

# **XI ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI CHILE - SANTIAGO**

## **DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

**JEANETH NUNES STEFANIAK**

**MARCOS LEITE GARCIA**

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

**Diretoria - CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

**Diretora Executiva** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

**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** - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

**Representante Discente:** Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

**Conselho Fiscal:**

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

**Secretarias**

**Relações Institucionais:**

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

**Comunicação:**

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

**Relações Internacionais para o Continente Americano:**

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

**Relações Internacionais para os demais Continentes:**

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

**Eventos:**

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

**Membro Nato** - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do Trabalho e Eficácia dos direitos fundamentais no Meio Ambiente do Trabalho [Recurso eletrônico on-line]  
organização CONPEDI

Coordenadores: Jeaneth Nunes Stefaniak; Marcos Leite Garcia – Florianópolis: CONPEDI, 2022.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-575-1

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Saúde: Direitos Sociais, Constituição e Democracia na América Latina

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Internacionais. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. XI Encontro Internacional do CONPEDI Chile - Santiago (2: 2022: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



# **XI ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI CHILE - SANTIAGO**

## **DIREITO DO TRABALHO E EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO**

---

### **Apresentação**

O Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e eficácia dos Direitos fundamentais no meio ambiente do trabalho”, por ocasião do XI Congresso Internacional do Conpedi, contou com a apresentação de 10 artigos, no dia 14 de outubro de 2022, nas dependências da Universidad de Santiago de Chile, Campus de Las Condes. A jornada acadêmica contou com reflexões de elevada qualidade, abordando a complexidade do mundo trabalho na contemporaneidade, temas como o trabalho da mulher sob a ótica de tribunais brasileiro, trabalho infantil e formas de enfrentamento, trabalho doméstico remunerado e plataformizado, novos formatos laborais a sociedade da informação, trabalho decente e a chamada escravidão contemporânea, estudo de caso sobre escravidão contemporânea, o direito fundamental ao trabalho da mulher, o papel da Suprema Corte Brasileira para o advento e a consolidação da reforma trabalhista no Brasil, a inconstitucionalidade do contrato intermitente no Brasil e formatos semelhantes no direito comparado e por fim uma reflexão sobre trabalho e mercadoria: realidade e ficção. Enfim, os temas abordados pelos autores, denotam a preocupação da academia com a trajetória do Direito do Trabalho na atualidade, oriundo da crise pela qual passa tão importante direito fundamental social, crise também aprofundada pela pandemia do Covid-19, que agudizou o surgimento de novos formatos de exploração do trabalho, que já eram uma realidade antes do mencionado período como fazendo parte da agenda global neoliberal. A reunião dos acadêmicos especializados em Direito do Trabalho e os debates enriquecedores ali realizados cumpriram o propósito de contribuir com um espaço para divulgação da produção científica, de alta criticidade e com grande relevância acadêmica, assim fornecendo substrato para análise dos rumos dessa importante área da ciência jurídica.

Agradecemos a oportunidade e desejamos a todos uma boa leitura,

Jeaneth Nunes Stefaniak – Universidade Estadual de Ponta Grossa-PR

Marcos Leite Garcia – Universidade do Vale do Itajaí-SC

# CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: A INCONSTITUCIONALIDADE DO FORMATO BRASILEIRO E ANÁLISE NO DIREITO COMPARADO

## INTERMITTENT EMPLOYMENT AGREEMENT: THE UNCONSTITUTIONALITY OF THE BRAZILIAN FORMAT AND ANALYSIS IN COMPARATIVE LAW

Jeaneth Nunes Stefaniak  
Fernanda Calegari

### Resumo

Após anos de luta e evolução na esfera trabalhista, visando a saúde e qualidade de vida dos trabalhadores, vivencia-se hoje um retrocesso em diversos aspectos dos direitos trabalhistas, uma verdadeira precarização e exploração do trabalho humano pelo capital. O ápice das flexibilizações dos direitos dos trabalhadores veio por meio da Lei 13.467/2017, a chamada “Reforma Trabalhista”, que trouxe uma nova espécie de contratação, o contrato de trabalho intermitente, e que irrompeu a esfera dos direitos e garantias fundamentais. Destarte, o objetivo do presente texto é analisar o formato dessa modalidade contratual no Brasil, à luz do texto constitucional e da própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a finalidade específica de demonstrar a sua inconstitucionalidade, haja vista manifesta violação não só aos princípios basilares do Direito do Trabalho, como também aos princípios constitucionais, tais como o da “dignidade da pessoa humana” e do “valor social do trabalho”. O estudo também irá discorrer sobre as características do contrato intermitente em Portugal, país que se utiliza dessa modalidade contratual desde 2009 e que poderia servir de paradigma no Brasil, na medida em que o modelo português busca proteger a relação de trabalho da extrema precarização e os trabalhadores da temerária flexibilização dos direitos trabalhistas já conquistados.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista, Contrato intermitente, Inconstitucionalidade, Precarização, Direito comparado

### Abstract/Resumen/Résumé

After years of fight and evolution at the working scope, focusing on the health and life quality of workers, today there is an experience of regression on many aspects of the labor rights, a truly precariousness and exploration of the human work for capital. The flexibilization apex of the worker's rights came through Law 13.467/2017, the so-called “Labor Reform”, that brought a new species of hiring, the intermittent employment contract, and which erupted the sphere of fundamental guarantees and rights. Thus, the objective of the current essay is to analyze the format of this contractual modality in Brazil, in the light of the constitutional text and of the Consolidation of Labor Laws itself (CLT), with the specific goal of demonstrate its unconstitutionality, given the clear violation not only of the basic principles of Labor Laws, as well as the constitution principles, such as the “human person dignity” and the

“social value of work”. The study also will discourse about the intermittent employment characteristics in Portugal, a country that has utilized this contractual model since 2009 and that could serve as a paradigm in Brazil, in accordance of the Portuguese model that seeks to protect the working relationship from the extreme precariousness and the workers from the reckless flexibilization of labor rights that have been already won.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Labor reform, Intermittent contract, Unconstitutionality, Precariousness, Comparative law

## 1 INTRODUÇÃO

O cenário do trabalho no Brasil vem passando por um processo multifacetário, estimulado pelas mudanças ideológicas existentes, promovidas por anseios políticos que vão na contramão da evolução dos direitos trabalhistas, fazendo ressurgir a ideia do Neoliberalismo, doutrina que visa defender a integral liberdade de mercado como meio de promover o crescimento econômico e social do país, fragilizando a base intervencionista protetiva dos direitos sociais.

Nesse contexto, a aplicação da doutrina Neoliberalista, que preconiza a intervenção mínima do Estado na economia, é capaz de ensejar uma série de consequências desfavoráveis à classe trabalhadora, como a precarização e a flexibilização prejudicial nas relações de trabalho. Consequentemente, o processo de mitigação dos direitos trabalhistas propende a ir de encontro aos princípios protetivos que regem o direito do trabalho, como o princípio da proteção; da norma mais favorável; da inalterabilidade contratual lesiva; da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; da imperatividade da norma; da continuidade da relação de trabalho e da alteridade dos riscos.

Em 2017 o Brasil deparou-se com a institucionalização da desestruturação do Direito do Trabalho, eis que aprovada a Lei Federal nº 13.467, que entrou em vigor no país em 11 de novembro de 2017, promovendo alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Lei 5.452/1943.

A lei supracitada, também conhecida como “Reforma Trabalhista” trouxe novas modalidades de trabalho, sendo uma delas a possibilidade de contratar um trabalhador para prestar serviços, para um mesmo empregador, de forma intermitente, ou seja, com alternância entre períodos de trabalho e de inatividade, por meio do “Contrato de Trabalho Intermitente” (CTI) – sem paradigma no país.

O intuito do presente estudo, portanto, é analisar a inconstitucionalidade do referido modelo, uma vez que este impossibilita o pleno gozo de direitos fundamentais previstos na Constituição Federal de 1988, como, por exemplo, o direito à garantia do salário mínimo que atenda às necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família. Para tanto, o trabalho se propõe a explorar pontos de retrocessos no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores, haja vista a modalidade contratual também ir de encontro à própria legislação trabalhista, precarizando as relações entre empregados x empregadores e surrupiando princípios norteadores do Direito do Trabalho.

Cumprе ressaltar que o contrato de trabalho intermitente teve influência no ordenamento jurídico de países estrangeiros, circunstância que justifica no presente estudo uma análise desse modelo contratual também no direito comparado.

Para discorrer sobre o tema objeto do estudo, o método de pesquisa utilizado foi o qualitativo, cuja natureza aplicada tem objetivos exploratórios, com abordagens jurisprudenciais, doutrinárias e de normas jurídicas.

Por fim, este artigo está dividido em três partes, sendo que as duas primeiras abordam o Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil e em Portugal, respectivamente, e a terceira apresenta um comparativo da modalidade contratual entre os países.

## **2 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE (CTI) NO BRASIL**

As regras do contrato intermitente estão previstas na Lei 13.467/2017, para tanto, em decorrência das lacunas deixadas pelo legislador, sobre as regras do CTI, restou editada a Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017. Entretanto, a MP não foi convertida em lei e perdeu sua vigência em 23/04/2018, sendo algumas das omissões supridas por meio de regulamentações expedidas pelo Ministério do Trabalho, como a Portaria nº 349, no dia 23 de maio de 2018; e a Portaria nº 671, de 8 de novembro de 2021.

Destarte, para fins de análise quanto à inconstitucionalidade dessa modalidade contratual no formato brasileiro, o presente estudo pretende discorrer sobre os dispositivos legais, propriamente ditos - previstos nas Leis nº 5.452/1943 (CLT) e nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista); bem como nas Portarias acima mencionadas -, pontuando os conflitos existentes em relação as demais normas jurídicas - amparadas pelos princípios e garantias fundamentais -, além de destacar entendimentos doutrinários sobre o tema e artigos científicos publicados em periódicos especializados.

Importa salientar que as discussões sobre a inconstitucionalidade dos dispositivos que tratam do contrato de trabalho intermitente chegaram à apreciação do Supremo Tribunal Federal (STF), por meio de diversas Ações Diretas de Inconstitucionalidade. Destaque para ADI 5826 (apensada às ADI's 6154 e 5829), de 13 de junho de 2022, cujo placar atual é de 02 votos pela constitucionalidade (Ministros Alexandre de Moraes e Nunes Marques), contra o voto favorável do Ministro Luiz Edson Fachin, motivo pelo qual seu *decisum* também abarcou o presente trabalho.

De igual forma, para melhor contribuir com a análise do objeto em estudo, serão também destacados alguns dos Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do

Trabalho, de 2017, aprovados pela “Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho” (ANAMATRA), os quais, mesmo não possuindo a mesma força legal dos Enunciados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), deveriam servir como balizamento para os interpretadores do direito.

## **2.1 CARACTERÍSTICAS DO CTI NO BRASIL**

O trabalho intermitente restou incluído no texto consolidado (CLT) pela Lei 13.467/2017 - artigo 443, parte final -, como mais uma forma de contratação do trabalhador: “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, 2017)

Segundo a disposição legislativa do §3º do artigo supracitado<sup>1</sup>, o contrato intermitente é aquele em que a prestação de serviço é realizada com subordinação, de forma descontinuada (alternando entre períodos de trabalho e de inatividade), podendo ser determinado por meses, dias ou horas, independentemente do tipo de atividade do empregado e empregador, salvo os aeronautas, os quais possuem legislação própria.

Significa dizer que, como “exceção à regra”, o trabalho intermitente pressupõe a “eventualidade” na prestação do serviço, podendo ser realizado com períodos de inatividade, ainda que entre um período e outro passem meses sem que haja efetivo trabalho.

Observa-se que o trabalho intermitente “independe do tipo de atividade do empregado e do empregador”. Dessa premissa extrai-se duas informações relevantes, sendo que a primeira diz respeito à segurança do trabalho, pois, com exceção dos aeronautas, o contrato pode ser utilizado, em tese, em qualquer atividade, até mesmo naquelas que possam oferecer riscos aos trabalhadores. Logo, o trabalhador intermitente, “convocado” vez ou outra (períodos de inatividade), não terá o resguardo da adequada e integral proteção, haja vista para o desempenho da função em atividades que demandam riscos aos empregados e terceiros serem necessários constantes treinamentos.

---

<sup>1</sup> Art. 443. §3º da CLT. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017)



Quanto a esse tema, o Enunciado 88 da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho<sup>2</sup> é no sentido de que não deveria ser permitido o labor em atividades que demandassem risco à integridade física não só do trabalhador, mas também de terceiros.

Uma segunda informação diz respeito à sazonalidade da atividade. Significa dizer que poderão ser contratados trabalhadores intermitentes para exercerem atividades regulares da empresa. Certo é que a ausência de uma limitação expressa da aplicabilidade dessa modalidade contratual pode levar as empresas a dispensarem empregados que exerçam atividades de forma regular/contínua em substituição à mão de obra intermitente, o que tornaria mais precária a relação de trabalho, haja vista manifesta supressão de direitos e garantias havidas no contrato de trabalho intermitente.

Em continuidade ao estudo, insta discorrer sobre os requisitos formais do contrato intermitente, previstos no artigo 452-A, da CLT<sup>3</sup>. Obrigatoriamente, deve ser celebrado por escrito e conter o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao salário mínimo/hora ou ao salário-hora dos demais empregados do estabelecimento na mesma função. Caso não seja produzido contrato escrito ou ausente a especificação do valor/hora, o contrato poderá ser considerado contrato a tempo indeterminado.

Denota-se que não há a obrigatoriedade de constar no contrato de trabalho firmado entre as partes a periodicidade das atividades. Significa dizer que o empregado fica despedido de qualquer previsão, ainda que aproximada, da quantidade de horas em que se dará a prestação de serviço, seja ela diária, semanal ou mensal, o que leva o trabalhador a também não ter garantia de auferir qualquer remuneração ao término de um determinado período, é o que se chama na doutrina de trabalhador “empregado-desempregado”.

Não só a CLT, mas também a Constituição Federal (CF/88) prevê o direito ao salário, nunca inferior ao mínimo nacional, e que seja capaz de satisfazer as necessidades vitais básicas do empregado e de sua família, no que diz respeito à habitação, alimentação, higiene, transporte, educação, saúde, lazer, vestuário e previdência social (princípio da proteção do salário).

---

<sup>2</sup> Enunciado 88. TRABALHO INTERMITENTE E RISCO PARA TERCEIROS. O trabalho intermitente não poderá ser exercido em atividades que possam colocar em risco a vida, a saúde e a segurança dos próprios trabalhadores e/ou de terceiros. (ANAMATRA, 2017)

<sup>3</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, 2017)

Em análise ao artigo 76, caput, da CLT<sup>4</sup>, bem como do artigo 7º, incisos IV e VII, da CF/88<sup>5</sup>, extrai-se que não há qualquer referência à proporcionalidade salarial, entendendo-se que seria devido, portanto, o salário integral ao trabalhador, ainda que este perceba remuneração variável, como é o caso também do trabalhador intermitente, ou seja, haveria de ser garantido para o trabalhador um salário mínimo integral.

Os Enunciados 26 e 74, elaborados pelos Magistrados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho<sup>6</sup>, caminham no mesmo sentido, de que a proteção jurídica prevista no art. 7º, VII, da CF/88, também alcança os trabalhadores em regime intermitente e “independe da quantidade de dias em que forem convocados para trabalhar, respeitando o salário mínimo profissional normativo, o salário convencional ou o piso regional.

Segundo dispõe Alice Monteiro de Barros (2013, p. 591):

Por todas essas razões, preferimos conceituar o salário como a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, de forma habitual, não só pelos serviços prestados, mas pelo fato de se encontrar à disposição daquele, por força do contrato de trabalho. Como o contrato é sinalagmático no conjunto e não prestação por prestação, essa sua característica justifica o pagamento do salário nos casos de afastamento do empregado por férias, descanso semanal, intervalos remuneradores, enfim, nas hipóteses de interrupção do contrato.

---

<sup>4</sup> Art. 76 da CLT. Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. (BRASIL, 2017)

<sup>5</sup> Art. 7º da CF/88. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:(...) IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável. (BRASIL, 1988)

<sup>6</sup> Enunciado 26. TRABALHO INTERMITENTE. VIOLAÇÃO DA CONVENÇÃO 95 DA OIT SOBRE A PROTEÇÃO AO SALÁRIO. NULIDADE. Viola o art. 4º, “B”, da Convenção 95 da OIT, sobre a proteção do salário (justo e razoável), a contratação por trabalho intermitente, quando não respeitado o salário mínimo vigente, o piso salarial profissional ou previsto em norma coletiva da categoria, sempre considerado o valor mensal, com o pagamento das férias, 13º salário e FGTS de forma proporcional. A estipulação de remuneração por hora, com violação da garantia do salário mínimo e do piso profissional ou salarial da categoria deve ser considerada nula, para que seja observado salário mínimo mensal, justo e razoável, como prevê a Constituição (artigo 7º, IV, V E VII) e a Convenção 95 da Organização Internacional do Trabalho. (ANAMATRA, 2017)

Enunciado 27. O TRABALHO INTERMITENTE E A VIOLAÇÃO AO REGIME CONSTITUCIONAL DE EMPREGO O contrato de trabalho intermitente, da forma como previsto pela Lei 13.467/2017, é inconstitucional por violar o regime de emprego, a dignidade humana, o compromisso com a profissionalização e o patamar mínimo de proteção devido às pessoas que necessitam viver do seu trabalho, ferindo, ainda, o direito de integração na empresa (art. 7º, I, da Constituição). A cidadania para o trabalho se expressa no direito à ocupação digna, que contemple condições mínimas de proteção jurídica, segurança e igualdade, além de previsibilidade e permanência do trabalhador no mercado. O contrato de trabalho intermitente, pelas mesmas razões, viola o Protocolo de San Salvador, que possui status de suprallegalidade e é representativo do compromisso internacional com uma política interna consistente com o regime de emprego e com as condições concretas que possibilitam o incremento da condição social e profissional dos trabalhadores. (ANAMATRA, 2017)

Os requisitos formais do CTI estão previstas nos parágrafos do artigo 452-A, da CLT.

Os primeiros parágrafos (1º ao 4º) dizem respeito à “convocação” e “aceitação” da prestação de serviço, tendo o empregador a liberalidade de convocar ou não o trabalhador registrado como intermitente.

O §1º dispõe sobre a forma em que deverá se dar a convocação: “O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência”. (BRASIL, 2017)

Denota-se que somente há obrigatoriedade por parte do empregador de informar a jornada de trabalho quando da convocação efetiva para o trabalho, que poderá ocorrer por qualquer meio viável de comunicação, não havendo, portanto, a imposição de conter tal informação no contrato formal de trabalho, ainda que estimada.

O empregado poderá recusar as convocações sem qualquer justificativa e sem que isso lhe implique na descaracterização da subordinação havida entre as partes (§2º)<sup>7</sup>. Entretanto, o §4º<sup>8</sup> estabelece que, uma vez concretizado o “ciclo do chamamento”, com a convocação do empregador e posterior aceite do empregado, haverá a aplicação de multa à parte que descumprir, sem justo motivo, o pactuado, no percentual de 50% (cinquenta por cento) sobre a remuneração que seria devida pela prestação do serviço.

Nesse contexto, observa-se a precariedade imputada à relação de trabalho, haja vista a imposição de multa ao trabalhador - este que sequer tem como certo o auferimento de um salário mínimo ao final do mês - caracteriza manifesta “incompatibilidade com os princípios constitucionais, conforme entendimento firmado no Enunciado 87 da ANAMATRA<sup>9</sup>, como o da dignidade humana, do valor social do Trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa”.

---

<sup>7</sup>Art. 452-A, §2º da CLT. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. (BRASIL, 2017)

<sup>8</sup>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, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. (BRASIL, 2017)

<sup>9</sup>Enunciado 87. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. SALÁRIO MÍNIMO E PISO PROFISSIONAL. MULTA. INCONSTITUCIONALIDADE A multa prevista no art. 452-A, § 4º, da CLT, imposta ao trabalhador que descumprir convocação anteriormente atendida, não é compatível com os princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do Trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa. (ANAMATRA, 2017)

Salienta-se que a não mais vigente MP 808/2017 revogava o §4º supracitado, extinguindo a sanção pecuniária, bem como estabelecia a facultatividade das partes em convencionarem sobre a reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente acordados.

Outro aspecto importante diz respeito ao período de inatividade que se sujeita o empregado. Este período, para todos os efeitos legais, não é considerado tempo à disposição do empregador, podendo, inclusive, o trabalhador prestar serviços a outros contratantes, conforme previsão do §5º do artigo em comento (452-A)<sup>10</sup>.

Fato é que a ausência de previsão legal de jornadas mínimas de trabalho, sejam elas mensais ou anuais, somada ao período de inatividade – que pode durar meses -, precariza ainda mais a relação empregatícia, na medida que o trabalhador não fará jus a qualquer remuneração nesse período.

Nesse ponto importa destacar um conflito de normas, haja vista o artigo 4º da CLT considerar o período de inatividade como tempo à disposição do empregador: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. (BRASIL, 1945). Contudo, a fim de dirimir qualquer controversa a respeito do tema, o Ministério Público do Trabalho, por meio da Portaria 349/2018, em seu artigo 4º, §2º<sup>11</sup>, ratificou a questão, definindo que nos períodos de inatividade o empregado intermitente não estará à disposição do empregador.

O Enunciado 91 da Associação Nacional dos Magistrados corrobora a tese da precarização da relação trabalhista, entendendo que o “período sem convocação pelo empregador é de tempo à sua disposição e deve ser remunerado como de efetivo serviço. Ônus das variações de demanda do empreendimento são exclusivos do empregador”. (ANAMATRA, 2017)

Destaca-se que a MP 808/2017 – não mais vigente - dispunha sobre o tempo de “paralisação do contrato”, e possibilitava a rescisão contratual no caso de ter decorrido um ano

---

<sup>10</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, 2017)

<sup>11</sup>Art. 4º, §2º da Portaria 349/2018. No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade. (BRASIL, 2018)

sem que o empregador tivesse convocado o empregado para prestação de serviço - antigo art. 452-D, da CLT<sup>12</sup>.

Sem qualquer garantia de convocação para a prestação de serviço, certo é que o empregado não terá assegurado seus direitos fundamentais sociais que dependem de uma remuneração para sua efetivação, como por exemplo moradia, higiene, alimentação, transporte e vestuário.

Segundo dispõe Eliana dos Santos Alves Nogueira, o trabalhador, ficando à mercê do empregador, arriscaria viver em situação de permanente espera, “tornando inconciliável sua vida pessoal e sua vida profissional, aliada à absoluta imprevisibilidade de ganhos para o sustento próprio e de sua família”. (NOGUEIRA, 2017, p. 145)

Por fim, cumpre destacar trecho da fundamentação do Ministro Luiz Edson Fachin sobre a inatividade contratual, ao tecer seu voto na ADI 5.826:

Os direitos fundamentais sociais expressamente garantidos nos arts. 6º e 7º da CRFB estarão suspensos por todo o período em que o trabalhador, apesar de formalmente contratado, não estiver prestando serviços ao empresário. Não há como afirmar garantidos os direitos fundamentais sociais previstos nos arts. 6º e 7º da Constituição se não houver chamamento à prestação de serviços, pois o reconhecimento das obrigações recíprocas entre empregador e trabalhador dependem diretamente da prestação de serviço subordinado. (BRASIL, 2020, p. 15)

Na sequência, no que tange à remuneração do trabalhador intermitente, o §6º do artigo 452-A, da CLT<sup>13</sup>, prevê que o pagamento das verbas, que são pagas de forma proporcional (remuneração; férias; 13º salário; repouso semanal remunerado; e adicionais legais), deve ser realizado imediatamente após o término de cada período de prestação de serviço.

Denota-se, contudo, que o §6º não especifica a periodicidade do pagamento, se seria ao final de cada dia de trabalho, de uma semana, de um mês ou, caso o empregado preste serviço por período superior a 30 dias, ao final do período total da prestação de serviço. De igual forma, também não especifica qual seria a forma de pagamento.

Insta pontuar aqui que a redação trazida pela MP 808/2017 preenchia também essas lacunas, contudo, após sua revogação, a matéria restou regulada pela Portaria 349/2018, no §2º

---

<sup>12</sup>Art. 452-D da CLT. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (Vigência encerrada) (BRASIL, 2017)

<sup>13</sup>Art. 452-A, §6º da CLT. Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais. (BRASIL, 2017)

do artigo 2<sup>o</sup><sup>14</sup>, o qual estabelece que nos casos de a convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pago até o 5º dia útil do mês subsequente.

Quanto à forma de pagamento, a Portaria 671/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência, prevê que no contrato também deverá constar o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

No que diz respeito à contribuição previdenciária e o depósito do FGTS, o §8º do artigo 452-A<sup>15</sup> determina que é do empregador a obrigação de realizar os recolhimentos, tendo como base os valores pagos no final do período em que se deu a prestação de serviço, e a entrega dos respectivos comprovantes.

Importa aqui pontuar os casos em que a remuneração mensal do trabalhador não atingir o salário mínimo nacional e, conseqüentemente, o recolhimento realizado pelo empregador não atingir a base de cálculo mínima – a de um salário mínimo. Nessa situação fática, o empregado corre o risco de perder sua condição de segurado, salvo se, por conta própria, complementar o valor recolhido.

Destaque para a insuficiência de recurso financeiro do empregado para realizar a complementação da contribuição caso o recolhimento do empregador seja inferior à contribuição mínima mensal, haja vista não ter qualquer garantia salarial. Fato é que essa desproteção viola frontalmente a efetividade ao direito social à previdência, previsto no artigo 6º da Constituição Federal<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup>Art. 2º da Portaria 349/2018. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, ainda que previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá: (...) §2º Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º do Art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho não poderá ser estipulado por período superior a um mês, devendo ser pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado, de acordo com o previsto no § 1º do art. 459 da CLT. (BRASIL, 2018)

<sup>15</sup>Art. 452-A. §8º da CLT. O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. (BRASIL, 2017)

<sup>16</sup>Art. 6º da CF/88. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015). Parágrafo único. Todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social terá direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda, cujas normas e requisitos de acesso serão determinados em lei, observada a legislação fiscal e orçamentária. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 114, de 2021) (BRASIL, 1988)

Ressalta-se a importância de manter o trabalhador segurado frente à possibilidade de prestação de serviço em qualquer ramo/atividade do empregador, principalmente naquelas que oferecem risco à saúde e integridade física do trabalhador.

(...) a flexibilização, a informalidade e a profunda precarização das condições de trabalho e a vida da classe trabalhadora brasileira. Parte dos efeitos desse processo se materializa, conforme indicam diferentes pesquisas, na relação direta entre trabalho terceirizado e alta incidência de acidentes de trabalho, inclusive aqueles que resultam no óbito do trabalhador. Outra manifestação bastante significativa, diz respeito aos adoecimentos com nexos laborais, sobretudo aqueles relacionados a lesões osteomusculares e transtornos mentais. (ANTUNES, 2018, p. 156)

A última regra prevista no art. 452-A, da CLT, consta no §9º<sup>17</sup> e trata do direito de férias do trabalhador intermitente: um mês de férias a cada doze meses trabalhados, sendo que no período de gozo, o empregado não pode prestar serviço ao mesmo empregador. Esse também é um ponto polêmico do CTI, pois o empregado, ao tempo de usufruir de suas férias, não tem nada a receber, haja vista já ter recebido as verbas, de forma fracionada, durante o período aquisitivo.

Segundo discorre Francisco Antônio Oliveira (OLIVEIRA, 2017 *apud* GOMES, Adaildo *et al*, 2021), o valor recebido “a título de férias será logo gasto com as despesas da família, de forma que nenhum trabalhador intermitente irá depositar em banco os valores recebidos com o objetivo de fazer uma provisão para gozar de férias futuras”.

Portanto, o trabalhador, já despedido de organização financeira, quando entrar no período de gozo das férias poderá não contar com recursos suficientes para suas necessidades básicas, obrigando-o a prestar serviços a outros empregadores. Assim, ausente o efetivo descanso, haverá evidente violação de preceito constitucional, já que esvaziado o direito às férias.

Para finalizar a análise das normativas que tratam especificamente do trabalho intermitente no Brasil, importa mencionar o art. 611-A, inciso VIII<sup>18</sup>, também inserido no texto consolidado pela Reforma Trabalhista, o qual prevê que há prevalência da Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho sobre a Lei, quando os mesmos dispuserem sobre o trabalho intermitente.

Resta claro que a intenção do legislador foi a de atribuir mais peso aos instrumentos coletivos negociados frente aos dispositivos legais, a fim de contemplar o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

---

<sup>17</sup>Art. 452-A. §9º da CLT. A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (BRASIL, 2017)

<sup>18</sup>Art. 611-A da CLT. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente. (BRASIL, 2017)

Essa reforma desfigura em definitivo a CLT, ao instituir o preceito do negociado sobre o legislado, que elimina o patamar basal dos direitos, e também ao introduzir o nefasto trabalho intermitente (de que tratamos especialmente no capítulo 2 deste livro), além de restringir em muito a abrangência da Justiça do Trabalho – cuja extinção é o objetivo verdadeiro do empresariado brasileiro –, entre tantos outros aspectos nefastos. Vale recordar que a Justiça do Trabalho nasceu no Brasil com a missão precípua de “conciliar o capital com o trabalho”. Na era da devastação, nem a conciliação está no universo imediato das “classes proprietárias”. Talvez seja melhor, então, defini-las como “classes predadoras”. (ANTUNES, 2018, p. 352).

Salienta-se que o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), no julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 381, em 01/06/2022, cujo escopo era o de decidir sobre a legalidade do artigo supracitado, firmou entendimento de que o negociado tem mesmo prevalência sobre o legislado.

### **3 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE (CTI) EM PORTUGAL**

O direito trabalhista em Portugal é regido pelo Código do Trabalho, Lei 7/2009, com alterações recentes dada pela Lei 93/2019, sendo o trabalho intermitente previsto na subsecção III, artigo 157 ao 160.

O artigo 157<sup>19</sup> da legislação portuguesa trata da admissibilidade do trabalho intermitente, em especial da limitação de sua aplicação no mercado de trabalho.

Conforme previsão do item “1” do artigo em comento, o trabalho intermitente em Portugal é possível apenas em duas situações, quais sejam, quando a empresa exercer atividades que haja descontinuidade em seu funcionamento ou, ainda, variação de intensidade das atividades como, por exemplo, aumento nas demandas que exigem maior produtividade. Como se vê, tratam-se de previsões mais comedidas em relação à utilização do instituto.

O item “2” trata da vedação da celebração desse contrato por prazo certo ou temporário, desse modo, as partes envolvidas precisam decidir se a prestação de serviço será de forma intercalada, se em um ou mais períodos de inatividade.

O artigo 158 discorre sobre a forma e o conteúdo que deve constar no CTI:

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.

---

<sup>19</sup>Artigo 157.º Admissibilidade de trabalho intermitente. 1 - Em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade. 2 - O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário. (PORTUGAL, 2009)



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 inactividade.

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. (PORTUGAL, 2009)

Denota-se que os itens “1” e “2” do dispositivo legal obriga que o contrato assuma a forma escrita e conste as assinaturas e domicílios das partes. Não menos importante, a norma obriga a indicação do número anual de horas ou dias de trabalho com jornada cheia. Caso haja inobservância quanto à forma escrita e a indicação do período de trabalho a tempo completo, o contrato será considerado a tempo indeterminado.

De grande relevância o item “3”, eis que visa proteger o empregado de convocações em quantidades ínfimas de horas a serem trabalhadas, sendo estabelecido um número mínimo, portanto, de horas ou dias de prestação de serviço, previsto no item “2” do artigo subsequente (art. 159), com redação dada pela Lei 93/2019, e que trata do período de prestação de trabalho.

Artigo 159.º

1 - As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, 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 cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos. (alteração dada pela Lei 93/2019)

3 - A antecedência a que se refere o n.º 1 não pode ser inferior a 30 dias na situação do n.º 1 do artigo seguinte e a 20 dias nos restantes casos. (alteração dada pela Lei 93/2019) (PORTUGAL, 2019)

Como visto, o item “2” acima transcrito traz limites mínimos anuais da prestação de serviço, contados em meses, sendo 5 (cinco) meses em regime de jornada completa, dos quais 3 (três) meses deverá ser de prestação sem períodos de inatividade. Tais previsões garantem ao empregado registrado nessa modalidade contratual uma previsibilidade mínima dos serviços que serão prestados durante o ano e, conseqüentemente, as contraprestações que auferirá nesse período.

Extrai-se do item “1” duas as modalidades do CTI, o trabalho alternado (primeira parte do dispositivo) e o trabalho à chamada (segunda parte).

No trabalho alternado, necessariamente, deverá ser estipulado no contrato a carga horária anual de trabalho ou o número de dias que serão trabalhados no ano, se de maneira consecutiva ou intercalada, com definição do início e fim da atividade – observando o limite mínimo previsto no item 2.

No trabalho à chamada não haverá estipulação da jornada, contudo o empregador deverá convocar o empregado com antecedência mínima de trinta ou vinte dias, a depender da situação, conforme previsão do item “3”, ou seja, a antecedência a que se refere o item “1” (trabalho à chamada) não pode ser inferior a 30 (trinta) dias na situação do item “1” do artigo seguinte (160) e a 20 (vinte) dias nos restantes casos.

Pois bem, o item “1” do art. 160 do Código Português<sup>20</sup> prevê que o trabalhador poderá exercer outra atividade durante o período de inatividade, devendo, para tanto, avisar o empregador.

Portanto, nessa situação, o empregado deverá ser convocado com trinta dias de antecedência. No demais casos – trabalho à chamada e sem prestação de serviço para outro empregador -, a convocação pode ser realizada com no mínimo, vinte dias de antecedência.

Além de estabelecer a possibilidade de o trabalhador prestar serviços para mais de um empregador, o artigo 160 trata dos demais direitos do trabalhador intermitente, apresentados a seguir.

Os trabalhadores deverão receber uma compensação retributiva no período de inatividade, cujo valor será estabelecido em regulamentação coletiva de trabalho ou corresponder a 20% do salário-base do empregado - cabendo a dedução da contraprestação auferida no caso de prestação de serviço para outro empregador no período de inatividade.

Ainda, o trabalhador fará jus ao subsídio de férias e de Natal, calculados com base na remuneração dos últimos doze meses ou no período de duração do contrato (1/12 avos), bem como os direitos e deveres das partes persistem, ainda que nos períodos em que não haja trabalho.

Observa-se que o contrato de trabalho intermitente em Portugal, em síntese, tem o mesmo conceito que o utilizado no Brasil, tratando-se de um contrato por prazo indeterminado, sendo uma atividade profissional exercida de forma descontinuada ou, ainda, de intensidade variável, no qual as partes podem pactuar os períodos da prestação de trabalho, em um ou mais períodos de inatividade. Contudo, conforme será destacado adiante, a legislação portuguesa se diferencia do Brasil por ter um caráter mais protetivo, eis que privilegia o princípio

---

<sup>20</sup>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 colectiva 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 actividade. 4 - Durante o período de inatividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho. 5 - Constitui contra-ordenação grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2. (PORTUGAL, 2009)

protecionista na relação de trabalho, na medida em que tenta amparar o empregado da precariedade da relação de emprego.

#### 4 COMPARATIVO ENTRE O CTI BRASILEIRO E O PORTUGUÊS

Para traçar um comparativo entre o contrato intermitente utilizado no Brasil e em Portugal faz-se necessário apresentar os pontos de convergência e divergência entre eles.

Verifica-se que ambos os ordenamentos jurídicos convergem-se no sentido de terem criado uma alternativa para protegerem, até certo ponto, uma classe de trabalhadores que vive na informalidade, realizando trabalhos para um mesmo empregador, porém, de forma intermitente, descontinuada.

E não é incomum a identificação de trabalhadores realizando atividades informais sem o devido reconhecimento do vínculo empregatício ou sendo “contratados” como autônomos para prestarem serviços de acordo com as necessidades e demandas das empresas.

Ocorre que esses indivíduos preenchem os requisitos da relação de trabalho, eis que trabalham de forma pessoal, onerosa, com subordinação jurídica e com determinada frequência para o mesmo empregador, sem, contudo, terem um contrato formal, sem qualquer garantia de trabalho e de percepção de salário. De igual forma, esses trabalhadores vivem às margens dos direitos trabalhistas, sem gozarem de férias remuneradas; receberem décimo terceiro salário; fundo de garantia; contribuições previdenciárias; dentre outros benefícios garantidos por lei ou convenções e acordos coletivos.

Logo, tanto a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como o Código Português tiraram esses indivíduos da informalidade, garantindo-lhes um contrato formal de trabalho.

Todavia, a legislação portuguesa, diferentemente do Brasil, tende a proteger mais seus empregados, na medida em que tenta blindar os trabalhadores intermitentes da extrema liberalidade do mercado e arbitrariedade do empregador.

Em síntese, cabe pontuar os principais regramentos previstos no ordenamento jurídico português e que não possuem correspondentes no Brasil.

O Código de Trabalho português estabelece que **a)** além da remuneração proporcional pelo tempo trabalhado, a inatividade também é remunerada; **b)** é garantido ao trabalhador um período mínimo anual de prestação de serviço a tempo completo e também contínuo; **c)** o salário é fixado em negociação coletiva de trabalho; **d)** a atividade do empregador deve ter como característica a descontinuidade ou intensidade variável; **e)** caso não preestabelecida a duração da prestação de trabalho, deverá o empregador informar o trabalhador do início da atividade

com, no mínimo, 20 (vinte) ou 30 (trinta) dias de antecedência, a depender da modalidade contratual.

Em suma, o Código de Trabalho Português protege o trabalhador da imprevisibilidade absoluta da prestação de serviço, além de garantir um valor fixo no período em que não há convocação, ou seja, garante ao empregado uma renda também no período de inatividade.

Outro ponto relevante no contrato intermitente de Portugal é que o mesmo só é admitido em atividades que são, de fato, sazonais, o que também garante maior segurança à integridade física do trabalhador e de terceiros, haja vista a improbabilidade de ser convocado para trabalhar em empresas que manipulem produtos de risco e que demandem constantes treinamentos e muitas horas de prática como, por exemplo, produtos inflamáveis; explosivos; substâncias radioativas; entre outras.

Conclui-se, portanto, que o modelo português, por meio de suas normas, tentou restringir a liberdade contratual na medida em que estabeleceu regras específicas para a aplicabilidade da modalidade intermitente, protegendo, assim, a relação de trabalho da precarização e os direitos trabalhistas da flexibilização extrema.

Já na legislação brasileira, tais garantias inexistem. O CTI no Brasil parece ter se inspirado em ordenamentos jurídicos mais liberais, a exemplo do Reino Unido e do Norte-americano, pois, ao contrário do Código Português, os dispositivos legais que tratam do tema acabaram por legitimar a desmedida liberdade contratual, fragilizando a figura do trabalhador e afastando sua condição de sujeito de direitos.

Destarte, importa destacar as divergências existentes no formato brasileiro em relação ao país europeu.

O legislador brasileiro optou por deixar o trabalhador a mercê do mercado, sem prever sequer proteções mínimas de subsistência. Atualmente, pode-se dizer que o formato brasileiro criou a figura do contrato intermitente para “falsamente” garantir um emprego.

Diferentemente de Portugal, o contrato intermitente no Brasil não prevê tempo mínimo de prestação de serviço, seja diário, semanal, mensal ou anual, nem mesmo pagamento/retribuição no período de intermitência; e, ainda, em tese, permite que a modalidade contratual seja utilizada em qualquer tipo de atividade (com exceção dos aeronautas).

"Essa modalidade contratual é, seguramente, uma das mais claras manifestações da superexploração do trabalho humano, pois equipara o trabalhador a uma máquina descartável, colocando, pois, em xeque o projeto constitucional brasileiro de construção da cidadania, da melhoria das condições sociais dos trabalhadores e de uma sociedade mais livre, justa e solidária" (LEITE, 2022, p.1257)

Fato é que o legislador brasileiro, ao tentar retirar o trabalhador da informalidade, acabou criando novo problema, eis que abriu caminhos para o trabalho precário, na medida em que permite uma modalidade de contrato do tipo “zero hora”, cuja característica é sua imprevisibilidade de trabalho e, conseqüentemente, de salário, colocando o empregado em situação de vulnerabilidade e fragilidade social, já que este fica impossibilitado de planejar sua vida financeira.

Assim, os poucos direitos garantidos no CTI brasileiro, como a) valor da hora de trabalho não ser inferior ao valor/hora do salário mínimo; b) direito às férias; e b) o pagamento proporcional das verbas; podem tornar-se insuficientes na medida em que a ausência de convocação mínima implica também na ausência de contraprestação, e, ainda que haja convocação, o trabalhador pode não atingir número suficiente de horas trabalhadas que corresponda à percepção de um salário mínimo integral.

Conforme explana Cirlene Luiza Zimmermann (2017, p. A2, *apud* GONZALES, Ana Lucia Stumpf *et al*, 2017):

O contrato de trabalho intermitente viola normas internacionais ratificadas pelo Brasil que garantem o direito à remuneração digna e à existência decente, além de afrontarem a Constituição, pois “bico” nenhum garante trabalho e muito menos renda mínima para assegurar alimentação, moradia, saúde, educação, previdência e transporte.

Nas palavras do Ministro Luiz Edson Fachin (BRASIL, 2020, p. 21), a ausência de norma protetiva quanto à percepção de um salário mínimo mensal acaba promovendo “a instrumentalização da força de trabalho humana e ameaçando, com isso, a saúde física e mental do trabalhador, constituindo-se, por isso, norma impeditiva da consecução de uma vida digna”.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme pontuado em algumas passagens do presente estudo, parte da doutrina recrimina essa nova figura trazida pela Reforma Trabalhista, haja vista as inúmeras violações aos princípios basilares do direito do trabalho e também aos princípios fundamentais previstos na Constituição Federal.

O contrato de trabalho intermitente no formato brasileiro, cujo escopo era o de oportunizar aos indivíduos que se encontram às margens do mercado de trabalho formal um registro em carteira, acabou, na verdade, flexibilizando a relação de emprego e suprimindo direitos, na medida em que transferiu os riscos do empreendimento ao empregado, este que, embora registrado, não possui qualquer garantia de efetivo trabalho, nem mesmo de salário.

Conclui-se, portanto, que para a viabilidade da aplicação do CTI no Brasil, seriam necessárias algumas alterações nos dispositivos legais que tratam do tema, a partir de um olhar mais reflexivo, a fim de transmudá-lo para um contrato que mais se aproxima daquele utilizado em Portugal, que prevê maiores condições e garantias ao trabalhador, como a previsibilidade mínima de trabalho e também de salário - ainda que nos períodos de inatividade.

Para tanto, alcançar resultados positivos dessa modalidade contratual seria possível caso os Poderes Legislativo e Executivo caminhassem no mesmo sentido, ou seja, o legislador quando da criação das leis e os interpretadores do direito quando das suas decisões, o fizessem conforme os preceitos da Constituição Federal, em observância às garantias e direitos fundamentais dos trabalhadores.

## 6 REFERÊNCIAS

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. E-book. Acesso em: 19-05-2022.

GONZALES, Ana Lucia Stumpf, *et al.* **Reforma Trabalhista Interpretada. Lei n.º 13.467/2017. Comentários à MP 808**. Editora Plenum. 2. ed. 2017.

ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 54-73, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/150638>>. Acesso em: 19-05-2022.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. **O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano = The contract of intermittent work in the Brazilian Labour Reform: counterpoint to the Italian model**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, 2017. 2017. Tese (Doutoranda em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Facoltà La Sapienza em Roma, Itália). Disponível em: <<https://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/164926>>. ISSN 1679-8694. Acesso em: 19-05-2022

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013

ANTUNES, Ricardo. **O privilegio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

GOMES, Adaildo *et al.* **Contrato de Trabalho por Regime Intermitente. Um estudo levando em consideração os modelos brasileiro e português**. Revista FAIPE. V. 11, n. 1, p. 238-251, jan./jun. 2021. Disponível em: <<file:///C:/Users/user/Downloads/262-1-1093-1-10-20210609.pdf>>. Acesso em: 22-05-2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.826**. Distrito Federal. 2020. Direito do Trabalho. Contrato Individual de Trabalho. Alteração Contratual ou

das Condições de Trabalho. Requerente: Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo e Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas. Data de Protocolo: 23/11/2017. Rel.: Ministro Luis Edson Fachin. Processo(s) Apensado(s): ADI 6154 ADI 5829. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5317595>>. Acesso em: 20-05-2022.

**BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 20-05-2022.

**BRASIL. Lei n. 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 nº 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. Brasília, DF, Out. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 20-05-2022.

ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados do trabalho. **Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.** 2017. Disponível em: <[https://anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Conamat\\_site.pdf](https://anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf)>. Acesso em 21-05-2022.

**BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. 1943. Acesso em: 20-05-2022.

**BRASIL. Medida Provisória 808/2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/mpv/mpv808.htm)>. Acesso em 19-05-2022.

**BRASIL. 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. Diário Oficial Da União. Publicado em: 24/05/2018. Edição: 99. Seção: 1. Página: 92. Órgão: Ministério do Trabalho/Gabinete do Ministro. 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](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: 22-05-2022.

**BRASIL. Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021.** Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Diário Oficial Da União. Publicado em: 11/11/2021. Edição: 212. Seção: 1. Página: 217. Órgão: Ministério do Trabalho e Previdência/Gabinete do Ministro. Disponível em: <<https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>>. Acesso em: 22-05-2022.

**PORTUGAL, Lei 7/2009. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.** Aprova a revisão do Código do Trabalho. Publicação: Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12, páginas 926 – 1029. Emissor: Assembleia da República. Data de Publicação: 2009-02-12. Disponível em: <<https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>>. Acesso em: 29-05-2022.

PORTUGAL, Lei 93/2019. **Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro**. Altera o Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e respetiva regulamentação, e o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social, aprovado pela Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro. Publicação: Diário da República n.º 169/2019, Série I de 2019-09-04, páginas 35 – 51. Emissor: Assembleia da República. Data de Publicação: 2019-09-04. Disponível em: < <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/93-2019-124417106>>. Acesso em: 29-05-2022.