



O Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Intermitente em Portugal e no Brasil

Mestrado em Solicitação de Empresa

Josilene Soares Monte

Leiria, setembro de 2020



O Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Intermitente em Portugal e no Brasil

Mestrado em Solicitação de Empresa

Josilene Soares Monte

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação do Professora Doutora Ana Lambelho,
Professora da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria.

Leiria, setembro de 2020

Dedicatória

*Ao “Meu Deus”, aos “Meus Amores”
dedico esse trabalho, na certeza de que não teria chegado aqui sem eles e por eles.*

Agradecimentos

A tantas pessoas eu devo a alegria desse momento! Aos meus filhos Karine, Kariza e João Victor, ainda crianças, por terem me impulsionado a buscar mais e sempre o conhecimento. A minha Mãe, pelo primeiro exemplo de amor aos livros. Aos que acreditaram que eu conseguiria vencer os árduos caminhos da desigualdade social e me formar em Direito (apesar de ser operária e mãe) e tudo fizeram para suavizar-me a senda.

Gratidão novamente aos meus filhos, já adultos, por me apoiarem na difícil reconquista dos meus sonhos, mesmo que em outro continente (saibam que os amo e me orgulho imensamente do homem e das mulheres que se tornaram!). A minha amada Nildene Soares, pelo amor incondicional que nos une. A minha querida Katiúscia Fonseca, por ter acreditado ser possível voltar a “pensar filosoficamente”. Ao meu amigo Gustavo Alcântara, pelo genuíno companheirismo e afeto filial, nos momentos de profunda solidão.

Gratidão ao meu amado companheiro Aníbal Lima, pelas noites insones ao meu lado, pelo olhar cúmplice e atento, enquanto escrevia este trabalho, o meu amor eterno!

Aos Mestres, por repartirem seu conhecimento, por proporcionarem a oportunidade desta conquista, minha gratidão.

À Professora Doutora Ana Lambelho, por ter abraçado este meu sonho de tratar de um tema transversal, minha mais profunda gratidão.

Molte volte si constata che, di fatto, i diritti umani non sono uguali per tutti. Il rispetto di tali diritti «è condizione preliminare per lo stesso sviluppo sociale ed economico di un Paese. Quando la dignità dell'uomo viene rispettata e i suoi diritti vengono riconosciuti e garantiti, fioriscono anche la creatività e l'intraprendenza e la personalità umana può dispiegare le sue molteplici iniziative a favore del bene comune». Ma «osservando con attenzione le nostre società contemporanee, si riscontrano numerose contraddizioni che inducono a chiederci se davvero l'eguale dignità di tutti gli esseri umani, solennemente proclamata 70 anni or sono, sia riconosciuta, rispettata, protetta e promossa in ogni circostanza.

Persistono oggi nel mondo numerose forme di ingiustizia, nutrite da visioni antropologiche riduttive e da un modello economico fondato sul profitto, che non esita a sfruttare, a scartare e perfino ad uccidere l'uomo. Mentre una parte dell'umanità vive nell'opulenza, un'altra parte vede la propria dignità disconosciuta, disprezzata o calpestata e i suoi diritti fondamentali ignorati o violati». Che cosa dice questo riguardo all'uguaglianza di diritti fondata sulla medesima dignità umana?

Papa Francisco, Encíclica Fratelli Tutti

Resumo

Este trabalho tem como escopo analisar as relações flexíveis de trabalho que modificaram e/ou suprimiram direitos trabalhistas reconhecidos ao longo de quase um século nas mais diversas nações, através de uma análise comparativa entre o contrato de trabalho intermitente admitido no Código do Trabalho Português e na Consolidação das Leis dos Trabalho no Brasil. Em última instância, tenta responder à questão da permanência ou não da interpretação normativa em favor da classe trabalhadora, levando-se em consideração os direitos fundamentais trabalhistas constitucionalmente estabelecidos nestes dois países.

Palavras-chave: Trabalho intermitente, relações flexíveis, direitos fundamentais trabalhistas.

Abstract

This work aims to analyze the flexible labor relations that have modified and / or suppressed labor rights recognized over almost a century in the most diverse nations, through a comparative analysis between the intermittent employment contract admitted in the Portuguese Labor Code and in Consolidation of Labor Laws in Brazil. Ultimately, it tries to answer the question of whether or not the normative interpretation remains in favor of the working class, taking into account the fundamental labor rights constitutionally established in these two countries.

Keywords: Intermittent work, flexible relationships, fundamental labor rights.

Lista de Figuras/Gráficos

Figura 1 - Distribuição das Vagas de Trabalho Intermitente.....	49
Figura 2 - Evolução do Contrato de Trabalho Intermitente.....	50

Lista de Siglas

ABMT	- Associação Brasileira de Magistrados do Trabalho
ACT	- Acordo Coletivo de Trabalho
ADC	- Ação Declarativa de Constitucionalidade
ADCT	- Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ADI	- Ação Declarativa de Inconstitucionalidade
ANAMATRA	- Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho
ANPT	- Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho
ANUP	- Associação Nacional de Universidades Particulares
APEAC	- Associação Portuguesa de Empresários e Artistas de Circo
APR	- Associação Portuguesa de Realizadores
APTA	- Associação Portuguesa de Técnicos de Audiovisual – cinema e publicidade
Art./ Arts.	- Artigo, Artigos
CAGED	- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CCT	- Contrato Coletivo de Trabalho
CEBRASSE	- Central Brasileira do Setor dos Serviços
CENA-STE	- Associação Portuguesa de Técnicos de Audiovisual – Cinema e Publicidade
CF	- Constituição Federal
CLT	- Consolidação das Leis Trabalhistas
CNCT	- Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio
CNI	- Confederação Nacional das Indústrias
CNPL	- Confederação Nacional das Profissões Liberais
CNPq	- Conselho Nacional de Pesquisa
CNT	- Confederação Nacional dos Transportes
CNTI	- Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria
CNTS	- Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde
CONATIG	- Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias Gráficas
CONTEE	- Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino
CONTRACS / CUT	- Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT
CONTRASP	- Confederação Nacional dos Trabalhadores na Atividade Profissional dos Empregados na Prestação de Segurança Privada, de Monitoramento, Ronda Motorizada e de Controle Eletro-eletrónico e

Digital

CONTRICOM	- Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria da Construção e do Mobiliário
CPC	- Código de Processo Civil
CRP	- Constituição da República Portuguesa
CSB	- Central dos Sindicatos Brasileiros
CT	- Código do Trabalho
CTP	- Código do Trabalho Português
CTPS	- Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT	- Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconómicos
DUDH	- Declaração Universal dos Direitos Humanos
Ed.	- Edição
ERA	- <i>Employment Rights Act</i>
ET	- <i>Estatuto de los Trabajadores</i>
FENASEPE	- Federação Nacional dos Servidores e Empregados Públicos Estaduais e do Distrito Federal
FENESPETRO	- Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços Combustíveis e Derivados de Petróleo
FENNATEL	- Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefónicas
FETRAHNOR DESTE	- Federação dos Trabalhadores do Setor Hoteleiro de Turismo e Gastronomia do Nordeste
FETRHOTEL	- Federação Interestadual dos Trabalhadores no Comércio e Serviços de Hospedagem, Alimentação Preparadas e Bebidas a Varejo nos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul
FGTS	- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
IDV	- Instituto de Desenvolvimento do Varejo
INSS	- Instituto Nacional da Segurança Social
ISBN	- <i>Internacional Standard Book Number</i>
MP	- Medida Provisória
MPF	Ministério Público Federal
MPT	- Ministério Público do Trabalho
MTB	- Ministério do Trabalho do Brasil
n.º	- número
NCST	- Nova Central Sindical dos Trabalhadores
OAB	- Ordem dos Advogados do Brasil

OIT	- Organização Internacional do Trabalho
p. / pp.	- página / páginas
PGT	- Procuradoria Geral do Trabalho
PLATEIA	- Associação de Profissionais de Artes Cénicas
PLC	- Projeto de Lei Constitucional
pos.	- posição
RDL	- Real Decreto Legislativo
RGPS	- Regime Geral da Previdência Social
SINCAB	- Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Sistemas de Televisão por Assinatura e Serviços Especiais de Telecomunicação
SINTHORESP	- Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, <i>Flats</i> , Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Similares de São Paulo e Região
ss.	- seguintes
STF	- Supremo Tribunal Federal
TA	- Tratado de Assunção
TRT	- Tribunal Regional do Trabalho
TST	- Tribunal Superior do Trabalho
UGT	- União Geral de Trabalhadores
UNB	- Universidade de Brasília

ÍNDICE

Dedicatória.....	iii
Agradecimentos.....	iv
Epígrafe.....	v
Resumo.....	vi
Abstract.....	vii
Lista de Figuras/Gráficos.....	viii
Lista de Siglas.....	ix
1. INTRODUÇÃO.....	1
2. A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO TRADICIONAL E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS EM SUAS DIFERENTES REALIDADES.....	5
2.1. Breve História do Direito do Trabalho: Da Proteção à Flexibilização.....	5
2.2. O Direito do Trabalho em Portugal.....	8
2.3. O Direito do Trabalho no Brasil.....	11
2.3.1. Os Direitos Constitucionais do Trabalhador Brasileiro.....	12
2.3.2. A Flexibilização no Contexto da Reforma Trabalhista Brasileira.....	13
2.4. A Flexibilidade Máxima: Surgimento do Contrato de Trabalho Intermitente....	14
3. O REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE EM PORTUGAL E NO BRASIL.....	19
3.1. Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Intermitente em Portugal.....	19
3.1.1. Figuras Contratuais Semelhantes.....	20
3.1.2. Admissibilidade do Trabalho Intermitente.....	23
3.1.3. Forma e Conteúdo do Contrato de Trabalho Intermitente.....	23
3.1.4. A Prestação do Trabalho.....	24
3.1.5. Dos Direitos e Deveres do Trabalhador Intermitente.....	25
3.1.6. O Trabalho Artístico Intermitente.....	29
3.1.7. A Segurança do Trabalhador em Regime de Trabalho Intermitente.....	32
3.1.8. Considerações finais.....	33
3.2. Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil.....	33
3.2.1. Figuras Afins do Contrato de Trabalho Intermitente.....	35
3.2.2. O Conceito de Contrato de Trabalho Intermitente na CLT.....	38
3.2.3. Requisitos formais do Contrato de Trabalho Intermitente.....	39

3.2.4. Direitos e Deveres do Trabalhador Intermitente.....	40
3.2.5. A Previdência Social do Trabalhador Intermitente.....	44
3.2.6. O Contrato de Trabalho Intermitente na MP n.º 808/2017, de 14 de novembro - Matérias Residuais.....	46
3.2.7. O Contrato de Trabalho Intermitente na Esfera Coletiva.....	48
3.2.8. Aplicação Prática do Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil.....	49
4. A QUESTÃO DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL.....	53
4.1. ADI n.º 5.806/2017.....	54
4.1.1. Manifestações do Presidente da República.....	55
4.1.2. Manifestações do Presidente do Senado Federal.....	57
4.1.3. Manifestações do Presidente da Câmara dos Deputados Federais.....	57
4.1.4. Manifestações da Advocacia Geral da União.....	58
4.1.5. Manifestações de Outras Organizações na Condição de <i>Amicus Curiae</i> . . .	58
4.1.6. Parecer da Procuradoria Geral da República.....	59
4.2. ADI n.º 5.826/2017.....	60
4.3. ADI n.º 5.829/2017.....	61
4.4. ADI n.º 5.950/2018.....	63
4.5. ADI 6.154/2019.....	64
4.5.1. Manifestação do Presidente da República e do Presidente do Senado.....	67
4.5.2. Manifestação da Advocacia Geral da União.....	68
4.5.3. Manifestação da Procuradoria Geral da República.....	68
4.6. Possíveis Causas da Morosidade do STF no Julgamento das ADI n.º 5.806/2017, n.º 5.826/2017, n.º 5.829/2017, n.º 5.950/2018 e n.º 6.154/2019.....	69
4.7. Considerações finais.....	69
5. CONCLUSÕES.....	72
BIBLIOGRAFIA.....	76

1. INTRODUÇÃO

Para o entendimento do presente, se faz necessário o conhecimento do passado. Logo, a temática de nossa pesquisa está fulcrada na compreensão da luta de classes, bem como na formação do direito trabalhista como forma de auto afirmação e subsistência digna do trabalhador e de sua família.

Por sua vez, esta mesma luta de classes faz surgir um constante conflito de interesses entre os que detém os meios de produção e os que dele dependem para se manter, fazendo assim surgir as grandes transformações sociais, económicas e tecnológicas que terminaram por esgarçar o tecido protecionista que norteou a formação do direito do trabalho, levando a sociedade atual a fazer uma releitura desses direitos, sendo por isso legítimo falar em vários estágios da revolução industrial e também na flexibilização das relações laborais.

O contrato de trabalho intermitente surgiu no Reino Unido em 1996 e posteriormente, nos anos 2000, foi admitido na Itália, Alemanha, França, Espanha e em Portugal, sendo ainda adotado nos Estados Unidos da América. Importante ressaltar que em cada país buscou-se atender às demandas geradas por crises financeiras ou por necessidades pontuais de determinados setores empresariais, apresentando cada um suas particularidades, conforme iremos demonstrar ao longo do trabalho.

No Brasil não é diferente; na esteira da crise financeira de 2014, foi introduzido na legislação pátria em 2017, através da Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como “Reforma Trabalhista do Brasil”, visando atender uma demanda dos setores patronais por maior flexibilidade e redução de custos relativos à manutenção de postos de trabalho. Pesa em desfavor da adoção da referida modalidade contratual o facto de não ter sido objeto de uma discussão mais aprofundada e de haver sido aprovada contendo inúmeras circunstâncias passíveis de gerar conflitos em relação aos direitos sociais constitucionalmente adquiridos, sendo objeto ainda de medidas paliativas que, longe de concorrer para sua consolidação, geraram mais insegurança jurídica, conforme poderemos demonstrar no decorrer do trabalho.

Para melhor compreensão do tema exposto, apontaremos brevemente, na Capitulo II, a história do Direito do Trabalho e seus principais destaques em Portugal e no Brasil, percorrendo os momentos marcantes de sua origem protecionista até a seu processo de leitura por meio da flexibilização das relações laborais, isto para demonstrar as razões

pelas quais o contrato de trabalho intermitente passa a ser visto como uma aposta capaz de atender as necessidades da classe trabalhadora e também dos empregadores.

No Capítulo III nos dedicaremos à exposição do regime jurídico do trabalho intermitente em Portugal e no Brasil, procedendo a sua análise comparativa entre os dois ordenamentos, à luz de suas respectivas constituições, visando angariar elementos para a compreensão das razões de pedir que norteiam as Ações Diretas de Inconstitucionalidade n.º 5.806/2017, n.º 5.826/2017, n.º 5.829/2017, n.º 5.950/2018 e n.º 6.154/2019, fazendo um contraponto entre os argumentos levantados pelos entes legitimados, o que faremos ao longo do Capítulo IV.

Finalmente, em nossas considerações finais, buscaremos demonstrar a existência ou não de eficácia da adoção da modalidade contratual intermitente em Portugal e no Brasil e ainda apontar que aspetos aproximam e/ou distanciam o contrato de trabalho intermitente dos direitos constitucionais trabalhistas nestes países, a fim de comprovar se esta relação de trabalho significa ou não um ganho real para os que o adotam.

O tema se mostra não apenas oportuno como também inovador, tendo em vista que o contrato de trabalho intermitente no Brasil adotou características de diversos modelos internacionais, guardando maior semelhança com os modelos inglês e italiano, mas sobretudo por se mostrar frontalmente prejudicial ao trabalhador, indo de encontro aos direitos trabalhistas constitucionalmente protegidos no direito brasileiro. Ainda mais se mostrará inovador após a análise do Supremo Tribunal Federal quanto à sua legitimidade constitucional, o que certamente será um divisor de águas na aplicabilidade prática dentro daquele país.

O presente trabalho tem como objetivos principais compreender a dinâmica das contratações flexíveis na modalidade contratual intermitente em Portugal e no Brasil, fazendo um paralelo entre ambos os regimes jurídicos à luz de suas respectivas constituições, bem como fazer uma reflexão crítica acerca do contrato de trabalho intermitente na vida prática dos trabalhadores e empregadores brasileiros, tendo em vista as oposições levantadas nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade da matéria, nomeadamente quanto à manifestação do Supremo Tribunal Federal.

São igualmente importantes as análises comparativas entre os diversos meios de aplicação do contrato de trabalho intermitente, nomeadamente no ordenamento português e no brasileiro, haja vista as particularidades de cada país e suas necessidade internas, sem deixar de considerar as previsões constitucionais destes mesmos países.

Espera-se dar um contributo científico ao tema, com a análise crítica dos aspetos positivos e negativos da flexibilização por meio da aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente no Brasil, nomeadamente comparado ao mesmo instituto jurídico aplicado ao campo prático em Portugal e também do possível impacto do contrato de trabalho intermitente no Brasil, tendo em vista a afronta aos direitos trabalhistas garantidos na constituição brasileira.

O impacto prático da aplicação do contrato de trabalho intermitente no Brasil, bem como seu escrutínio em matéria constitucional são a temática chave desta dissertação, sendo possível mesmo afirmar que o direito do trabalho em sua atual aplicabilidade é motivo de apreensão não apenas no Brasil, como em diversos países, diante da dificuldade cada vez mais premente de atender às necessidades e interesses de trabalhadores e empregadores, respeitando-se a ordem económica mundial, cada vez mais dinâmica e globalizada. Ressalte-se ainda que o direito do trabalho não se encontra em xeque, em nossa opinião, mas se encontra em momento de grande transformação, não sendo possível determinar quanto ou quando mudará e nem mesmo quem serão os maiores beneficiários destas mudanças.

A metodologia aplicada é sobretudo a pesquisa bibliográfica e, tanto quanto possível, a coleta de dados oficiais que sejam capazes de demonstrar a efetividade prática do contrato de trabalho intermitente no quotidiano dos trabalhadores que dele fazem seu meio de subsistência.

Ao longo da pesquisa, buscou-se abalizar o discurso através da leitura de obras relacionadas ao direito do trabalho e ao direito constitucional, mas não só. Tendo em vista a transversalidade do tema, se fez necessário consultar obras relacionadas à economia, sociologia, filosofia política, etc., muito embora nem todos estejam diretamente citados em nosso trabalho, haja vista a necessidade de constituição de um suporte para o discurso objeto de nosso estudo. Além disso, lançamos mão de pesquisa bibliográfica de trabalhos científicos diversos, relativos à temática em estudo, conforme se poderá conferir no referencial bibliográfico a seguir.

Foi oportuno também a consulta de obras disponibilizadas em livros eletrónicos, as quais se apresentam por meio de *e-books*. Isto posto, torna-se necessário informar que o sistema de paginação nem sempre está disponível, sendo necessário fazer-se uso de nova fórmula de localização (*location*) por meio da indicação da posição disposta na obra, a

cada grupo de 128 letras. Nos remeteremos sempre à obra e ao site em que esta se encontra disponibilizada, ou seja, “www.amazon.com.br”.

Acerca da grafia numérica dos Artigos de Leis nos diferentes países, estes serão redigidos conforme o texto original, para melhor clareza aquando das buscas e pesquisas online, fazendo-se uso dos números ordinais apenas e quando assim se encontrarem na legislação respetiva.

2. A CRISE DO DIREITO DO TRABALHO TRADICIONAL E A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS EM SUAS DIFERENTES REALIDADES

Muito se tem falado acerca das mudanças radicais ocorridas no Direito do Trabalho após a flexibilização das relações laborais nas últimas décadas, sobretudo após as grandes transformações tecnológicas que o mundo assistiu a partir de meados do século XX, a globalização dos sistemas económicos e dos meios de produção. É inegável que esse processo ocorre cada vez mais rápido e suas consequências são também cada vez mais evidentes: à medida em que o mundo encontra meios mais sofisticados e baratos de produção de bens e capitais, mais e mais pessoas ficam fora do mercado de trabalho e expostas à insegurança económica que atinge com mais força os países menos desenvolvidos.

O que parecia uma grande promessa de vida melhor para a humanidade passou a se mostrar como um abismo entre capacidade de empregabilidade e a oportunidade de trabalho para a população economicamente ativa e levou milhões de pessoas à informalidade. Dados da OIT (2020, pp. 20-21) apontam que em 2019 haviam 5.700 milhões de pessoas em idade laboral, dos quais a subutilização de mão de obra representava 473 milhões e 165 milhões ocupavam-se em número insuficiente de horas; para além disso, 188 milhões estavam desempregados e 2.300 milhões se encontravam à margem da força de trabalho. Para melhor compreender este fenómeno, vamos retroagir no tempo e resgatar, em breves linhas, um pouco da história.

2.1. Breve História do Direito do Trabalho: Da Proteção à Flexibilização

O Trabalho e o Capital estiveram profundamente conectados e interdependentes, principalmente no período compreendido entre os séculos XVIII e o XX. Desde a publicação dos clássicos “A Riqueza das Nações” de Adam Smith (1776) e “O Capital” de Karl Marx (1867) até os mais atuais estudos acerca do Direito do Trabalho, é possível perceber que o conflito de interesses entre os trabalhadores e os detentores do capital foram mitigados através da criação de leis de carácter protetor à classe trabalhadora, visando estabelecer limites para a jornada de trabalho, recrutamento de mão-de-obra, luta contra o desemprego, garantia de salário que garanta a subsistência do trabalhador e seus familiares,

em nome da pacificação por meio da justiça social, sendo estas razões que motivam e norteiam o preâmbulo da Constituição da OIT (2007, p. 5).

Dentre muitos autores, Ramalho (2019, p. 19) e Menezes Leitão (2019, pp. 23-24) atribuem à Revolução Industrial o mérito pela massificação do trabalho fabril, paradigmática do ponto de vista económico e sociológico dos regimes laborais, a qual encontrou na Revolução Francesa o ideário político e jurídico que possibilitou o entendimento dogmático do vínculo laboral como o conhecemos. Tornou-se possível dissociar o capital do trabalho, onde a subordinação laboral decorrente da servidão e da corporação anteriores ao Liberalismo evoluiu para se concretizar no poder disciplinar do empregador, porém com igualdade formal das partes e liberdade contratual do trabalhador.

Da segunda metade do século XVIII até os dias atuais, a humanidade assistiu ao advento de quatro grandes revoluções industriais¹, que muito contribuíram para o desenvolvimento tecnológico, mas também determinaram profundas mudanças nas relações do homem com o trabalho subordinado, fazendo surgir a necessidade de uma legislação própria que pudesse garantir um equilíbrio entre os interesses de empregadores e trabalhadores. Fazendo um paralelo temporal destas revoluções sob a ótica laboral na esteira de vários estudiosos, nomeadamente Martins (2009, pp. 5-9), Menezes Leitão (2019, pp. 26-30) e Delgado (2017, pp. 98-105) dividem a história do Direito do Trabalho também em quatro fases.

Fase de Formação (final do século XVIII a 1848) – Marcado por revoltas operárias como a dos tecelões de Manchester (1817) e de Chicago (1886) por jornada de 8 horas diárias de trabalho. Poucas leis trabalhistas foram editadas em resposta ao incipiente movimento operário e visavam proteger mulheres e menores, como o *Peel's Act*.

Fase de sistematização e consolidação (1848 a 1919) - Aumento de leis trabalhistas e reconhecimento da necessidade de negociação coletiva, tendo como marcos o

1 No dizer de Schwab (2019, pp. 16-17), a primeira revolução industrial ocorreu aproximadamente entre os anos de 1760 e 1840, com o surgimento da máquina a vapor e a construção de ferrovias e deu início à produção mecânica; a segunda ocorreu no final do século XIX e início do século XX, com o surgimento da eletricidade e da linha de montagem para a produção em massa; a terceira revolução ocorreu na década de 1960 com a invenção do computador e foi conhecida como a revolução digital. A quarta revolução industrial teve início na virada do século XXI, sendo um produto da revolução digital, caracterizada pela popularização e barateamento da Internet, inteligência artificial, mas não só: ocorre em simultâneo novas descobertas em diversas áreas que se fundem, realizando uma interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos, que são difundidas imediatamente, em escala global.

Manifesto Comunista (1848), a Revolução Francesa (1848), descriminalização do movimento sindical em vários países da Europa (1869 a 1889), a Convenção de Berlim (1890) e a Encíclica *Rerum Novarum* (1891).

Institucionalização (1919 ao final do século XX) - Marcada pela Constituição Mexicana (1917), a Constituição de Weimar e a Criação da OIT (1919) além das Constituições Democráticas pós-1945 da França, Alemanha e Itália e por último Portugal e Espanha na década de 1970.

Crise e transição do Direito do Trabalho (Final do século XX até nossos dias) - Aumento da flexibilização e desregulação das relações laborais ante as diversas crises económicas globalmente enfrentadas desde 1973; profundas mudanças tecnológicas nas áreas de micro eletrónica, robotização e micro informática levaram à extinção de postos de trabalho sobretudo na indústria, o que se consolidou uma política de desregulamentação do Estado de Bem-Estar Social, principalmente após as eleições de Margaret Thatcher na Inglaterra em 1979, Ronald Reagan nos EUA em 1980 e Helmut Kohl na Alemanha em 1982. Destaque também para a Encíclica *Laborem Exercens* (1981), em que o Papa João Paulo II atualiza a postura da Igreja em relação ao trabalho digno e o capital.

Uma vez observadas as principais circunstâncias motivadoras da origem, consolidação e modificação do Direito do Trabalho nos países desenvolvidos, é imprescindível lembrar que tais acontecimentos, embora globais, não ocorreram ao mesmo tempo em todos os países e nem causam os mesmos impactos em todas as populações, nomeadamente em relação àqueles países mais desfavorecidos economicamente, onde as estruturas de produção e os meios de trabalho são precários ou até mesmo inexistentes. Como observa Schwab (2019, p. 17), a segunda revolução industrial ainda não chegou a 1,3 bilhão de pessoas que não tem acesso à eletricidade, enquanto que o acesso à Internet, marco da quarta revolução industrial, ainda não atingiu 4 bilhões de pessoas que vivem em países em desenvolvimento.

Acerca da crise do Direito do Trabalho, Ramalho (2012, pp. 61-62) e Menezes Leitão (2019, pp. 30-31) ensinam-nos que esta se deveu à alteração dos pressupostos do seu desenvolvimento tradicional, a partir da década de sessenta do século XX. “O protecionismo do Direito do Trabalho assentava no pressuposto da uniformidade da categoria do trabalhador subordinado típico, homem, sem grandes qualificações,

dependente economicamente do trabalho para subsistir e sustentar a família, que trabalhava a tempo inteiro para um empregador e fazia sua carreira em uma única empresa”. Tal paradigma se modificou com a entrada no mercado de trabalho de trabalhadores atípicos (mulheres, jovens, estudantes, trabalhadores a termo e temporários, trabalhadores muito especializados, técnicos e dirigentes).

Ramalho (2012, pp. 64-68) destaca a mudança da relação de trabalho típica por razões económicas, o desenvolvimento dos setores terciário e quaternário, marcado pelo surgimento de empresas pequenas e ágeis que recorrem a serviços externos para a execução de funções auxiliares, priorizando a competitividade, novas formas de associação empresarial e grupos empresariais que se utilizam da deslocalização e internacionalização da atividade económica. Como consequência, tem-se a diversidade de vínculos laborais, a remuneração variável e em função dos resultados, os meios tecnológicos permitem a monitorização do trabalhador à distância, a horizontalidade das relações laborais aproxima o trabalhador do empregador e enfraquece o associativismo sindical levando à perversão e redução dos direitos trabalhistas, na visão de Menezes Leitão (2019, p. 32).

Uma vez resumida a parte geral da história do Direito do Trabalho, nos deteremos, de maneira brevíssima, na história de Portugal e do Brasil, porque estes desdobramentos serão importantes para o nosso estudo, mais adiante.

2.2. O Direito do Trabalho em Portugal

Autores como Leite (2004, pp. 27-40), Ramalho (2012, pp. 81-94) e Fernandes (2019, pp. 54-66) ensinam que o Direito do Trabalho em Portugal despontou no final do século XIX e início do século XX e atravessou diversas fases:

Fase da Consolidação durante a 1ª República - Marcado por conflitos coletivos e greves, além de pouca efetividade dos diplomas laborais, sobretudo em matéria de condições de trabalho e duração de trabalho. Destacam-se a obrigatoriedade do descanso semanal preferencialmente no domingo (1907), direito a greve (1910) e entrada de Portugal no cenário internacional como membro fundador da OIT (1919);

Fase da Publicitação (1926 a 1974) – Inicia com a implementação e desenvolvimento do ideário corporativo, marcado por estagnação e quebra da unidade do

Direito do Trabalho no aspeto coletivo, mas havendo uma continuidade da evolução do Direito do Trabalho nas situações jus laborais individuais. A aprovação do Código Civil de 1966 favoreceu uma relativa modernização do sistema, tanto no aspeto individual (contrato de trabalho) quanto no coletivo (domínio sindical e negociação coletiva);

Fase subsequente a abril de 1974 - Marcada pela recuperação da dimensão coletiva do Direito do Trabalho, ampla constitucionalização das matérias laborais (1976), estabilidade dos regimes jurídicos, proteção de trabalhadores (saúde e segurança do trabalho, formação profissional, proteção à maternidade e paternidade), flexibilização do contrato de trabalho seguindo tendências de outros países europeus;

Fase subsequente à integração de Portugal nas Comunidades Europeias (1985) - Preocupação da tutela dos trabalhadores em alguns aspetos, preocupação com a empregabilidade e ajuste do sistema de justiça laboral português ao quadro normativo comunitário, incremento da legislação laboral negociada.

Os Códigos do Trabalho de 2003 e 2009 – Em 2003, surge como resposta à necessidade de sistematização e concentração normativa através da codificação, do aumento da flexibilidade e organização do trabalho, com ênfase para a mobilidade funcional e geográfica e priorização da contratação coletiva, com possibilidades de renegociações periódicas após a caducidade das convenções coletivas. Em 2009 a mudança visou combater as fraudes e a precariedade laborais e vem sofrendo diversas alterações que visam facilitar a flexibilização das relações de trabalho e reduzir os custos do trabalho.

Os Direitos Constitucionais do Trabalhador Português²

Para o propósito deste trabalho, é de grande utilidade destacar que o legislador constituinte dedicou aos trabalhadores o Título II “Dos Direitos, Liberdades e Garantias” o Capítulo III, que visa garantir-lhes segurança no emprego e em face dos despedimentos sem justa causa, por motivos políticos ou ideológicos (Art. 53.º da CRP), o direito de criação de comissões de trabalhadores (Art. 54.º da CRP), a liberdade sindical, direito de

2 Para maior aprofundamento da matéria, consultar Miranda & Medeiros (2017, pp, 758-845).

associação e de contratação coletiva para a defesa de seus interesses nas empresas (Arts. 55.º e 56.º da CRP), e ainda o direito à greve (Art. 57.º da CRP).

No âmbito do Título III, que trata “Dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais”, o constituinte previu, no Capítulo I, o Direito ao trabalho; coube ao Estado a promoção de políticas públicas de pleno emprego igualdade de oportunidades em relação à escolha da profissão ou género de trabalho independentemente do sexo, bem como a formação cultural, técnica e a valorização profissional (Art. 58.º da CRP). Também é garantido aos trabalhadores, independente de idade, sexo, raça, cidadania, origem, religião, convicções políticas ou ideológicas: a retribuição igualitária pelo seu trabalho, de forma a garantir uma existência condigna, em condições dignas, observados critérios de higiene, segurança e saúde; repouso e lazer e limitação máxima de jornada, observados descanso semanal e férias remunerados; assistência material quando em desemprego involuntário; assistência e reparação em caso de acidentes ou doenças profissionais (Art. 59.º, n.º 1 da CRP).

Caberá ao Estado assegurar: salário mínimo nacional, atualizado em face do aumento do custo de vida e da força produtiva dos trabalhadores, bem como das exigências da estabilidade económica e financeira e acumulação para o desenvolvimento; fixação dos limites da duração do trabalho a nível nacional; proteção do trabalho das mulheres grávidas antes e após o parto, dos menores e dos diminuídos, dos que laboram em profissões perigosas ou insalubres e estudantes, bem como as condições de trabalho e benefícios sociais dos trabalhadores migrantes; cooperação com organizações sociais para o desenvolvimento de rede de centros de repouso e férias (Art. 59.º, n.º 2 da CRP). Por fim, são asseguradas garantias especiais aos salários, nos termos da lei (Art. 59.º, n.º 3 da CRP).

Segundo Abrantes (2018, p. 58), o Direito do Trabalho não pode, face à CRP, ignorar que o conjunto dos direitos fundamentais especificamente laborais é condição necessária de todas as outras liberdades. Por conseguinte, tais direitos são inerentes à pessoa do trabalhador e devem ser encarados como componentes estruturais do contrato de trabalho, bem como os direitos fundamentais não especificamente laborais.

Acerca da crise do Direito do Trabalho, motivada pelas constantes e sucessivas mudanças sócio-económicas aqui expostas, e diante da crise financeira mundial desencadeada em 2008, Machete (2016, pp. 125-127) se posiciona pela necessidade de adaptações do Direito do Trabalho. Afirma, contudo, que a CRP não se encontra neutra em relação à necessidade de proteção dos trabalhadores.

2.3. O Direito do Trabalho no Brasil

A história do Direito do Trabalho no Brasil é marcada por uma série de particularidades que Delgado (2017, pp. 115-129) e Leite (2019, pp. 40-43) identificam:

Manifestações esparsas (1888 a 1930) - A partir da promulgação da Lei Áurea de 1888, o Brasil passa a legislar sobre o trabalho livre. Destacam-se a derrogação da tipificação da greve como ilícito penal (1890), a permissão de criação de sindicatos e sociedades cooperativas (1907), normas sobre acidentes de trabalho (1919), criação de caixas de aposentação e pensões para ferroviários, portuários e marinheiros (1923), estabelecimento de férias anuais para trabalhadores do comércio, indústria e bancos, idade mínima de 12 anos para o trabalho infantil, proibição do trabalho infantil noturno e em minas. Neste período, o movimento sindical sofreu influência do sindicalismo anárquico italiano, com organizações de greves em 1907 e de 1917 a 1920, quando foram reprimidos e expulsos do país partidários dessas fações.

Fase de institucionalização (1930 a 1945) - Intensa atividade legislativa e administrativa com forte protecionismo estatal, onde se destacam: Criação do Ministério do Trabalho Industrial e Comércio (1930) e Departamento Nacional do Trabalho (1931); Criação de Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento (1932) e da Justiça do Trabalho (1941); Criação do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos; Permissão do trabalho da mulher, limitação da jornada de trabalho dos trabalhadores do comércio e indústria, criação das Carteiras Profissionais (1932); Estabelecimento de férias para os bancários (1933); Intervenção e controle estatal dos sindicatos após breve momento de pluralismo sindical admitido na Constituição de 1934; Lei de Nacionalização do Trabalho, restringindo o trabalho de estrangeiros; Junção de leis trabalhistas esparsas em um único diploma normativo: a Consolidação das Leis do Trabalho ou CLT (1943).

Manutenção do modelo corporativista (1945 a 1988) - Restrições corporativas como a imposição de sindicato único e a intervenção estatal nas entidades sindicais; Lei do trabalho doméstico(1972), Lei do Trabalho Rural (1973);

Fase de transição democrática no Direito do Trabalho brasileiro (1988 até os dias atuais) – Para Delgado & Delgado (2018, pp. 30-32), a CF está firmada na arquitetura constitucional de um Estado Democrático de Direito, em princípios humanistas e sociais e na concepção constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana e se propaga para a realidade jurídica de diversos campos do Direito, consagrando-se não apenas entre membros da comunidade acadêmica como também na jurisprudência dos Tribunais, entre estes o Supremo Tribunal Federal, o Superior Tribunal de Justiça e o Tribunal Superior do Trabalho e se dirige não apenas ao Direito do Trabalho, mas abrange o Direito Civil, Direito Penal, Direito da Seguridade Social, Direito do Consumidor, Direito Ambiental, Direito Tributário, etc.

2.3.1. Os Direitos Constitucionais do Trabalhador Brasileiro

Conforme Moraes *et alli* (2018, pp. 43-50 e 357), Delgado (2017, pp. 30-32; 2019, pp. 63-64; 2020, pp. 66-68) e Leite (2019, pp. 43-48), no arcabouço dos princípios constitucionais aplicados ao Direito do Trabalho no Brasil, podem se destacar: a dignidade da pessoa humana e a sua participação ativa na vida sócio econômica e na ordem jurídica; a inviolabilidade do direito à vida; o bem-estar individual e social; o respeito à privacidade e a intimidade; a justiça social; a valorização do trabalho e emprego; a submissão da propriedade à sua função sócio ambiental; a não discriminação; a igualdade em sentido material; a segurança; a proporcionalidade e a razoabilidade; a vedação do retrocesso social.

Dentre os princípios do Direito Individual do Trabalho garantidos na CF estão: o princípio da proteção; o da norma mais favorável; o da imperatividade das normas trabalhistas; a indisponibilidade de direitos trabalhistas; a continuidade da relação de emprego; da intangibilidade e irredutibilidade salarial; da primazia da realidade sobre a forma, da não retroação das nulidades.

São princípios do Direito Coletivo do Trabalho reconhecidos pela CF: a liberdade associativa e sindical; a autonomia sindical; a intervenção sindical na negociação coletiva

trabalhista; lealdade e transparência da negociação coletiva; a equivalência entre os contratantes coletivos trabalhistas e adequação setorial negociada.³⁴

2.3.2. A Flexibilização no Contexto da Reforma Trabalhista Brasileira

Conforme se pode perceber, o Direito do Trabalho surgiu e se desenvolveu como o resultado de um esforço social conjunto em prol da paz e da justiça social, através de um equilíbrio de forças entre empregadores e trabalhadores, visando o atendimento das necessidades gerais da sociedade. Desse esforço fizeram parte o Estado e os indivíduos, estabelecendo um dever-ser que forçou uma mudança de realidade paradoxal nas relações humanas, a qual pudemos observar muito rapidamente em tópicos anteriores.

No dizer de Uriarte (2006, pp. 114-139), a flexibilidade no âmbito do Direito do Trabalho define-se como a eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da norma trabalhista clássica com vistas a – real ou pretensamente - aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa e se produz por diminuição ou eliminação de direitos e benefícios trabalhistas, na substituição de normas pela negociação coletiva, acordos coletivos ou individuais.

Por sua vez, Javillier (1997, pp. 157-169) assevera que a flexibilidade diz respeito às formas de emprego, duração de jornada, regras de trabalho, modalidades de remuneração e condições de mudança ou despedimento, mas a ênfase que se dá aos elementos do direito do trabalho tem uma importância maior ou menor quando se inicia um processo de flexibilização. Serão fatores diferenciadores: razões técnicas, intervenção estatal e força da negociação coletiva.

3 No que diz respeito ao texto constitucional, os direitos dos trabalhadores estão presentes no Título I (Dos Princípios Fundamentais) nos Arts. n.º 1.º a 4.º da CF. No Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais) por sua vez divididos entre o Capítulo I (Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos) contidos no Art. n.º 5.º da CF e Capítulo II (Dos Direitos Sociais) nos Arts. n.º 6.º ao 11 da CF. No Título VII (Da Ordem Económica e Financeira) em seu Capítulo I (Dos Princípios Gerais da Atividade Económica) onde se destaca o Art. n.º 170 da CF e no Título VIII (Da Ordem Social) que abrange no Capítulo I (Disposição Geral) no Art. 193 da CF, no Capítulo II (Da Seguridade Social) nos Arts. n.º 194, 203, 204 da CF, no Capítulo III (Da Educação, da Cultura e do Desporto) com ênfase no Art. n.º 214 da CF e no Capítulo VII (Da Família, da Criança, do Adolescente, do Idoso) no Art. n.º 227 da CF. Por fim, o legislador constituinte garantiu, no Art. n.º 60, §4.º, IV da CF, a inamovibilidade dos direitos e garantias individuais por meio de emendas constitucionais.

4 Conforme a nomenclatura adotada no Brasil, os Arts. n.º 1.º ao 9.º são representados por meio de números ordinais e a partir do Art. 10 representam-se por meio de números cardinais.

Isto posto, podemos constatar que a flexibilização laboral se trata de fenómeno transformador e irreversível ante as mudanças ocorridas nas últimas décadas e cada país terá que encontrar sua própria forma de lidar com as consequências desta nova realidade.

Passamos a analisar o modelo de prestação laboral que, a nosso ver, proporciona o maior grau de flexibilidade das relações laborais (pelo menos de acordo com a configuração da figura acolhida nalguns ordenamentos jurídicos), adotado desde os anos de 1980 em diversos países: o contrato de trabalho intermitente.

2.4. A Flexibilidade Máxima: Surgimento do Contrato de Trabalho Intermitente

A flexibilidade das relações laborais e o Direito do Trabalho tem se modificado para acompanhar essa tendência. Assim, escolhemos o modelo de contrato de trabalho intermitente para demonstrar esse fenómeno, gizando a legislação italiana, espanhola e inglesa por guardarem semelhança com o objeto de nossa pesquisa, a saber:

Itália - Lavoro Intermittente ou a Chiamata

Aprovado e introduzido no país pela Lei de *Biagge*, no Decreto Legislativo 276/2003, de 04 de novembro, em um momento de grande crise da oferta de empregos, foi revogado e novamente aplicado; atualmente situa-se nos Arts. n.º 13 a 18 do Decreto Legislativo n.º 81/2015, de 15 de julho.⁵

O *lavoro intermittente* ou a *chiamata*, possui limitações quanto à sua utilização, restrita a setores como restauração e hotelaria e também quanto àqueles que podem ser contratados por essa modalidade (jovens com vinte e cinco anos e pessoas maiores de cinquenta e cinco anos de idade), demonstrando a intenção do legislador em proporcionar à população um meio de inclusão no mercado de trabalho. Os contratos devem ser celebrados por meio de negociação coletiva em ACT ou CCT ou regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Políticas Sociais; a prestação será executada em períodos pré-determinados por semana, mês ou ano, mas não poderá superar quatrocentos dias a cada três anos para o mesmo empregador, salvo nos setores de turismo, hotelaria, restauração e entretenimento; não poderá ser utilizado para substituir trabalhadores em greve e nem para os funcionários do setor público; somente empresas que não tenham promovido reduções

5 Disponível em: <https://www.lavoro.gov.it>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

ou despedimentos coletivos nos últimos seis meses no setor para os quais desejam contratar trabalhadores em regime de intermitência poderão lançar mão desta modalidade contratual; no caso dos contrato à chamada, somente serão permitidos às empresas que estejam em dia com as normas de medicina e segurança do trabalho. Não obedecidas estas regras, o contrato passa a ser considerado integral e prazo indeterminado.

Quanto à forma, o contrato é escrito, devendo conter cláusula de disponibilidade ou ausência desta, formas de prestação das atividades e avaliação de desempenho por parte do empregador, bem como o modo e o prazo de remuneração, medidas de segurança a serem adotadas na execução dos trabalhos. O empregador deverá dar conhecimento da sua celebração à Direção Provincial do Ministério do Trabalho para que esta proceda a monitorização da prestação, sob pena de pagamento de sanção que varia entre 400 e 2.400 euros por cada trabalhador pela qual for omitida a comunicação; o empregador deverá convocar o trabalhador com um dia útil de antecedência, devendo remunerar o tempo do empregado em caso estar à sua disposição. O não comparecimento ao trabalho ou não atendimento à chamada deverá ser “imediatamente” justificado, sob pena de dar causa à demissão ou devolução do subsídio de disponibilidade para o período subsequente à recusa por parte do trabalhador.

Caso o trabalhador não tenha pactuado cláusula de disponibilidade para atendimento de chamadas do empregador, não terá direito à indemnização do tempo à disposição, mas poderá assumir outras atividades diversas do contrato de trabalho e também poderá recusar a chamada, sem que isso lhe acarrete qualquer sanção. A desvantagem da relação contratual sem cláusula de disponibilidade, aponta Columbu (2019, pp. 94-114), é que o trabalhador deixa de saber “se” e “quando” vai auferir renda e o empregador não terá garantia do atendimento às suas necessidades no ato da chamada, resultando e dificuldade no planeamento das suas atividades futuras.

Quanto à remuneração, o trabalhador colocado à disposição do empregador terá direito a uma retribuição nunca inferior ao mínimo estabelecido pelo Ministério do Trabalho; é vedado o tratamento menos favorável em relação ao trabalhador habitual que desempenhem as mesmas funções, devendo ser remunerado conforme a jornada que efetivamente cumprir; terá direito a férias, licença parental e maternidade, além tratamento em face de doença e acidente de trabalho. O cálculo dos pagamentos é realizado a cada semestre, o que possibilita aplicar o regulamento legal ou a estipulação contratual vigente entre as partes.

Espanha – Trabajo Fijo-Descontinuo

O *Trabajo Fijo-Descontinuo* foi introduzido na Espanha no Art. n.º 15.6 do ET/1980, em que figurava como modalidade contratual de duração determinada. Através do RDL n.º 18/1993 de 03 de dezembro, foi classificado como uma espécie de contrato a tempo parcial, regulado no Art. n.º 12 do ET que o reconhece como o que se dará por meio da prestação de serviços durante um número de horas ao dia, à semana, ao mês ou ao ano, inferior a uma jornada de trabalho de um trabalhador a tempo completo comparável.

Está atualmente disciplinado no Art. n.º 16 do ET/2015⁶ como um contrato de trabalho por tempo indeterminado, no qual o trabalhador presta serviços sazonalmente, muito embora permaneça empregado ao longo do ano, sem direito ao recebimento de quaisquer retribuições enquanto aguarda um novo chamamento por parte do empregador; é utilizado por empresas do setor turístico e hoteleiro, mas também por setores da administração pública e educação. Ressalta-se que o chamamento do trabalhador fixo descontinuo poderá deixar de ocorrer, interrompendo-se o contrato; se o empregador não o chamar ao trabalho na próxima temporada de trabalho e não lhe comunicar de que sua prestação não será mais necessária, a doutrina majoritária entende que o trabalhador poderá considerar-se automaticamente despedido.⁷

Muito embora tenha sido alvo de muitas tentativas de adaptação às diversas realidades do mercado, continua a ser bastante difícil diferenciar o trabalhador eventual do trabalhador fixo-descontinuo, trabalho esse que tem sido confiado à jurisprudência, por meio de análises caso a caso, salvo quando estão claramente previstas as condições contratuais nos CCT ou ACT. Por essa razão, Catalá (2016, pp. 1-23) entende haver “zonas cinzentas” entre o contrato a tempo parcial e o intermitente, dificultando a sua distinção diante de uma demanda excessiva do empregador, a qual deverá, em tese, ser objeto de negociação coletiva, a fim de que o contrato celebrado a tempo parcial seja convertido em trabalho fixo descontinuo, de modo a evitar-se as fraudes contratuais.

6 Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

7 STSJ Madrid, de 19 de julio de 2002, rec. núm. 2626/2002. Acesso em 20.10.2019. Disponível em: <https://tsj.vlex.es/vid/-17502052>, consultado pela última vez em 21.11.2020.

STSJ Cataluña, de 14 de junio de 2012, rec. núm. 906/2012. Acesso em 20.10.2019. https://tsj.vlex.es/vid/-449795810?_ga=2.175641895.485802133.1605920140-1048111351.1605920140, consultado pela última vez em 21.11.2020.

Reino Unido

O Art. n.º 27A do ERA⁸ define o *Zero Hours Contract* como aquele em que o trabalhador se coloca à disposição do empregador em tempo integral, porém sem qualquer garantia de que será convocado para prestar serviços e para o qual não se obrigará no ato da convocação, se não o desejar fazer. Por sua vez, se o empregador convoca e o trabalhador aceita a prestação, obrigará-se a remunerá-lo em igualdade de condições aos demais prestadores que desempenhem as mesmas funções, guardadas as proporções em face das interrupções nos contratos.

Os contratos zero hora são geralmente utilizados para atender necessidades temporárias e variáveis de pessoal, ocasionadas por situações excepcionais, escassez de pessoal, trabalho em regime de plantão, em atividades permanentes, porém prestadas em regime fracionado ou intermitente, etc. e estima-se que o número de pessoas prestando serviços nesta modalidade tenha sido de pelo menos novecentos e cinco mil indivíduos no último trimestre de 2016 (Adams & Prassl, 2018, p. 9).

Muito embora apontem-se como pontos positivos para o empregador a disponibilidade de mão-de-obra de fácil acesso e barateamento operacional e para o trabalhador a flexibilidade de horários e possibilidade de empregabilidade no primeiro emprego e/ou aquisição de habilidades que proporcionem oportunidades de trabalho para estudantes e indivíduos próximos da reforma, pesquisas demonstram que esta modalidade contratual contribui para o aumento do empobrecimento e precariedade laboral dos trabalhadores, além de afetar diretamente suas perspectivas de carreira ou promoção (Ndzi, 2019).

Conforme Ferraz & Villatori (2019, pp. 239-259), a própria evolução desse modelo contratual demonstra que a precariedade a que o trabalhador se submetia foi progressivamente sendo mitigada, nomeadamente com a garantia de um pagamento para aqueles trabalhadores que permaneciam no âmbito da empresa à disposição do empregador (*Working Time Regulation Act*, 1998) e a estipulação de um salário mínimo de referência para remuneração, independentemente do número de horas efetivamente trabalhadas (*National Minimum Wage Regulation Act*, 1999), salvo para os trabalhadores autónomos que realizem trabalhos em regime de zero horas. Além disso, gozam do direito a férias, descanso, remuneração e proteção em face de discriminação⁹.

8 Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/uk>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

9 Disponível em: <https://www.gov.uk>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

Em decorrência deste quadro crítico de precariedade, o Parlamento Europeu debruçou-se sobre o tema e emitiu uma Resolução em 31 de maio de 2018, na qual exorta aos países membros a combater os contratos sem especificação de horário de trabalho, as cláusulas de exclusividade ou incompatibilidade que visem impedir o trabalhador de exercer o pluriemprego¹⁰. Em 20 de julho de 2019, os Estados-Membros adotaram a Diretiva 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, visando a melhoria das condições de trabalho através da promoção de emprego transparente e previsível, bem como adotar de medidas de fiscalização capazes de garantir o cumprimento de condições de igualdade entre os trabalhadores precários e os efetivos, dentre outras medidas de proteção a serem adotadas na luta pela melhoria das condições de trabalho no âmbito da União Europeia¹¹.

Muito há que ser feito ainda para o melhoramento das condições dos jovens trabalhadores inseridos nessa modalidade contratual no Reino Unido. Pesquisa publicada pelo Centro de Estudos Longitudinais do *University College London* (Bowyer & Henderson, 2020), concluiu que os jovens de origem negra, asiática e outras etnias minoritárias, nascidos entre os anos de 1989 e 1990, tem 47% mais chance de ter um contrato zero horas e 10% mais chances de trabalhar em um segundo emprego, bem como apresentavam menores chances de conseguir um emprego estável em relação aos jovens brancos, mesmo quando a pesquisa envolvia outros fatores como género, origem familiar e escolaridade foram levados em consideração. Verificou-se ainda que a instabilidade no trabalho interfere diretamente na saúde mental desses grupos.

10 Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0242_PT.html, consultado pela última vez em 30.10.2020.

11 Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

3. O REGIME JURÍDICO DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE EM PORTUGAL E NO BRASIL

3.1. Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Intermitente em Portugal

Passamos a analisar detalhadamente a estrutura jurídica do contrato de trabalho intermitente em Portugal, visando perceber sua abrangência e possibilidade de aplicação na vida prática dos atores envolvidos, uma vez decorridos onze anos de sua implantação, através do CT de 2009, e após sofrer ligeira alteração quanto ao tempo mínimo de trabalho em cada ano e quanto à compensação retributiva em tempos de inatividade quando preste serviços a outro empregador.

Em Portugal o contrato intermitente é sem termo e prestado de forma descontinuada. Nos termos do Art. 157.º do CT, divide-se em “trabalho alternado” e “trabalho à chamada” e tem como premissa o caráter descontínuo da prestação. Carvalho (2015, pp. 336-337) refere que o contrato de trabalho intermitente é um subtipo do contrato *standard*, cujo modelo de vinculação está contido no Art. 11.º do CT, ao qual serão aplicadas as normas de caráter geral nos termos do Art. 9.º do CT, em complemento da previsão legal nos Arts. 157.º a 160.º do CT, sempre que tal se faça necessário.

Aquando de sua implantação no CT, o contrato de trabalho intermitente não era uma figura desconhecida, muito embora Almeida (2011, pp. 346-348) considere ser uma “modalidade surpresa”, não prevista no Livro Branco das Relações Laborais e cuja necessidade poderia ser suprida por outras modalidades contratuais flexíveis já previstas. No entanto, o contrato de trabalho intermitente já era admitido para os profissionais de espetáculo (Lei n.º 4/2008, de 07 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 28/2011, de 16 de junho).

Apesar de o legislador haver apresentado, em 2009, o contrato de trabalho intermitente como uma ferramenta de combate à precariedade laboral e de melhoria da proteção social dos trabalhadores independentes, a verdade é que nunca foi de facto entendido como uma opção vantajosa por parte dos empregadores e atendia a uma demanda de apenas 0,08% dos contratos de trabalho em Portugal no ano de 2014 (Dray *et alii*, 2016, p. 167), fazendo reais os prognósticos de Almeida (2011, pp. 356-357) quanto a sua aplicabilidade. Neste ponto, buscaremos entender as razões desta suposta inaplicabilidade de facto.

3.1.1. Figuras Contratuais Semelhantes

Diversos doutrinadores tecem considerações acerca das figuras contratuais que guardam afinidades com o trabalho intermitente, como o contrato a termo, o contrato de trabalho temporário e o contrato a tempo parcial. Vejamos:

Contrato de trabalho a tempo parcial – Ramalho (2019, pp. 255-256) Amado *et alli* (2019, pp. 456-457) e Leal Amado & Vicente (2009, pp. 122-123), apontam certas semelhanças entre o contrato de trabalho intermitente e o contrato de trabalho a tempo parcial, nomeadamente, no que tange à determinação do cumprimento de jornada por semana, por mês ou por ano, conforme acordo entre as partes (previsto no Art. 150, n.º 3 do CT), e comentam a dificuldade de diferenciar seus conceitos em se tratando de “tempo parcial vertical anual” e trabalho intermitente na modalidade “de jornada alternada”. Concordam que se diferenciam na medida em que no contrato intermitente existe certa indeterminação quanto ao planeamento da jornada de trabalho e que em razão do facto de o trabalhador passar por períodos de inatividade à disposição do empregador recebe em troca uma compensação retributiva que não é devida ao trabalhador a tempo parcial.

Contrato de trabalho temporário - Em relação ao contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (Art. 183.º e seguintes do CT), os autores Ramalho (2019, p. 255) e Amado *et alli* (2019, pp. 455-456) destacam semelhanças, como a existência de períodos de atividades e de eventuais períodos de inatividades onde ocorrerá uma compensação retributiva, assim como no trabalho intermitente; contudo, a relação de trabalho temporário estabelece-se não entre dois, mas entre três sujeitos: o trabalhador, a empresa de trabalho temporário e a empresa que utiliza os serviços prestados.

Contrato de trabalho a termo – Para Ramalho (2019, pp. 254-255), tanto o contrato a termo convencional quanto o celebrado por período de muito curta duração (Art. 142.º do CT), são modalidades aplicáveis a atividades de natureza sazonal ou com picos de atividade, podendo haver períodos de atividade e inatividade em casos de sucessão contratual de dois períodos de 35 dias no mesmo ano civil (Art. 142.º, n.º 2 do CT). São distintas, por um lado, em razão da atividade, uma vez que no contrato a termo a prestação

da atividade deve ser contínua e no trabalho intermitente será por natureza descontinuada ou de intensidade variável e, por outro lado, porque os períodos de inatividade no contrato de trabalho intermitente acontecem no mesmo contrato e no contrato a termo de muito curta duração a inatividade ocorre entre dois contratos distintos.

Lambelho (2012, pp. 37-39) acrescenta que o contrato de trabalho de muito curta duração foi pensado pelo legislador para atender a demandas específicas e sazonais, como as do setor turístico, onde os eventos não costumam durar mais que uma semana. Contudo, precariza as relações contratuais quando utilizadas para “rodar” trabalhadores em diferentes pessoas jurídicas ou quando tenham todo o seu quadro de pessoal contratado nesta modalidade sem precisar sequer justificar tal situação, por estarem resguardadas na atividade desempenhada, nomeadamente a promoção de eventos. Por outro lado, desburocratiza e amplia as condições de contratação, atendendo a necessidades pontuais dos trabalhadores, enquanto o contrato de trabalho intermitente se colocaria como alternativa de equilíbrio entre as necessidades das partes: por um lado, os empregadores obteriam a flexibilidade da contratação de mão-de-obra qualificada maior ou menor em face da demanda e o trabalhador teria atendida sua necessidade de vinculação contratual por tempo mais estendido.

Como vimos anteriormente, este regime jurídico existia em outros países União Europeia, com maiores ou menores dispositivos de flexibilidade. Era aqui, também, uma tentativa de responder à demanda das empresas por trabalhadores em situações específicas, durante períodos descontinuados ou de menor intensidade, mas que ao contrário de outros países, o legislador português teve o cuidado de delimitar muito bem em que circunstâncias, períodos e condições poderia ser utilizado, como agora veremos ao analisar nos Arts. 157.º ao 160.º do CT.

Quanto às vantagens e desvantagens do trabalho intermitente em relação às modalidades contratuais afins, Monteiro (2016, pp. 368-373) entende que existem para ambas as partes e assim as aponta:

Vantagens para o empregador: O empregador tem à sua disponibilidade um instrumento contratual que lhe permite uma adequação da prestação de serviço às circunstâncias especiais de sua empresa e/ou de sua produção, bem como pode contar com mão-de-obra qualificada, experiente e conhecedora da organização da empresa, podendo

reduzir os custos nos períodos de inatividade ou baixa produtividade e investir em outros setores da empresa.

Desvantagens para o empregador: As restrições impostas pelo regime jurídico do trabalho intermitente, sobretudo a vedação legal de contrato a termo, a necessidade prévia de quantificar o número de horas ou dias de trabalho, bem como a duração mínima dos períodos de atividade e ainda a possibilidade de denúncia do contrato por parte do trabalhador (nos termos do Art. 400.º do CT), podem desestimular a opção por essa modalidade contratual.

Vantagens para o trabalhador: A remuneração em períodos de inatividade e a garantia de trabalho durante o período em que vigorar o contrato.

Desvantagens para o trabalhador: O baixo valor da compensação retributiva em tempos de inatividade poderá forçar o trabalhador a buscar mais de um emprego; em caso de cláusula de não concorrência, é possível que o trabalhador precise optar entre um ou outro vínculo, sobretudo quando se tratar de profissional mais especializado.

No que tange ao trabalho intermitente alternado (Art. 159.º, n.º 1, do CT), Monteiro (2018, p.370) assevera que, havendo prévia programação da prestação laboral, o regime jurídico do contrato de trabalho a tempo parcial vertical terá mais vantagens a oferecer ao empregador, haja vista a possibilidade de estabelecimento da prestação de serviços em períodos diários, semanais, mensais ou anuais. Tal modelo oferece maior flexibilidade e economia, uma vez que o empregador não terá que compensar ao trabalhador os períodos de inatividade, bastando a sua remuneração nos termos do n.º 3 do Art. 154.º do CT.

Ainda em relação à necessidade de mão-de-obra em atividades sazonais ou dependente de fatores ligados à produção (Art. 140.º, n.º 2, alínea e)), Monteiro (2018, pp. 372-373) aponta a opção do regime jurídico do contrato a termo como mais atraente para o empregador em relação ao regime de intermitência, pois não se limita a sucessão de vínculos contratuais (Art. n.º 143.º, n.º 2, alínea c)) e o valor devido a título de compensação pela caducidade contratual é inferior ao devido a título de compensação retributiva em períodos de inatividade no contrato de trabalho intermitente.

3.1.2. Admissibilidade do Trabalho Intermitente

Requisitos de admissibilidade: O Art. 157.º, n.º 1, do CT, trata dos requisitos de admissibilidade do trabalho intermitente no caso de empresa que exerça atividade em caráter descontínuo ou com intensidade variada, podendo as partes pactuarem prestação de trabalho intercalada por um ou mais períodos de inatividade. Amado *et alli* (2019, p. 458) alertam que a lei oferece um amplo campo de aplicabilidade ao contrato de trabalho intermitente, sobretudo, por, com ele, se poder satisfazer a necessidade de demanda com “intensidade variável”. Em casos de uso indevido desta modalidade contratual, deve-se considerar que o contrato é válido na modalidade de prestação subordinada comum.

Limitações ao modelo contratual: Já no Art. 157.º, n.º 2, do CT temos uma importante limitação do legislador para prevenir possíveis abusos quanto à flexibilização contratual na modalidade intermitente, que diz respeito à proibição de aposição ao contrato intermitente de um termo resolutivo ou da sua celebração na modalidade de trabalho temporário. Ramalho (2019, p. 251) explica, e nos parece mesmo óbvio, que a razão desta limitação é evitar uma excessiva desproteção do trabalhador ante a junção de mais de uma forma de flexibilidade, o que causaria excessiva precariedade à relação laboral.

Amado (2018, pp. 240-244) entende que o impedimento jurídico para a cumulação do termo resolutivo ao contrato intermitente, antes de mais, possibilita ao empregador dispor de “mais um produto jurídico-laboral” que lhe facultará a “fidelização dos respetivos trabalhadores”, nomeadamente quando se trata de prestação de trabalho sazonal, de natureza cíclica e permanente/intermitente. Tal situação acaba por gerar uma necessidade de reafirmação da garantia de segurança no trabalho (Art. 53.º da CRP), reservando-se o contrato a termo para atividades realmente transitórias, evitando-se a “canibalização do contrato de trabalho intermitente pelo contrato a termo”.

3.1.3. Forma e Conteúdo do Contrato de Trabalho Intermitente

Exigências formais: O contrato de trabalho intermitente sujeita-se a forma legal e deve conter as menções indicadas no Art. 158.º do CT: a identificação e o domicílio das

partes contratantes, o número de horas de trabalho ou do número de dias de trabalho a tempo completo.

Possibilidades de conversão ou reversão da cláusula de intermitência: Visando maior segurança para o trabalhador, o Art. 158.º, n.º 2, do CT, prevê que, na hipótese de ausência de cumprimento de formalidade contratual escrita, bem como na ausência de determinação do número anual de horas referida na alínea b) do n.º 1, o contrato se considere celebrado sem período de inatividade. Por sua vez, o n.º 3 trata da garantia quantitativa de horas ou dias de trabalho a tempo completo a serem prestadas e remete o leitor para a análise do art. 159.º, n.º 2, do CT, para determinação de seu número mínimo. As partes podem optar pelo trabalho em regime de intermitência no momento da contratação ou posteriormente, mediante alteração contratual, que pode ser a prazo ou por tempo indeterminado.

3.1.4. A Prestação do Trabalho

A Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, alterou aos Arts. 159.º e 160.º do CT. Para melhor organização textual, faremos breves comentários acerca das referidas matérias antes e depois das alterações:

Tempos de trabalho e tempos de não trabalho: O Art. 159.º, n.º 1, do CT, que trata do período de prestação do trabalho, prevê que as partes devem estabelecer a sua duração, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e o termo de cada período laboral ou a antecedência com que o empregador deve informar ao trabalhador do início da atividade a ser prestada. Os períodos de não trabalho nada mais são do que um período em que trabalhador se encontra em situação de disponibilidade mediante a contrapartida da compensação retributiva, conforme Carvalho (2015, p. 341).

Duração da prestação laboral: Antes, Art. 159.º, n.º 2, do CT, ditava que a duração mínima da prestação laboral anual não poderia ser inferior a seis meses a tempo completo, dos quais pelo menos quatro meses deveriam ser prestados consecutivamente. Com a reforma, este prazo diminuiu para cinco meses a tempo completo, por ano, dos

quais pelo menos três meses devem ser consecutivos. Rebelo (2019, pp. 629-630) faz críticas à Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, quanto a esta alteração, uma vez que a redução dos meses de prestação laboral (e o conseqüente aumento do tempo à disposição) significarão a diminuição das retribuições laborais, em desacordo com o objetivo inicial do legislador, que era a redução da precariedade.

Antecedência da chamada por parte do empregador: O empregador deverá comunicar ao trabalhador o início do trabalho (consecutivo ou interpolado) com pelo menos 20 dias de antecedência, ou 30 dias de antecedência no caso do trabalhador esteja exercendo outra atividade (Art. 159º, n.º 3, do CT) A Lei n.º 93/2009, de 04 de setembro, estabeleceu prazo de aviso prévio diferenciados, uma vez que antes o prazo era de 20 dias e igual para todos.

Ramalho (2019, p. 257) afirma que na modalidade do trabalho à chamada o trabalhador estará sempre em *stand by* nos períodos de inatividade, pois caberá ao empregador gerir os tempos de trabalho e não trabalho e “o facto de a lei estabelecer um tempo de aviso prévio em relação a cada período de atividades atenua mas não exclui as limitações à liberdade do trabalhador naqueles períodos” e percebemos que a situação do trabalhador se mostra em franco desfavor em relação ao empregador.

O tema é destaque no relatório *Non-Standard Employment Around The World*, emitido em 16 de novembro de 2016 pela OIT¹², que aponta a necessidade de proteção do trabalhador quanto à imprevisibilidade da chamada ao trabalho por parte do empregador nos contratos de trabalho intermitentes e Vicente (2018, pp. 272-274) chama atenção para o facto de que o regime intermitente em Portugal os atende minimamente, por via das limitações que impõe para sua admissão.

3.1.5. Dos Direitos e Deveres do Trabalhador Intermitente

Direito a exercer mais de uma atividade durante o período contratual: O trabalhador pode exercer atividade em empresa diversa nos períodos de inatividade do contrato intermitente (Art. 160.º, n.º 1, do CT). Tal prerrogativa decorre da natureza do contrato de trabalho intermitente, ou seja, de ser exercido por tempo indeterminado, de

12 Disponível em: <https://www.ilo.org>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

forma descontínua e com intensidade variada em períodos de atividade intercalados com períodos de inatividade. Decorre do princípio constitucional da liberdade de trabalho (Art. 58.º, n.º 1 da CRP) e da admissibilidade do pluriemprego (Ramalho 2019, p. 259).

Direito a compensação retributiva em períodos de inatividade: O valor a receber pelo trabalhador no período de inatividade pode ser estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou será de 20% do valor da retribuição base e ao empregador caberá efetuar seu pagamento com a periodicidade igual à da retribuição. Ressalte-se que após a Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, estabeleceu-se a obrigatoriedade de comunicação do exercício de outra atividade laboral por parte do empregado, cabendo ao empregador deduzir o valor da retribuição base do período de inatividade, de acordo com o Art. 160º, n.º 2 do CT.

Direito ao recebimento de subsídios de férias e Natal: O Art. 160.º, n.º4, do CT prevê que os subsídios de férias e Natal serão calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de contrato, se esta for inferior. Amado *et alli* (2019, pp. 461-462) levantam questionamento acerca do quantum da retribuição de férias devidas ao trabalhador intermitente, uma vez que o legislador silencia neste pormenor. São do entender que a solução está na aplicabilidade dos critérios gerais do CT, em seu Art. 264.º, n.º 1, do CT, pois que nenhum trabalhador deve auferir menos do que receberia caso estivesse trabalhando efetivamente.

A solução, para Carvalho (2015, p. 372 e ss.), está na conjugação de valores retributivos e compensatórios para auferir-se a base de cálculo dos benefícios, bem como para fazer frente aos cálculos de compensação por despedimento do trabalhador. Neste ponto entende que a remuneração do período de férias poderá ter valor inferior a remuneração mínima garantida em períodos de atividade, porque em se tratando de prestação intermitente, a duração anual do trabalho é inferior à do empregado comum.

Rebello (2019, p. 630) destaca, por sua vez, que a possibilidade de redução da compensação retributiva, sempre que o trabalhador exercer outra atividade laboral (Art. 160º, n.º 3, do CT), causará impacto no cálculo do valor dos subsídios de férias e de Natal, uma vez que estão associados à média dos valores recebidos a título de retribuições e compensações retributivas nos últimos 12 meses ou do período contratual, se for menor (Art. 160º, n.º 4, do CT).

Direito ao gozo de férias: Estamos aqui diante de mais um ponto em que o legislador silenciou, em se tratando de trabalho intermitente. Com efeito, os doutrinadores buscam uma forma de enquadrar a situação prática, reportando-se aos Arts. 237.º e seguintes do CT, não sendo porém unânimes os entendimentos colhidos. Outra questão inquietante em relação ao tema, é uma possível acumulação de atividades por parte do trabalhador intermitente em situação de pluriemprego. Neste caso, o trabalhador deixará de exercer, em parte, seu direito irrenunciável a recuperação física e psíquica, a disponibilidade de seu tempo para o convívio familiar, etc. (Art. 237.º, n.º 4, do CT), cuja exceção está prevista no Art. 247.º, n.º 1, do CT.

Em estender-se a previsão comum do Código para o tema, é certo afirmar que se trata de direito irrenunciável, cujo gozo não pode ser substituído por compensação financeira ou de outra natureza, ainda que mediante acordo do trabalhador (Art. 237.º do CT), devendo ter duração de mínima de 22 dias úteis contados de segunda a sexta-feira, excetuando-se os feriados havendo casos de possível renúncia ao gozo de dias excedentes a 20 dias úteis, sem diminuição da retribuição e do subsídio referentes ao período (Art. 238.º do CT). Para Ramalho (2019, p. 261), o direito ao gozo de férias do trabalhador intermitente não difere do trabalhador comum, razão pela qual a autora entende que lhe cabe a aplicação do Art. 237.º, n.º 2, do CT, observadas possíveis adaptações quanto à marcação e gozo das mesmas.

Outros direitos não especificados em lei: Carvalho (2015, p. 372) afirma que tais situações dependerão de adaptações ao caso concreto, entre eles, estão o direito a retribuição por produtividade ou assiduidade, direito a promoção e progressão de carreira baseados em avaliações de desempenho que ultrapassem os períodos de atividade, direito a contagem do tempo de antiguidade incluindo os períodos de inatividade para efeitos de reforma. Fidalgo (2020, p. 169), entende que a retribuição por produtividade, por exemplo, deverá ser calculada com base na efetiva duração da prestação laboral (se esta for calculada periodicamente), observando-se o prazo mínimo legal de cinco meses consecutivos (Art. 159º, n.º 2, do CT).

Dever de informar o empregador quando estiver exercendo atividades em empresa diversa: Art. 160.º do CT impõe ao trabalhador o dever de informar ao empregador a possibilidade de efetuar a dedução da compensação retributiva devida ao

prestador no período de inatividade, inovação apresentada na Lei n.º 93/2019, de 04 de setembro, que prejudicou sobremaneira ao trabalhador, ao concorrer para uma eventual diminuição de seus rendimentos, e por desvalorizar seu capital de trabalho, uma vez que estará a ser tolhido em seu direito de exercer outra atividade em seu período de não trabalho¹³.

Dever de observância das cláusulas de exclusividade e não concorrência: É a contraparte decorrente da possibilidade de o prestador exercer outra atividade em paralelo ao contrato de trabalho intermitente. Para Ramalho (2019, p. 259), a faculdade de o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade não é incompatível com os pactos de exclusividade conforme a previsão do Art. 136.º, n.º 1 do CT, *a contrario sensu*, desde que devidamente justificados e compensados. Pela legalidade da existência de cláusula de exclusividade também se manifesta Fidalgo (2020, p. 170).

Já para Amado (2018, pp. 236-237) não há grande espaço para que o trabalhador intermitente possa exercer outra atividade, ainda que este trabalho seja prestado de forma alternada, mesmo porque o Art. 160, n.º 5, do CT, prevê a manutenção dos direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham efetiva prestação de serviços durante os períodos de inatividade e este contrato se caracteriza pela estruturação em períodos de “heterodisponibilidade” e “auto-disponibilidade”, em que o prestador deixa de trabalhar sem que o vínculo sofra extinção, suspensão ou rompimento, justificando o período de inatividade e por tais razões o sentido da norma diz respeito aos poderes patronais e à gestão do tempo de inatividade por parte do trabalhador.

Este, porém, não é o entendimento de Amado *et alli* (2019, pp. 462-463), para quem qualquer cláusula de exclusividade celebrada em contrato de natureza intermitente seria ilícita, embora reconheçam que a faculdade de o trabalhador exercer outra atividade laboral é limitada em se tratando da modalidade “à chamada”, pois o trabalhador estará à disposição do empregador mesmo em tempo de inatividade. Há neste caso a situação *sui*

13 Somos assentes aos entendimentos de Ramalho (2019, pp. 260-261) e Fidalgo (2020, pp. 168-169) quanto às críticas que tecem à inovação afeta à dedução da compensação retributiva. Ao parecer, o legislador concorre para o cerceamento do direito do trabalhador em buscar outra ocupação durante o período de inatividade ao autorizar o desconto de sua compensação retributiva. Sem sombra de dúvidas, o empregador se beneficia deste preceito duplamente, tanto por deter a mão-de-obra especializada à sua disposição quanto por diminuir grandemente as despesas com compensações retributivas de inatividade, subsídios e indenizações. Nota-se aqui, a nosso ver, um avanço na flexibilização da modalidade contratual que pode ser interpretada como uma forma de tornar o contrato de trabalho intermitente mais atrativo ao empregador por via da diminuição de custos, sem contudo deixar-se entrever a perda de direitos laborais.

generis de não ser tempo de trabalho e não ser tempo de não trabalho e o exercício de outra atividade não poderá ser considerado violação do dever de lealdade ou de não concorrência.

Casos de impossibilidade de cumprimento da obrigação por parte do prestador: Aplicam-se ao trabalhador intermitente as disposições gerais sobre falta e sobre redução ou suspensão do contrato de trabalho. Carvalho (2015, pp. 367-368) ensina que somente haverá relevância a impossibilidade que atinja o contrato de trabalho em seus períodos de atividade.

Possibilidade de recusa da chamada por parte do trabalhador: Se o trabalhador não se apresenta ao trabalho na data aprazada, ser-lhe-á aplicado o regime de faltas, salvo justificção válida. Se o trabalhador outorgar ao empregador o controle dos períodos de atividade e de inatividade, não poderá se recusar justificadamente a prestar o labor. Os demais casos seguirão a regra de intermitência prevista no CT.

Nada obsta, porém, que o trabalhador se recuse a prestar o serviço, fazendo cessar o vínculo contratual por ato unilateral, e ao fazê-lo não apenas deixar de perceber a compensação retributiva referente ao último período de inatividade, mas também obrigarse a indenizar ao empregador, segundo Carvalho (2015, p. 370).

Isto porque o trabalhador poderá se beneficiar do recebimento de vários meses de compensação retributiva e, sem justo motivo, se recusar a atender ao chamamento por parte do empregador. Porém, mesmo nesta circunstância, se faz necessária uma conjugação do regime de trabalho intermitente com o princípio geral de livre desvinculação do trabalhador, que termina por gerar incerteza do direito do empregador em fazer uso desta modalidade contratual.

3.1.6. O Trabalho Artístico Intermitente

Obedecendo o princípio da prevalência da norma especial sobre a norma geral, passaremos a analisar o trabalho intermitente dos profissionais de espetáculos contido no Art. 8.º da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, (atualizada pela Lei n.º 28/2011, de 16 de

junho), fazendo um estudo comparativo em relação ao regime geral estabelecido no CT nos Arts. 157.º a 160.º do CT, já explanados.

Quanto à admissibilidade: O Art. 8.º, n.º 1, da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro, prevê o critério da descontinuidade da prestação laboral como requisito para adoção da modalidade contratual. Notamos aqui a ausência do critério de intensidade da prestação laboral, o qual está presente no Art. 157.º do CT e entendemos que a própria natureza do trabalho artístico prestado por meio de temporadas, já pressupõe essa característica de maior ou menor intensidade laboral.

Quanto à forma e ao conteúdo do contrato: O caráter intermitente da relação contratual poderá ser estabelecido no começo ou durante o exercício da atividade do profissional de espetáculos, sendo possível determinar o regime intermitente em caráter definitivo ou apenas temporário (Art. 8.º, n.º 2). O contrato deve ter forma escrita, ser assinado por ambas as partes e conter menção expressa do regime de intermitência, da data da celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos, do período temporal a que respeita, dos períodos mínimos de trabalho efetivo e respetiva retribuição para os períodos de inatividade, ficando cada uma com um exemplar (Art. 10.º, n.º 3, da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro).

Quanto à prestação: Os tempos de trabalho efetivo correspondem à duração, promoção e preparação dos espetáculos públicos, aos tempos de deslocação, quando se trate de espetáculos itinerantes e aos tempos de não trabalho correspondem os períodos de inatividade. Nos períodos de inatividade, o trabalhador mantém a disponibilidade para iniciar sua prestação de trabalho desde que seja convocado pelo empregador com a antecedência acordada entre as partes, que não deve ser inferior a 20 dias (Art. 8.º, n.º 4); também mantém-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a prestação efetiva do trabalho (Art. 8.º, n.º 5).

Direitos do Trabalhador: O trabalhador poderá exercer outra atividade em tempos de não trabalho, receberá uma compensação retributiva, a fixar por acordo das partes, com um mínimo de 30% da retribuição normal; os subsídios de férias e de Natal deverão ser

calculados com base no valor previsto para retribuição correspondente ao último período de trabalho efetivo (Art. 8.º, n.º 6). Notamos aqui mais algumas diferenças do regime especial em relação ao geral, onde a compensação retributiva em decorrência da inatividade é de 20% (vinte por cento), salvo melhor acordo entre as partes.

Obrigações do empregador: O empregador deve realizar o pagamento pontual da compensação retributiva e abster-se de admitir novos trabalhadores ou renovar contratos para atividades artísticas suscetíveis de poderem ser desempenhadas pelo trabalhador em situação de inatividade (Art. 8.º, n.º 7). Trata-se de uma norma que, sem dúvida, beneficia os trabalhadores intermitentes, mas que não existe no regime geral.

Das (recentes?) reivindicações dos artistas intermitentes: Durante o ano de 2020 e com o advento da pandemia de Covid-19, a classe artística enfrentou imensos desafios até mesmo por sua subsistência, o que chamou a atenção governamental para antigas reivindicações quanto à criação de um Estatuto do Trabalhador Intermitente em Portugal, o qual deverá regular o “regime de contrato de trabalho, estabelecer um regime de segurança social que se aplique aos profissionais da artes do espetáculo, audiovisuais, visuais e de criação literária”, como prevê o texto preliminar do Orçamento de Estado de 2021¹⁴.

Muito embora representantes dos Ministérios da Cultura, do Trabalho e Segurança Social e das Finanças tenham se reunido para rever e atualizar o estatuto dos profissionais da cultura, ainda para o ano de 2021, nele incluindo contrato de trabalho desde os de muito curta duração até o por tempo indeterminado com pluralidade de empregadores e trabalhadores e ainda um regime contributivo que proteja a categoria em casos de doença, invalidez, parentalidade, velhice e morte, instituições como o Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos (CENA-STE), a Associação Portuguesa de Realizadores (APR), Associação de Profissionais de Artes Cénicas (PLATEIA), Associação Portuguesa de Técnicos de Audiovisual – cinema e publicidade (APTA), Associação de Estruturas para a Dança Contemporânea (REDE), Associação Portuguesa de Empresários e Artistas de Circo (APEAC) consideram que o projeto ora colocado em discussão “é uma cápsula de precariedade disfarçada” e perguntam: "Existe da parte do Governo vontade

14 Disponível em: <https://theworldnews.net/pt-news/oe2021-governo-autorizado-a-criar-estatuto-dos-profissionais-da-cultura>, consultado pela última vez em 21.11.2020.

para a criação de legislação específica para os trabalhadores da cultura garantindo o acesso a uma carreira contributiva com direitos e proteção social efetiva?"¹⁵

3.1.7. A Segurança do Trabalhador em Regime de Trabalho Intermitente

O legislador português não descurou de garantir a proteção social do trabalhador intermitente, por meio da Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, (Código dos Regimes Contributivos do Sistema de Segurança Social). O Art. 24.º, n.º 1, da Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, prevê abrangência obrigatória pelo regime geral de todos os trabalhadores que exercem atividade profissional remunerada ao abrigo de contrato de trabalho nos termos do disposto no CT e o Art. 92.º da Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, adapta a norma geral ao caso específico do trabalhador intermitente, ou em exercício intermitente da prestação de trabalho, nos termos do disposto na legislação aplicável.

No tocante à base de incidência contributiva, o Art. 93.º, n.º 1, da Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro, preconiza que corresponderá à remuneração base auferida pelo trabalhador no período de atividade e à compensação retributiva nos períodos de inatividade, sendo que haverá registo de remuneração por equivalência durante o período de inatividade do trabalhador, com base na diferença entre a compensação retributiva paga ao trabalhador e a sua remuneração. O legislador estabelece ainda as condições de contribuição nos casos de pluriemprego (Art. 93.º, n.º 2 da Lei n.º 110/2009, de 16 de setembro), prevendo que somente será registada por equivalência a diferença entre a remuneração desta atividade e a correspondente ao período de atividade no contrato de trabalho intermitente.

Nos parece que a clareza normativa visa facilitar o cômputo das contribuições destes trabalhadores com fins de garantir-lhe tanto o pleno acesso ao seu direito de garantia social quanto ao resguardo da sua capacidade contributiva para efeito de reforma laboral, sendo louvável tais providências, sobretudo quando levamos em consideração as dificuldades apresentadas no CT em face do silêncio da lei.

15 Disponível em: <https://blitz.pt/principal/update/2020-10-14-Estatuto-do-intermitente-reivindicado-pelos-trabalhadores-da-musica-pode-avancar-em-2021>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

3.1.8. Considerações finais

O regime jurídico do contrato de trabalho intermitente em Portugal não vai de encontro aos direitos, liberdades e garantias do trabalhador (Arts. 53º a 57º da CRP), ao direito fundamental ao trabalho (Art. 58º da CRP) ou ainda aos direitos económicos, sociais e culturais assegurados aos trabalhadores (Art. 59º da CRP), uma vez que sobressai dos factos e fundamentos aqui apresentados que foi intenção do legislador português promover um equilíbrio entre os interesses e necessidades dos trabalhadores e dos empregadores e entendemos mesmo que por essa razão os contratos de trabalho a tempo parcial são mais atrativos para os empresários que o contrato de trabalho intermitente. Porém, é preciso ter-se em conta que se coloca no mercado de trabalho como uma possibilidade a mais de contratação flexível, quase impercetível no campo prático trabalhista, com notáveis ausências nas CCTs e na jurisprudência pátrias e com pouca aceitabilidade por parte dos empresários.

Em virtude do desinteresse dos empregadores por essa modalidade contratual e de sua pouca aplicabilidade prática, a Lei nº 93/2019, de 04 de setembro, facultou a alteração dos tempos de trabalho e não trabalho, bem como possibilitou o desconto da compensação retributiva nos casos em que o trabalhador exercer outra atividade laboral, gerando críticas em face da precarização e expectativas na comunidade jurídica quanto à aceitação do novo modelo por parte dos empresários, estando sujeita a reavaliação de sua eficácia após 24 meses de sua entrada em vigor (Art. 12º da Lei nº 93/2019, de 04 de setembro).

É louvável, sem dúvidas, a intenção do legislador que põe à prova a capacidade de adesão das partes interessadas ao ordenamento jurídico, ainda mais em se tratando de modalidade de contrato de trabalho quase de todo ignorado pela classe empregadora. Não podemos, porém, nos furtar à crítica quanto ao aumento da vulnerabilidade do empregado em relação ao contrato intermitente nos termos previstos no CT em 2009.

3.2. Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil

O Brasil não conta com um CT mas, sim, com uma lei federal instituída em 1º de Maio de 1943 - o Decreto-Lei 5.452¹⁶ - que reúne e consolida toda a legislação federal brasileira em vigor no país relativa às relações individuais e coletivas de trabalho, a qual

16 Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

doravante denominaremos CLT. Desde a sua publicação, a CLT sofreu várias alterações, mas a recente reforma concorreu para sua mais profunda mudança, nomeadamente no tocante ao aprofundamento de medidas de flexibilização das relações laborais.

A Lei n.º 13.467/2017,¹⁷ de 13 de julho, conhecida como “Lei da Reforma Trabalhista”, inseriu no Brasil a modalidade contratual intermitente, por meio da alteração do Art. n.º 443, *caput* e inclusão do §3.º, bem como pela inclusão dos Arts. n.º 452-A e 611-A da CLT. No entanto, a rapidez com que a legislação foi aprovada não permitiu uma análise segura dos aspetos deficientes do projeto, os quais foram logo apontados por doutrinadores, por membros da Ordem dos Advogados, por membros do Ministério Público do Trabalho e por Juizes do Trabalho, forçando o governo a editar um complemento, por meio da MP n.º 808/2017, de 14 de novembro, a qual foi logo apelidada de “reforma da reforma”.

A referida medida tinha como objetivo principal sanar as inconstitucionalidades apontadas no Projeto de Lei aprovado pela Câmara dos Deputados.¹⁸ Em virtude dela, o contrato de trabalho intermitente passou a ser regulado pelos Arts. n.º 452-A a 452-H da CLT.

Ora, a ausência de uma articulação política entre o Poder Executivo (representado pelo então Presidente da República Michel Temer) e o Poder Legislativo (representado por Deputados e Senadores de diferentes vertentes partidárias) concorreu para que a MP n.º 808/2017, de 14 de novembro, perdesse a sua validade sem que sequer fosse submetida ao Congresso Nacional. Contudo, tendo vigorado de 14 de novembro de 2017 a 23 de abril de 2018, gerou efeitos relativos a este período, os quais se perpetuaram no tempo.

O texto da Lei n.º 13.467/2017, de 13 de julho, acabou por prevalecer apenas nos referidos Arts. n.º 443, 452-A e 611-A da CLT, com todas as imperfeições apontadas pela comunidade jurídica, gerando dúvidas e questionamentos quanto à constitucionalidade da matéria, a qual é objeto de cinco ações declarativas de inconstitucionalidade junto ao Supremo Tribunal Federal, todas pendentes de julgamento. Trataremos deste assunto em

17 Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n.º 6.019, de 3 de 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. Disponível em: www.planalto.gov.br, consultado pela última vez em 30.10.2020.

18 Para exata compreensão do que estamos tratando, é forçoso explicar que a Ordem Constitucional brasileira permite, nos termos do Art. n.º 62 da Constituição de 1988, que o Presidente da República, em caso de relevância e urgência, adote medida provisória com força de lei, a qual deverá ser apreciada e votada pelo Poder Legislativo (na Câmara dos Deputados e na Câmara do Senado) no prazo de sessenta dias, prorrogáveis uma única vez por mais sessenta dias, ao final do qual a medida perderá sua eficácia, conservando-se porém os atos jurídicos praticados durante a sua vigência.

momento adequado, onde teremos a oportunidade de examinar as alegações dos demandantes.

Outra tentativa de mitigação foi implantada pelo Poder Executivo, por meio de Portaria MTB n.º 349, de 23 de maio de 2018, expedida pelo Ministro do Trabalho do Brasil,¹⁹ a qual buscou salvaguardar em parte a matéria contida na MP n.º 808/2017, de 14 de novembro, porém sem lograr ainda sanar todas as controvérsias acerca do tema, nomeadamente em matéria de inconstitucionalidade.

Ao longo da apreciação do texto normativo, buscaremos tratar as questões relevantes à compreensão da estrutura jurídica na qual se baseia a relação de trabalho intermitente no Direito do Trabalho brasileiro. Iniciaremos pela apreciação exegética e hermenêutica do tema, ao tempo em que teceremos comentários quanto às alterações e adaptações mencionadas, as quais muito têm contribuído para o acirramento do debate e para a rejeição do instituto jurídico em terras brasileiras, por romper com estruturas das garantias fundamentais do trabalhador, tais como a duração da jornada de trabalho (Incisos XIII e XIV do Art. n.º 7.º da CF) remuneração variável nunca inferior ao salário mínimo fixado em lei (Inciso VII do Art. n.º 7.º da CF), dentre outras que serão aqui escrutinadas.

3.2.1. Figuras Afins do Contrato de Trabalho Intermitente

No Brasil, podemos identificar como figuras contratuais afins do contrato intermitente o contrato de trabalho por tempo determinado, o contrato em regime de tempo parcial e o contrato temporário, pelo que se impõe diferenciá-lhes. Vejamos:

Contrato de Trabalho Por Tempo Determinado – É o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (§1.º do Art. n.º 443 da CLT). Poderá ser celebrado com fundamento no caráter transitório do serviço a prestar ou da atividade empresarial ou, ainda, quando se tratar de contrato de experiência (§2.º do Art. n.º 443 da CLT). Havendo mais de uma prorrogação, tácita ou expressa, este passa a vigorar em caráter indeterminado, nos termos do Art. n.º 451 da CLT.

¹⁹ O Art. n.º 87 da Constituição Federal de 1988, que trata das atribuições dos Ministros de Estado, prevê em seu inciso II que lhes compete expedir instruções para a execução das leis, decretos e regulamentos.

Para Carrion (2019, p. 330), não bastará a vontade das partes para justificar a adoção deste modelo contratual, uma vez que deve haver circunstâncias que o justifiquem, tais como o estímulo a novos empregos previsto na Lei 9.601/1998, de 21 de janeiro²⁰ e Decreto n.º 2.490/1998, de 04 de fevereiro,²¹ trabalhos temporários, a contratação de trabalhador estrangeiro com domicílio no exterior, para prestar serviço especializado no Brasil, sendo pago em moeda estrangeira (Decreto Lei n.º 691/1969, de 18 de julho)²², contrato de safra (Lei 5.889/1973,²³ de 08 de julho, Art. n.º 14), contrato de obra certa com construtor (Lei 2.959/1956, de 17 de novembro), contrato de trabalhadores para prestação de serviços em temporada de veraneio em região turística, etc. Pode ainda se justificar a contratação de empregado substituto de trabalhador acometido por invalidez temporária que poderá vir a recuperar sua capacidade laboral.²⁴

Trabalho Temporário (Lei 6.019/1974, de 03 de janeiro²⁵ e Lei 13.467/2017, de 13 de julho): É o trabalho prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário, que a coloca à disposição de terceira empresa (tomadora de serviços) para atender necessidades como a substituição transitória de pessoal permanente (salvo trabalhador em greve), a demanda suplementar de serviços (fatores imprevisíveis, ou de natureza intermitente, periódica ou sazonal). O contrato será escrito, onde constarão a qualificação das partes, o valor da remuneração e a justificativa da contratação e o prazo que não será

20 Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br, consultado pela última vez em 30.10.2020.

21 Regulamenta a Lei n.º 9.601/1998, de 21 de janeiro, que dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br, consultado pela última vez em 30.10.2020.

22 Dispõe sobre a não aplicação, aos contratos de técnicos estrangeiros, com estipulação de pagamento de salários em moeda estrangeira, de diversas disposições da legislação trabalhista e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br, consultado pela última vez em 30.10.2020.

23 Estabelece normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: www.planalto.gov.br, consultado pela última vez em 30.10.2020.

24 Outra possibilidade prevista em lei é a do trabalho por prazo determinado do empregado doméstico e justifica-se em caso de necessidades familiares transitórias ou em substituição temporária de trabalhador com contrato suspenso ou interrompido e se encerra no término do evento que originou a necessidade de contratação, com no máximo de 2 anos de prazo. Em se tratando de contrato de experiência do empregado doméstico, poderá haver uma única prorrogação, não superior a 90 dias no total, sendo obrigatório anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social em ambos os casos. A lei prevê que se o empregador demitir ao trabalhador sem justa causa durante o contrato de trabalho, terá que indenizá-lo na metade do valor que era devido até o final do ajuste, o mesmo valendo para o empregado que decida descumprir a obrigação sem justo motivo. Para maior aprofundamento do assunto, consultar Lei Complementar n.º 150/2015 de 1.º de junho, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico e altera leis relativas à matéria. Disponível em: www.planalto.gov.br, consultado pela última vez em 30.10.2020.

25 Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e dá outras providências. Disponível em: www.planalto.gov.br, consultado pela última vez em 30.10.2020.

superior a 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias, havendo justificativa legal; poderá versar sobre atividade-meio ou atividade-fim da empresa contratante. O empregado da prestadora de trabalho que trabalhou para a tomadora durante a vigência de um contrato, somente poderá voltar a fazê-lo após 90 dias a contar do final da prorrogação.

São assegurados aos trabalhadores da empresa prestadora o pagamento de jornada de trabalho nos mesmos valores pagos aos trabalhadores da empresa tomadora, garantidos os direitos legais constitucionalmente reconhecidos, bem como anotação na CTPS. Em caso de acidente de trabalho, a empresa tomadora se obriga a comunicar à empresa prestadora, cabendo-lhe atender às exigências de higiene, saúde e segurança dos prestadores, bem como garantir-lhes a mesma assistência prestada aos seus empregados, seja em suas dependências ou qualquer lugar em que lhes designar para a prestação laboral.

O contrato de trabalho celebrado diretamente ente a empresa tomadora de serviços e o empregado que lhe prestou serviços por meio de empresa prestadora não admite período de experiência e tampouco a empresa prestadora poderá exigir do trabalhador qualquer valor a título de mediação cabendo multa à empresa descumpridora. A inobservância das obrigações contratuais da prestadora em relação aos empregados por ela cedidos serão suportadas, em caráter subsidiário, pela empresa tomadora. No tocante ao recolhimento de crédito da segurança social, cabe à tomadora reter e recolher o valor de 11% do valor bruto da nota fiscal, repassando ao Instituto Nacional de Segurança Social.

Contrato em Regime de Tempo Parcial: É o contrato cuja duração não exceda a 30 horas semanais sem a possibilidade de horas suplementares ou ainda 26 horas semanais com possibilidade de acréscimo de 4 horas extraordinárias (Art. n.º 58-A da CLT) pagas com acréscimo legal de 50% sobre o salário-hora normal (§3.º). Uma vez pactuado sob o montante de horas inferior a 26, o trabalhador poderá perfazer o limite de até 6 horas extras semanais (§4.º). As horas suplementares poderão ainda ser compensadas diretamente até a semana seguinte à sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento subsequente, caso não sejam compensadas (§5.º). Os trabalhadores terão direito ao salário proporcional à sua jornada em relação aos empregados que cumprem jornada integral (§1.º), podendo estes últimos manifestarem opção pela jornada parcial conforme previsão em instrumento de negociação coletiva (§2.º).

3.2.2. O Conceito de Contrato de Trabalho Intermitente na CLT

O §3.º do Art. n.º 443 da CLT considera 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 trabalhador e do empregador, exceto para os pilotos de avião, regidos por legislação própria.

O legislador apresenta um modelo que Carrion (2019, p. 347) define como um misto de contrato a prazo e por tempo indeterminado, onde não se exige um motivo para determinação temporal, bastando que exista a vontade do empregador. Não haverá certeza para o trabalhador quanto ao número de horas, dias ou meses em que prestará serviços, sendo certo apenas que trabalhará caso seja convocado e que terminado esse serviço o contrato termina e o empregado não fica vinculado à empresa, embora tenha os mesmos direitos dos demais funcionários, mas por se tratar de contrato por prazo, não tem direito a rescisão e não existe qualquer indenização a ser paga quando do seu afastamento da empresa contratante. Com a devida vênia, discordamos de alguns pontos apresentados pelo insigne juriconsulto, uma vez que o contrato de trabalho intermitente não se trata tão somente de um contrato a prazo, onde o trabalhador não está vinculado à empresa. Ao contrário, o trabalhador estará subordinado ao empregador, deverá atender ao chamado deste para confirmar ou não sua efetiva prestação laboral, ao final da qual receberá verbas condizentes com a sua condição de trabalhador, verbas que deverão ser pagas em valores correspondentes à hora, não inferior ao salário mínimo ou ao valor pago aos demais empregados que desempenhem funções iguais no âmbito da empresa.²⁶

26 Não se pode negar, porém, a grande dificuldade em compreender o real sentido que o legislador tentou dar ao texto, conforme podemos perceber na opinião de estudiosos brasileiros. Segundo Alves (2018, pp. 9-39), a primeira aproximação do intérprete com a norma é através do texto, porém dizer-se que o trabalho intermitente é o que alterna períodos de prestação de serviços com períodos de inatividade não significa nada em termos trabalhistas, já que todas as modalidades contratuais tem períodos de inatividade, seja no labor de 8 horas seguidas de 16 horas de inatividade, no labor de 5 ou 6 dias há inatividade de 2 ou 1 dia, no labor de 11 meses há inatividade por 1 mês correspondente às férias. Para Gomes (2019, pos. 6216-6241), o Brasil optou por uma modelagem ultraradical e liberal do contrato de trabalho intermitente (...) “onde são *ilimitados* os empregadores que podem contratar, são *ilimitados* os trabalhadores que se pode subordinar” (...) cuja duração e tempo de trabalho “*flexibilizou-se* no sentido de *fragmentou-se*” e o trabalhador “*coisificou-se*”, tornando-se mercadoria sujeita à lei da oferta e da procura. Trata-se de “falso contrato de atividade, vazio em termos de obrigação de prestação de trabalho (um paradoxo jurídico) onde está pressuposta uma realidade que não passa de mera expectativa” e se destaca a lógica “ultraliberal” do regime jurídico do trabalho intermitente, pois são gratuitos os períodos intercalados de não-trabalho e de inatividade, bem como as horas *in itinere*, sem qualquer contrapartida (2019, pos. 6285-6391). Para João (2018, pp. 40-43), o contrato de trabalho intermitente implantado no Brasil tem a peculiaridade de ampliar o conceito do vínculo de emprego sem porém oferecer garantias ou obrigações de chamamento ao trabalho, quebrando os paradigmas do exercício do poder disciplinar e diretivo do empregador, além de incluir na formalidade contratual uma parcela de trabalhadores que

Percebemos que o texto da MP n.º 808/2017, de 14 de novembro, buscava aclarar as dúvidas quanto às diferenças entre o contrato de trabalho intermitente e os regimes contratuais já previstos na legislação, como o contrato por prazo indeterminado, o contrato com jornada parcial e o contrato temporário, através da mudança da redação do Art. n.º 452-A e da inclusão dos Arts. n.º 452-B ao 452-H, como já demonstrava a exposição de motivos do legislador, ao apontar possíveis confusões entre as diversas figuras contratuais dispostas no ordenamento brasileiro.²⁷

No momento, buscaremos entender a dinâmica do instituto e sua utilidade prática, iniciando pela análise do texto da Lei n.º 13.467/2017, de 13 de julho, com ênfase para o texto da MP n.º 808/2017, de 14 de novembro sempre que necessário, pois embora tenha vigorado por apenas 120 dias, contribui grandemente para dar o alcance da vontade do legislador no caso do contrato de trabalho intermitente.

3.2.3. Requisitos formais do Contrato de Trabalho Intermitente

Em dois momentos o legislador se ocupou de prever a forma contratual da modalidade intermitente. O *caput* do Art. n.º 443 da CLT prevê que 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. Já o Art. n.º 452–A da CLT impõe que 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 e ou não.

atendia a necessidades extraordinárias ou sazonais de preenchimentos de vagas no mercado de trabalho e acabavam por gerar demandas judiciais para o reconhecimento do vínculo. Visa, em certa medida reduzir o desemprego e oficializar os “bicos”, transferindo os trabalhadores dos números oficiais dos desempregados para os de trabalhadores intermitentes, porém ser oferecer-lhes qualquer garantia de salário, criando a figura do emprego sem qualquer compromisso de promover renda. Para Delgado & Delgado (2018, p. 163), ao contrato de trabalho intermitente implantado no Brasil corresponde uma espécie de salário variável, tanto por causa da oscilação em relação ao número de horas quanto em decorrência da oscilação do trabalho prestado, sendo este entendimento uma extração lógico-racional e teleológica do Art. n.º 443, *caput* e §3.º combinado com o Art. n.º 452-A da CLT.

27 Trecho extraído da Exposição de Motivos da MP n.º 808/2017, de 14 de novembro. Acesso em 18 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2017/medidaprovisoria-808-14-novembro-2017-785757-exposicaodemotivos-154248-pe.html>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

A redação da MP n.º 808/2017, de 14 de novembro determinava que o contrato de trabalho intermitente seria registrado na CTPS do empregado, ainda que previsto em ACT ou CCT, e conteria identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; valor da hora ou do dia de trabalho, ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e o local e o prazo para o pagamento da remuneração, que não seria inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento em exercício da mesma função. Quando da expedição da Portaria MTB n.º 349, de 23 de maio de 2018, o Art. n.º 2.º aproveitou integralmente esta redação, tornando obrigatório o reconhecimento do vínculo contratual, ainda que ausente a obrigatoriedade de pagamento remuneratório ou de cumprimento mínimo de jornada laboral.

É também por meio do instrumento contratual que as partes poderão pactuar os locais para a prestação de serviços, turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços e ainda as formas e instrumentos de comunicação que utilizarão para implementar a relação laboral (Art. n.º 3.º da Portaria MTB n.º 349, de 23 de maio de 2018). Permite-se o pagamento de valor superior da hora trabalhada pelo prestador intermitente em relação aos trabalhadores da empresa contratados por tempo indeterminado, sem que tal prática evidencie discriminação salarial (§3.º do Art. n.º 2.º da Portaria MTB n.º 349, de 23 de maio de 2018).

3.2.4. Direitos e Deveres do Trabalhador Intermitente

Direito ao Exercício do Pluriemprego: O trabalhador tem direito a exercer um ou mais empregos durante o exercício do trabalho intermitente, uma vez que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes, conforme o §5.º do Art. n.º 452-A da CLT.

A matéria que disciplinava o período de inatividade no contrato de trabalho intermitente na MP n.º 808/2017, de 14 de novembro, estava contida no Art. n.º 452–C da CLT e incorporou-se integralmente ao Art. n.º 4.º da Portaria MTB n.º 349, de 23 de maio de 2018. Assim, o §1.º do Art. n.º 4.º da Portaria MTB n.º 349, de 23 de maio de 2018, prevê a liberdade do trabalhador para o exercício de atividade remunerada para empregadores diversos (que exerçam a mesma ou qualquer outra atividade económica)

durante o período de inatividade, podendo fazê-lo sob a modalidade intermitente ou qualquer outra.

Ao contrário do que ocorre no regime intermitente português, o trabalhador brasileiro não está vinculado ao dever de não concorrência, salvo se esta for expressa e remunerada, sendo vedada sua inclusão ou exclusão unilateral pelo empregador, sob pena de nulidade. Esta possibilidade é admitida no ordenamento jurídico brasileiro, ainda que com ressalvas, uma vez que a CF adote os princípios da liberdade de trabalho, liberdade de iniciativa e a livre concorrência.²⁸

Direito ao recebimento imediato do pagamento da jornada de trabalho:

Conforme o §4.º do Art. n.º 2.º da Portaria MTB n.º 349, de 23 de maio de 2018, uma vez constatada a prestação de serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os requisitos contratuais contidos nos §.1.º e §2.º do Art. n.º 452-A da CLT, restando passível a exigência da obrigação patronal quanto ao pagamento do labor prestado. Os §6.º e §7.º do Art. n.º 452-A da CLT disciplinam que ao final de cada período de serviço, o empregado receberá o pagamento da remuneração devida, acrescida de férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário (subsídio de Natal) proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais, cabendo ao empregador emitir recibo discriminando as verbas recebidas.

28 “CLÁUSULA DE NÃO-CONCORRÊNCIA. INDEMNIZAÇÃO COMPENSATÓRIA. VALIDADE. Embora a legislação trabalhista seja omissa quanto ao tema ventilado. O artigo 444 da CLT prevê, como regra, pactuação livre das cláusulas contratuais, desde que não haja violação às disposições legais, coletivas, e, às decisões das autoridades competentes. A cláusula de não-concorrência é a obrigação pela qual o empregado se compromete a não praticar pessoalmente ou por meio de terceiro ato de concorrência para com o (a) empregador (a). Trata-se de uma obrigação de natureza moral e de lealdade. Não há de se falar em ofensa ao Princípio da Liberdade de Trabalho, quando o pacto de não-concorrência foi livremente pactuado e há previsão do limite temporal da restrição, mediante justa retribuição, como é o caso vertente. TRT-2 - RO: 16201820125020 SP 00016201820125020011 A28, Relatora: Patrícia Therezinha de Toledo, Julgamento: 22/10/2013, 4ª Turma, Publicação: 30/10/2013. Acesso 06.11.2020. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24865777/recurso-ordinario-ro-16201820125020-sp-00016201820125020011-a28-trt-2/inteiro-teor-112810113>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

Direito ao recolhimento da contribuição social e FGTS²⁹: O empregador efetuará o recolhimento da contribuição para a previdência social e o depósito do FGTS, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante de cumprimento dessas obrigações (§8.º do Art. n.º 452-A da CLT). O Art. n.º 6º da Portaria MTB n.º 349, de 23 de maio de 2018.

Neste ponto, deve-se ressaltar que o trabalhador deverá realizar, às suas expensas, o pagamento integral ou parcial de sua contribuição para a previdência social, quando não houver percebido ao menos um salário mínimo a título de remuneração no mês, sendo facultado a acumulação de contribuições por meio de recolhimento em mais de uma empresa, no caso de exercer múltiplas jornadas a empregadores distintos.

Direito / dever de indenização em caso de descumprimento da jornada Laboral: O trabalhador somente estará vinculado ao empregador se e quando acertar o chamamento deste último. Porém uma vez aceita a tarefa, o trabalhador se obrigará a cumpri-la, sob pena de indenizar ao empregador por sua falta, o mesmo valendo para o empregador que convoque o trabalhador e não faça uso do seu trabalho. Por essa razão, trata-se de um direito / dever do trabalhador ou do empregador, conforme passaremos a analisar. Os parágrafos 1.º a 4.º do Art. n.º 452-A da CLT disciplinam a forma de convocação do trabalhador intermitente, a saber: O empregador convocará o trabalhador, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência (§1.º do Art. n.º 452-A da CLT). Uma vez recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa (§2.º do Art. n.º 452-A da CLT), mas a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins de contrato de trabalho intermitente (§3.º do Art. n.º 452-A da CLT).

29 **FGTS** - O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - Foi criado pela Lei nº 5.107/1966, de 13 de setembro, para proteger o trabalhador demitido sem justa causa. No início de cada mês, os empregadores depositam em contas abertas em nome dos empregados na Caixa Econômica Federal, o valor correspondente a 8% do salário de cada funcionário. Tais valores poderão ser levantados pelo trabalhador em caso de demissão sem justa causa, aquisição de imóvel novo ou usado, construção, liquidação ou amortização de dívida vinculada a contrato de financiamento habitacional, após a reforma por invalidez, tempo de contribuição ou por idade, para tratamento de certas doenças e em caso de morte do beneficiário será levantado por seu cônjuge e/ou herdeiros. A importância dos recursos do Fundo para o desenvolvimento do país ultrapassa estes benefícios, pois financiam, também, obras de saneamento e infraestrutura, gerando melhorias na qualidade de vida, ao proporcionar água de qualidade, coleta e tratamento do esgoto sanitário.

A legislação prevê, porém, indenização de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida pela prestação laboral, no caso de o trabalhador aceitar a oferta e a descumprir sem justo motivo, o mesmo valendo para o empregador que, tendo convocado o trabalhador, deixar de fazer uso de seu trabalho, devendo a referida indenização ser paga no prazo de trinta dias, permitida a compensação em igual prazo (§4.º do Art. n.º 452-A da CLT).

Uma vez convocado, o trabalhador se limitará a responder se aceita ou não prestar o serviço para o qual é convocado, podendo recusar-se a fazê-lo. Isso se dá porque não existe qualquer obrigação recíproca entre as partes, como também não existe a figura jurídica da disponibilidade do trabalhador em relação ao empregador. Ora, justamente por causa desta característica, é que as entidades de defesa dos trabalhadores criticam a existência desta indenização, pois entendem que “o trabalhador está a pagar para trabalhar”.³⁰

A principal característica da relação contratual intermitente brasileira é a ausência de relação direta entre o prestador de serviço e o empregador, uma vez que este último tem o poder de decidir se, quando e por quanto tempo demandará o serviço do empregado, podendo fazê-lo “por qualquer meio de comunicação eficaz”, ou seja, até o momento da chamada ao trabalho, o que existe é apenas a possibilidade de concretização da relação laboral. No dizer de João (2018, p. 42), no contrato de trabalho intermitente brasileiro, o tempo é o fator laboral que não se transfere do trabalhador para o empregador; ao trabalhador é quem cabe decidir se empregará o seu tempo em função do atendimento à chamada patronal, pois a aceitação é condicionada ao interesse exclusivo do prestador. Por essa razão, não se considera ato de insubordinação sua recusa na prestação laboral e sua manifestação de vontade em aceitar a tarefa no ato da convocação é que configura a relação contratual em si. A subordinação jurídica, portanto, existirá se o trabalhador aceitar prestar o serviço e encerrar-se-á no momento em que o labor terminar.

Direito ao Gozo de Férias: Nos termos do §9.º do Art. n.º 452–A 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. Existe a possibilidade de acordo entre o trabalhador e o empregador para usufruto de suas férias em até três períodos, nos termos dos §1.º e §3.º do Art. n.º 134 da

30 Processo n.º 0013125.53.2017.1.00.0000, Petição n.º 75367/2017. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

CLT (§1.º do Art. n.º 2.º da Portaria MTB n.º 349/2018, de 23 de maio). Moraes *et alli* (2018, p. 390) ensinam que a regra de contagem do período aquisitivo de férias do trabalhador intermitente deve ser feita pela data de aniversário do contrato e não pela soma dos dias trabalhados; para cada mês ou fração superior a 14 dias de trabalho, o empregado tem direito a 1/12 avos de férias, independentemente se o mês de concessão tem 28 ou 31 dias.

Direito a Anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS: Na lacuna da lei, a matéria foi disciplinada por meio da Portaria MTB n.º 349/2018, de 23 de maio. Além da anotação do vínculo de trabalho e do valor da hora laboral não inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, nem inferior ao percebido pelos demais empregados da empresa que exerçam a mesma função, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno previstos no Art. n.º 2.º da MP n.º 808/2017; é direito do trabalhador intermitente que sejam anotados o valor do salário fixo e a média das gorjetas recebidas nos últimos doze meses, conforme o Art. n.º 7.º da Portaria MTB n.º 349/2018, de 23 de maio.

Direito ao Recebimento de Verbas Rescisórias: No silêncio da Lei, o Art. n.º 5.º da Portaria MTB n.º 349/2018, de 23 de maio, dispõe que as verbas rescisórias e o aviso prévio deverão ser pagos com base na média dos valores recebidos pelo empregado, considerando-se apenas as parcelas remuneratórias dos últimos doze meses ou o período de vigência contratual, em caso de ser este inferior.

3.2.5. A Previdência Social do Trabalhador Intermitente

As questões de Segurança Social do trabalhador intermitente brasileiro foram abordadas na MP n.º 808/2017 mas, ao decair, deixaram de ser incluídas na Portaria MTB n.º 349/2018, de 23 de maio, e permaneceram a descoberto no lapso temporal de 23.04.2018 até 25.01.2019, quando foram objeto da Instrução Normativa n.º 1867/2019, de 25 de janeiro, da Receita Federal Brasileira³¹, a qual alterou a Instrução Normativa n.º

31 A Instrução Normativa é um ato puramente administrativo expedido pelo Chefe de Serviços ou Ministro aos seus subordinados, a dispor de normas disciplinares a serem adotadas pelo serviço público relativos a normas reformuladas ou recém promulgadas.

971/2009, de 13 de novembro, para incluir a categoria dos trabalhadores intermitentes como contribuintes obrigatórios do RGPS³². Como tem sido característica do contrato de trabalho intermitente no Brasil, a ausência de normatividade ou a insegurança jurídica decorrente da sua confusa configuração, também esta matéria obrigou as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho a fazer uso das normas subsidiárias e de analogia, conforme a previsão legal contida no Art. n.º 8.º da CLT.

O §3.º do Art. n.º 60 da Lei 8.213 de 1991, de 24 de julho, dispõe que durante os primeiros quinze dias consecutivos ao afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral e o *caput* do Art. n.º 59 da Lei n.º 8.213 de 1991, de 24 de julho, esclarece que o auxílio-doença é devido ao segurado que tiver cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido na lei, ficar incapacitado para o seu trabalho ou atividade habitual por mais de quinze dias consecutivos, cabendo ao segurado ingressar com requerimento junto ao órgão de seguridade social.³³

A trabalhadora intermitente cujo período de carência estiver coberto, terá direito ao salário maternidade nunca inferior ao salário mínimo e durante 120 dias (Arts. n.º 71 a 73 da Lei n.º 8.213/1991, de 24 de julho), a ser pago diretamente pela empresa contratante e deduzido posteriormente aquando do recolhimento das futuras contribuições sociais a que a empresa está obrigada desde que presentes as contribuições exigidas pela empresa empregadora (20% nos termos do Art. n.º 22, inciso I da Lei n.º 8.212/1991, de 24 de julho) combinado com as contribuições mensais da empregada (8% a 11% nos termos do Art. n.º 20 da Lei n.º 8.212/1991, de 24 de julho)³⁴.

32 Mesmo havendo decadência da MP n.º 818/2017, de 14 de novembro e não sendo matéria absorvida pela Portaria n.º 349/2018, de 23 de maio, o Ato Declaratório Interpretativo n.º 6 da Receita Federal Brasileira aprovado pela Portaria n.º 430/2017, de 29 de novembro, do Ministério da Fazenda recepcionou o inteiro teor do Art. n.º 911-A da CLT, passando a permitir o recolhimento da contribuição sociais dos segurados intermitentes. Mas somente a Instrução Normativa n.º 1867/2019, de 25 de janeiro, da Receita Federal Brasileira, a qual alterou a Instrução Normativa n.º 971/2009, de 13 de novembro, incluiu definitivamente a categoria dos trabalhadores intermitentes como contribuintes obrigatórios do RGPS.

33 O §13.º do Art. n.º 452-A da CLT (Redação da MP 808/2017, de 14 de novembro) previa que o auxílio-doença seria devido ao segurado da Previdência Social a partir da data da incapacidade, vedada a aplicação do disposto no §3.º do Art. n.º 60 da Lei 8.213/1991, de 24 de julho. O §14.º do Art. n.º 452-A da CLT (Redação da MP 808/2017, de 14 de novembro) previa que o salário-maternidade seria pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no §3.º do Art. n.º 72 da Lei 8.213 de 1991, de 24 de julho, que dispõe sobre os planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

34 Dispõe sobre a organização da Segurança Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

3.2.6. O Contrato de Trabalho Intermitente na MP n.º 808/2017, de 14 de novembro - Matérias Residuais

Como vimos em tópicos anteriores, algumas matérias de suma relevância para o entendimento do contrato de trabalho intermitente introduzido pela Lei da Reforma Trabalhista foram tratadas pelo legislador por meio da MP n.º 808/2017, de 14 de novembro, a qual perdeu sua validade após 120 dias de vigência por ausência de aprovação do Congresso Nacional, reclamando nova mitigação do Poder Executivo através das Portarias MTB n.º 349/2018, de 14 de julho, Portaria n.º 430/2017, de 29 de novembro, do Ministério da Fazenda e Instrução Normativa n.º 1.867/2019, de 25 de janeiro, da Receita Federal Brasileira. Porém, nem todas as disposições contidas na MP 808/2017, de 14 de novembro, foram acolhidas pelas Portarias que se seguiram, razão pela qual nos dedicaremos a tratar agora de matérias excluídas durante esta transição, mas que são de grande relevância para a construção de um entendimento acerca de nosso tema de estudo.

Do prazo para rescisão contratual: A não convocação do trabalhador durante o prazo de um ano (contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia das prestação de serviços, o que for mais recente), era considerado motivo de cessação automática (Art. n.º 452–D da CLT). Foi vontade do legislador que os contratos não permanecessem indefinidamente abertos, sem ensejo ao pagamento de verbas rescisórias aos trabalhadores,³⁵ porém com invalidação da MP n.º 808/2017, de 14 de novembro, esta matéria segue sem qualquer solução prática,

Quarentena dos contratos de trabalho por prazo indeterminado: Até o dia 31.12.2020, o empregado contratado por prazo indeterminado demitido não poderia prestar serviços por meio de contrato de trabalho intermitente para o mesmo empregador pelo prazo de dezoito meses, contado da data demissão do empregado (Art. n.º 452–G). Além dessa medida, o dispositivo permaneceria válido pelo prazo de 3 (três) anos, de forma a impedir quaisquer riscos de oscilações bruscas nas formas de contratação. Também esta matéria perdeu sentido prático.

35 Trecho extraído da Exposição de Motivos da MP n.º 808/2017. Acesso em 18 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2017/medidaprovisoria-808-14-novembro-2017-785757-exposicaodemotivos-154248-pe.html>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

Do pagamento de verbas rescisórias em caso de extinção do contrato de trabalho: As verbas seriam pagas pela metade (Art. n.º 452 – E, inciso I da CLT): aviso prévio indenizado, calculado conforme Art. n.º 452 – F da CLT e indenização sobre o saldo de FGTS prevista no §1.º do Art. n.º 18 da Lei 8.036/1990, de 11 de maio,³⁶ e na integralidade as demais verbas trabalhistas. A extinção do contrato de trabalho intermitente permitiria o movimento da conta vinculada do trabalhador no FGTS (inciso I-A do Art. n.º 20 da Lei 8.036/1990, de 11 de maio), limitada a 80% do valor dos depósitos (§1.º do Art. n.º 452-E da CLT), mas não autorizaria o ingresso no programa de Seguro-Desemprego (§2.º do Art. n.º 452-E da CLT). Conforme o §2.º do Art. n.º 452 -F da CLT, o aviso prévio seria necessariamente indenizado nos termos dos §1.º e 2.º do Art. n.º 487 da CLT.

Colnago (2019, pos. 5958) entende que o legislador silenciou quanto ao procedimento em casos de extinção contratual, deixando a cargo do intérprete aplicar as regras próprias do trabalhador por tempo indeterminado e até mesmo as do Código Civil, em se tratando de resolução, rescisão³⁷ ou rescisão, significando retroagir dois séculos de evolução legislativa, quando sequer se privilegiava a função social dos contratos e da propriedade. Porém, encontrou-se na própria CLT a solução normativa: ressalvadas as hipóteses de justa causa por culpa do empregado (Art. n.º 482 da CLT); nas rescisões indiretas por culpa do empregador (Art. n.º 483 da CLT) e rescisões sem justa causa, o aviso prévio e as verbas rescisórias são atualmente calculadas com base na média dos valores recebidos pelo empregado ao longo do último ano de contrato de trabalho ou na média global, em caso de não contar um ano de contratação (Art. n.º 5º da Portaria MTB, n.º 349/2017, de 14 de junho). A CTPS do empregado deve ser anotada e a rescisão deve ser comunicada ao CAGED, obedecendo-se o Art. n.º 477 da CLT no que for aplicável ao caso concreto.

Restam ainda muitas dúvidas quanto à estabilidade das gestantes, conforme o Art. n.º 10, II, “b”, do ADCT, dos trabalhadores acidentados, previstas no Art. n.º 118 da Lei 8.213/1991, de 24 de julho, como também dos representantes dos trabalhadores nos conselhos e comissões sindicais, nos termos do Art. n.º 8.º, VIII da CF, uma vez que a

36 Dispõe sobre o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

37 No Código Civil brasileiro, prevê-se a rescisão (ou distrato) de forma bilateral (Art. n.º 472), obedecendo a forma adotada no contrato, ou unilateral (Art. n.º 473) nos casos previstos em lei, mediante denúncia notificada à outra parte. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>, consultado pela última vez em 20.11.2020.

legislação sequer garante que estes empregados serão convocados à prestação do serviço, podendo passar dias e até meses sem perceber qualquer remuneração.

Também se mostrou fragilizada a situação dos trabalhadores portadores de deficiência, cujo limite mínimo está regido por sistema de cotas previsto no Art. n.º 93 da Lei 8.213/1991, de 24 de julho, haja vista a possibilidade de o empregador ter a faculdade de os contratar apenas na modalidade intermitente. São matérias atualmente dependentes de resolução por parte da jurisprudência, sob análise casuística, mas que se encontram sob escrutínio do STF, através de ADIs, como veremos adiante.

3.2.7. O Contrato de Trabalho Intermitente na Esfera Coletiva

Uma das marcas da Reforma Trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017, de 13 de julho, tem sido a prevalência da negociação em detrimento da legislação pátria. O Direito Coletivo do Trabalho também não ficou imune a esse processo de precarização, razão pela qual o legislador acrescentou vários artigos à CLT, visando regular as novas formas de interação dos trabalhadores, sindicatos e empresas. Colnago (2019, pos. 5958) entende que nada se previu em torno da esfera coletiva e dos direitos adquiridos através das lutas sindicais, levando mais uma vez à necessidade de extensão das normas gerais ao caso específico, tais como os Arts. n.º 611-A da CLT, que prevê em seu *caput* a prevalência da CCT e do ACT sobre a lei quando dispuserem, dentre outros, sobre o teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente (inciso VIII)³⁸ e o Art. n.º 611-B da CLT, que prevê vedações a supressões ou reduções de direitos por meio de ACT ou CCT.

Enquanto para Delgado & Delgado (2018, p. 46) a inclusão deste artigo tem o objetivo de gerar conflitos entre sindicatos e trabalhadores, na medida em que concorrerá para suprimir ou atenuar direitos garantidos nas normas legais, Carrion (2019, p. 521) chama atenção para o facto de que, muito embora o legislador tente delimitar as matérias que podem ou não ser objetos de acordos coletivos, há temas que não podem ser sobrepostos, tais como a saúde e a segurança dos trabalhadores.

38 O Acordo Coletivo de Trabalho é celebrado por Sindicatos de categorias profissionais com uma ou mais empresas da correspondente categoria económica (Art. n.º 611, §1.º da CLT) e a Convenção Coletiva de Trabalho é celebrado por Federações e, na sua falta, Confederações representadas por categorias não organizadas por Sindicatos no âmbito das suas representações (Art. n.º 611, §2.º da CLT).

3.2.8. Aplicação Prática do Contrato de Trabalho Intermitente no Brasil

Decorridos quase três anos da implantação do contrato de trabalho intermitente, os resultados práticos não atenderam às expectativas dos legisladores e ainda menos da classe trabalhadora, conforme apontam os números oficiais e depoimentos de agentes envolvidos no processo de implantação das novas relações de trabalho.³⁹

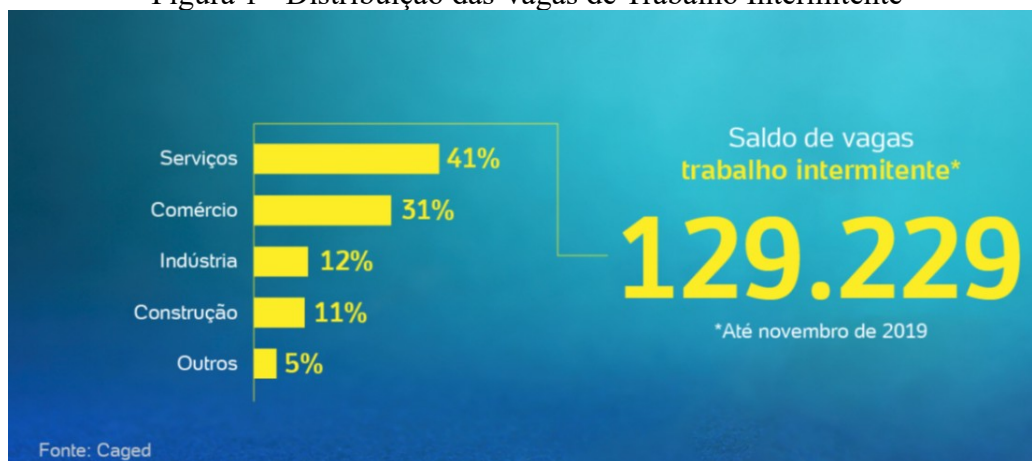
Segundo dados do CAGED, o saldo positivo de vagas intermitentes no ano de 2017 foi de 4.916 contratações, em 2018 foi de 50.033 postos de trabalho e em 2019 registaram-se 74.280, divididos nos setores de serviços (41%), comércio (31%), indústria (12%), construção (11%) e outros setores (5%), mas as opiniões acerca da modalidade são bastante divididas, mesmo entre os órgãos sindicais e nos meios jurídicos.

Em entrevista concedida ao site de notícias UOL⁴⁰, Luiz Guilherme Migliora, professor da Fundação Getúlio Vargas, afirmou que “o contrato de trabalho intermitente deveria trazer para a CLT aqueles que viviam de bicos, mas na prática tem sido usado como manobra para evitar o contrato de trabalho convencional”, com o que também está de acordo a Juíza Noêmia Porto, presidente da ANAMATRA, para quem “a modalidade está servindo apenas de pretexto para baratear a remuneração dos trabalhadores e violar todos os patamares de proteção”. Já Ricardo Patah, presidente do Sindicato dos Comerciários de São Paulo de da União Geral dos Trabalhadores (UGT) entende ser benéfica a relação contratual para ambas as partes e garante que a UGT trabalha para evitar a precarização aquando das negociações coletivas, mas o DIEESE informa que apenas 8,7% das 3.386 convenções coletivas realizadas de janeiro a outubro de 2019 trataram do tema.

39 No ano de 2017, durante audiência pública na Câmara dos Deputados para discussão da Reforma Trabalhista, o então Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira declarou que as modalidades contratuais intermitente e parcial iriam gerar dois milhões de empregos até o ano de 2019, reforçando as projeções contidas no Projeto de Lei n.º 6.787/2016, de 23 de dezembro, o qual previa que o contrato intermitente seria capaz de originar até quatorze milhões de postos de trabalho.

40 Disponível em <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/trabalho-intermitente-reforma-trabalhista-/index.htm#page7>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

Figura 1 - Distribuição das Vagas de Trabalho Intermitente



Fonte: CAGED⁴¹

Figura 2 - Evolução do Contrato de Trabalho Intermitente



Fonte: CAGED

Conforme relatório n.º 14, emitido em 20 de janeiro de 2020 pelo DIEESE⁴², 11,3% dos vínculos de trabalho intermitente no ano de 2018 não geraram atividade ou renda, significando que um em cada dez trabalhadores admitidos não chegou a ser convocado uma única vez; 40% dos vínculos ativos em dezembro de 2018 não registaram qualquer atividade; a remuneração média de R\$ 763,00 (cerca de 172,23 euros) ficou abaixo do salário mínimo de R\$ 954,00 (215,34 euros); os vínculos intermitentes representaram

41 O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED). Acesso em 30 de setembro de 2020. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/trabalho-intermitente-reforma-trabalhista-/index.htm#page5>

42 Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmpauta14.html>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

0,13% do estoque de empregos formais em 2018 e 0,29% em 2019 com um saldo positivo de 127.461 postos de trabalho intermitentes.

Atingida em cheio pela pandemia de Covid-19, a economia brasileira perdeu 1.092.578 postos de trabalho nos sete primeiros meses do ano⁴³, sendo que de janeiro a abril de 2020 foram admitidos 49.228 vínculos e demitidos 35.105 trabalhadores na categoria intermitente⁴⁴. Em razão da retração econômica nacional, foi promulgada a Lei n.º 14.020, de 06 de julho de 2020,⁴⁵, a qual prevê que o trabalhador intermitente terá direito a um benefício assistencial de R\$ 600,00 (cerca de 92,0 euros) a partir de 01 de abril de 2020 desde que se encontrasse formalmente empregado (Art. n.º 18 da Lei n.º 14.020/2020, de 06 de julho), sendo vedada sua cumulação com pagamento de outro auxílio emergencial, garantido o pagamento do benefício mais favorável (Art. n.º 18, §3º e §5º da Lei n.º 14.020/2020); sendo facultativa a contribuição para o RGPS enquanto durar o benefício emergencial (Art. n.º 18, §6º da Lei n.º 14.020/2020, de 06 de julho) conforme alíquotas estabelecidas no Art. n.º 20 da Lei 14.020/2020, de 06 de julho.

Para além dos números que dividem opiniões, também a persistência das lacunas legislativas são agudizadas, mais pelas dificuldades criadas não apenas aos atores das relações trabalhistas como também para os operadores do direito, dúvidas que somente o tempo poderá forçar a sociedade a impor mudanças e adaptações.

Entendemos que o regime de trabalho intermitente posto em prática no Brasil é incapaz de atender às necessidades mínimas de subsistência dos trabalhadores, tanto porque as lacunas da lei contribuem para a precarização e desigualdade das relações trabalhistas, quanto porque os vínculos de trabalho não representam a realidade dos postos de trabalho preenchidos.

A formatação normativa do regime intermitente brasileiro está muito aquém de responder às expectativas idealizadas no arcabouço constitucional, sendo legítimas as reivindicações das diversas organizações trabalhistas, e as inúmeras alterações e

43 Disponível em: <https://www.agenciaicma.com.br/pais-abre-131-010-postos-de-trabalho-em-julho/>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

44 Disponível em: https://static.congressoemfoco.uol.com.br/2020/05/Apresentacao_Coletiva_Caged_27_05_compressed-1.pdf, consultado pela última vez em 30.10.2020.

45 Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentar do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979/2020, de 6 de fevereiro; altera as Leis nºs-8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101/2000, de 19 de dezembro, 12.546/2011, de 14 de dezembro, 10.865/2004, de 30 de abril e 8.177/1991, de 1º de março; e dá outras providências. Acesso em 30.09.2020. Disponível em: www.planalto.gov, consultado pela última vez em 30.10.2020.

implementações verificadas após a promulgação da Lei 13.467/2017, de 13 de julho, tais como a MP 808/2017, de 14 de novembro, e as portarias que se seguiram, dão mostras dessas deficiências.

Ao fim e ao cabo, a vinculação da CTPS do trabalhador trata-se de mero cadastro de reserva de mão-de-obra, serve aos interesses empresariais por exclusão máxima de compromisso com o fomento da distribuição de renda e contribui para uma maquiagem dos números negativos da economia por parte do governo.

Entendemos que as únicas vias que se apresentam para a solução do problema em causa seriam, quando não a declaração de total ou parcial inconstitucionalidade do regime intermitente brasileiro, a interpretação hermenêutica sob a ótica dos princípios fundamentais da pessoa humana, do trabalho e da interpretação da norma mais favorável aos casos concretos.

Acerca dessas possibilidades, passaremos a abordar as questões apresentadas nas ADIs n.º 5.806/2017, n.º 5.826/2017, n.º 5.829/2017, n.º 5.950/2018 e n.º 6.154/2019, onde serão colocadas as divergências normativas, bem como os argumentos em defesa e contra a sua aplicabilidade nas relações trabalhistas brasileiras, à luz dos preceitos constitucionais.

4. A QUESTÃO DA (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL

O Projeto de Lei n.º 6.787, de 23 de dezembro,⁴⁶ que deu origem à Reforma Trabalhista foi apresentado à Câmara dos Deputados em 23 de dezembro de 2016, com vistas a alterar a CLT (Decreto-Lei n.º 5-452, de 1.º de maio de 1943), nomeadamente na matéria relativa às eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e as normas de trabalho temporário, mas acabou sofrendo o acréscimo de oitocentas e quarenta e duas propostas de emendas; dentre elas, foram acolhidas seis que versaram sobre o trabalho intermitente.

As razões apresentadas para a adoção da modalidade contratual intermitente, foram: a possibilidade de inserir no mercado jovens, estudantes e aposentados que desejassem preencher parte de seu tempo com atividades remuneradas, implementar os rendimentos das famílias, contratação de pessoal com maiores qualificações e melhores remunerações, melhor custo benefício para as empresas contratantes, nomeadamente em setores ligados a eventos artísticos, culturais, turismo, construção civil, restauração, etc., onde o trabalho intermitente já se fazia presente de modo informal. Segundo estimativas apresentadas, o trabalho intermitente poderia gerar quatorze milhões de postos de trabalho em dez anos.

Tais mudanças geraram acalorados debates e destacaram-se na luta pela não aprovação do Contrato de Trabalho Intermitente, dentre outros, o Conselho Federal da OAB, o MPT, a ANAMATRA, a ABRAT, a ANPT, Ministros do TST, Desembargadores de TRTs, por meio de parecer n.º 49.0000.2017.004049/COP, opondo-se ao trâmite em caráter de urgência, sem um debate aprofundado na sociedade e à inclusão de dezoito artigos polêmicos e potencialmente inconstitucionais.⁴⁷

46 Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

47 Disponível em: Conforme relatório apresentado pelos Conselheiros Federais da OAB. Acesso em 20 de junho de 2020. Disponível em: <http://s.oab.org.br/arquivos/2017/06/reforma-trabalhista-preliminares-inconstitucionalidades.pdf>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

O repúdio às medidas de precariedade e flexibilização deram lugar a cinco ADIs⁴⁸ acerca de algumas matérias junto ao STF, a quem cabe se pronunciar a respeito. Digno de nota, é que algumas destas matérias estão pendentes de pronunciamento da Suprema Corte e acarretam muita insegurança jurídica. Trataremos neste recorte de expor resumidamente as razões de pedir dessas ações, uma vez que o objeto de nosso estudo é um dos temas sob escrutínio constitucional, ainda sem data para julgamento colegial daquela Corte, logo após apreciação do Ministro Edson Fachin, a quem coube relatar-lhas por critério de prevenção.

4.1. ADI n.º 5.806/2017

A Confederação Nacional dos Trabalhadores na Atividade Profissional dos Empregados na Prestação de Segurança Privada, de Monitoramento, Ronda Motorizada e de Controle Eletro-eletrônico e Digital - CONTRASP⁴⁹ ajuizou, em 27 de outubro de 2017, ADI na qual contestou parcialmente a redação do Art. n.º 443, §3.º da CLT que acrescentou o contrato de trabalho intermitente, além dos Arts. n.º 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT que versam sobre a contribuição sindical, aos quais não iremos nos dedicar, por fugir ao objeto de nosso estudo e também porque perderam seu objeto em face da declaração da sua constitucionalidade através de julgamento da ADI n.º 5794/2018 em 29 de junho de 2018, por 6 votos a 3.

De maneira sucinta, em relação ao Art. n.º 443, §3.º da CLT, alega que a intenção do legislador foi a precarização das relações laborais, a qual se perfaz através da satisfação de interesses dos empregadores em detrimento dos trabalhadores, uma vez que os riscos da atividade empresarial são transferidos dos primeiros para os segundos, indo de encontro ao princípio da alteridade contido no Art. 2.º da CLT.

Afirma que a prestação laboral intermitente está a ser exercida em detrimento das garantias fundamentais constitucionais contidas nos incisos IV e VII Art. n.º 7º da CF, nomeadamente por não garantir o pagamento de um salário mínimo capaz de prover as

48 A CF, em seu Art. n.º 102, inciso I, alínea a), §2.º, prevê que “compete ao STF processar e julgar originariamente a ADI ou ADC de lei ou ato normativo federal” e que “as decisões definitivas de mérito nelas proferidas produzirão eficácia contra todos e efeito vinculante, relativamente aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal”. Por sua vez, o Art. n.º 103 da CF engloba aqueles que tem legitimidade para propor tais ações, enquanto a Lei n.º 9.868/1999, de 10 de novembro, dispõe sobre o processo e julgamento da ADI e da ADC perante o STF. Acesso em 20 de junho de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

49 Processo n.º 0013125.53.2017.1.00.0000, Petição Inicial n.º 65306/2017. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

necessidades básicas do trabalhador e sua família, tais como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, etc., infringe os princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho contidos no Art. n.º 1.º, incisos III e IV da CF e ainda o princípio da proteção social do trabalho, presente no Art. n.º 170 da CF.

Também a diminuição ou ausência de jornada de trabalho prejudica a capacidade financeira dos trabalhadores, impede-os de assumirem compromissos financeiros baseados em seus rendimentos colocando em risco outras verbas trabalhistas que visam a melhoria da condição social do trabalhador, tais como FGTS, décimo terceiro salário (subsídio de Natal) com base na remuneração integral ou no valor da reforma, remuneração do repouso semanal, gozo de férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais do que o salário normal (Art. n.º 7.º, incisos III, VIII, XV, XVI, XVII da CF). Afirma ainda que a intermitência das jornadas prejudica o processo de Contribuição para a Previdência do trabalhador, na medida em que este deverá trabalhar por mais tempo para ter direito a usufruir de sua reforma, o que infringe o Art. n.º 7.º, inciso XXIV da CF.

4.1.1. Manifestações do Presidente da República⁵⁰

Instado a manifestar-se acerca da ADI n.º 5806, o Presidente da República contestou-a por meio da Advocacia Geral da União.⁵¹ Em seus argumentos acerca das causas de inconstitucionalidade do Art. n.º 443, §3.º da CLT, apresentou pedido de indeferimento da ação e relatório com as medidas de saneamento adotadas através das alterações legislativas da MP n.º 808 de 14 de novembro de 2017, nomeadamente a alteração do Art. n.º 452-A da CLT e a inclusão dos Arts. n.º 452-B a 452-H da CLT e ainda o Art. n.º 911-A da CLT.⁵² Defendeu que o contrato de trabalho intermitente difere fundamentalmente do trabalho tradicional; que o empregado estará subordinado ao empregador apenas durante o período em que prestar trabalho efetivo, ocasião em que estarão presentes a figura do empregador (Art. n.º 2.º da CLT) e de empregado (Art. n.º 3.º da CLT); entende que se encontra preservado o princípio da alteridade, na medida em que o

50 Processo n.º 0013125.53.2017.1.00.0000, Petição n.º 72782/2017.

51 Conforme o Art. n.º 4.º, inciso V da Lei Complementar n.º 73/1993, de 10 de fevereiro, que institui a Lei Orgânica da Advocacia Geral da União e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

52 Os quais perderam sua validade após 120 dias de sua publicação, como pudemos examinar no Capítulo II.

trabalhador recebe as remunerações devidas ao final da sua jornada de trabalho, independentemente dos rendimentos ou prejuízos auferidos pelo empregador.

Do mesmo modo, entende não haver choque constitucional em face dos incisos IV e VII do Art. n.º 7.º da CF, uma vez que a garantia de salário mínimo integral diz respeito aos trabalhadores inseridos em jornadas de trabalho com oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais; que o Art. n.º 58-A da CLT já admitia tal possibilidade por meio da remuneração de trabalhadores a tempo parcial, proporcional à jornada de trabalho e não superior a trinta horas semanais, mesmo antes da Reforma Trabalhista contida na Lei n.º 13.467/2017, de 13 de julho, e que o contrato de trabalho intermitente visa atender necessidades de modernização das relações laborais, a busca do pleno emprego, criar novos postos de trabalho e ensejar a inserção demais indivíduos no mercado de trabalho, com maior geração de renda, consoante o Art. n.º 170 da CF.

Em defesa da modalidade contratual intermitente, alegou-se a garantia de não substituição dos contratos indeterminados por contratos intermitentes pelo mesmo empregador até o dia 31 de dezembro de 2020 (Art. n.º 452-G da CLT), bem como a formalização do contrato de trabalho (Art. n.º 452-A da CLT), pagamento imediato de remunerações, repouso semanal, adicionais legais (Art. n.º 452-A, §6.º da CLT) recolhimento das contribuições da previdência social (Art. n.º 452-A, §13 e §14 da CLT), bem como a garantia de reforma do trabalhador (Arts. n.º 452-H e n.º 911-A, §1.º da CLT).⁵³

De todo o apanhado, o que se destaca é que os argumentos da contestação caíram por terra em 23 de abril de 2018 com a perda de validade da MP n.º 808/2017, de 14 de novembro, muito embora algumas destas medidas tenham sido reinsersidas por meio da Portaria n.º 430/2017, de 29 de novembro, do Ministério da Fazenda e ainda pela Instrução Normativa n.º 1867/2019, de 25 de janeiro, da Receita Federal Brasileira, conforme observamos ao longo desta explanação.

53 Que também decaiu, após a perda de eficácia da MP 808/2017, de 14 de novembro.

4.1.2. Manifestações do Presidente do Senado Federal⁵⁴

Notificado, o Senado Federal apresentou diversos documentos e cronogramas de trâmites regulamentares estabelecidos com vistas à garantia da legalidade do processo legislativo; afirmou que a matéria foi alvo de exaustivos debates públicos. Sem adentrar o mérito das questões aduzidas na ADI, conclui por vaticinar que o Supremo Tribunal Federal não deve funcionar como instância revisora do Poder Legislativo, sob pena de prejuízo à representatividade dos cidadãos na elaboração das normas e mediante o argumento de que tudo já se encontra previsto no âmbito constitucional, sobretudo quando se trata de tomadas de decisões políticas em nome da comunidade.

4.1.3. Manifestações do Presidente da Câmara dos Deputados Federais⁵⁵

A Câmara dos Deputados contestou os argumentos em sede preliminar, alegando inépcia da inicial, uma vez que a parte autora impugnou tão somente a parte conceptual do contrato de trabalho intermitente, assente no §3.º do Art. n.º 443 da CLT e deixou de impugnar o Art. n.º 452-A da CLT, o qual trata de disciplinar a nova modalidade contratual.

No mérito, defende a legitimidade da norma questionada por entender que faz parte do aprimoramento das relações laborais e atende às demandas do novo mercado e propicia a legalização de postos de trabalho já existentes; que o trabalho intermitente está perfeitamente adequado às normas constitucionais e coaduna-se às normas protetoras do Art. n.º 7.º da CF, tais como direito ao salário mínimo, igualdade de condições entre empregados que desempenham a mesma função sob as mesmas condições (Art. n.º 452-A, *caput* da CLT), férias com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário (subsídio de Natal), descanso semanal remunerado e acréscimos legais, nomeadamente insalubridade e perigosidade (Art. n.º 452-A, §6.º e §9.º) e ainda contribuições da previdência social e FGTS (Art. n.º 452-A, §8.º).

54 Processo n.º 0013125.53.2017.1.00.0000, Petição n.º 72764/2017. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

55 Processo n.º 0013125.53.2017.1.00.0000, Petição n.º 72675/2017. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

4.1.4. Manifestações da Advocacia Geral da União⁵⁶

Sob a tese de irregularidade da representação processual por ausência de especificidade do diploma legal a combater, ausência de interesse de agir ante a não impugnação do complexo normativo contido no Art. n.º 452-A e seguintes da CLT, a Advocacia Geral da União evocou em caráter preliminar o encerramento do feito, abraçando entendimento da Câmara dos Deputados em relação à matéria.

Quanto ao mérito, argumentou em desfavor da constitucionalização da superioridade jurídica dos direitos sociais, a qual entende nociva ao estabelecimento de normas infraconstitucionais, no que denominou “*entrincheiramento constitucional das condições normativas conquistadas*”, com a conseqüente impossibilidade de revisão do processo político e de padrões sociais. Na esteira dos direitos do trabalho, compreende que estes devem ser vistos para além do conflito de interesses entre empregados e empregadores, a funcionar como motor de impulso ao desenvolvimento económico e à inclusão social, a permitir outras formas de contratação e empreendedorismo, a funcionar como uma “solução de compromisso entre o trabalho informal eventual e o vínculo de emprego habitual”.

Por último, informa que a mera existência jurídica do contrato de trabalho intermitente não representa em si o risco de uso desproporcional ou abusivo capaz de fomentar a necessidade de declaração da sua inconstitucionalidade, bastando que o uso indevido seja submetido ao controle de agentes fiscalizadores das relações de trabalho.

4.1.5. Manifestações de Outras Organizações na Condição de *Amicus Curiae*

A legislação brasileira admite a figura do *Amicus Curiae* nas ações direitas de inconstitucionalidade⁵⁷ e caberá ao relator da ação determinar a legitimidade do postulado, considerando a relevância da matéria e a representatividade do postulante. Neste diapasão,

56 Processo n.º 0013125.53.2017.1.00.0000, Petição n.º 75261/2017. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

57 Utilizado nas ações especiais e constitucionais, nomeadamente no §2.º do Art. n.º 7.º da Lei n.º 9.868/1999, de 10 de novembro, posteriormente foi adotado no Art. n.º 138 do CPC de 2015 em resposta à tendência de uniformização da jurisprudência, combatendo a disparidade entre decisões sobre o mesmo tema. Por essa razão, admite-se a participação ativa de pessoa natural ou jurídica, de órgão ou entidade especializada que possua representatividade legítima, quando se tratar de matéria de repercussão social para opinar, instruir ou esclarecer a matéria, de maneira tal que seja possível influenciar o julgamento da lide e aprimorar a decisão judicial (Donizetti, 2017, pp. 218-220).

a ADI n.º 5806 admitiu quatro manifestações quanto ao controle de constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente:

Em favor da ADI n.º 5806

Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, *Flats*, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Similares de São Paulo e Região – SINTHORESP; Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços Combustíveis e Derivados de Petróleo – FENESPETRO; Central Única dos Trabalhadores - CUT; Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT - CONTRACS/CUT; Federação Nacional dos Servidores e Empregados Públicos Estaduais e do Distrito Federal – FENASEPE.⁵⁸

Pela improcedência da ADI n.º 5806:

Associação Nacional de Universidades Particulares – ANUP⁵⁹

4.1.6. Parecer da Procuradoria Geral da República

O MPF foi o último a manifestar-se nos autos da ADI n.º 5806, destacando-se, em fase preliminar pela improcedência jurídica do feito ante ausência de impugnação do complexo normativo contido no Art. n.º 452-A da CLT e pela prevalência da jurisprudência da Corte Suprema quanto ao controle concentrado de constitucionalidade, no qual o interessado deve impugnar integralmente o complexo normativo combatido.

Quanto ao mérito, reiterou os argumentos já demonstrados em favor da constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente e concluiu que o simples facto de o contrato de trabalho intermitente ser descontínuo e assim diferir basicamente do contrato de trabalho tradicional não implica em fragilização das relações de trabalho ou diminuição de proteções que lhes são garantidas, desde que realizados os pagamentos proporcionais ao trabalho prestado e obedecida a base remuneratória do salário mínimo previsto na jornada convencional.

58 Processo n.º 0013125.53.2017.1.00.0000, Petições n.º 75367/2017, 5622/2018, 21530/2018, 8756/2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

59 Processo n.º 0013125.53.2017.1.00.0000, Petição n.º 36848/2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

4.2. ADI n.º 5.826/2017

A Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços Combustíveis e Derivados de Petróleo – FENESPETRO propôs ADI⁶⁰ em face do Art. n.º 443, *caput* e §3.º; Arts. n.º 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G, 452-H e 911-A, todos da CLT, ressaltando as modificações inseridas por meio da MP n.º 808 de 14 de novembro de 2017, por ofensa aos Arts. n.º 1.º *caput* e incisos III e IV; n.º 5.º *caput* e incisos III e XXIII; n.º 6.º *caput*; n.º 7.º *caput* e incisos IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII; n.º 102 *caput* e inciso I, alínea “a”; n.º 103 *caput* e inciso IX, todos da CF. Para evitar repetições temáticas desnecessárias, uma vez que o tema já foi tratado quando explanamos acerca da ADI n.º 5806, abordaremos apenas as questões adicionais, pois a intenção dos atores nos parece clara no sentido de suprir e complementar as alegações contidas naquela ação, bem como questionar as alterações introduzidas no regime jurídico do contrato de trabalho intermitente por meio da supra citada MP.

Além da contestação factual e detalhada dos aspetos jurídicos implicados no contrato de trabalho intermitente, a autora evoca o “Princípio da Vedação do Retrocesso Social” e alega que os direitos humanos e reconhecidos internamente como fundamentais nos Arts. n.º 1.º, III, n.º 5.º III e n.º 7.º, *caput*, todos da CF não podem sofrer reduções ou supressões, conforme é também o entendimento do STF.⁶¹

Manifestações do *Amicus Curiae* pela procedência da ADI n.º 5.826/2017

Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania - UNB/CNPq⁶²; Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino – CONTEE; Central Única dos Trabalhadores – CUT; Federação Nacional dos Servidores e Empregados Públicos Estaduais e do Distrito Federal – FENASEPE⁶³;

60 Processo n.º 0014392-60.2017.100.0000, Petição n.º 70834/2017. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

61 Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/biblioteca/PastasMinistros/RicardoLewandowski/ArtigosJornais/1117223>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

62 CNPq: Conselho Nacional de Pesquisa, fundado em 1951, é um órgão público que tem por objetivo incentivar a pesquisa no Brasil, tinha como objetivo dominar o ciclo atômico e criar estratégias, tendo suas funções aumentadas para financiar pesquisas científicas e tecnológicas em diversas áreas do conhecimento. Atualmente chama-se Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico.

63 Processo n.º 0014392-60.2017.100.0000, Petições n.º 8770/2018, 25099/2018, 43671/2018 e 61560/2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

Pela improcedência da ADI n.º 5.826/2017

Associação Nacional de Universidades Particulares – ANUP; Instituto de Desenvolvimento do Varejo – IDV; Confederação Nacional dos Transportes – CNT⁶⁴

4.3. ADI n.º 5829/2017

A Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações e Operadores de Mesas Telefônicas – FENNATEL propôs ADI⁶⁵ em face da redação dos Arts. n.º 443, *caput* e §3.º; Arts. n.º 452-A, 452-B, 452-C, 452-D, 452-E, 452-F, 452-G, 452-H e 911-A, *caput* e respectivos parágrafos, todos da CLT, por ofensa aos Arts. n.º 1.º, *caput* e incisos III e IV; n.º 5.º *caput* e incisos III e XXIII; n.º 6.º, *caput*; n.º 7.º, *caput* e incisos IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII; n.º 102, *caput* e inciso I, alínea “a”; n.º 103, *caput* e inciso IX, todos da CF, combinados com a medida cautelar de suspensão dos efeitos e rito sumário previsto no Art. n.º 12 da Lei n.º 9.868/1999, de 10 de novembro.

Levando-se em consideração que os referidos artigos foram objeto de estudos nos tópicos anteriores e que a MP n.º 808, de 14 de novembro de 2017, perdeu sua validade, nos deteremos tão somente nos factos principais abordados, que visaram combater principalmente a ausência de jornada fixa e previsão de quantidade mínima de horas trabalhadas por dia, semanal ou mensalmente, a possibilidade de pagamento de salário abaixo do mínimo nacional instituído em lei e de multa em caso de não comparecimento do trabalhador à jornada avançada, o pagamento fracionado de subsídio de férias acrescidas de 1/3 e subsídio de Natal e por fim a obrigatoriedade de pagamento integral ou complementar da contribuição social.

Defesa conjunta da procedência das ADI n.º 5.826/2017 e 5.829/2017

Associação Brasileira de Magistrados do Trabalho – ABMT, Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – ANAMATRA e Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT; ; Confederação Nacional das Profissões Liberais - CNPL, Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde - CNTS, Confederação Nacional dos Trabalhadores

64 Processo n.º 0014392-60.2017.100.0000, Petições n.º 36366/2018, 36854/2018 e 17427/2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

65 Processo n.º 0014466-17.2017.1.00.0000, Petição n.º 71188/2017. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

nas Indústrias Gráficas - CONATIG, Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria da Construção e do Mobiliário - CONTRICOM, Central dos Sindicatos Brasileiros - CSB, Federação Interestadual dos Trabalhadores no Comércio e Serviços de Hospedagem, Alimentação Preparadas e Bebidas a Varejo nos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul - FETRHOTEL, Federação dos Trabalhadores do Setor Hoteleiro de Turismo e Gastronomia do Nordeste - FETRAHNORDESTE, Nova Central Sindical dos Trabalhadores - NCST, Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Sistemas de Televisão por Assinatura e Serviços Especiais de Telecomunicação - SIN CAB, União Geral de Trabalhadores – UGT; Federação Nacional dos Servidores e Empregados Públicos Estaduais e do Distrito Federal – FENASEPE⁶⁶

Pela constitucionalidade normativa da ADI n.º 5.829/2017

Central Brasileira do Setor dos Serviços – CEBRASSE; Confederação Nacional das Industrias – CNI; Confederação Nacional dos Transportes – CNT e Instituto para o Desenvolvimento do Varejo – IDV⁶⁷

Manifestações da Advocacia Geral da União e da Procuradoria Geral da República⁶⁸

Contestam a inicial com elementos semelhantes. Entendem que da mera existência de contratação intermitente e de prestação de trabalho descontínua não se pode inferir a automática fragilização das relações laborais, a diminuição da proteção social dos trabalhadores, a fragilização da relação de empregos ou ofensa ao princípio de vedação do retrocesso; a inovação jurídica admitida no contrato de trabalho intermitente pode resultar em oportunidades e benefícios para empregadores e trabalhadores; não há impedimento à jornada de trabalho intermitente uma vez que o pagamento do salário-hora é efetuado com base no salário mínimo legal mente estipulado e na proporção da jornada efetivamente desempenhada.

66 Processo n.º 0014466-17.2017.1.00.0000, Petições n.º 41768/2018, 41772/2018, 41783/2018, 41904/2018, 42134/2018, 43175/2018, 48903/2018, 51662/2018, 68120/2018, 7593/2019, 72354/2020 e 20129/2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

67 Processo n.º 0014466-17.2017.1.00.0000, Petições n.º 16387/2018, 21750/2018, 36394/2018, 7593/2019, 17432/2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

68 Processo n.º 0014466-17.2017.1.00.0000, Petição n.º 77704/201. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

4.4. ADI n.º 5.950/2018

A Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio – CNCT propôs ADI⁶⁹ dos Arts. n.º 59; 59-B; 443, *caput* e §3.º; 452-A *caput* e incisos; 477-A, todos da CLT por confronto com os Arts. n.º 1º, *caput* e incisos III e IV; 5º *caput* e incisos III e XXIII; 6º *caput*; 7º *caput* e incisos I, IV, V, VII, VIII, XIII, XVI e XVII; 102 *caput* e inciso I, alínea “a”; 103 *caput* e IX,1; 170, *caput* e inciso III, todos da CF, cumulado com a Lei n.º 9.868/1999, de 10 de novembro.

Quanto aos Arts. n.º 443, *caput* e §3.º; 452-A *caput* e incisos da CLT, argumenta que o contrato de trabalho intermitente é modalidade contratual atípica semelhante ao contrato “*zero hours contract*” britânico e que fere frontalmente os preceitos constitucionais do trabalho concebidos no Brasil e já mencionados nas ADI anteriores, aos quais não voltaremos. Vai de encontro também à CLT, nomeadamente o Art. n.º 4º, que prevê a remuneração do tempo em que o trabalhador se encontra à disposição do empregador aguardando a chamada ao cumprimento da jornada de trabalho e fere os princípios da dignidade da pessoa humana e da melhoria da condição social dos trabalhadores, contidos nos Arts. n.º 5.º e 7.º da CF respetivamente.

Informa que o Estado intervém amiúde nas relações conflituosas entre trabalhadores e empregadores, onde colidem interesses de parte a parte; mas ao Estado cabe salvaguardar e melhorar a condição social dos trabalhadores, segundo os preceitos constitucionais. Nesta esteira, a Lei n.º 13.47/2017, de 13 de julho, trata de normas objetivas e subjetivas e tal subjetividade apresenta complexidades, pois “a lei não pode ser objeto para a criação de privilégios e nem de perseguições”, cabendo-lhe a defesa da igualdade e do diálogo entre os atores sociais e ainda a segurança de um trabalho decente e com aglutinação de outros direitos fundamentais, nomeadamente o de receber o salário mínimo legalmente estabelecido e de não arcar com os riscos da atividade económica desempenhada pelo empregador em atentado à função social da propriedade, conforme Art. n.º 170 da CF.

Em sucinto levantamento histórico, aponta as fases evolutivas do trabalho no Brasil, iniciando pelas condições desumanas do trabalho escravo, passando-se pela revolução industrial e a substituição do homem pela engrenagem da maquinaria e a desvalorização do homem livre, até as conquistas sociais da CF de 1988 e, novamente,

69 Processo n.º 0071562-53.2018.1.00.0000, Petição n.º 31500/2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

pelo desprezo ao ente humano, onde o trabalho intermitente o relega mais uma vez à condição análoga ao de escravo. Nesta via de entendimento, aborda doutrinalmente o tema da jornada laboral sob quatro aspetos: biológicos (fadiga), sociais (impossibilidade de convivência familiar, falta de lazer), económicos (aumento da produção por meio de horas extras dos trabalhadores), humanos (diminuição do risco de acidentes laborais).

Defende a inconstitucionalidade dos Arts. n.º 59 e 59-B da CLT por preverem a possibilidade de alteração da jornada de trabalho através de horas extras ou compensação em banco de horas através de simples acordo individual entre empregadores e empregados, quando o Art. n.º 7º, XIII da CF prevê obrigatoriedade de acordo ou convenção coletiva para a referida alteração e justifica o pedido acrescentando a perda de validade da MP n.º 808/2017, de 14 de novembro, a qual buscou corrigir tal erro, adequando a matéria à vontade constitucional.

Na esfera do direito coletivo, destaca a inconstitucionalidade do Art. n.º 477-A da CLT, que equipara as dispensas não motivadas individuais e coletivas, dispensando a intervenção e autorização de entidades sindicais, bem como a celebração de acordo ou convenção coletiva acerca do tema, por se confrontarem diretamente com os Arts. 1º, III; 3º, I, II, III e IV; 5º, III, X, LIII, LIV; 7º, I, da CF todos amplamente debatidos nas demais ADI, como também com afronta ao Art. 170 da CF (ordem económica), o Art. n.º 193 da CF (ordem social) bem como os Arts. n.º 200 e 225 da CF, que tratam do meio ambiente e do ambiente laboral.

Manifestações de Associações Cívicas e Organizações Empresariais como *Amicus Curiae* pela procedência da ADI n.º 5.950/2018

Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho - ANPT e Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho –ANAMATRA⁷⁰

4.5. ADI 6.154/2019

Movida pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI⁷¹, inova em contributo ao acrescentar ao debate constitucional o pedido de análise do Art. n.º

70 Processo n.º 0071562-53.2018.1.00.0000, Petição n.º 48190/2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

71 Processo n.º 0024088-52.2019.1.00.0000, Petição n.º 34492/2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

611-A, VIII da CLT, com redação dada pela Lei n.º 13.467/2017, de 13 de julho, para além de reforçar o entendimento pela inconstitucionalidade dos Arts. n.º 443, *caput* e §3.º e Art. n.º 452-A; apontou-se a inconstitucionalidade material em face dos Arts. n.º 1º, *caput* e incisos III e IV (princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais e do trabalho e da livre iniciativa); 3º, incisos I e III; 5º *caput* e inciso III (princípio da isonomia); 7.º *caput* e incisos IV, VII, VIII, XIII, XVII (princípios da proteção e valorização do trabalhador, obediência ao cumprimento da jornada de trabalho); 170, *caput* e incisos III e VIII; 193 (primados do trabalho, bem estar e justiça social); 201, §2.º (caráter contributivo da segurança social), todos da CF.

O Art. n.º 611-A, informa que (*caput*) a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho tem prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente (inciso VIII). Muito embora se perceba que tal determinação legal situa-se no âmbito do direito coletivo do trabalho, a Confederação autora optou pelo ataque das matérias ponto a ponto, destacando o crescente afastamento das normas trabalhistas em relação às normas constitucionais que asseguram os direitos fundamentais do trabalhador, o que nomeadamente se pode depreender da leitura dos Arts. n.º 443, *caput* e §3.º e Art. n.º 452-A.

Assim, entende que a melhor interpretação possível para a compreensão dos princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais, do trabalho e da livre iniciativa (Descumprimento do Art. 1º, *caput* e incisos III e IV da CF) é dar-se prioridade e valorizar o trabalho humano em detrimento dos valores da economia de mercado, de maneira que as relações trabalhistas sejam “socialmente justas” tanto para empregadores quanto para empregados.

Observa que o tratamento diferenciado do trabalhador intermitente em relação ao trabalhador tradicional afeta o princípio da isonomia (Incumprimento dos Art. n.º 5º *caput* e inciso III da CF), em face da ausência de garantia de fruição de oportunidades de trabalho e renda mínimos aos trabalhadores intermitentes, enquanto se maximizam os ganhos empresariais. Como consequência desta ordem de coisas, surge a desproteção e a desvalorização do trabalhador intermitente, na medida em que não goza de qualquer certeza quanto ao número de horas que irá laborar, não sabe quanto irá receber a título de pagamento por seu (possível) trabalho, será privado do gozo de férias (subsídios serão fracionados e pagos proporcionalmente se e quando houver prestação laboral), não poderá ser chamado por seu empregador a prestar serviços durante o mês em que supostamente

estaria a gozar de descanso, o que representa mais insegurança financeira (Ofensa ao Art. n.º 7.º *caput* e incisos IV, VII, VIII, XIII, XVII da CF).

Também será obrigação do trabalhador intermitente efetuar, até o 20º dia do mês seguinte ao da prestação do trabalho, a complementação de suas contribuições sociais, em caso de não prestar serviços suficientes para recolher o valor mínimo contributivo (Ferimento das previsões do Arts. n.º 170, *caput* e incisos III e VIII; 193 e 201 da CF). Além de descumprimento dos primados trabalho, bem estar e justiça social e do caráter contributivo da segurança social, a Confederação Autora verifica dificuldade de o trabalhador intermitente receber quaisquer benefícios sociais, tais como auxílio doença, auxílio acidente ou reforma, ante a incapacidade de aproveitamento de suas contribuições parciais. Informa que o Ato Declaratório Interpretativo n.º 6 da Receita Federal Brasileira estipulou que o pagamento complementar da contribuições sociais será suportado pelo trabalhador intermitente na fração de 8% (oito por cento) sobre a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal e que o INSS desconsidera qualquer valor contributivo recolhido abaixo da fração mínima de 20% (vinte por cento) do salário mínimo legalmente instituído. Em complemento da defesa argumentativa, evoca os Arts. n.º 23 da DUDH, o 5º da Convenção n.º 117 da OIT e o 3º da Convenção n.º 131 da OIT⁷².

Após os aspetos de precarização do contrato de trabalho intermitente, reafirma que o contrato de trabalho intermitente foi implementado com vistas a transferir para os trabalhadores os riscos do negócio (Desobediência aos Arts. n.º 2º e 4º da CLT),

72 **DUDH - Artigo 23.º** (Nota n.º 58).

Convenção n.º 117 da OIT, Art. n.º 5.º — 1. Deverão ser tomadas medidas no sentido de assegurar aos produtores independentes e aos assalariados condições de vida que lhes permitam elevar seu nível de vida por seus próprios esforços, e que garantam a manutenção de um nível de vida mínimo determinado através de pesquisas oficiais sobre as condições de vida, conduzidas em consulta com as organizações representativas dos empregadores e empregados. 2. Na fixação do nível de vida mínimo, será necessário levar em conta as necessidades familiares essenciais dos trabalhadores, inclusive a alimentação e seu valor nutritivo, a habitação, o vestuário, os cuidados médicos e a educação.

Convenção n.º 131 da OIT, Art. n.º 1.º — 1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente Convenção comprometer-se-á a estabelecer um sistema de salários mínimos que proteja todos os grupos de assalariados cujas condições de trabalho forem tais que seria aconselhável assegurar-lhes a proteção. 2. A autoridade competente em cada país deverá, de acordo com as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores interessados, se existirem, ou após consultá-las amplamente, determinar o grupo de assalariados, que devem ser abrangidos. 3. Todo Membro que ratificar a presente Convenção comunicará, no primeiro relatório sobre a aplicação da presente Convenção que apresentar em virtude do artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, os grupos de assalariados que não estiverem protegidos em virtude do presente artigo, dando os motivos da exclusão e indicará nos relatórios subsequentes o estado de sua legislação e da sua prática no que se refere aos grupos não protegidos, especificando em que medida está tornando a convenção efetiva ou se propõe a torná-la efetiva, no que se refere aos mencionados grupos.

diminuindo os custos empresariais ao peso da degradação humana, impossibilitando a construção de uma sociedade igualitária, que busque erradicar a pobreza e promover a redução das desigualdades sociais (Desacordo com os Arts. n.º 3º, incisos I e III da CF). Finaliza com o entendimento do Enunciado n.º 27⁷³ aprovado no XIX Congresso Nacional dos Magistrados do Trabalho, de 05 de outubro de 2018, que reafirma o entendimento pacificado da inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente.

Pela procedência da ADI n.º 6.154

Central Única dos Trabalhadores – CUT; Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania - UNB/CNPq⁷⁴

Pela improcedência da Ação

Confederação Nacional das Industrias – CNI⁷⁵.

4.5.1. Manifestação do Presidente da República e do Presidente do Senado⁷⁶

Renovaram a argumentação dantes colocada em outras ADI acerca dos Arts. n.º 443, *caput* e §3.º e Art. n.º 452-A da CLT, e em relação ao Art. n.º 611-A da CLT afirmaram que se trata de legalizar a valorização, o prestígio e autonomia coletiva das categorias, ao mesmo tempo de reconhecer que empregados e empregadores têm condições de manejar, suprir e adequar suas necessidades mútuas ante as realidades de cada categoria e sem a

73 **ENUNCIADO N.º 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, de 13 de julho, 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. n.º 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 supra legalidade 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.

74 Processo n.º 0024088-52.2019.1.00.0000, Petição n.º 80831/2019 e 54864/2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

75 Processo n.º 0024088-52.2019.1.00.0000, Petição n.º 4375/2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

76 Processo n.º 0024088-52.2019.1.00.0000, Petições n.º 39669/2019, 40253/2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

proteção excessiva do Estado. Afirmaram que o contrato de trabalho intermitente se coaduna com a dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho e emprego, justiça social, segurança jurídica, e livre iniciativa, nos termos da CF e que a parte Autora apenas deseja rever, em esfera judicial a matéria política de organizações das relações de trabalho, transformando o Judiciário em instância revisora das decisões do Congresso Nacional.

4.5.2. Manifestação da Advocacia Geral da União⁷⁷

Entende que a modalidade de contrato tradicional indeterminado não é a única válida no contexto das relações trabalhistas legalmente postas, razão pela qual não se pode afirmar que ocorra precarização das relações de trabalho apenas em decorrência da sua aplicabilidade. Reafirma que o trabalhador intermitente se encontra protegido constitucionalmente na medida em que se encontram formalmente inseridos no mercado de trabalho, restando garantidos os benefícios trabalhistas e sociais, proporcionalmente às jornadas efetivamente trabalhadas, de acordo com os Arts. n.º 1.º, 3.º, 7.º e 170 da CF e também são inverídicas as alegações de ausência de tratamento isonômico entre as classes laborais brasileiras. Pugna pela total improcedência da ação.

4.5.3. Manifestação da Procuradoria Geral da República⁷⁸

Para além da constitucionalidade da norma em análise, apontou coincidência de objetos em face das ADI n.º 5.826/2017 e 5.829/2017 e pleiteou o apençamento da presente ADI às demais para julgamento do feito; pleiteou ainda que a análise relativa ao Art. n.º 611-A da CLT se restrinja ao “trabalho intermitente”, apenas. Emitiu parecer no sentido de que o contrato de trabalho intermitente possibilita a implementação de oportunidades e benefícios tanto para trabalhadores quanto para empregadores e não há que falar-se em fragilização das relações de trabalho ou ofensa aos princípios fundamentais e/ou constitucionais trabalhistas, desde que observados os pagamentos proporcionais aos

77 Processo n.º 0024088-52.2019.1.00.0000, Petição n.º 43177/2019. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

78 Processo n.º 0024088-52.2019.1.00.0000, Petição n.º 54698/2020. Disponível em: <http://www.stf.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

serviços efetivamente prestados, tendo como unidade referencial o valor do salário mínimo (por hora, dia, mês). Pugnou pela total improcedência da ADI n.º 6.154/2019.

4.6. Possíveis Causas da Morosidade do STF no Julgamento das ADI n.º 5.806/2017, n.º 5.826/2017, n.º 5.829/2017, n.º 5.950/2018 e n.º 6.154/2019

Chama atenção a morosidade do STF quanto ao julgamento da matéria ora comentada, ainda mais por se tratar da mais controversa dentre as colocadas sob análise da Corte Constitucional brasileira no âmbito da Reforma Trabalhista posta em prática em novembro de 2017. É digno de nota que o fim da obrigatoriedade do pagamento de contribuição sindical foi considerado constitucional em 29 de junho de 2018 por 6 votos a 3 e o trabalho das gestantes em condições de insalubridade foi considerado inconstitucional pelo STF por 10 votos a 1 em 29 de maio de 2019, mas ainda se encontram pendentes de julgamento pelo menos vinte e sete ADIs e ADCs relativas à Lei n.º 13.467/2017, de 13 de julho, muitas das quais sem data marcada para submissão àquela Corte Constitucional, quando já se contam três anos de sua implementação.

Esta situação, porém não é incomum e já foi observada antes na história recente do país, sobretudo em se tratando de reformas profundas, como foi por exemplo a análise de matérias constitucionais submetidas ao STF aquando da promulgação da CF, em 1988. Cerqueira Neto (2020, pp. 131-134), em resgate histórico acerca da postura conservadora então adotada, informa que a promulgação da CF não encerrou o processo constituinte, pois haviam princípios de ordem econômica que os conservadores queriam manter como matéria infraconstitucional e o STF, quando provocado a se manifestar, recorreu sistematicamente a estratégias informais para ganhar tempo e arquivar os processos sem julgamento do mérito, visando permitir que a reforma produzisse efeitos práticos. Ante essas revelações inquietantes, cabe-nos questionar: será este também o caso do contrato de trabalho intermitente?

4.7. Considerações finais

É preciso analisar a adoção do contrato de trabalho intermitente do ponto de vista disruptivo, no que diz respeito ao protecionismo jurídico que cercava as relações laborais brasileiras desde a publicação da CLT (Decreto-Lei n.º 5452, de 1º maio de 1943), reforçado pela visão humanística e social da CF de 1988. Não sem razão, a modalidade

contratual ganhou tamanho destaque no âmbito da reforma trabalhista promovida pela Lei n.º 13.467/2017, de 13 de julho. Não por acaso, gerou tantas críticas e provocou de forma tão contundente o judiciário brasileiro.

Semelhante ao modelo *zero hours contract*, a modalidade contratual intermitente contida nos Arts. n.º 443, *caput* e §3.º e 452-A da CLT foi vista pelos juristas brasileiros como jornada móvel variável, já apreciada e rejeitada pela jurisprudência pátria⁷⁹, incapaz de atender às necessidades mínimas de dignidade humana, do valor social do trabalho e da livre iniciativa constantes no Art. n.º 1.º, III, IV da CF; da justiça social (Arts. n.º 3.º, I, II, III e IV e 170, *caput* da CF), da valorização do trabalho e da previdência social para uma existência digna presentes nos Arts. n.º 6.º e n.º 7.º da CF ; da defesa da justiça social, concretizada por meio da função social da propriedade e do pleno emprego, abarcada nos Arts. n.º 5º, XXIII e n.º 170 da CF.

Acerca de suas deficiências na esfera individual, pesquisadores e doutrinadores destacaram: a transferência do risco do negócio para o trabalhador (Lemos, 2018, p. 142); a oferta de subempregos com salários baixos e incertos que representam abusos e desigualdades em relação aos trabalhadores tradicionais, impactando a vida das famílias (Maeda, 2017, p. 114 e ss.); o pagamento parcelado das férias e subsídios de natal comprometem o princípio da efetividade material (Streck, 2017, dez, 04); a ausência de compensação retributiva do período de inatividade laboral fere o preceito contido no Art. n.º 7.º, XIII da CF quanto a constitucionalidade da jornada de trabalho como proteção do trabalhador, nela incluídos o descanso e tempo à disposição remunerados (Lemos, 2018, p. 179).

No que diz respeito à segurança social, o trabalhador intermitente se encontra igualmente vulnerável, pois a incerteza quanto a efetiva prestação laboral em número de horas suficiente para garantir a contribuição referente ao salário mínimo o obrigará a fazer face aos valores contributivos, integral ou parcialmente, ferindo o preceito constitucional do Art. n.º 195 da CF, o qual assegura o financiamento da Segurança Social por toda a sociedade, incluindo-se os empregadores e violando o direito à reforma, previsto no Art. n.º 7º, XXIV da CF.

79 Processo n.º RR – 9891900-16-2005.5.09.004, que julgou procedente o pedido do MPT da 9ª Região em face de Arcos Dourados Comércio de Alimentos Ltda. (MacDonald's) e Processo n.º 001040-74.2012.5.06.0011, que julgou procedente o pedido do MPT da 6.ª Região em face de Arcos Dourados Comércio de Alimentos Ltda. (MacDonald's). Disponível em: www.conjur.com.br, consultado pela última vez em 30.10.2020

No direito coletivo, o entendimento do TST acerca das demissões antes da Lei n.º 13.467/2017, de 13 de julho, era pela obrigatoriedade da prévia negociação com sindicatos e trabalhadores em casos de despedimentos coletivos⁸⁰. Ora, no dizer de Zwicker (2018, pp. 61-63), ocorre dupla incompatibilidade vertical material do Art. n.º 477-A da CLT, uma vez que esta é submetida hierarquicamente ao Art. n.º 8º, III da CF e aos tratados de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário, nomeadamente as Convenções n.º 11, 141 e 151 da OIT.

A intenção clara do legislador tem sido a descaracterização das seguranças constitucionais, dando-se prevalência das matérias negociadas em detrimento das matérias legisladas, como é o caso do Art. n.º 611-A. No entanto, não apenas a Constituição e o Direito Internacional, em seus mais diferentes princípios, convenções e acordos de cooperação vem trazer luz e remédio às lesões de que padecem os direitos trabalhistas após a implantação da Lei n.º 13.467/2017, de 13 de julho, uma vez que a própria CLT abriga soluções para o caso concreto, nomeadamente o Art. n.º 9º da CLT, o qual prevê que serão nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou causar fraude à aplicação dos preceitos contidos na CLT e também o Art. n.º 468 da CLT, que aponta para as negociações em caráter individual, ditando que só é válida a alteração das condições contratuais por mútuo consentimento, e desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízos para o empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Somos pela total procedência das ADIs ora analisadas, por entender que a defesa dos fundamentos constitucionais do direito do trabalho estão amplamente demonstrados nos fatos e argumentos apresentados ao STF, mostrando-se capazes de solidificar um entendimento firme da matéria no âmbito prático de sua aplicação.

80 TST – Decisão Coletiva N.º 00309/2009.000.15.00-4. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>, consultado pela última vez em 30.10.2020.

5. CONCLUSÕES

Observou-se que no regime jurídico do contrato de trabalho intermitente português não há confrontos entre o Art. 8.º da Lei n.º 4/2008, de 7 de fevereiro (que trata do trabalho artístico intermitente), os Arts. 157.º a 160.º do CT (que regem o regime jurídico do contrato de trabalho intermitente) e os Arts. 53.º a 59.º da CRP (que versam acerca dos direitos dos trabalhadores), mas o trabalho intermitente não é a modalidade contratual mais utilizada nas relações flexíveis; o contrato de trabalho a prazo tem preferência por representar maior economia para os empregadores, uma vez que não há obrigatoriedade de indemnização do período de inatividade do trabalhador. Cabe aqui informar que encontramos grandes dificuldades no aferimento de dados quantitativos acerca das percentagens de postos de trabalho ocupados por esta e outras categorias de trabalhadores no desempenho de atividades flexíveis em Portugal, o que nos levou a recorrer a pesquisas bibliográficas de ordem científica, através de estudos não muito atuais e não nos deixou inteiramente confortáveis em relação ao tema.

É certo dizer que existem desafios a superar, uma vez que a cada crise económica os vínculos de trabalho precários são os primeiros a serem atingidos, tais como se pode acompanhar em Portugal em face da pandemia de Covid-19, que atingiu principalmente a classe artística, a qual viu-se desamparada ante a incapacidade de prestar serviços ao público em geral. Apesar de haver projetos para a implementação de um estatuto próprio para esta categoria ainda em 2021, sindicatos e associações representantes de classe não se sentem verdadeiramente beneficiadas pelas políticas públicas de melhoria de suas condições de trabalho ou de inclusão do sistema de segurança social, à semelhança de outros trabalhadores portugueses e exigem melhor adequação das normas que regerão o novel Estatuto do Intermitente.

Em 2019, ocorreu uma mudança nos Arts. 159º e 160º CT, a qual reduziu de 6 para 5 meses o período mínimo de trabalho a ser prestado de maneira consecutiva ou interpolada, sendo que o mínimo de meses de prestação de trabalho contínuo foi reduzido de 4 para 3 meses (Art. 159º, 2 do CT) e a compensação retributiva em períodos de inatividade será deduzida se o trabalhador exercer outra atividade (Art. 160º, 2 do CT), levando-nos à conclusão de que tais alterações visam oferecer maiores vantagens aos empregadores na adoção deste vínculo contratual, em detrimento de melhores condições de renda para o trabalhador intermitente. Não obstante os pontos conflituosos apontados, o

regime jurídico do contrato de trabalho intermitente português é um modelo paradigmático de contrato flexível em relação ao adotado pelo Brasil e tem sido nomeado como tal por Sindicatos, Confederações Sindicais e Associações de Magistrados e Promotores do Trabalho, aquando da defesa dos interesses dos trabalhadores intermitentes no Brasil.

Em relação ao regime jurídico do contrato de trabalho intermitente implementado no Brasil por meio da Reforma Trabalhista de 2017 através da Lei n.º 13.467, de 13 de julho, temos um confronto direto com os preceitos constitucionais que regem as relações trabalhistas, cujas principais bases se encontram nas suas características ultraflexíveis, tanto no âmbito individual quanto em matéria normativa de caráter coletivo, o que foi objeto de nossa pesquisa no Capítulo III. Com efeito, os Arts. n.º 443, §3.º, 452-A e 611-A da CLT encontram barreiras constitucionais amplamente debatidas e sob escrutínio do STF, a quem caberá decidir pela sua permanência, no todo ou em parte, na CLT brasileira. Os defensores da sua constitucionalidade alegam que o caráter flexível do regime jurídico intermitente carrega para o mundo jurídico as práticas de prestação de serviços que já se faziam sob o manto da informalidade, promovendo a inclusão de uma parcela de prestadores de serviços invisível ao sistema de normas laborais; já os que defendem sua inconstitucionalidade, evocam o caráter principiológico humanístico e social da CF para evidenciar a ilegalidade normativa, apontando ofensa dos direitos dos trabalhadores presentes nos Arts. n.º 1.º a 4.º (Dos Princípios Fundamentais), no Art. n.º 5.º (Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos), nos Arts. n.º 6.º ao 11 (Dos Direitos Sociais), no Art. n.º 170 (Dos Princípios Gerais da Atividade Econômica), no Art. n.º 193 (Da Ordem Social), nos Arts. n.º 194, 203, 204 (Da Seguridade Social) da CF, no Art. n.º 214 (Da Educação, da Cultura e do Desporto), no Art. n.º 227 (Da Família, da Criança, do Adolescente e do Idoso) todos garantidos pela inamovibilidade dos direitos e garantias individuais por meio de emendas constitucionais (as chamadas cláusulas pétreas), através do Art. 60, §4.º, IV da CF.

Na esfera prática, observou-se que o contrato de trabalho intermitente passou a ser amplamente utilizado e o número de contratações tem crescido paulatinamente, à medida que os vínculos de trabalho por tempo indeterminado são encerrados, o que tem contribuído para um aprofundamento da crise financeira, queda no consumo de bens e serviços e empobrecimento da classe trabalhadora, desvirtuando o caráter dessa modalidade contratual que visava, em primeira instância, criar quatorze milhões de postos de trabalho ao longo de dez anos. Não obstante as constantes sondagens e relatórios

disponibilizados pelo CAGED, o que se pode comprovar foi que o número de vínculos de trabalho intermitente no Brasil está muito aquém do esperado e que não é possível auferir quantos trabalhadores estão efetivamente a prestar serviços, uma vez que o trabalhador pode ter sua CTPS assinada e não ser convocado ao trabalho, ainda que acumule mais de um vínculo laboral; mas é correto afirmar que a renda média do trabalhador intermitente brasileiro não alcança sequer o valor do salário mínimo nacional, o que em si não é apenas um fracasso económico, mas também um fracasso da política social de inclusão pretendida.

O quadro se torna mais premente quando se trata das contribuições para a previdência social, uma vez que caberá ao trabalhador intermitente complementar ou efetuar às suas expensas o valor das mesmas quando não auferir renda igual ou superior a um salário mínimo, sob pena de perder a qualidade de segurado da previdência social, estando a descoberto de garantias como a parentalidade, auxílio-acidente e auxílio-doença, reforma, velhice e morte. Ora, temos que a médio e longo prazo a sociedade brasileira terá de arcar com gerações de idosos empobrecidos, sem reforma ou quaisquer meios de subsistência, além de não ter garantias de continuidade do sistema de previdência social, quando a CF garante esta proteção de maneira universal. Não há dúvidas de que a política de flexibilização das relações laborais brasileiras será maléfica para todos e não apenas para os trabalhadores flexíveis, como aliás tem sido apontado pela OIT e outras organizações em relação ao *zero hours contract* adotado no Reino Unido.

Percebeu-se que a morosidade do STF em analisar a matéria tem contribuído, por um lado, para uma inclusão de diversas organizações civis de defesa tanto dos interesses trabalhadores quanto dos empregadores, mas, por outro lado, o caráter político da matéria tem retardado o processo de julgamento, sendo esta uma estratégia adotada por aquela Corte Constitucional para proporcionar tempo à sociedade para que esta resolva os conflitos sem a intervenção direta do Poder Judiciário, o que acaba por privilegiar a classe empregadora e precarizar as relações laborais, um movimento reconhecidamente liberal e contrário ao modelo constitucional protecionista brasileiro.

Somos da opinião de que o regime jurídico do contrato de trabalho intermitente adotado no Brasil é absolutamente inconstitucional e assim deve ser reconhecido ou, quando muito, admitido sob a interpretação hermenêutica da CF em caráter individual, ante os princípios da proteção, da norma mais favorável, da imperatividade das normas trabalhistas, da indisponibilidade de direitos trabalhistas, da continuidade da relação de emprego, da intangibilidade e irredutibilidade salarial, da primazia da realidade sobre a

forma, da não retroação das nulidades e ainda observando-se a liberdade associativa e sindical, a autonomia sindical, a intervenção sindical na negociação coletiva trabalhista, lealdade e transparência da negociação coletiva, a equivalência entre os contratantes coletivos trabalhistas e adequação setorial negociada na esfera coletiva, conforme foi amplamente exposto ao longo desse estudo.

BIBLIOGRAFIA

- Abrantes, J. J. (2018). *Estudos de Direito do Trabalho*, AAFDL Editora. ISBN 978-972-629-218-0.
- Adams, A. & Prassl, J. (2018). Zero-Hours Work in the United Kingdom, in *International Labour Office Geneva. Conditions of Work and Employment Series*, nº 101, ISSN: 2226-8952. Acesso em 20 de dezembro de 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/travail/info/working/WCMS_624965/langen/index.htm. Consultado pela última vez em 15.10.2020.
- Almeida, T. G. O Novo Regime Jurídico do Trabalho Intermitente, in *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, 1ª ed., Coimbra. ISBN 978-972-32-1917-3.
- Alves, A. C. (2018). Trabalho Intermitente e os Desafios da Conceituação Jurídica. In *Revista SINTESE Trabalhista e Previdenciária*. Ano XXIX – Nº 346 – Abril. ISSN 2179-1643. Acesso em 01 de dezembro de 2019. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_346_miolo.pdf.
- Amado, J. L. (2018). Contrato de Trabalho Intermitente: Uma aposta falhada? In *Tempo de Trabalho e Tempos de Não Trabalho. O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à Luz do Direito Europeu Internacional – Estudos APODIT 4*. ISBN 978-972-629-188-6.
- Amado, J. L. e Vicente, J. N. (2009). Contrato de Trabalho Intermitente. In *XI e XII Congressos Nacionais de Direito do Trabalho – Memórias*. Almedina. ISBN 978-972-40-4071-4.
- Amado, J. L., Santos, C. G., Rouxinol, M. S., Moreira T. C. e Vicente, J. N. (2019). *Direito do Trabalho – Relação Individual*. Ed. Almedina.
- Bowyer, G. & Herdenson, M. (2020). *Race Inequality in the Workforce*. Acesso em 20 de junho de 2020. Disponível em: <https://cls.ucl.ac.uk/wp-content/uploads/2017/02/Race-Inequality-in-the-Workforce-Final.pdf>
- Carrion, V. (2019). *Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas*. 43ª edição, Saraiva.
- Carvalho, A. N (2015). Considerações sobre o trabalho intermitente. In *Direito e Justiça. Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier*, Volume I, Universidade Católica, 2015. ISBN 978-972-54-0453-9.

- Catalá, R. P. (2016). *Zonas Grises Del Contrato Fijo Discontinuo*. Iuslabor. ISSN-e 1699-2938, n.º 3, 216. Acesso 20.10.2019. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5770720>. Consultado pela última vez em 15.06.2020.
- Cerqueira Neto, José Nunes de (2020). *O Supremo contra a Constituição*. Tese (Doutoramento em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de Brasília.
- Colnago, L. M. R. (2019). Contrato de Trabalho Intermitente: Direito Europeu, Legislação Brasileira e Jurisprudência Pátria (Primeiros Casos), in *Contratos Flexíveis na Reforma Trabalhista: Trabalho em Tempo Parcial, Teletrabalho, Trabalho Intermitente, Trabalhador Hipersuficiente e Terceirização*. Ed. RTM >(instituto RTM de Direito do Trabalho e Gestão Sindical). Disponível em: www.amazon.com.br. Consultado pela última vez em 30.10.2020.
- Columbu, F. (2019). O Trabalho Intermitente na Legislação Laboral Italiana e Brasileira, in *Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*. ISSN 2674-7324, v. 1, n.º 1, jan./jun. Consultado pela última vez em 27.04.2020.
- Delgado, G. N. e Amorim, H. S. (2014). *Os limites constitucionais da terceirização*. São Paulo: Ltr.
- Delgado, G. N. e DELGADO, M. G (2018). *A Reforma Trabalhista no Brasil Com os Comentários à Lei n.º 13467/2017*. 2.ª ed. rev., atual. e ampl.- São Paulo, LTr.
- Delgado, M. G. (2017). *Curso de Direito do Trabalho Revisto e Ampliado* 16ª ed. São Paulo. LTr. ISBN 978-85-361-9148-5. Acesso em 10 de abril de 2020. Disponível em <https://www.academia.edu>. Consultado pela última vez em 30.10.2020.
- _____ (2019). *Curso de Direito do Trabalho – Obra Revista e Atualizada Conforme a Lei 13.467/2017*. 18ª Ed. LTr. ISBN 978-85-361-9976-4. Acesso em 18 de junho de 2020. Disponível em: <https://www.passeidireto.com>. Consultado pela última vez em 30.10.2020.
- Donizetti, E. (2017). *Novo Código de Processo Civil Comentado*.- 2. ed. Rev., atual. e ampl. São Paulo, Atlas. ISBN 978-85-970-0984-2.
- Dray, G. et alii (2016). *Livro Verde das Relações Laborais*. ISBN: 978-972-704-403-0. Acesso em 08 de dezembro de 2019. Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt>. Consultado pela última vez em 30.10.2020.

Encíclica Rerum Novarum (1891, May, 15). <Mensagem de Blog> Acesso em 30 de setembro de 2020. Disponível em: http://www.vatican.va/content/leo-xiii/en/encyclicals/documents/hf_lxiii_enc_150518_91_rerum-novarum.html. Consultado pela última vez em 30.10.2020.

_____. *Laborem Exercens* (1981, september, 14). <Mensagem de Blog> Acesso em 30 de setembro de 2020. Disponível em: http://www.vatican.va/content/john-paul-ii/en/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens.html. Consultado pela última vez em 30.10.2020.

_____. *Fratelli Tutti* (2020, october, 03). <Mensagem de Blog> Acesso em 05 de outubro de 2020. Disponível em: http://www.vatican.va/content/francesco/en/encyclicals/documents/papa-francesco_20201003_enciclica-fratelli-tutti.html. Consultado pela última vez em 30.10.2020.

Fernandes, A. M. (2019). *Direito do Trabalho* – 19ª ed. IBN 978-972-40-8076-5.

Ferraz, M. O. K. e Villatore, M. A. C. (2019). O contrato intermitente como meio de subjugação da dignidade do trabalhador, in *Fronteiras e Horizontes do Direito do Trabalho*. Editora Fi. ISBN 978-85-5696-549-3.

Fidalgo, V. P. (2020). Trabalho a tempo parcial, trabalho intermitente, trabalho por turnos e trabalho noturno, in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*. Vol. VIII, ISBN 978-972-40-8507-4.

Gomes, A. C. N. (2019). Contrato de Trabalho Intermitente: Possibilidades Interpretativas em Desfavor do Seu Uso na Modalidade “Vale Tudo”, in *Contratos Flexíveis na Reforma Trabalhista: Trabalho em Tempo Parcial, Teletrabalho, Trabalho Intermitente, Trabalhador Hipersuficiente e Terceirização*. Ed. RTM >(instituto RTM de Direito do Trabalho e Gestão Sindical). Disponível em: www.amazon.com.br. Consultado pela última vez em 30.10.2020.

Javillier, J. C (1997). Orden jurídico, relaciones laborales y flexibilización. Aproximaciones comparativas e internacionales, in *Revista de la Asociación IUS ET VERITAS*, ISSN 2929, nº 14, 1997. Acesso em 26.11.2019. Disponível em: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15712/16148>. Consultado pela última vez em 10.05.2020.

- João, P. S. (2018). Subordinação e Trabalho Intermitente: Quebra de Paradigma. *In Revista SINTESE Trabalhista e Previdenciária*. Ano XXIX – Nº 346. ISSN 2179-1643. Acesso em 01 de dezembro de 2019. Disponível em: http://www.bdr.sintese.com/AnexosPDF/RST_346_miolo.pdf. Consultado pela última vez em 15.06.2020.
- Lambelho, A. (2012). As novas modalidades de contrato de trabalho e a sua aplicação ao setor do turismo, *in Revista Turismo e Desenvolvimento* nº 17/18.
- Leite, C. H. B. (2019). *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. Saraiva. ISBN 978-855-36-0576-7.
- Leite, J. (2004). *Direito do Trabalho*. Vol. 1. Universidade de Coimbra.
- Lemos, M. C. A. M. (2018). *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspetiva do direito fundamental ao trabalho digno*. Acesso 01.08.2020. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/34531>. Consultado pela última vez em 30.10.2020.
- Machete, P. (2016). A Jurisprudência do Tribunal Constitucional em Matéria Laboral e as Novas Tendências do Direito do Trabalho, *in Crise Económica: Fim ou Refundação do Direito do Trabalho? Actas do Congresso Mediterrânico do Direito do Trabalho – Estudos APODIT I*. Ed. AAFDL.
- Maeda, Patrícia (2017). *A era dos Zero Direitos: Trabalho decente, Terceirização e Contrato Zero Hora*. São Paulo: Ltr. Disponível em: www.amazon.br. Consultado pela última vez em 30.10.2020.
- Martins, S. P. (2009). *Direito do Trabalho*. 25ª ed. Atlas. ISBN 978.85-224-5375-7.
- Marx, K (2014). *O Capital – Crítica da Economia Política. Livro I – O processo de produção do capital*. Ed. Boitempo. Disponível em: www.amazon.br. Consultado pela última vez em 30.10.2020.
- Menezes Leitão, L. M. T. (2019). *Direito do Trabalho*. 6ª ed. Almedina. ISBN 978-972-40-8090-1.
- Miranda, J. e Medeiros, R. (2017). *Constituição Portuguesa Anotada, Volume I, 2ª edição revista*. ISBN 978-972-54-0541-3.
- Monteiro, L. M. (2016). Trabalho Intermitente – Que Utilidade Prática? *In II Congresso Europeu de Direito do Trabalho*. ISBN 978-972-40-7363-7.

- Moraes, A. *et alii*. (2018). *Constituição Federal Comentada*. - 1. ed. Rio de Janeiro: Forense. ISBN 978-85-309-8241-6. Disponível em: www.amazon.br. Consultado pela última vez em 30.10.2020.
- Ndzi, E. G. (2019, september, 24). *Zero hours contracts have a devastating impact on career progression labours is right to ban them*. <Mensagem de Blog> Acesso em 20 de dezembro de 2019. Disponível em: <https://theconversation.com/zero-hours-contracts-have-a-devastating-impact-on-career-progression-labour-is-right-to-ban-them-123066>. Consultado pela última vez em 10.05.2020.
- OIT (2020). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias 2020*. ISBN 978-92-2-031416-6. Acesso em 29.10.2020. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Consultado pela última vez em 30.10.2020.
- _____ (2016). *Non-Standard Employment Aroud The Word*. ISBN 978-92-2-130386-2. Acesso em 09.12.2019. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Consultado pela última vez em 10.05.2020.
- _____ (2007). *Constituição da Organização Internacional do Trabalho, in Documentos Fundamentais da OIT*. ISBN 978-972-8766-13-9. Acesso em 02 de Agosto de 2019. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Consultado pela última vez em 10.05.2020.
- Ramalho. M. R. P. (2012). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte I – Dogmática Geral*. 3ª ed. Almedina.
- _____ (2014). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais*. 5ª ed. Almedina.
- _____ (2019). *Tratado de Direito do Trabalho, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais*. Almedina.
- Rebello, Glória. O contrato de trabalho a termo e o contrato de trabalho intermitente – Alterações ao Código do Trabalho, *in Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 79, Lisboa, Jul. / Dez. 2019. ISSN: 0870-8118. Acesso em 10.11.2020. Disponível em: https://portal.oa.pt/media/130329/roa-iii_iv-2019.pdf. Consultado pela última vez em 19.11.2020.
- Schwab, K (2019). *A Quarta Revolução Industrial*, tradução Daniel Moreira Miranda, São Paulo: Edipro. Disponível em: www.amazon.br. Consultado pela última vez em 15.05.2020.

- Smith, A. (2017). *A riqueza das nações: uma investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações*. Tradução Norberto de Paula Lima [4. ed.]. Rio de Janeiro: Nova Fronteira. ISBN: 978 85 2094 139 3. [Versão eBook Kindle]. Disponível em: <https://ler.amazon.com.br/?asin=B07363PH2Y>. Consultado pela última vez em 15.05.2020.
- Streck, L. L. (2017, dez/04). *Reforma Trabalhista: contrato intermitente é inconstitucional*. <Mensagem de Blog> Acesso em: 01 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br>. Consultado pela última vez em 20.08.2020.
- Uriarte, O. E. (2006). A Flexibilidade do Direito do Trabalho na Experiência Latino-Americana, *in Revista da Escola da Magistratura do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, Ano I, n.º 1.
- Vicente, J. N. (2018). Trabalho a Tempo Parcial e Trabalho Intermitente. *In Tempo de Trabalho e tempos de não trabalho: o regime nacional do tempo do trabalho à luz direito europeu e internacional*. 1ª ed. AAFDL Editora (Estudos APODIT; 4). ISBN 978-972-629-188-6.
- Zwicker, I. O. (2018). A dupla incompatibilidade vertical material do Art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho, *in Jornal 58º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho*, Ed. LTr. Acesso em 20.10.2019. Disponível em: <https://docplayer.com.br/123130428-Jornal-58o-congresso-brasileiro-de-direito-do-trabalho.html>. Consultado pela última vez em 30.10.2020.