



**CONTRATO DE TRABALHO POR REGIME INTERMITENTE:  
UM ESTUDO LEVANDO EM CONSIDERAÇÃO OS MODELOS  
BRASILEIRO E PORTUGUÊS**

***EMPLOYMENT CONTRACT BY INTERMITTENT REGIME:  
A STUDY TAKING INTO ACCOUNT THE BRAZILIAN AND  
PORTUGUESE***

**Adaildo Gomes**

Pós-graduado em Legislação e Práticas Trabalhistas. Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

**Fabiana Sampaio**

Mestranda em Direito pela UNOESC/SC e Coordenadora de Pós-graduação. Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

**Alessandro Meyer da Fonseca**

Especialista em Direito. Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

**Nello Augusto dos Santos Nocchi**

Mestre em Direito. Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

**Oscemario Forte Daltro**

Mestre em Educação. Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

**Elyria Bianchi**

Mestre em Educação. Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

**Evandro Luiz Echeverria**

Mestre. Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

**Darla Martins Vargas**

Mestre em Direito. Faipe. Faculdade Garça Branca Pantanal.

**RESUMO**

O estudo, teve por objetivo fazer uma análise sobre o contrato de trabalho intermitente. O contrato de trabalho intermitente é uma nova modalidade contratual, introduzida por meio da Lei 13.467/2017, que tem como objetivo a proposta de flexibilização das relações de trabalho, abrigando trabalhadores antes desamparados pela legislação, que agora poderiam sair da informalidade, tendo com isso uma redução nas taxas de desemprego. No entanto, o que foi observado com o estudo, é que a proposta inicial somente poderia dar certo com uma maior regulamentação dessa modalidade de contrato, pois da maneira como foi redigida, pode causar prejuízos ao trabalhador. Os exemplos são claros, podendo ocorrer uma precarização das relações de trabalho, pois não há garantia de remuneração mínima, podendo o trabalhador ficar sem receber nenhuma remuneração nos meses em que não houver prestações de serviço. Isso traz algumas consequências, sendo elas: o trabalhador não saberá se terá renda ou quanto será essa renda ao final do mês e se a mesma será capaz de garantir o sustento de sua família. Assim, ao compararmos com o modelo adotado por Portugal, seria necessário criar uma garantia contratual anual mínima de carga horária e de tempo mínimo de meses para a realização do serviço prestado, com o objetivo de ter uma segurança tanto jurídica quanto econômica tanto ao empregador e ao trabalhador.

**Palavras-chave:** Trabalho Intermitente. Contrato. Brasil. Portugal.





## ABSTRACT

The study aimed to analyze the intermittent employment contract. The intermittent employment contract is a new contractual modality, introduced through Law 13.467 / 2017, which aims at the proposal to make labor relations more flexible, sheltering workers who were previously helpless by the legislation, who could now leave informality, having as a result a reduction in unemployment rates. However, what was observed with the study is that the initial proposal could only work with greater regulation of this type of contract, because the way it was drafted, it can cause losses to the worker. The examples are clear, and there may be precarious employment relationships, as there is no guarantee of minimum remuneration, and the worker may be without any remuneration in the months when there are no services rendered. This has some consequences, which are: the worker will not know if he will have income or how much that income will be at the end of the month and if it will be able to provide for his family. Thus, when comparing with the model adopted by Portugal, it would be necessary to create a minimum annual contractual guarantee of workload and a minimum time of months for the performance of the service provided, with the objective of having both legal and economic security for both the employer and the employer to the worker.

**Keywords:** Intermittent work. Contract. Brazil. Portugal.

## INTRODUÇÃO

No Brasil, diante das disputas políticas e econômicas, o governo estabeleceu estudos visando promover a reforma trabalhista, com o objetivo de atualizar as leis trabalhistas. No entanto, essas atualizações não podem ser feitas levando em consideração a diminuição de direitos do trabalhador e a condições precárias de trabalho.

O contrato de trabalho intermitente não é, uma modalidade de contrato mais flexível, mas uma forma de retirar dos trabalhadores os seus direitos conquistados durante décadas de lutas dos trabalhadores. Essa modalidade de contrato submete os trabalhadores às inseguranças do mercado de trabalho e a sua precarização, bem como não dispõe de perspectivas de futuro para os trabalhadores, que como consequência, terão dificuldades em relação a aposentadoria e a construção de uma carreira profissional. O que acontece nessa modalidade é que o empregado que for contratado sob esse regime depende do seu empregador, sem saber se ou quando poderá começar o trabalho e nem tão pouco quanto receberá por esse trabalho realizado, favorecendo o empregador, pois irá ter acesso a essa mão de obra barata.

Segundo Kaled (2019), o contrato de trabalho intermitente “é uma dessas inovações da Reforma Trabalhista e, invariavelmente modificou radicalmente os pressupostos de caracterização do próprio contrato de trabalho”, ao qual trouxe inúmeros questionamentos aos juristas e operadores do direito em relação a sua aplicabilidade.

O estudo em questão, portanto, é essencial pois visa analisar o caráter precarizante do



contrato de trabalho intermitente no Brasil e comparar com o modelo adotado em Portugal. Busca-se também contribuir com o direito de trabalho, acrescentando estudos e pesquisas atuais, por meio de uma reflexão teórica da reforma trabalhista. São abordados, portanto, a regulamentação do trabalho intermitente em Portugal, a fim de não somente compará-lo com a forma contratual brasileira, mas também refletir a respeito da contribuição de outra legislação internacional. Serão listadas as principais características do contrato de trabalho intermitente no Brasil e em Portugal para em seguida proceder uma análise comparativa entre essas características dos dois países.

Para atingir os objetivos propostos, a metodologia adotada no trabalho é bibliográfica, a partir de livros, artigos científicos, disposições legais e normativas que tratem do tema da reforma trabalhista e do trabalho intermitente. A pesquisa é classificada como qualitativa e interpretativa, não procedendo análise quantitativa de dados, uma vez que com a teoria pretende-se discutir e refletir sobre o tema em estudo.

## **DESENVOLVIMENTO**

### **O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE NO BRASIL**

A partir da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, surgiram muitas formas contratuais atípicas no contexto trabalhista. Uma dessas formas é o Contrato de Trabalho Intermitente, que segundo Reis e Meireles (2019), é quando o trabalhador “somente presta serviços quando convocado pelo empregador, de acordo com a necessidade deste, alterando o que tradicionalmente se entende como relação laboral”. Para os autores, os que defendem essa nova modalidade contratual estabelecem o discurso relacionado a “flexibilização e regulamentação dos atuais postos de trabalho, uma vez que estimula a geração de empregos, reduzindo a informalidade”.

Segundo Reis e Meireles (2019), o trabalho intermitente foi incorporado ao ordenamento jurídico do Brasil pela reforma trabalhista, com “várias disposições inconstitucionais e contrárias aos princípios norteadores do direito do trabalho, numa tentativa de suprir o vácuo legislativo e amenizar os efeitos da reforma trabalhista”. Nesse sentido, foi editado a Medida Provisória 808/2017, que caducou, pois “não foi convertida em lei no prazo estabelecido pela Constituição Federal”, sendo essa medida provisória, uma perspectiva de mudança visando a reversão dos efeitos causados pela reforma trabalhista.

A reforma teve como objetivo flexibilizar e modernizar a legislação do trabalho no Brasil, sendo essa flexibilização relacionada a eixos norteadores, como a redução dos custos empresariais e ampliação das faculdades patronais na gestão da mão de obra (FERNANDES,



2017). Nesse aspecto de flexibilização surge então o contrato de trabalho intermitente.

Nesse sentido, portanto, o contrato de trabalho intermitente, segundo Kaled (2019), é uma das inovações da reforma trabalhista, que “invariavelmente modificou radicalmente os pressupostos de caracterização do próprio contrato de trabalho, trazendo várias incógnitas para os juristas e operadores do direito em relação a sua aplicabilidade”. A modalidade está presente no artigo 443 da nova CLT, alterado e passando a vigorar com a seguinte redação: “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” (KALED, 2019).

Da mesma maneira, verifica-se que a legislação ampliou as modalidades de contratação, ao qual possibilitou, também o contrato de trabalho intermitente. A definição, está centrada no §3º da reforma trabalhista, que dispõe:

§3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

241

O Artigo 452-A da CLT, também trouxe regras para essa modalidade de trabalho, o que prevê que ele deve ser celebrado por escrito contendo o valor da hora de trabalho não devendo ser inferior ao valor horário do salário-mínimo. De acordo com orientações de Martins (2015), o trabalho intermitente surge, para suprir lacuna legislativa justificadora da contratação de mão-de-obra extraordinária em determinadas épocas do ano, como, por exemplo “feriados prolongados, férias, fim de ano. Nesses períodos, a empresa hoteleira precisa de mais trabalhadores do que em outros, como garçons, cozinheiros, arrumadoras, faxineiras e etc.”. O autor também destaca que pode ser usado no comércio em datas festivas, como o Natal, ao aumentar o consumo e ser preciso de um número cada vez mais de trabalhadores.

Sobre o trabalho intermitente, Cid (2017), destaca que é “um contrato escrito, subordinado, não exclusivo, de duração indeterminada, caracterizado pela alternância de períodos trabalhados e períodos não trabalhados e que comporta um determinado número de cláusulas obrigatórias”.

Corroborando com a discussão, Veiga (2019), destaca que o trabalho intermitente é:

uma forma de regulamentar a prestação de serviço, como contrato de trabalho subordinado, descontínuo, que se caracteriza pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade



exercido pelo empregado e o fim social perseguido pelo empregador. Conclui-se ainda que o trabalhador intermitente não poderá receber, pelo período trabalhado, tratamento econômico e normativo menos favorável do que aquele dispensado aos demais empregados no exercício da mesma função, ressalvada a proporcionalidade temporal do trabalho.

Continua, ao argumentar que o contrato de trabalho intermitente:

poderá ser objeto de convenção ou de acordo coletivo de trabalho, quanto aos demais aspectos não regulamentados pela lei. A remuneração em trabalho intermitente é devida apenas quando o trabalhador for efetivamente chamado para trabalhar. Como não há exclusividade na prestação laboral, durante o período de inatividade, o trabalhador poderá ou não prestar serviços autônomos, ou para outros empregadores, dependendo das condições previstas no seu contrato de trabalho. Enfim, o contrato de intermitência não se aplica aos aeronautas, regidos por legislação própria. Por ocasião do Projeto de Lei nº 3.785/2012 afirmava-se que o trabalho intermitente era uma exigência do mundo moderno e do mundo empresarial cuja lacuna legislativa demandava intervenção imediata do legislador: ele deve propor “soluções para essas transformações sociais, que muitas vezes aprisionam tanto os trabalhadores quanto as empresas, prejudicando o desenvolvimento do país, e o aperfeiçoamento das relações humanas [e que] existem atividades econômicas hoje que não demandam manter um número de empregados o tempo todo, e por outro lado, há atividades que carecem de mão de obra em determinados horários ou períodos descontínuos (VEIGA, 2019).

242

O contrato de trabalho intermitente, segundo D’Amorim (2018), pressupõe que o trabalhador “seja convocado conforme demanda do empregador e seja remunerado com base nas horas que efetivamente prestar serviço. Assim, nesse tipo de contrato, o trabalhador fica à disposição do empregador aguardando um chamado para o serviço”. Se a convocação não acontecer, o trabalhador não receberá pelo período que ficará à disposição, o que significa que o mesmo não tem garantia mínima de remuneração. No entanto, permite-se que o trabalhador, “durante o seu período de inatividade, possa prestar serviços de qualquer natureza e outros tomadores de serviços, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando o contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho “. Oliveira (2017), destaca também, que na prática, “isso só será possível se a intermitência for por vários dias ou meses, uma vez que, se a intermitência for durante a jornada de trabalho ou durante a semana, praticamente não há viabilidade de prestar serviço a outro empregador sem comprometer o trabalho intermitente”.

Para D’Amorim (2018), a legislação “determina que podem ser firmados contratos intermitentes para quaisquer tipos de serviço ou atividades, não limitando essa modalidade de



contrato a atividades de caráter e demandas intermitentes”. Para a autora “essa ausência delimitação representa uma falha na legislação, pois, não é coerente com o propósito do contrato do trabalho intermitente em sua essência, além de representar um risco de concorrência ao contrato de trabalho por tempo indeterminado”.

No que se refere ao pagamento pelo trabalho, o texto original da Lei nº 13.467/2017, previa que este fosse feito ao final de cada período de prestação de serviço. No entanto, segundo D’Amorim (2018), tal disposição “não especificava o que seria considerado como um período de prestação de serviço, e tampouco indicava como seria realizado o pagamento caso o trabalhador prestasse serviços por período superior a 30 dias”. Segundo a autora, com a nova redação trazida pela MP nº808/17, o parágrafo 6º do artigo 452-A foi alterado, passando “a estabelecer que o pagamento deverá ser realizado em data a ser acordada pelo empregado pelo empregador”. Outras observações também são feitas na MP, como a ressaltar:

Conforme o parágrafo 11º deste mesmo artigo, que, caso o período de convocação seja superior a um mês, o pagamento das parcelas devidas não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contados a partir 34 do primeiro dia do período de prestação de serviços. Assim, esta nova redação passou a estar em conformidade com o art. 459, parágrafo único da CLT, o qual veda o pagamento em base superior ao módulo mensal. Quando do pagamento, conforme elencado no parágrafo 6º do artigo 452-A, o empregado receberá de imediato as seguintes parcelas: remuneração, férias proporcionais acrescidas de 1/3, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais. Acrescenta-se que o recibo de pagamento deve ser fornecido pelo empregador e conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas devidas. O empregador deverá ainda, efetuar o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias do empregado e o depósito do FGTS, com base nos valores pagos no período mensal, além de fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações. Assim, tem-se que o pagamento é efetuado conforme o trabalho é realizado, observando os períodos de prestação de serviços, que podem ser em horas, dias ou meses. Alerta-se mais uma vez que o período de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador, de modo que a empresa não tem obrigações trabalhistas junto ao empregado nesse período. Caso haja alguma forma de remuneração pelo período de inatividade, conforme o parágrafo 2º do art. 452-C, resta-se descaracterizado o contrato de trabalho intermitente.

Martinez (2018), também observa que “a legislação insistiu em deixar clara a transmutação da natureza jurídica do contrato de trabalho intermitente se o empregador resolver pagar o tempo à disposição”. Nesse sentido, Delgado e Delgado (2017), destacam que outras parcelas podem “incidir nos benefícios dos trabalhadores, como o adicional



noturno, insalubridade, periculosidade, entre outros”.

Os autores, ainda salientam que:

o vale transporte também será devido a este trabalhador, devendo ser concedido em todos os dias que este for convocado, mesmo que não haja trabalho efetivo, conforme estabelece o art. 1º da Lei 7.419/1985, com redação alterada pela lei nº 7.619/87, embora a legislação específica sobre o trabalho intermitente nada mencione a este respeito. Registra-se, por fim, que, até então, os contratos clássicos consistiam no estabelecimento de um período de tempo em que o colaborador deveria ficar à disposição de seu empregador - geralmente, 40 horas semanais. Com a criação do conceito de trabalho intermitente, no entanto, surgiu a possibilidade de um trabalhador ficar à disposição de seu empregador esperando pelo chamado para um serviço sem que receba qualquer remuneração pelo período de espera (DELGADO; DELGADO, 2017).

Quanto a remuneração que é devida, Delgado e Delgado (2017):

definem salário como sendo “a parcela contra prestativa devida e paga pelo empregador a seu empregado em virtude da existência do contrato de trabalho”. Esses mesmos autores defendem que a noção de salário estaria sendo desconstruída com o instituto do contrato de trabalho intermitente trazido pela reforma trabalhista, uma vez que, na literalidade da lei, o salário do trabalhador intermitente poderá existir, eventualmente, se e quando o trabalhador for convocado para o trabalho, originando, para os autores, um “contrato de trabalho sem salário”. Os referidos autores entendem, ainda, que o contrato de trabalho intermitente trouxe uma nova modalidade de salário por unidade de obra, que é o salário mensal variável em função de uma produção realizada (Art. 483-G). Isso porque, conforme a legislação, o salário do trabalhador intermitente será calculado em função da produção do trabalhador no respectivo mês. Esta produção será estimada de acordo com o número de horas em que, após a convocação pelo empregador, o empregado se colocou efetivamente à disposição deste no ambiente de trabalho.

No que se refere as férias no contrato de trabalho intermitente, a cada doze meses, o trabalhador “tem direito de usufruir, nos doze meses subsequentes, de um mês de férias”, sendo que, enquanto estiver em gozo de férias, “o empregado não pode ser convocado para prestar serviços para o mesmo empregador” (D’AMORIM, 2018). De acordo com o previsto no parágrafo 6º do artigo 452-A, “o empregado receberá quando de seus pagamentos, o valor de suas férias proporcionais acrescidas de um terço”. Assim, França (2017), defende que “a remuneração antecipada mês a mês das férias acaba por diluir este direito no salário mensal do empregado”.

Oliveira (2017), corrobora com a discussão, quando traz a ideia de que o valor recebido



“a título de férias será logo gasto com as despesas da família, de forma que nenhum trabalhador intermitente irá depositar em banco os valores recebidos com o objetivo de fazer uma provisão para gozar de férias futuras”. Silva (2017), também discute que o pagamento antecipado das férias, décimo terceiro, e outros benefícios “contraria todos os ensinamentos desses benefícios trabalhistas, que nunca puderam ser antecipados, para se evitar a banalização e o embutimento dos valores no cálculo do salário-base”.

Segundo D’Amorim (2018), ao empregado intermitente é garantido que:

seu salário não poderá ser baseado em valores inferiores ao valor horário ou diário do salário-mínimo. É garantida também a isonomia salarial em relação aos empregados contínuos que desempenham as mesmas funções e é assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno. Neste sentido dispõe o parágrafo II do artigo 452-A da CLT: Art. 452-A: O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà: (...) II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017) (...) 38 § 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função. (Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017).

245

Em relação à jornada de trabalho no contrato intermitente, D’Amorim (2018), relata que embora não seja estabelecida a jornada mínima, são estabelecidos os limites máximos garantidos pela Constituição Federal que é de 44 horas semanais e 220 horas mensais. Segundo a autora, o artigo 452-A da CLT estabelece que:

como garantia, que o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado, sendo demitido, não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses a partir da data da demissão do empregado. Esta garantia é válida para aqueles empregados com contratos registrados até 31 de dezembro de 2020. Uma das críticas mais comuns acerca do trabalho intermitente é que, apesar de garantir a proporcionalidade salarial em relação aos demais empregados que não estão submetidos a este tipo de contrato, este não prevê um número mínimo de horas a serem trabalhadas. Neste sentido, observa-se que a legislação é omissa, não estabelecendo qualquer exigência quanto à jornada mínima e, conseqüentemente, não trazendo nenhuma garantia de que ao final do mês, o empregado terá trabalhado uma quantidade de horas suficiente para alcançar o salário-mínimo. Tanto é assim, que há a previsão de que o trabalhador deve complementar o recolhimento à previdência social, caso o valor do seu salário não alcance o teto inicial da previdência, que é o salário-mínimo.



A rescisão do contrato de trabalho intermitente será feita caso tenha decorrido o prazo de um ano sem que tenha ocorrido qualquer convocação do trabalhador pelo empregador, que é contado a partir do dia de celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, levando em consideração, nesse caso, o que for mais recente. Segundo D'Amorim (2018), “tal disposição foi trazida pela MP nº 808/17, vindo a preencher a lacuna deixada pela Lei nº 13.467/17, que nada previa quanto à permanência dos trabalhadores que estivessem com seus contratos paralisados”.

a visão de Silva (2017), o prazo de um ano “para presunção de rompimento do contrato, apesar de extenso, atende em parte o conceito de sazonalidade”. Para o autor, se uma determinada empresa dedicada a produtos e serviços de verão “não aciona o empregado no verão seguinte, perde-se o conceito de atividade intermitente, não se podendo aguardar dois ou três verões para ser chamado”.

Já segundo França (2017), o contrato de trabalho intermitente “abala os alicerces do Direito do Trabalho em vários aspectos”, como por exemplo a “flexibilização de elementos da relação de emprego, do conceito de empregador e o choque com o princípio constitucional da vedação ao retrocesso”.

## **O CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE EM PORTUGAL**

Em Portugal, o trabalho intermitente está previsto nos artigos 157 a 160 do Código do Trabalho, *in verbis*:

Trabalho intermitente

Artigo 157. Admissibilidade de trabalho intermitente

1 - Em empresa que exerça atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

2 - O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário. (...)

3 - A antecedência a que se refere o n.º 1 não deve ser inferior a 20 dias.

4 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no número anterior.

(...) Artigo 160. Direitos do trabalhador

1 - Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20% da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.



2 - Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato se esta for inferior.

3 - Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade.

4 - Durante o período de inatividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.ºs 1 ou 2.

Em relação ao estabelecido na legislação, segundo Almeida (2011), pode-se concluir que o trabalho intermitente caracteriza-se “pela atividade profissional exercida com descontinuidade ou intensidade variável, e no qual as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade”, ou seja, o contrato “fundado no caráter sazonal da atividade em questão ou nos contratos de trabalho temporário e de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária”. Para a autora, o trabalho intermitente tem as seguintes características:

a) Trata-se de contrato por prazo indeterminado, pois o legislador proibiu a celebração a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.

b) refere-se à “atividade descontínua ou de intensidade variável da empresa. Com isto pretende-se salientar a circunstância de se tratar de atividade em que:

i) Pela sua própria natureza, existirão períodos relativamente alargados de inatividade (sazonalidade da atividade em si mesma);

ii) Ou em que a intensidade da atividade é variável em curvas temporais relativamente amplas ou longas (sazonalidade das matérias primas ou do mercado de colocação do bem ou serviço em questão).

c) Prestação de trabalho intercalada por um ou mais períodos de inatividade: ou seja, entre períodos de atividade ou de prestação (tempos de trabalho) e períodos de inatividade (tempos de não trabalho) a sua outra característica específica. (ALMEIDA, 2011).

Em relação aos períodos limites de tempo de trabalho e de não trabalho, segundo Almeida (2011), o legislador português (art. 159-2), estabeleceu que “a prestação de trabalho



não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos”.

## **UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE BRASIL E PORTUGAL SOBRE O TRABALHO INTERMITENTE**

Essa parte da discussão do trabalho, tem como objetivo analisar os aspectos em que o contrato de trabalho intermitente brasileiro e português se aproximam ou distanciam.

Segundo Reis e Meireles (2019), em Portugal, o trabalho intermitente é diferente do existente no Brasil, pois o salário dependerá de negociação coletiva, e por garantir outros direitos trabalhistas. Esse fator foi introduzido no Código do Trabalho pela Lei 7, de 12 de fevereiro de 2009, sendo esse tipo de contrato permitido apenas aquelas empresas que exercem atividade descontínua ou com intensidade variável, assim como é feito no modelo Italiano.

Nesse sentido, as partes que serão envolvidas precisam decidir se a prestação será intercalada ou um ou mais períodos de inatividade, sendo que uma vedação diz respeito também à impossibilidade de celebração desse contrato por prazo certo ou temporário. Portanto, existem duas modalidades para esse tipo de contrato, sendo o trabalho alternado e o trabalho à chamada. No trabalho alternado, o contrato é firmado por escrito, ao qual será determinada a carga horária anual de trabalho ou o número de dias que serão trabalhados no ano. O período de prestação do trabalho foi regulamentado pelo artigo 159 do Código de Trabalho Português, que deve ser estabelecido de maneira consecutiva ou intercalada, devendo ser acordado entre as duas partes (empregador e empregado), sendo definido o início e fim da atividade. A prestação de trabalho não pode ser inferior a seis meses, sendo que quatro devem ser consecutivos. Para a modalidade do trabalho à chamada, o empregador deve chamar o empregado, com antecedência mínima de vinte dias, sendo esse aspecto muito parecido com o modelo adotado no Brasil, no entanto, são estabelecidos um período de apenas três dias (REIS; MEIRELES, 2019).

Em relação aos direitos dos trabalhadores, eles receberão uma compensação retributiva no período de inatividade, sendo o valor estabelecido em regulamentação coletiva de trabalho ou, na falta desta, deve corresponder a 20% do salário-base. Fará jus também ao subsídio de férias e de Natal, que são calculados com base na retribuição e compensações retributivas dos últimos doze meses ou no período de duração do contrato. A empresa que violar esses dois casos constitui-se em ordenação grave, previsto no Código. Também cabe ressaltar que os trabalhadores podem exercer outra atividade, e todos os direitos, deveres e



garantias previstos para o efetivo trabalho são mantidos nesse tempo de inatividade (REIS; MEIRELES, 2019).

Segundo Reis e Meireles (2019), o salário é fixado em negociação coletiva de trabalho, o que garante ao trabalhador intermitente, uma maior segurança na relação jurídica. Esse tipo de disposição não existe na legislação brasileira, o que fragiliza esse tipo de modalidade de contrato de trabalho. Na verdade, o que é estabelecido no §5º do artigo 452-A da CLT, é que o período de inatividade não é considerado à disposição do empregador. Significa então, dizer eu nesse período, o trabalhador brasileiro, ao contrário do português, não tem nenhum direito trabalhista garantido, sendo que esse período inativo pode durar dias, semanas ou até meses.

Para Schneider (2017), o grande fator que distancia os modelos de Portugal e Brasil é o pano de fundo, isto é, “enquanto a realidade portuguesa é de considerável rigidez no regime de despedimentos, por força constitucional, no Brasil estamos diante de uma realidade bem mais flexível”. Isso significa que, com poucas hipóteses específicas de garantias de emprego, o empregador tem o direito protestativo de despedir seus empregados, sem necessidade de qualquer justificativa. Há de se levar em consideração também, que embora haja previsão de aviso prévio e de multa equivalente de 40% sobre o saldo do FGTS, o “não pagamento não impede a despedida, apenas garante ao trabalhador que poderá recorrer à Justiça do Trabalho reivindicando tais verbas”.

Ainda sobre essas diferenças, Schneider (2017), destaca que o contrato de trabalho intermitente português é considerado um contrato causal, exigindo que a atividade do empregador de fato demande dessa modalidade de contrato, diferente do brasileiro, que nada exige, ou seja, o legislador “não estabeleceu a necessidade de que as partes explicitassem os motivos pelos quais optaram por essa modalidade de contratação”. Nesse sentido, o modelo português está diante de uma restrição à liberdade contratual, “na medida em que a lei estabelece condições específicas em que este tipo de contrato pode ser utilizado, no brasileiro vige a liberdade contratual plena em se tratando do contrato de trabalho intermitente”. Segundo a autora, é interessante referir que:

mesmo o contrato a termo brasileiro é condicionado pela coexistência de fatores específicos que justifiquem a sua escolha em detrimento do contrato por tempo indeterminado a tempo completo, enquanto o CTI foi introduzido no Brasil como medida de flexibilização extrema. Assim, no caso brasileiro, basta que as partes estabeleçam que o contrato será intermitente para que ele assim seja, sem referir a qualquer causa subjacente. No que concerne ao período de inatividade, também são grandes as diferenças entre os dois ordenamentos. No CTI português há expressa cominação de percentual mínimo de contrapartida para



os períodos de inatividade, enquanto o trabalhador intermitente brasileiro nada recebe nos períodos de inatividade, uma vez que o legislador entendeu que o período de inatividade não caracteriza tempo à disposição do empregador (SCHNEIDER, 2017).

No modelo português, o trabalhador se encontra à disposição do empregador, já que pode ser feito a convocação a qualquer tempo, desde que seja respeitado o prazo legal de vinte dias.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O contrato de trabalho intermitente visa oportunizar as pessoas que se encontram excluídas do mercado de trabalho formal, podendo ser uma solução às demandas empresariais e dos trabalhadores à modernização das relações de trabalho. No entanto, na verdade, é considerado um contrato que vem intimar os trabalhadores a terem que aceitar determinadas situações, tendo em vista, que pela lógica atual do contexto no Brasil e em outras partes do mundo, é melhor ter um emprego e estar ganhando algum recurso do que ser mais um no senso do grupo dos desempregados.

Assim, considera-se que os projetos de lei procuram inserir as pessoas naturalmente discriminadas no mercado de trabalho, mas na verdade, torna-se precárias para idosos e mulheres, que acumulam atividades domésticas com o trabalho remunerado. Nota-se então, uma diminuição dos direitos trabalhistas, tendo como consequências a flexibilização da relação de emprego, considerada como terceirização.

O contrato de trabalho intermitente faz com que o empregado assuma o risco da sua atividade econômica, pois o trabalhador somente irá receber uma remuneração se trabalhar e quando trabalhar, além de também permitir que as empresas tenham uma mão de obra sempre disponível e sem ter nenhum custo adicional por isso.

Observa-se, entre os pesquisadores na área de direito do trabalho, aqueles que são contrários a esse tipo de contrato de trabalho, pois considera-se como uma forma de subemprego e precariedade do trabalho, bem como a incerteza deste. No contexto atual e relacionado a globalização, a crise econômica, política, moral e ética no Brasil a indecisão é a única certeza que advém da reforma trabalhista, pois não há de se vislumbrar direções corretas em relação aos problemas salariais, nem tão pouco em relação a questão social, relacionada a diminuição do número de desempregados.

Um fator que poderia ajudar no modelo brasileiro, seria como demonstrado na pesquisa, um olhar reflexivo sobre o modelo português, já que existem maiores garantias ao empregado em contrato intermitente, seja relacionado ao período em que está em inatividade,



em relação ao padrão de remuneração a ser recebido, ao maior tempo para a resposta em relação a convocação, trazendo ao empregado organização em sua vida tanto pessoal quanto profissional.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, T. G. O novo regime jurídico do trabalho intermitente. In: CARVALHO, C. O.; GOMES, J. V. (Coord.). **Escola de Direito do Porto da Universidade Católica Portuguesa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2011. p. 345-58.
- CID, C. F. Contrato de trabalho intermitente e a precarização do direito do trabalho. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, n. 398, 2017, p. 57-66.
- D'AMORIM, M. C. O contrato de trabalho intermitente. 2018. 68 f. TCC (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.
- DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017.
- FERNANDES, P. R. **A figura do contrato de trabalho intermitente do PL n.º 6,787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado**. 2017. Disponível em: <http://ostrabalistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado/>. Acesso em: 29 mar. 2020.
- FRANÇA, F. C. T. Novidades do contrato de trabalho na reforma trabalhista. In: MONTEIRO, C. A.; GRANCONATO, M. (Org.). **Reforma Trabalhista**. São Paulo: foco, 2017.
- KALED, G. S. P. D. Contrato de Trabalho Intermitente. **Percursos**, v. 1, n. 8, p. 39-5, 2019. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418/371371848>. Acesso em: 27 mar. 2020.
- MARTINEZ, L. **Reforma trabalhista: entenda o que mudou – CLT Comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- MARTINS, S. P. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2015. p. 87-88.
- OLIVEIRA, F. A. **Reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2017.
- REIS, C. S.; MEIRELES, E. O trabalho intermitente e seus impactos nas relações trabalhistas. **Revista dos Tribunais**, v. 1002, p. 147-72, abr. 2019. Disponível em: [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/60449554/Trabalho\\_intermitente\\_e\\_seus\\_impactos\\_nas\\_relacoes\\_trabalhistas](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/60449554/Trabalho_intermitente_e_seus_impactos_nas_relacoes_trabalhistas). Acesso em: 27 mar. 2020.
- SCHNEIDER, N. **O contrato de trabalho intermitente no direito português e a introdução desta modalidade contratual no direito brasileiro através da Lei 13.467/2017**. 2017. 188 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídico-Laborais) – Universidade de Lisboa, Lisboa, 2017.
- SILVA, H. B. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: RT, 2017.
- VEIGA, A. C. **Reforma trabalhista e trabalho intermitente**. 2019. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019\\_veiga\\_aloysio\\_reforma\\_trabalhista.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150672/2019_veiga_aloysio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1). Acesso em: 25 mar. 2020.