projetar um potencial risco de acidentes vinculados a esta modalidade de contratação. Consequentemente, chama-se a atenção ao latente risco social previdenciário proveniente destas relações de trabalho.

Neste tocante, o trabalho intermitente é diametralmente oposto ao preceito de ampliação da proteção social como pilar do trabalho decente. Ademais, torna-se dissonante da meta 1.3, que fomenta a implementação de medidas e sistemas de proteção

social, atingindo até 2030 a cobertura substancial dos pobres e vulneráveis (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 17). Outrossim, estabelece um conflito também com a meta 10.4, que determina a adoção de políticas de proteção social (ORGANIZAÇÃO, 2015, p. 25).

Por fim, toca-se em um ponto muito polêmico do trabalho intermitente, qual seja, a previsão constante no art. 452-A, § 4º, da CLT:

Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, o prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo (BRASIL, 1943).

Assim sendo, na hipótese do trabalhador aceitar o chamado do empregador e não comparecer ao local de prestação do serviço, sem justo motivo, ficará obrigado a pagar a multa ou compensar a dívida exercendo suas funções. Não é exagerado concluir que a norma transcrita positiva uma forma moderna de servidão por dívida, conhecido modo de trabalho forçado. Logo, o empregado converte-se em devedor do contratante, obrigando-se a trabalhar sem a devida contraprestação para quitar o débito. Não há de olvidar-se que meios sem o uso de violência como a servidão por dívida ou a retenção de documentos constituem-se como trabalho forçado.

Nos termos do item 2-1 da Convenção nº 29 da OIT, ratificada pelo Brasil, trabalho forçado é “todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade” (ORGANIZAÇÃO, 1930). Portanto, evidencia-se a inconveniência parcial da norma supramencionada, tornando-se incompatível com a aceitação de trabalho decente pelo desrespeito às normas internacionais. De mais a mais, o art. 452-A, § 4º, da CLT é contrário à meta 8.7 da Agenda 2030, que intenta acabar com a escravidão moderna.

Na hipótese do trabalhador aceitar a convocação ao trabalho e não comparecer ao local de labor, sem justo motivo, cabe ao

empregador utilizar-se do poder punitivo que lhe é concedido pela CLT. À vista disso, observando-se a isonomia de tratamento aos demais empregados, cabe ao empregador descontar o valor referente à falta injustificada e aplicar as penas de advertência, suspensão ou dispensa por justa causa.

Destarte, nota-se que a interpretação meramente literal dos dispositivos que estabelecem o trabalho intermitente no Brasil trilha um rumo oposto ao objeto tutelado pela Agenda 2030 e pela compreensão do trabalho decente. No entanto, é possível mitigar esta disparidade através da negociação coletiva, especialmente com a pactuação de cláusulas que estabeleçam uma remuneração adequada, propiciem a qualidade de segurado ao trabalhador e afastem a possibilidade de prestação de serviços por coação.

#### **4 CONCLUSÃO**

Inicialmente, faz-se necessário destacar que o trabalho intermitente brasileiro positiva uma nova relação de emprego desfavorável ao trabalhador. Em que pese o mínimo amparo reconhecido aos trabalhadores que são retirados da total informalidade, nota-se que a matriz de trabalho intermitente, em comparação à relação de trabalho clássica, é prejudicial ao empregado. Questões basilares de um patamar mínimo civilizatório como uma renda digna e a adequada proteção social, via de regra, não são proporcionadas universalmente aos trabalhadores neste atípico contrato de trabalho.

Identifica-se, através das estatísticas mencionadas, que uma parcela significativa dos trabalhadores passou o ano de 2019 sem auferir nenhuma renda decorrente do contrato intermitente firmado (DEPARTAMENTO, 2020, p. 1). Trata-se da adoção de um formato similar ao *zero hour contract* ou ao *on-call work*, modelos incompatíveis com a legislação laboral brasileira, sobretudo pela dissonância ao requisito da não eventualidade prescrito no art. 3º da CLT (BRASIL, 1943). Assim, surge uma instabilidade em relação aos trabalhadores que não têm assegurada uma carga horária mínima de trabalho. Por outro lado, verifica-se a potencial

insegurança jurídica no que concerne ao reconhecimento da invalidade destes contratos pelo Poder Judiciário.

Conclui-se, por fim, que a aplicação da interpretação meramente literal deste modelo de contratação torna-o incompatível com a Agenda 2030 e com o trabalho decente. Quanto à primeira, constatam-se incompatibilidades com o ODS 1, 8 e 10, especialmente no tange à baixa remuneração, ao desamparo previdenciário e ao trabalho por coação. Em relação ao segundo, percebe-se que se tratam de visões antagônicas, já que o trabalho intermitente não se constitui como um emprego de qualidade, opõe-se ao preceito da ampliação da proteção social e é dissonante à convenção internacional nº 29 da OIT. Neste sentido, o trabalho intermitente brasileiro direciona-se em sentido divergente à tutela intentada pela Agenda 2030 e pela acepção do trabalho decente.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Eneida melo Correia de. O contrato de trabalho intermitente: um novo contrato? **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 84, p. 349-376, jan./mar. 2018.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Agenda 2030**. Brasília, DF: CNJ, [2021]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/agenda-2030/>. Acesso em: 7 jun. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 3 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 8 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília, DF: Presidência da República, [2021]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 7 jun. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm). Acesso em: 24 set. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Apresentação da relação anual de informações sociais – Rais**. Ano-base 2019. Brasília, DF: 2019a. Disponível em: [http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2019/1-Apresenta%C3%A7%C3%A3o\\_RAIS\\_2019.pdf](http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2019/1-Apresenta%C3%A7%C3%A3o_RAIS_2019.pdf). Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Sumário executivo da relação anual de informações sociais – Rais**. Ano-base 2019. Brasília, DF: 2019b. Disponível em: [http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2019/2-Sum%C3%A1rio\\_Executivo\\_RAIS\\_2019.pdf](http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2019/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2019.pdf). Acesso em: 5 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Portaria nº 450, de 3 de abril de 2020**. Dispõe sobre as alterações constantes na Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Brasília, DF: Ministério da economia, 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-450-de-3-de-abril-de-2020-251287830>. Acesso em: 7 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Portaria nº 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. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/>

asset\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/15752792/do1-2018-05-24-portaria-n-349-de-23-de-maio-de-2018-15752788. Acesso em: 3 jul. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Agenda nacional de trabalho decente**. Brasília, DF: 2006. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS\\_226229/lang--pt/index.htm%22](https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_226229/lang--pt/index.htm%22). Acesso em: 30 jun. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Plano nacional de trabalho decente. Gerar trabalho decente para combater a pobreza e as desigualdades sociais**. Brasília, DF: 2010. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms\\_226249.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_226249.pdf). Acesso em: 7 jul. 2021.

COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE (CEPAL). **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. CEPAL, 1 jan. 2016. Disponível em: <https://www.cepal.org/en/noticias/agenda-2030-desarrollo-sostenible>. Acesso em: 7 jun. 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Boletim emprego em pauta nº 17, 2020**. São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta17.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2021.

FERNANDEZ, Leandro; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Trabalho intermitente**. Curitiba: Juruá, 2020.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho intermitente. **Revista de direito do trabalho**. São Paulo, v. 188, n. 44, p. 77-88, abr. 2018.

GHAJ, Dharam. **Decent work: objectives and strategies**. Switzerland: International Labour Office, 2006.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Agenda 2030 ODS**: metas nacionais dos objetivos de desenvolvimento sustentável. Brasília, DF: IPEA, 2018. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8855>. Acesso em: 5 jun. 2021.

NIZAMI, Nausheen; PRASAD, Narayan. **Decent work. Concept, theory ad measurement**. New Delhi, India: Palgrave Macmillan, 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Assembleia Geral. **Transformando nosso mundo**: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. A/RES/70/1. Nova York, 2015. Disponível em: [http://www.itamaraty.gov.br/images/ed\\_desenvsust/Agenda2030-completo-site.pdf](http://www.itamaraty.gov.br/images/ed_desenvsust/Agenda2030-completo-site.pdf). Acesso em: 5 jun. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **C029**: Trabalho forçado ou obrigatório. Aprovada na 14<sup>a</sup> reunião da Conferência Internacional do trabalho (Genebra – 1930), entrou em vigor no plano internacional em 01.05.1932. Genebra: OIT, 1930. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235021/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235021/lang--pt/index.htm). Acesso em: 8 jul. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Non-standard employment around the world**: Understanding challenges, shaping prospects. Genebra: OIT, 2016. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_534326.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534326.pdf). Acesso em: 26 maio 2021.

TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues (Coord.). **A reforma trabalhista**: o impacto nas relações de trabalho. Belo Horizonte: Fórum, 2018.