

O Contrato de Trabalho Intermitente em Portugal e sua adoção no Ordenamento Brasileiro

The Intermittent Working Contract in Portugal and its adoption in the Brazilian Ordination

*Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis*¹

*Tamires Gomes da Silva Castiglioni*²

Resumo: O contrato de trabalho intermitente criado no Brasil pela Lei nº 13.467/2017, modificou a CLT e atualmente é palco de debate no STF sobre sua inconstitucionalidade. As mudanças trazidas pela nova modalidade trabalhista geraram uma série de incertezas e dúvidas sobre o futuro do Direito do Trabalho e sua aplicação. O contrato de trabalho intermitente foi inspirado no direito estrangeiro e sua figura é encontrada em vários países, contudo, o presente trabalho focará em compreender o trabalho intermitente de Portugal e comparar se o Brasil adotou normas similares ou contrárias aquele país. De tal modo, é feito o exame da legislação brasileira e, comparativamente, apontamentos da lei portuguesa. Sabe-se, que o trabalho intermitente gera contratos de trabalho precários, que não oferece nenhuma garantia de renda suficiente para a sobrevivência do trabalhador, sendo um dos pontos mais discutidos nessa modalidade contratual. Este estudo terá como base metodológica a pesquisa exploratória, a partir dos métodos descritivo, dedutivo e comparativo.

Palavras-chave: Trabalho Intermitente. Reforma Trabalhista. Mudanças na CLT. Flexibilização de direitos.

Abstract: The intermittent employment contract created in Brazil by Law No. 13,467 / 2017, modified the CLT and is currently the subject of debate in the STF about its unconstitutionality. The changes brought about by the new labor modality generated a series of uncertainties and doubts about the future of labor law and its application. The intermittent work contract was inspired by foreign law and its figure is found in several countries; however, the present work will focus on understanding the intermittent work of Portugal and comparing whether Brazil has adopted similar or contrary rules to that country. In this way, it is made the examination of the Brazilian legislation and, comparatively, notes of the Portuguese law. It is known that intermittent work generates precarious employment contracts, which offer no guarantee of sufficient income for worker survival, being one of the most discussed points in this

¹ Doutora em Direito das Relações Sociais pela PUCSP (1999), mestre em Educação Superior pela PUC-Campinas (1994), onde também se graduou em Direito (1982). Professora da Universidade Metodista de Piracicaba.

² Mestra em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba, UNIMEP/SP. Bacharel em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Adventista de São Paulo, Campus Engenheiro Coelho/SP. Graduada em Direito pelo Centro universitário Adventista de São Paulo, Campus Engenheiro Coelho/SP.

contractual modality. This study will be based on exploratory research based on descriptive, deductive and comparative methods.

Key words: Intermittent Work. Labor Reform. Changes in CLT. Flexibilization of rights. Economic Activity Risk.

1. Introdução

A “Reforma Trabalhista” conhecida como Lei nº 13.467/2017, trouxe novos contornos ao Direito do Trabalho e, conseqüentemente, posicionamentos doutrinários favoráveis e contrários às normas instituídas. O presente artigo aborda a temática do trabalho intermitente sob a ótica do direito estrangeiro, no caso, Portugal, que muito tem a ensinar ao âmbito trabalhista nacional.

Para entender essa nova modalidade trabalhista, a análise será em torno do posicionamento do legislador pela flexibilização das relações trabalhistas. Expondo a temática dentro do contexto da mudança do caráter maior dos diplomas laborais brasileiros: a proteção do trabalhador, e conseqüentemente a visão trazida por Portugal.

Os questionamentos acerca dessa nova modalidade surgem a partir da segurança jurídica e dos direitos anteriormente assegurados ao trabalhador brasileiro, levantando as seguintes indagações: Pode o trabalho intermitente ser fator de precarização dos direitos trabalhistas? A modalidade de contratação está em conflito com o espírito da lei trabalhista e com o ordenamento jurídico pátrio? Existe uma maneira de implementá-lo de forma equilibrada e concreta seguindo o exemplo estrangeiro?

Para responder as indagações será discutido o impacto da adoção do trabalho intermitente pelo ordenamento jurídico trabalhista pátrio, com a finalidade de compreender os novos retratos conferidos às relações de trabalho e propor adequações, a partir da compreensão do conceito e aplicação do trabalho intermitente à luz do Direito Estrangeiro e à luz da

Constituição Federal e dos entendimentos da Organização Internacional do Trabalho.

O Código de Trabalho português foi redigido de forma minuciosa e detalhada. O legislador português refletiu sobre cada ponto adotado, e como veremos, ele foi criado com o objetivo de reduzir o desemprego e incentivar o desenvolvimento econômico do país.

Atualmente, o Contrato de Trabalho Intermitente está em pauta no Supremo Tribunal Federal, com serias alegações de inconstitucionalidade. Desse modo, entender o modelo contratual intermitente de Portugal, possibilitará enxergar novos rumos ao modelo adotado pelo Brasil e até possíveis modificações.

2. O contrato de trabalho intermitente no Brasil

2.1 Conceito e características

Segundo Houaiss (2009, p.1434), intermitente “é situação em que ocorrem interrupções que cessa e recomeça por intervalos; intervalo, descontínuo”. Norbim (2017, p.41) conceitua o trabalho intermitente como sendo “aquele em que o empregado fica à disposição do empregador e realiza os serviços contratados sempre que for necessário”. Já Cassar (2017) explica que o trabalho intermitente se caracteriza pelo formato de serviços descontínuos, transitórios, com alternância de períodos de trabalho e de inatividade.

Pelo incrível que pareça, o trabalho intermitente não é novidade no Brasil, sua figura já era utilizada de forma ilegal, principalmente no setor alimentício, por meio das grandes redes de *fast food*, conhecida como “jornada de trabalho móvel, flexível e variável” ou “móvel, variável”, sendo condenada pelo TST, como evidencia o julgado a seguir:

RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL. INVALIDADE. Entende-se pela invalidade de

cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador, pois, embora não exista vedação expressa sobre a prática adotada pela requerida, percebe-se que a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros. Esta prática, contratação na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, em que pese esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas semanais, na medida de suas necessidades, é ilegal, porquanto a empresa transfere o risco do negócio para os empregados, os quais são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e os convoca para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas. Entender o contrário implicaria desconsiderar as disposições contidas nos artigos 4º, caput, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - 8ª T - RR 9891900-16.2005.5.09.0004 - Relatora Ministra DORA MARIA DA COSTA - DEJT 25.02.2011).

A jornada “móvel, flexível e variável” ou intermitente, como conhecemos hoje, foi um assunto controverso por muitos anos, tanto nos tribunais como na doutrina trabalhista, por não assegurar os direitos mínimos dos trabalhadores. (NASCIMENTO, 2009).

Para França (2017, p.31) a grande justificativa para a implantação do contrato de trabalho intermitente no Brasil, é o crescimento da economia por meio da redução de custos de produção e aumento da oferta de emprego, como também sua existência e sucesso em outros países. A intenção do legislador, ao criar essa modalidade, foi a de regular o trabalho informal, reconhecendo o vínculo empregatício e regulamentando o pagamento das verbas trabalhistas a que o trabalhador tivesse direito. (NACIF; SOUZA, 2018, p.258-259).

No entendimento de Franco Filho (2017, p.7), esse tipo de contrato deve ser sempre celebrado por escrito e registrado na CTPS do empregado, independentemente de previsão em acordo coletivo do trabalho ou convenção coletiva de trabalho. Deverá, ainda, conter identificação,

assinatura e domicílio ou sede das partes, estabelecendo-se a residência do trabalhador e a sede do estabelecimento em que desenvolverá o trabalho, como também, registrado o valor da hora ou do dia de trabalho, observando os limites do salário mínimo vigente, sendo garantido o adicional noturno, que deve corresponder a um valor superior a hora diurna e será igual aqueles dos empregados contratados normalmente que exerçam a mesma função, afastando a possibilidade, em tese, de ser negociado adicional noturno inferior ao estabelecido em lei.

Nogueira (2017, p.133) explica que o contrato de trabalho intermitente pode ser utilizado independentemente do tipo de atividade a ser desempenhada pelo trabalhador, excluindo apenas os aeronautas, que são regidos por legislação específica.

2.2 A convocação para o trabalho intermitente

Para Pretti (2018, p.12) a convocação é o ponto mais polêmico do contrato de trabalho intermitente, pois o trabalhador pode ficar sem ser convocado por meses, sendo um absurdo em face aos direitos trabalhistas. Assim, para a execução do trabalho intermitente, basta que o empregador convoque o empregado intermitente, por qualquer meio eficaz, informando-lhe a jornada, que não pode ser superior à legal, sempre com antecedência de 3 dias corridos.

A lei não deixa explícito o meio eficaz para essa convocação, sendo recomendável que seja através de algum instrumento físico ou virtual que se possa provar o chamado (FRANCO FILHO, 2017, p.9). Alencar (2017) entende, por “meio de comunicação eficaz”, a comunicação mais utilizada pelo trabalhador, podendo ser o Facebook, Messenger, WhatsApp e demais meios virtuais utilizados na atualidade.

Recebido o aviso para comparecer ao trabalho, o empregado terá o prazo de 1 dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no

silêncio, que se recusou a atender à convocação. Essa recusa tácita ou mesmo a recusa expressa do contrato de trabalho intermitente não descaracteriza a subordinação inerente ao vínculo empregatício, que é garantido pelo §§ 2º e 3º do artigo 452-A da CLT (NACIF; SOUZA, 2018, p.259). O § 4º do art.452-A da CLT relata que se o trabalhador aceitar a oferta para comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra, no prazo de trinta dias, multa equivalente a 50% da remuneração que lhe seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

3. A inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente: a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5950

No dia 23 de maio de 2018, foi recebida pelo STF a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 5950, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC), questionando a criação do contrato de trabalho intermitente e, principalmente, as alterações do art. 443, caput e parágrafo 3º, art. 452-A, art. 477-A e arts. 59 e 59-B da CLT. (MARTINEZ, 2018).

A ADI defende que o legislador feriu a CF/88 ao editar a referida modalidade intermitente, ofendendo os art. 1 caput e incisos III e IV, art.5 caput e incisos e III e XXIII, art. 6 caput; art. 7 caput e incisos IV, V, VII, VIII, XVI e XVII; art.170 caput e inciso III, todos da CF/88, e afronta o Princípio da Dignidade Humana, uma vez que equipara o trabalhador a um mero “objeto”, que fica à disposição da atividade econômica, para ser “utilizado” quando e onde o empregador bem entender. (MARTINEZ, 2018).

Souto Maior (2017, p.213) complementa que o trabalho intermitente cria um estágio tal de submissão que legitima toda forma de exploração do trabalho, desprovido de tutela, afrontando cabalmente a condição

humana dos trabalhadores. Marx (2017, p.392) entende que o capital é trabalho morto, que como um “vampiro, vive apenas da sucção de trabalho vivo, e vive tanto mais quando mais trabalho vivo suga”. O tempo durante o qual o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalismo consome a força de trabalho que comprou o trabalhador.

O trabalho intermitente, para Teixeira e Gonçalves (2017, p.37), tornou-se uma grande “feira livre”, onde o trabalhador se submete a um ritmo de alta rotatividade e precarização. Nesse viés, o trabalhador serve unicamente para desempenhar uma determinada função, que é a de garantir a produção de lucro para o empregador.

Silva (2017, p.73) vê o contrato de trabalho intermitente como um cadastro de empregados, que têm seus dados armazenados para, se houver trabalho, ele ser acionado, mas sem o compromisso de ser chamado e sem o compromisso de atender ao chamado. “Tal ideia inicial mostra a face precarizante do contrato que, de fato, não garante nem trabalho nem salário”.

A ADI nº 5950 ainda aduz, que o contrato intermitente retira do trabalhador a noção de percepção das horas laborais e dilui o pagamento do 13º salário, limitando-o aos dias trabalhados, fragmentando o pagamento das férias, com a conseqüente impossibilidade de seu gozo e, ainda, a noção de ausência e término contratual. Além disso, favorece a atividade empresarial, alocando o risco da atividade econômica nas costas do trabalhador, que é parte hipossuficiente, conforme dispõe o art. 7, caput da CF/88. (NACIF; SOUZA, 2018, p.259).

Para Martinez (2018) a modalidade intermitente não garante subsistência ao trabalhador, pois este receberá menos que um salário mínimo mensal, resguardado pela Magna Carta. Enfim, o contrato intermitente é atípico, uma exceção ao contrato formal, uma vez que reduz

direitos sociais e viola direitos fundamentais, com grande risco à saúde dos trabalhadores e ainda está em pauta no STF para ser analisado.

No tocante à remuneração do contrato de trabalho intermitente, os arts. 443 e 452-A da Lei nº 13.467/2017 são inconstitucionais, pois não asseguram a subsistência do trabalhador e de sua família com o pagamento do mínimo mensal, ofendendo gravemente o art. 7º, incisos IV e VII da CF/88. A perversa precarização do contrato de trabalho intermitente impede que o trabalhador planeje seu futuro, laborando em circunstâncias incertas, sem saber quando irá trabalhar e quanto receberá no final da prestação de serviço, levando-o ao esgotamento emocional por não ter qualquer garantia de trabalho ou remuneração. (MENEZES; ALMEIDA, 2018, p.473).

4. O contrato intermitente em Portugal

De acordo com Rebelo (2006), o trabalho intermitente foi implantado em Portugal³ com o objetivo de reduzir o número de desempregados no país e incentivar o desenvolvimento econômico das empresas:

O tema da flexibilização da lei laboral tem vindo a ocupar algum espaço na reflexão socioeconômica e jurídica da sociedade portuguesa. No sentido de reagir à crise econômica dos anos 1970, às décadas de 1980 e 1990 pautaram-se pela adoção progressiva de medidas de flexibilidade laboral, encaradas como um dos mais importantes, senão o mais importante, motores de desenvolvimento produtivo das empresas, que na sua ligação às políticas de gestão dos recursos humanos, quer às políticas de produção. (REBELO, 2006, p.2).

Segundo Franco Filho (2017, p.8), o contrato de trabalho intermitente português é regulamentado pelos artigos 157 a 160 do Código de Trabalho, Lei nº 7 de 12 de fevereiro de 2009, *in verbis*:

³ Muitos países da Europa têm adotado medidas para tentar solucionar a grande onda de desemprego e impulsionar a economia, como Reino Unido, Espanha, França e Portugal, que adotaram as medidas de flexibilização das leis trabalhistas para tentarem se adequar à situação de crise. (MARQUES; IZAGA, *et. al.*, 2018, p.11-12).

Artigo 157.º - Admissibilidade de trabalho intermitente: 1 - Em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade. 2 - O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.

Artigo 158.º - Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente

1 - O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter: a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo. 2 - Quando não tenha sido observada a forma escrita, ou na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inatividade. 3 - O contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no n.º 2 do artigo seguinte, caso o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo seja inferior a esse limite.

Artigo 159.º - Período de prestação de trabalho: 1 - As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado⁴, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele. 2 - A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos. 3 - A antecedência a que se refere o n.º 1 não deve ser inferior a 20 dias. 4 - Constitui contra ordenação grave a violação do disposto no número anterior.

Artigo 160.º - Direitos do trabalhador: 1 - Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20% da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição. 2 - Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior. 3 - Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade. 4 - Durante o período de inatividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho. 5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n. os 1 ou 2. (PORTUGAL, 2009, tradução livre).

⁴ A palavra “intermitente” é também conhecida no código Português como “interpolado”, como apresentado pelo art. 159º do Código do Trabalho. (BRITO, 2009, p.419).

A definição do contrato de trabalho intermitente, para Amado (2016, p.107-116), se refere a uma modalidade variável ou descontínua de emprego, pactuada entre empregador e trabalhador, caracterizando o trabalho pela prestação de serviços intercalada por um ou mais períodos de inatividade, nos termos do art. 157º, nº 1 do Código do Trabalho Português.

4.1 Trabalho alternado e contrato à chamada

Na legislação portuguesa, como explica Carneiro (2017), existem duas espécies possíveis de contratação intermitente, previsto no Código do Trabalho Português de 2009:

Se, para além do quantum, também é previamente definido o quando da prestação de trabalho, estamos perante a submodalidade de trabalho alternado, em que as partes estabelecem o início e o termo de cada período de trabalho (cfr. art. 159º, n. 1, 1ª parte). O ritmo de intermitência é previsível e está programado no contrato. Se o quando da prestação não é antecipadamente determinado e o trabalhador se obriga a responder às solicitações do empregador (art. 159º, n. 1, in fine), o ritmo da intermitência é imprevisível ou irregular, pois a prestação do trabalhador depende do chamamento do empregador. Trata-se da submodalidade de trabalho à chamada. (PORTUGAL, 2019).

O Código de Trabalho português foi redigido de forma minuciosa e detalhada. No art. 159º, nº 1, ainda que de forma implícita, o texto diferencia duas submodalidades de contrato de trabalho intermitente, quais sejam, trabalho alternado e contrato à chamada (*job on call*), ambos presentes no ordenamento jurídico brasileiro. (PACHECO, *et al*, 2017, p.213).

No trabalho intermitente alternado, de acordo com Alves (2018, p.84), há maior previsibilidade, uma vez que a atividade empresarial permite antever a necessidade da prestação laborativa. Já no trabalho intermitente à chamada há maior imprevisibilidade, havendo chamado ao

trabalho de acordo com a necessidade do empregador, neste último caso, é o modelo adotado pelo ornamento jurado brasileiro.

4.2 Características do contrato intermitente português

A principal característica do trabalho intermitente português é que os trabalhadores prestam serviços durante uma parte do ano, mantendo o vínculo laboral durante o resto do tempo. Os contratos poderão impor a duração da prestação de trabalho de modo intercalado ou consecutivos, sendo apenas exigida a obrigação de garantir seis meses de trabalho a tempo completo por ano ou consecutivos. (RAMALHO, 2010, p.283). Martinez (2013), nesse contexto, complementa:

Sempre que a atividade na empresa tenha desconformidades temporárias ou variação de intensidade, pode acorda-se que a prestação de trabalho seja intercalada por períodos de inatividade. No fundo, em vez do paradigma do trabalho de cinco dias por semana e oito horas por dia com intervalo de descanso, pode ajustar-se que os períodos de atividade são interrompidos por períodos de inatividade. Os períodos de inatividade podem ser prolongados, de dias, semana, etc., muito comum em atividades sazonais, ou curtos de horas, caso em que a prestação de trabalho é interpolada em cada dia. (MARTINEZ, 2013, p.520).

De acordo com o art. 158 do Código de Trabalho, o contrato intermitente deve ser celebrado por escrito, indicando a jornada anual de trabalho ou o número de dias de trabalho durante o ano e, de tal modo, se o contrato não for escrito ou não consignar esses registros, será tido como contrato sem inatividade, o mesmo sucedendo quando a jornada registrada for superior a um contrato por tempo completo. Assim, Pacheco *et. al.* (2017, p.213) contribui que a não observância da formalidade escrita gera nulidade do pactuado.

Ao contrário do Brasil, em Portugal o contrato de trabalho intermitente possui especificação do número anual de horas de trabalho e, ainda, remunera o trabalhador através de uma compensação retributiva para o tempo de inatividade.

O Código Português prevê que a prestação de serviços intermitentes não seja inferior a seis meses por anos, dos quais é exigido que pelo menos quatro meses sejam consecutivos. A convocação deve ser feita com pelo menos 20 dias de antecedência que permite uma melhor organização em relação à assunção de compromissos e organização horária por parte do empregado. (AMADO, 2016, p.314).

O art. 160, estabelece que as férias e a gratificação de Natal devem ser calculadas considerando a média dos valores recebidos nos 12 meses anteriores ou pelo período de duração do contrato, se menor. (FRANCO FILHO, 2017, p.8).

4.3 Restrições aos setores econômicos

Segundo Ramalho (2010, p.283), o trabalho intermitente em Portugal só pode ser admissível em empresas que exerçam atividades descontínuas ou com intensidade variável, sendo permitido que as partes acordem se a prestação será intercalada ou por períodos de inatividade. Pacheco *et. al.* (2017, p.213) complementa que essa limitação a empresas que exerçam somente atividades descontínuas é uma forma de impossibilitar a precarização da modalidade.

De forma distinta da legislação brasileira, cuja flexibilidade abrange praticamente todos os setores laborais e tipos de serviços, o diploma trabalhista português (art. 157º, nº 1) permite a contratação na modalidade intermitente no caso de empregador pessoa jurídica cuja atividade-fim seja executada de forma descontínua. Assim, as empresas que poderão recorrer à contratação intermitente são somente aquelas que exerçam atividades com interrupções (atividades sazonais), ou seja, que trabalham com atividades descontínuas ou intensidade de atividade variável. (SIVOLELLA, 2014).

4.4 O subsidio de disponibilidade

De acordo com Brito (2009, p.418-419), o trabalhador sob a égide do contrato intermitente possui direito a uma compensação em retribuição aos períodos de inatividade, diferentemente da legislação brasileira. Essa compensação tem por objetivo manter o trabalhador disponível para retomar o posto do trabalho, se comprometendo com a disponibilidade. Há de se pontuar que se o trabalhador ficar temporariamente impedido de prestar serviços, seja em decorrência de acidente ou doença, não tendo condições de responder à convocação, o empregador fica desobrigado a pagar a compensação retributiva, ficando o contrato de trabalho suspenso.

O trabalhador, durante o período de inatividade, está livre para exercer outras atividades, porém, durante esse mesmo período, está submetido a direitos, deveres e garantias. De tal modo, durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva, cujo valor é estabelecido na regulamentação coletiva de trabalho e, na ausência desta, o valor será de 20% da retribuição base. (FRANCO FILHO, 2017, p.8).

Alves (2018, p.83) explica que a primeira definição do art. 157 do Código do Trabalho concentra a intermitência na atividade exercida pela empresa. Em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade. De tal forma, o trabalhador tem o direito a receber pelo menos 20% da retribuição base em razão do período de inatividade (art. 160). Assim, durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20% da retribuição base, a ser paga pelo empregador com periodicidade igual à retribuição.

Compreendeu o legislador português que o pagamento ou subsídio pelo período de inatividade como uma compensação necessária e devida a partir da assunção do risco da atividade empresarial pelo empregado, o que consiste em inversão do ônus do negócio. (SIVOLELLA, 2014). Infelizmente não há, no Brasil, previsão de pagamento para período de inatividade do empregado. A lei brasileira estabelece que o período de inatividade é considerado como período indisponível do trabalhador. Isto se deve ao fato de o legislador entender que o período de inatividade permite que o empregado com múltiplos contratos possa exercer sua atividade em outras empresas, prestando seus serviços a vários empregados. (AMADO, 2016, p.314).

5. Conclusão

As recentes alterações trazidas pela Lei nº13.467 de 2017 proporcionaram diversas flexibilizações e alterações nas garantias adquiridas ao longo dos anos aos trabalhadores. O contrato de trabalho intermitente surgiu no cenário brasileiro como uma consequência das relações modernas de trabalho, que visa à redução de custos. Como apresentado, a “Reforma Trabalhista” continua sendo alvo de grandes debates na jurisprudência e na doutrina em face das lacunas deixadas pela lei.

O contrato de trabalho intermitente é um contrato sem garantias e sem obrigações, ou seja, ausência de garantias legais ao trabalhador e inexistência de qualquer garantia de recebimento de salário mensal, pois a remuneração está condicionada à convocação por parte do empregador.

Sob a luz da Constituição Federal e dos preceitos do Direito do Trabalho, evidenciou-se o retrocesso social, em face a diversas garantias fundamentais, de observância obrigatória. De tal modo, o contrato de

trabalho intermitente não é benéfico ao trabalhador, ele se encontra preso num “limbo temporal” sem percepção de salário e de garantia de trabalho, aguardando ociosamente pela convocação. Assim, o contrato de trabalho intermitente apenas possibilita a desvalorização do trabalhador, pois incentiva a marginalização na conduta da contratação.

Os autores da “Reforma Trabalhista” e seus apoiadores fizeram várias menções à existência da modalidade de trabalho intermitente em outros países. Entretanto, o modelo de contrato intermitente adotado pelo Brasil em nada se assemelha com os institutos estrangeiros analisados. A modalidade de contrato intermitente adotada no Brasil é tão flexível que possibilita o recebimento, pelo empregado, de valor inferior ao salário mínimo.

A legislação brasileira não distingue nem limita os setores ou ramos que poderão usufruir da contratação intermitente, autorizando largamente a sua utilização em todo o país. Entendimento este que contraria o direito português, que se utiliza dessa modalidade apenas para setores e ramos que tenham o caráter descontínuo ou sazonal.

O Código de Trabalho português foi redigido de forma minuciosa e detalhada. Em relação ao contrato intermitente, há maior previsibilidade, pois a atividade empresarial permite antever a necessidade da prestação laborativa de acordo com a necessidade do empregador. A principal característica do trabalho intermitente português é que os trabalhadores prestam serviços durante uma parte do ano, mantendo o vínculo laboral durante o resto do tempo. Os contratos poderão impor a duração da prestação de trabalho de modo intercalado ou consecutivo, sendo apenas exigida a obrigação de garantir seis meses de trabalho a tempo completo por ano ou consecutivos.

A legislação portuguesa também prevê o pagamento para o período de inatividade, estabelecendo o percentual mínimo de 20%, sendo que o

contrato intermitente deve contar um número anual mínimo de horas em que o empregado deverá ser acionado pela empresa.

Compreendeu o legislador português que o pagamento ou subsídio pelo período de inatividade é uma compensação necessária e devida a partir da assunção do risco da atividade empresarial pelo empregado, o que consiste em inversão do ônus do negócio. Infelizmente não há, no Brasil, previsão de pagamento para período de inatividade do empregado. A lei brasileira estabelece que o período de inatividade é considerado como período indisponível do trabalhador.

Ao contrário do Brasil, em Portugal, o contrato de trabalho intermitente possui especificação do número anual de horas de trabalho e ainda remunera o trabalhador através de uma compensação retributiva para o tempo de inatividade. O Código prevê que a prestação de serviços intermitentes não seja inferior a seis meses por anos, dos quais é exigido que pelo menos quatro meses sejam consecutivos. A convocação deve ser feita com pelo menos 20 dias de antecedência. Em Portugal, o trabalhador é remunerado, ainda que parcialmente, pelo tempo à disposição, no que se distingue fundamentalmente com o modelo que se pretende adotar no Brasil.

Por todo o exposto, percebe-se a incompatibilidade do contrato de trabalho intermitente brasileiro com o ordenamento jurídico português. Torna-se imperioso que o instituto seja aplicado e interpretado com base nos princípios constitucionais e trabalhistas nacional, em especial da dignidade da pessoa humana, com o objetivo de extinguir a precarização da relação trabalhista, como também, adote medidas semelhantes ou iguais ao sistema português, assegurando benefícios que nossa legislação não regulamentou.

Referências

ALENCAR, Zilmara. **A face sindical da Reforma Trabalhista: Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. 4. ed. ano 3. Brasília: Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 2017.

ALVES, Amauri Cesar. Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Coordenadores: Arion Sayão Romita, Ives Gandra Martins Filho, Nelson Manrich Ney Prado e Rodolfo Pamplona Filho. v.82, jan./fev.2018. Porto Alegre: Magister, 2018.

AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho: noções básicas**. Coimbra: Editora Almedina, 2016.

ANAMATRA. **Considerações da Reforma**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

_____. **Nota Técnica PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>>. Acesso em: 14 fev. 2019.

_____. **Nota Técnica PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>>. Acesso em: 15 fev. 2019.

ANDRADE, Vander Ferreira. **A dignidade da pessoa humana**. São Paulo: Cautela, 2007.

BRASIL, **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em 17 fev. 2019.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

_____. **Lei. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017.

_____. **Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. 2017.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de revista nº 9891900-16.2005.5.09.0004. Recorrente: Ministério Público do Trabalho da 9ª Região. Recorrida: Arcos Dourados Comércio de Alimentos Ltda.. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Brasília, 23 de fevereiro de 2011. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=RR%20%20989190016.2005.5.09.0004&base=acordao&numProcInt=149779&anoProcInt=2007&dataPublicacao=25/02/2011%2000:00:00&query=>>>. Acesso em: 28 nov. 2017.

BRITTO, Pedro Madeira. **Código do Trabalho Anotado**. Coimbra: Editora Almedina, 2009.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro, Forense; São Paulo: Método, 2017.

_____. **Direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017, a.

CARNEIRO, Joana. **O contrato de trabalho intermitente: a relação laboral cimentada na segurança do emprego através do trabalho descontinuo**. Lisboa: Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Direito, 2016.

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

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 17^a ed. São Paulo: LTr, 2018.

FIGUEIRAS, Vitor; BISPO, Bruna; COUTINHO, Pablo. **A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho**. In: Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Organizadores: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

FRANÇA, Fernando Cesar Teixeira. **Novidades do Contrato de Trabalho na Reforma Trabalhista**. In MONTEIRO, Carlos Augusto; GRANCONATO, Márcio (Org.). Reforma Trabalhista. São Paulo: Foco, 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Trabalho intermitente. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Coordenadores: Arion Sayão Romita, Ives Gandra Martins Filho, Nelson Manrich Ney Prado e Rodolfo Pamplona Filho. v.81, nov./dez.2017. Porto Alegre: Magister, 2017.

HIGA, Flávio da Costa. Reforma trabalhista e Contrato de trabalho intermitente: uma tentativa de aproximação dialógica junto ao senado. **Revista Magister de Direito do Trabalho**. Coordenadores: Arion Sayão Romita, Ives Gandra Martins Filho, Nelson Manrich Ney Prado e Rodolfo Pamplona Filho. v.77, mar./abr.2017. Porto Alegre: Magister, 2017.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Melo. In: HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Melo. **Dicionário Houaiss de língua portuguesa**. 1 ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009, p.1434.

MAIOR, Jorge Luiz Souto, **Trabalho intermitente e golpismo constante**. Revista Síntese: trabalhista e previdenciária. São Paulo, v. 28, n. 334, p. 211- 215, abr. 2017.

MANZANO, Marcelo; CALDEIRA, Christian Duarte. **Dinâmica recente do mercado de trabalho brasileiro ainda nos marcos da CLT**. In: Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Organizadores: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista - Entenda o que Mudou - CLT Comparada e Comentada**. 2^a ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 6^a ed. Coimbra: Almedina, 2013.

MENEZES, Caroline Porsche de; ALMEIDA, Almiro Eduardo de. Contrato de trabalho intermitente: os impactos da regulamentação nos direitos trabalhistas. **Revista Justiça e Sociedade**, v.3, n°1, 2018.

MINORI, Alan Fernandes. A Dignidade Humana e o Emprego: uma breve avaliação da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho. **Estado, Jurisdição e Novos Atores Sociais**. São Paulo, Grupo Conceito, 2010.

NACIF, Cynthia Mara; SOUZA, Miriam Parreiras de. Reflexões sobre a aplicação do trabalho intermitente no trabalho doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3^o Região**. v.64, n° 97, p. 251-268, jan./jun. Belo Horizonte, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15^a Região**. Campinas, n° 51, 2017.

- NORBIM, Luciano Dalvi. **Reforma trabalhista ao seu alcance**. Belo Horizonte: Líder, 2017.
- PACHECO, Flávia *et al.* Análise comparativa normativa: trabalho intermitente no Brasil e em diplomas estrangeiros. **Revista Científica Faculdades do Saber**, v. 2, n. 3, 2017.
- PORTUGAL, Lei 7/2009, de 12 de fevereiro. Código do Trabalho de Portugal. Disponível em: <<https://dre.pt/application/file/602193>>. Acesso em: 11 fev. 2019.
- PRETTI, Gleibe. **Trabalhador intermitente na prática - conforme reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2018.
- RAMALHO, Mario do Rosário Palma. **Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais individuais**. Editora Almedina, 2010.
- REBELO, Glória. **Flexibilidade e diversidade laboral em Portugal**. Centro de Estudos sobre a mudança socioeconômica. abr., nº 50. Lisboa: Dinâmica, 2006.
- SALES, Cleber Martins *et al.* **Reforma trabalhista comentada MP 808/2017: Análise de todos os artigos**. 1ª ed. – Florianópolis: Empório do Direito, 2018.
- SILVA, Jose Afonso da. A dignidade da pessoa humana como valor supremo da democracia. **Revista de Direito Administrativo**, vol. 212, abril/junho, 1998.
- SILVA JUNIOR, Luiz Carlos da. O princípio da vedação ao retrocesso social no ordenamento jurídico brasileiro. Uma análise pragmática. **Revista Jus Navigandi**. Teresina, ano 18, n. 3651, 30 jun. 2013. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/24832>>. Acesso em: 19 fev. 2019.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: RT, 2017.
- SIVOLELLA, Roberta Ferme. **A dispensa coletiva e o direito fundamental à proteção ao emprego: a dignidade da pessoa humana na sociedade “econômica” moderna**. São Paulo: LTr, 2014.
- TEIXEIRA, Érica Fernandes; GONÇALVES, Nicolle Wagner da Silva. Afrontas ao pacto constitucional: o trabalho intermitente regulamentado e a flagrante afronta aos direitos trabalhistas no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**. Brasília, v. 21, n. 2, p.40, nov. 2016.

Artigo recebido em: 13/08/2019

Aceito para publicação em: 04/01/2022.