



Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Centro de Ciências Sociais

Faculdade de Direito

Fernanda Ribeiro Uchôa Teixeira Salles

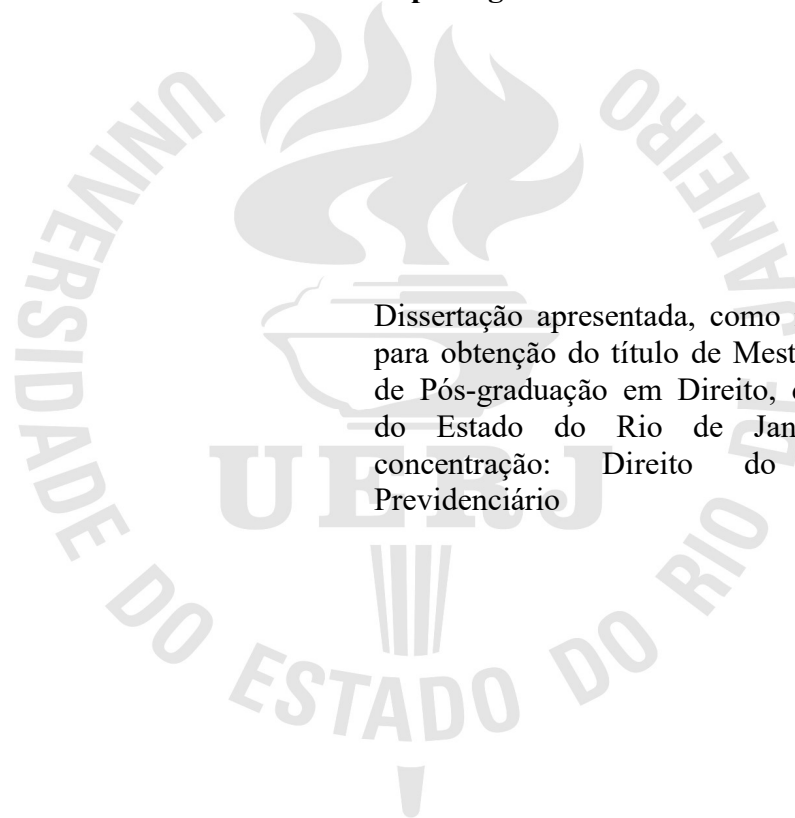
**Contrato de trabalho intermitente: um comparativo entre os ordenamentos
jurídicos brasileiro e português.**

Rio de Janeiro

2024

Fernanda Ribeiro Uchôa Teixeira Salles

**Contrato de trabalho intermitente: um comparativo entre os ordenamentos jurídicos
brasileiro e português.**



Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-graduação em Direito, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Direito do Trabalho e Previdenciário

Orientador: Prof. Dr. Ivan Simões Garcia

Coorientador: Prof. Dr. Bruno Freire e Silva

Rio de Janeiro

2024

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ/REDE SIRIUS/BIBLIOTECA CCS/C

S168 Salles, Fernanda Ribeiro Uchôa Teixeira

Contrato de trabalho intermitente: um comparativo entre os ordenamentos jurídicos brasileiro e português / Fernanda Ribeiro Uchôa Teixeira Salles. - 2024.
125f.

Orientador: Prof. Dr. Ivan Simões Garcia.

Coorientador: Prof. Dr. Bruno Freire e Silva.

Dissertação (Mestrado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito.

1. Contrato de trabalho intermitente - Teses. 2. Direito comparado - Teses. 3. Direitos sociais- Teses. I. Garcia, Ivan Simões. II. Silva, Bruno Freire e. III. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Direito. IV. Título.

CDU 349.2(81+469)

Bibliotecária: Fabiana das Graças Fonseca CRB7/6358

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese, desde que citada a fonte.

Assinatura

Data

Fernanda Ribeiro Uchoa Teixeira Salles

**Contrato de trabalho intermitente: um comparativo entre os ordenamentos jurídicos
brasileiro e português**

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-graduação em Direito, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Direito do Trabalho e Previdenciário.

Aprovada em 25 de março de 2024.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Ivan Simões Garcia (orientador)

Faculdade de Direito – UERJ

Profa. Dra. Carla Appolinário de Castro

Universidade Federal Fluminense

Prof. Dr. João Batista Berthier Leite Soares

Faculdade de Direito – UERJ

Prof. Dr. Bruno Freire e Silva (coorientador)

Faculdade de Direito – UERJ

Prof. Dr. Ney José de Freitas

Pontifícia Universidade Católica do Paraná

Rio de Janeiro

2024

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais que sempre torceram por mim e mesmo em outro plano tenho a absoluta certeza que a torcida continua. A eles, a minha eterna gratidão e todo o meu amor.

AGRADECIMENTOS

A conclusão do mestrado é um dos meus sonhos profissionais realizados, só foi possível graças ao meu marido, Jose Antonio Gameiro Salles, que acreditou em mim e me incentivou.

Agradeço aos meus amados filhos Maria Eduarda e Matheus pela compreensão e amor durante toda esta trajetória.

Agradeço aos meus pais Sergio e Cristina: sem vocês não teria chegado até aqui. Saudades eternas.

Por fim, agradeço aos meus orientador e coorientador, Ivan e Bruno, respectivamente, por suas valiosas contribuições.

.

RESUMO

SALLES, Fernanda Ribeiro Uchôa Teixeira. *Contrato intermitente de trabalho: um comparativo entre os ordenamentos jurídicos brasileiro e português*. 2024. 125f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024

O contrato intermitente de trabalho foi inserido no ordenamento jurídico brasileiro coma Reforma Trabalhista, Lei 13467/2017, sendo uma das formas mais precarizantes de trabalho, tendo em vista a flagrante violação dos direitos sociais positivados da Constituição vigente. O estudo aborda o contrato intermitente nos ordenamentos jurídicos brasileiro e português, e as suas relações com alguns direitos sociais: garantia do salário mínimo, duração da jornada de trabalho, férias, licença gestante, sindicatos e aposentadoria, comparando-os, com o objetivo final de sugerir algumas boas práticas que poderiam ser adotadas pelo Brasil, tornando o instituto mais humanizado.

Palavras-chave: Contrato de trabalho intermitente; direito brasileiro; direito português; direito comparado; direitos sociais.

ABSTRACT

SALLES, Fernanda Ribeiro Uchôa Teixeira. *Intermittent employment contract: a comparasion between the brazilian and the portuguese legal systems*. 2024. 125f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2024.

The intermittent employment contract was inserted into the Brazilian legal system with the Labor Reform, Law 13467/2017, being one of the most precarious forms of work, given the flagrant violation of social rights established by the current Constitution. The study addresses the intermittent contract in the Brazilian and Portuguese legal systems, and its relations with some social rights: guarantee of the minimum wage, duration of the working day, vacations, maternity leave, unions and retirement, comparing them, with the final objective to suggest some good practices that could be adopted by Brazil, making the institute more humanized.

Keywords: Intermittent employment contract; brazilian law; portuguese law; comparative law; social rights.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Linha cronológica dos trinta anos perversos	32
Quadro 2 – Comparação entre o sistema Fordista e Toyotista.....	35
Quadro 3 – Comparativo pontos divergentes contrato de trabalho intermitente em Portugal e no Brasil.....	118
Quadro 4 – Radiografia cefalométrica lateral com o traçado utilizado para as análises.....	123
Figura 1 – Remuneração dos vínculos intermitentes em dezembro de 2021.....	114
Figura 2 – Remuneração ilíquida mensal dos novos contratos vigentes em 1/2017 (ordnados por % de utilização).....	115
Figura 3 – Um terço do total de intermitentes ativos não trabalhou em 2021.....	118

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Atos de Disposições Constitucionais Transitórias
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CC	Código Civil
CCQT	Centros de Controle de Qualidade Total
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CT	Código do Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômico
EC	Emenda Constitucional
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MFA	Movimento das Forças Armadas
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PLC	Projeto de Lei da Câmara
STF	Supremo Tribunal Federal
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
TST	Tribunal Superior do Trabalho
USP –	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO.....	25
1	CAPÍTULO I.....	27
1.1	Revolução Industrial – Taylorismo – Fordismo – Toyotismo.....	27
1.2	<i>The Zero Hour Contract</i>.....	38
1.3	Posição da Indústria.....	41
1.4	Contexto Econômico e Social que conduziram à Reforma Trabalhista Brasileira.....	45
2	CAPÍTULO II.....	49
2.1	O contrato de trabalho intermitente no Brasil.....	49
2.2	A MP 808 e o contrato de trabalho intermitente.....	51
2.3	O contrato de trabalho intermitente na legislação brasileira e os direitos sociais.....	52
2.3.1	<u>O contrato intermitente e a garantia do salário-mínimo.....</u>	52
2.3.2	<u>O contrato intermitente e a duração da jornada de trabalho.....</u>	55
2.3.3	<u>O contrato intermitente e o direito ao gozo de férias.....</u>	65
2.3.4	<u>O contrato intermitente e a licença gestante.....</u>	67
2.3.5	<u>O contrato intermitente e os sindicatos.....</u>	71
2.3.6	<u>O contrato intermitente e a aposentadoria.....</u>	80
2.4	Considerações finais.....	84
3	CAPÍTULO III.....	88
3.1	A Reforma em Portugal e o contrato intermitente de trabalho.....	88
3.2	O Contrato intermitente no Código de Trabalho Português.....	91
3.3	O contrato intermitente e a garantia do salário mínimo.....	98
3.4	O contrato intermitente e a duração da jornada de trabalho.....	100
3.5	O contrato intermitente e o direito ao gozo de férias.....	101
3.6	O contrato intermitente e a licença gestante.....	104
3.7	O contrato intermitente e as convenções e acordos coletivos de trabalho..	105
3.8	O Contrato intermitente e a aposentadoria.....	108
3.9	Considerações finais.....	109
4	CAPÍTULO IV.....	111
4.1	Análise comparativa entre os contratos de trabalho intermitentes no	

Brasil e Portugal	111
4.1.1 <u>Pontos Divergentes</u>	111
4.1.2 <u>Pontos Convergentes</u>	120
4.2 Considerações finais	124
CONCLUSÃO	127
REFERÊNCIAS	131

INTRODUÇÃO

A Constituição de 1988 representa um divisor de águas para o Brasil, a passagem de mais de vinte anos de ditadura militar e retrocessos dos direitos sociais para uma das mais modernas Constituições do mundo. Nos anos de chumbo a política adotada foi a do arrocho salarial, ou seja, maximizar os lucros era o resultado da equação da exploração excessiva da força de trabalho a baixo custo com a fixação dos reajustes. "Tratou-se de uma política salarial dirigida abertamente contra a massa da classe trabalhadora, em especial a classe operária, sobre a qual se descarregou o custo decisivo da 'estabilização econômica': com o *arrocho*, garantiu a superexploração dos trabalhadores para a multiplicação dos lucros capitalistas".¹

O Constituinte de 1988 deu especial relevo aos direitos sociais na Carta Magna vigente, incluindo-os no título dos direitos e garantias fundamentais. Os valores sociais do trabalho e a dignidade do trabalhador ganharam destaque na Constituição, em especial nos artigos 7º e 8º. Verifica-se, ainda, ao longo de todo o texto constitucional, a preocupação do constituinte com o tema.

Em 2017 foi aprovada e sancionada a Lei 13.467, a chamada Reforma Trabalhista, que realizou profundas alterações na legislação laboral e introduziu novas morfologias do trabalho, pode-se citar como exemplo: o contrato intermitente, previsto no parágrafo 3 do artigo 443 da CLT e parágrafos do artigo 452-A deste mesmo diploma legal.

Esta pesquisa tem como objeto o contrato de trabalho intermitente no Brasil e em Portugal, a verificação do seu impacto nos seguintes direitos sociais: garantia do salário mínimo, duração da jornada de trabalho, férias, licença gestante, sindicatos e aposentadoria. Após a análise comparativa desta nova morfologia de trabalho nos dois países, tem-se como objetivo averiguar se o trabalho intermitente, introduzido na legislação brasileira pela Lei 13.467/2017, provocou os mesmos efeitos do Toyotismo, fragmentando a classe trabalhadora e violando o direito fundamental da dignidade do trabalhador. Por fim, serão apresentadas possíveis boas práticas do direito comparado que poderiam ser aplicadas à realidade brasileira, visando diminuir eventuais impactos negativos nos direitos sociais.

¹ NETTO, J. P. *Pequena história da ditadura militar brasileira (1964-1985)*. São Paulo: Cortez, 2014.p. 92.

Para atender a proposta desta pesquisa, qual seja, a análise do contrato de trabalho intermitente no Brasil e em Portugal, a verificação do seu impacto nos seguintes direitos sociais (garantia do salário mínimo, duração da jornada de trabalho, férias, licença gestante, sindicatos e aposentadoria), foi utilizada a interdisciplinaridade com interação da dogmática jurídica, história e sociologia. As técnicas de pesquisa empregadas foram a documental e a bibliográfica, incluindo fontes de pesquisa disponíveis na doutrina e jurisprudência dos tribunais nacionais e portugueses.

O presente estudo está estruturado em quatro capítulos, além da conclusão e introdução. O capítulo 1 é abordado o contexto da Revolução Industrial, Fordismo e pós fordismo, o *zero hour contract* da Inglaterra, a posição da indústria sobre o contrato de trabalho intermitente e o contexto econômico e social que conduziram à reforma trabalhista brasileira.

O capítulo 2 aborda a conceituação e análise do contrato intermitente de trabalho e seu impacto nos direitos sociais (garantia do salário mínimo, duração da jornada de trabalho, férias, licença gestante, sindicatos e aposentadoria) à luz da Constituição Brasileira vigente.

O capítulo 3 aborda a conceituação e análise do contrato intermitente de trabalho e seu impacto nos direitos sociais (garantia do salário mínimo, duração da jornada de trabalho, férias, licença gestante, sindicatos e aposentadoria) à luz da Constituição Portuguesa vigente. A escolha do direito comparado português se deu em razão de sua proximidade e influência no nosso direito pátrio.

O capítulo 4 tem como objetivo demonstrar os pontos convergentes e divergentes do contrato intermitente de trabalho nos direitos brasileiro e português, bem como a legislação juslaboral pátria poderia aproveitar de boas práticas do direito comparado para minimizar os impactos nos direitos sociais aqui abordados, por impossibilidade de acesso ao sítio eletrônico do Tribunal Constitucional Português, deixamos de abordar a comparação entre as Cortes Constitucionais lusa e brasileira.

Ao final, a conclusão retoma os pontos mais importantes abordados no estudo, para uma reflexão sintética e específica sobre cada um deles.

1 CAPÍTULO I

1.1 Revolução Industrial – Taylorismo - Fordismo – Toyotismo

O trabalho como relação social sempre foi uma realidade, no entanto, o processo de exploração capitalista somente se aperfeiçoou quando assumiu sua forma social assalariada.

De acordo com o Manifesto Contra o Trabalho, a origem etimológica de trabalho não é sinônimo de uma atividade humana autodeterminada. Para seus autores, integrantes da chamada “nova crítica do valor”, o trabalho não é ontológico e trans-histórico, mas um dado específico do modo de produção capitalista, ou seja, uma forma social da totalidade na sociedade das mercadorias². Numa percepção trans-histórica, por outro lado, o trabalho pode ser encontrado em diversos modos de produção, e corresponde à atividade daqueles que perderam a liberdade.

De fato, etimologicamente a palavra “trabalho deriva do latim *tripalium*, uma espécie de jugo utilizado para torturar e castigar escravos e outros indivíduos destituídos de liberdade”³. Já para o sociólogo do trabalho brasileiro, Ricardo Antunes, “o trabalho é um momento fundamental para a realização do ser social, condição para sua existência, e, por isso, o ponto de partida para a humanização do ser social”⁴.

Nas próximas linhas, para uma melhor compreensão do trabalho como fenômeno social, bem como das novas morfologias do trabalho, situaremos o leitor nas relações de trabalho ao longo do tempo, impulsionada pela Revolução Industrial, sem aprofundamento de conceitos econômicos.

Landes, distingue revolução industrial de acordo com sua grafia em letras maiúsculas e minúsculas. Para o autor, “revolução industrial” – em letras minúsculas – refere-se ao:

“complexo de inovações tecnológicas que, substituindo a habilidade humana pelas

² KRISIS. *Manifesto contra o trabalho*. Krisis, 31 dez. 1999. Disponível em: <<https://www.krisis.org/1999/manifesto-contra-o-trabalho/>>. Acesso em: 01 jan. 2022. p. 16.

³ KRISIS. *Manifesto contra o trabalho*. Krisis, 31 dez. 1999. Disponível em: <<https://www.krisis.org/1999/manifesto-contra-o-trabalho/>>. Acesso em: 01 jan. 2022. p. 16.

⁴ ANTUNES, R. *A concha e o caracol ensaios sobre a morfologia do trabalho*. São Paulo: Editora Boitempo, 2005. P. 68.

máquinas e a força humana e animal pela energia de fonte inanimada, introduzem uma mudança que transforma o trabalho artesanal em fabricação em série e, ao fazê-lo, dão origem à uma economia moderna”.⁵

“Revolução Industrial” – em letras maiúsculas, para Landes (1994), retrata a transposição de uma economia agrária e artesanal para uma economia industrializada e mecanizada entre os séculos XVIII e XIX e, teve como cerne uma sucessão de mudanças tecnológicas:

“(i) substituição das habilidades humanas por dispositivos mecânicos; (ii) a energia de fonte inanimada – especialmente a do vapor – tomou o lugar da força humana e animal; (iii) houve uma melhora acentuada nos métodos de extração e transformação das matérias primas, especialmente no que hoje se conhece como indústrias metalúrgicas e químicas”.⁶

A Revolução Industrial, inicialmente, acentuou as diferenças entre ricos e pobres; empregados e empregadores, o crescimento exponencial da classe trabalhadora foi acompanhado da consciência de classe, dos partidos trabalhistas e de inevitáveis conflitos.⁷

Do ponto de vista social, verificava-se que os meios de produção pertenciam a uma enxuta classe burguesa, restando à numerosa classe desprovida dos meios de produção a alienação do seu trabalho em troca de baixíssimos salários, que os permitiam sobreviver em condições sub-humanas.

Na Revolução Industrial, houve o desenvolvimento da especialização dos operários, setorizando suas atividades. Assim, com a tecnologia gerando a produção em larga escala que aumentava os lucros, os donos dos meios de produção pensavam em como baixar ainda mais os custos: contratando mulheres e crianças com salários ainda mais degradantes do que àqueles pagos aos homens.⁸

⁵ LANDES, D. S. *Prometeu desacorrentado, transformação tecnológica e desenvolvimento industrial na Europa Ocidental desde 1750 até a nossa época*. Editora Nova Fronteira, 1994. P.5.

⁶ LANDES, D. S. *Prometeu desacorrentado, transformação tecnológica e desenvolvimento industrial na Europa Ocidental desde 1750 até a nossa época*. Editora Nova Fronteira, 1994. P.5.

⁷ LANDES, D. S. *Prometeu desacorrentado, transformação tecnológica e desenvolvimento industrial na Europa Ocidental desde 1750 até a nossa época*. Editora Nova Fronteira, 1994. P. 5.

⁸ “Nas fábricas, o emprego de mulheres e de crianças tornou-se, por várias razões, muito comum. Primeiramente a divisão do trabalho simplificou e rotinizou de tal modo a maioria das operações produtivas, que a mulheres e crianças, ainda que despreparadas, estavam em condições de executá-las tão bem quanto s homens. Em segundo

Esta nova realidade, imposta pelo capitalismo, alterou negativamente o modo de viver tradicional dos trabalhadores, que passaram a viver em terríveis condições nas cidades. O sofrimento da classe trabalhadora representava para o capitalismo a ampliação das margens de lucros, o que acabou por provocar inquietudes política, social e econômica, proliferando as rebeliões, os motins e toda sorte de manifestações⁹.

Com as lutas entre patrões e operários, surgiu a necessidade de impor hierarquia e disciplina no interior do espaço fabril, colocando em ordem novamente as forças políticas e sociais da sociedade capitalista. Foi então que, nas últimas décadas do século XIX, Taylor desenvolveu um método de controle sobre a força de trabalho: “administração científica do trabalho ou taylorismo.”¹⁰

Com a ascensão do capitalismo verificou-se a necessidade de maximizar os lucros dentro das fábricas. Assim, Frederick W. Taylor desenvolveu um modelo de administração científica calcado em três pilares: divisão de tarefas, separação entre planejamento e execução e controle do tempo. Tal modelo constituía um verdadeiro controle social dentro das fábricas, pois expropriava o saber-fazer dos empregados e submetia-os a tarefas fragmentadas e repetitivas, causando problemas ergonômicos e grande insatisfação dos empregados que se sentiram incomodados por não poderem participar do processo produtivo de forma ativa, somente reativa de acordo com o que lhes era determinado¹¹.

lugar, os salários que recebiam eram bem inferiores aos salários pagos aos homens. Além disso, muitas vezes a família era obrigada a trabalhar para sobreviver. Depois, muitos empresários preferiam aos homens as mulheres e crianças pois era mais fácil de reduzi-las a um estado de obediência passiva. Para tanto, muito contribuiu a ideologia difundida na época que as mulheres virtuosas eram mulheres submissas.” HUNT, E. K.; SHERMAN, H. J. *História do pensamento econômico*. Tradução de Jaime Larry Benchimol. 20. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. p. 73.

⁹“A violenta destruição do modo de vida tradicional dos trabalhadores, a dura disciplina implantada sob o novo sistema fabril combinado às condições deploráveis de vida nas cidades geraram muita inquietação política, econômica e social. Levantes, motins e rebeliões propagaram-se numa reação em cadeia nos anos 1811-1813, 1815-1917; 1819-1826; 1829-1835; 1836-1842; 1843-1844 e 1846-1848. Em muitas regiões, essas sublevações tiveram caráter puramente espontâneo e basicamente econômico. (...)”

Não resta dúvidas que o capitalismo foi erigido à custa dos sofrimentos e privações da classe operária, cujo acesso aos frutos do desenvolvimento foi negado. Para aumentar suas margens de lucro, os capitalistas submeteram-na aos mais degradantes excessos (...). HUNT, E. K.; SHERMAN, Howard J. *História do pensamento econômico*. Tradução de Jaime Larry Benchimol. 20. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. P.75

¹⁰ DRUCK, M. da G. *Globalização e Reestruturação Produtiva: o Fordismo e/ou Japonismo*. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rep/a/MNX4pQhMhP6bPgCHY3T8rDq/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 03 dez. 2023.

¹¹ RIBEIRO, A. de F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Lutas Sociais*, v. 19, n. 35, p. 65–79. 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.23925/ls.v19i35.26678>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

Apesar da fragmentação do trabalho que era um empecilho à insatisfação individual, tornou-se um facilitador para reunir os pares em movimentos sindicais que lutavam contra o trabalho mecanizado e contra a expropriação do saber.

Para Druck, o taylorismo tinha um viés extremamente autoritário, que baseava-se muito mais na coerção do que no convencimento e aliciamento dos trabalhadores. A pedra de toque para a aceitação do taylorismo pela classe trabalhadora e os sindicatos foi o incremento salarial, tornando-o atrativo.¹²

A crise do taylorismo deu lugar a um novo modelo científico de produção: o fordismo. Tal modelo foi implementado por Henry Ford em suas fábricas de automóveis e consistia num aperfeiçoamento do taylorismo que viabilizava a produção em massa.

A produção em massa permitia a diminuição dos custos de produção e, por consequência, o custo final do produto que ficava ao alcance do consumo de uma parcela bem maior da população, impactando a maneira de viver do homem.¹³

O fordismo passou a ditar seu controle social dentro e fora das fábricas. Pelo modelo desenhado por Henry Ford representou um período de crescimento baseado na produção e consumo em massa. A produção em massa gerava maior produtividade que acarretava o aumento de salários e o aumento do consumo. Desta forma, os próprios trabalhadores das fábricas da Ford que recebiam um salário considerado diferenciado para época, engrossavam essa cadeia consumista.¹⁴

Apesar de a expropriação do saber ter atingido o seu mais alto grau no fordismo com a produção em massa, os altos salários para época suplantavam essa insatisfação de outrora, reduzindo a luta sindical, apenas, a maiores salários. No entanto, a expropriação do saber, característico do taylorismo/fordismo, fez nascer o operariado de massa que encontrou uma nova forma de sociabilização na década de 60 e passou a questionar o controle social da produção promovido pelo capital. Esse questionamento era feito através do absentismo, *turnover*, evasão do trabalho operário e ações coletivas, como por exemplo: greve, para a retomada do processo de produção. O operariado-massa também questionou a posição dos

¹² DRUCK, M. da G. *Globalização e Reestruturação Produtiva: o Fordismo e/ou Japonismo*. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rep/a/MNX4pQhMhP6bPgCHY3T8rDq/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 03 dez. 2023.

¹³ RIBEIRO, A. de F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Lutas Sociais*, v. 19, n. 35, p. 65–79. 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.23925/ls.v19i35.26678>>. Acesso em: 20 fev. 2024. P. 34.

¹⁴ RIBEIRO, A. de F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Lutas Sociais*, v. 19, n. 35, p. 65–79. 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.23925/ls.v19i35.26678>>. Acesso em: 20 fev. 2024. p. 34

sindicatos, pois pareciam incapazes de dar-lhes voz, mostrando-se mais preocupados em adotar a via negocial e institucional¹⁵.

A luta do operariado-massa não foi bem-sucedida. O enfraquecimento do movimento para recuperação dos meios de produção e do *savoir-faire* encontrou limites intransponíveis: as décadas de expropriação do taylorismo/fordismo deixou marcas profundas no proletariado impedindo o desmonte do sistema organizacional, reduzindo a luta operária à empresa ou local de trabalho.

No entanto, nos anos 1970 a superprodução deste modelo científico de administração sofreu com a diminuição das taxas de lucro acarretando uma crise estrutural do capital. Antunes¹⁶ destacou os traços mais evidentes da crise do capital:

- “- diminuição da taxa de lucro;
- esgotamento do padrão de acumulação taylorista/fordista de produção;
- hipertrofia da esfera financeira;
- maior concentração de capitais;
- crise do *Welfare State*;
- aumento acentuado das privatizações.”

O aumento do valor da força de trabalho, conquistado na década de 60 com as lutas sociais ocasionou o desemprego estrutural, resultando na retração do consumo e na conseqüente diminuição acentuada das taxas de lucro. A financeirização do capital e sua internacionalização somada às fusões e incorporações também contribuíram para a crise estrutural do capital. Fazem parte desta equação. A retração dos gastos públicos com a crise do Estado do bem estar social e a imperiosa necessidade de incrementar as privatizações para arrecadação de dinheiro, implicando, por outro lado, em desregulamentações e flexibilidade do processo produtivo. Mas, o capital tem a capacidade de se reestruturar continuamente visando sempre a manutenção do seu ciclo reprodutivo pela dominação da sociedade do trabalho!

Antunes ensina “que esta reestruturação do capital (que engloba a perpetuação do ciclo reprodutivo e a dominação societal) foi responsável pela transformação do processo

¹⁵ DRUCK, M. da G. *Globalização e Reestruturação Produtiva: o Fordismo e/ou Japonismo*. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rep/a/MNX4pQhMhP6bPgCHY3T8rDq/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 03 dez. 2023.

¹⁶ ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. 2 Ed. Editora Boitempo. São Paulo. 2009. P.31-32.

produtivo. O capital verificou a necessidade de flexibilizar a sua forma de acumulação, tendo em vista que àqueles conhecidos até então (taylorismo/fordismo) já não eram capazes de acompanhar os avanços tecnológicos e conter as lutas sociais”¹⁷.

As inovações tecnológicas que estavam iniciando constituíam uma primeira resposta ao movimento do operariado-massa, sucedida pela reorganização e a reestruturação do capital transformando seu processo produtivo em formas de acumulação flexível, destacando-se o toyotismo.

Esse novo sistema de acumulação flexível que surgiu nos anos 70 – o toyotismo – e pareceu aos países capitalistas mais avançados a saída para superar a crise do capital. Aliás, a década de 70 é um divisor de águas, pois em que pese todo o esforço da luta de classes, a derrota das forças sociais de trabalho e a vitória do neoconservadorismo neoliberal foram determinantes para o processo de reestruturação do capital.

Apenas para melhor situar o leitor, traçamos uma linha cronológica desde o “nascimento da direção política neoliberal” até 2011, este período foi denominado por Giovanni Alves¹⁸ de “os Trinta Anos Perversos”, CONFOME APRESENTADO NO Quadro 1 a seguir:

Quadro 1 – Linha cronológica dos trinta anos perversos

<p>1973 a 1981: período da crise do capital e da contrarrevolução neoliberal</p>	<p>1981-1991: O capital recupera a lucratividade. Financeirização do capital. Enfraquecimento das forças sociais e políticas do trabalho. Avanço neoliberalismo</p>	<p>1990-2000: prosseguimento da financeirização. Surgimento das “bolhas financeiras” – políticas de integrações regionais conduzidas pelos interesses do capital</p>	<p>2000-2011 – Terceiro ciclo da financeirização Ampliação universal do proletariado precarizado</p>
--	---	--	--

Fonte: O autor, 2024.

O que se viu nestes “trinta anos perversos”, de acordo com Giovanni Alves¹⁹, foi o

¹⁷ ANTUNES, R. O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). *Caderno CRH*. v.15, n. 37. 2002. P. 2.

¹⁸ ALVES, G. *A crise estrutural do capital e sua fenomenologia histórica*. 2012. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2012/09/21/a-crise-estrutural-do-capital-e-sua-fenomenologia-historica/>>. Acesso em: 23 jul. 2023. P.1.

¹⁹ ALVES, G. (2012). *Op.cit.*

nascimento e desenvolvimento do capitalismo manipulatório: de um lado, a democracia, o estado do bem estar social, uma geração inteira condicionada a pensar que para ter um bom emprego era necessário a escolaridade. Do outro lado, a social democracia, por pressão do capitalismo financeirizado, passou a adotar políticas neoliberais que incentivaram a flexibilização e precarização do trabalho, levando à lógica corrosão do Estado do bem estar social.

Em 1950 houve uma demissão em massa dos trabalhadores da Toyota, cerca de 1.600 (mil e seiscentos) empregados. No entanto, com o início da guerra da Coréia houve um grande aumento da demanda e, para fazer frente a isso sem o aumento de pessoal era necessário racionalizar o trabalho. Assim, nasceu o toyotismo: número reduzido de trabalhadores qualificados e multifuncionais aptos a operacionalizar várias máquinas ao mesmo tempo²⁰. Este sistema flexível de produção é também chamado de ohnismo em homenagem Taiichi Ohno, engenheiro da Toyota Motor. Corp²¹.

Para Giovanni Alves²², a lógica do toyotismo é a produção enxuta e uma dinâmica social de exclusão que perpassa o mundo do trabalho. Para o autor “a preocupação fundamental do toyotismo é com o controle do elemento subjetivo no processo de produção capitalista”.

De acordo com Druck, o modelo japonês é composto por quatro pilares: “(i) emprego vitalício; (ii) promoção por tempo de serviço, sendo o critério da antiguidade o central na remuneração dos trabalhadores; (iii) a admissão do trabalhador é para um posto de trabalho na empresa que corresponde a um determinado salário; (iv) sistema de organização e gestão do trabalho - *just in time*; polivalência do trabalhador; trabalho em equipe; kanban; produção enxuta; iniciativas de envolvimento do trabalhador; inserção engajada dos trabalhadores no processo produtivo e centros de controle de qualidade total (CCQT): são expressões de uma

²⁰ CORIAT, B. *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*. Rio de Janeiro. Revan, UFRJ, p. 37-38. 1994.

²¹ ALVES, G.(2012). *Op.cit*

²² ALVES, G. (2012). *Op. Cit.*

ofensiva do capital na produção que eram bem vistas pelo Ocidente como uma possibilidade de superar a crise de acumulação”.²³

Este modo flexível de produção impôs a racionalização do processo produtivo e a consequente eliminação de trabalhadores e intensificação da exploração do trabalho, o que Antunes chamou de “liofilização organizativa da empresa enxuta” – menor contingente de força de trabalho, maior produtividade. Ou seja, a intensificação da exploração do trabalho, com a eliminação do tempo improdutivo.²⁴

Entende-se por filosofia *just in time* aquela feita sob demanda, onde os estoques são reduzidos. O consumidor demanda e a empresa produz. Para operacionalizar a filosofia *just in time* foi necessário adotar o kanban – sistema adotado nos supermercados norte americanos que faz o controle de produção e estoque através de cartões ou qualquer outro método visual.

A qualidade total do modelo de produção flexível deve ser inversamente proporcional ao seu prazo de durabilidade, ampliando a taxa decrescente do valor de uso das mercadorias e a consequente reprodução e expansão do capital. Antunes, considera a qualidade total uma falácia:

“Como o capital tem uma tendência expansionista intrínseca ao seu sistema produtivo, a “qualidade total” deve tornar-se inteiramente compatível com a lógica da produção destrutiva. Por isso, em seu sentido e tendências mais gerais, o modo de produção capitalista converte-se em inimigo da durabilidade dos produtos; ele deve inclusive desencorajar e mesmo inviabilizar as práticas produtivas orientadas para a durabilidade, o que o leva a subverter deliberadamente sua qualidade.”²⁵

A multivariada de tarefas inverteu a lógica do taylorismo/fordismo de especialização. A crescente onda de substituição do trabalho vivo por máquina (automação) e a otimização da produção com a consequente redução de custos e aumento dos lucros, motivou o toyotismo captar profissionais qualificados e multifuncionais. A luta do operariado-massa pela retomada dos meios de produção deu um novo contorno à

²³ DRUCK, M. da G. *Globalização e Reestruturação Produtiva: o Fordismo e/ou Japonismo*. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rep/a/MNX4pQhMhP6bPgCHY3T8rDq/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 03 dez. 2023.P.39-40

²⁴ ANTUNES, R. O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). *Caderno CRH*. v.15, n. 37. 2002.P. 3.

²⁵ ANTUNES, R. O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). *Caderno CRH*. v.15, n. 37. 2002. P.3-4

expropriação do *savoir-faire* no toyotismo: neste modelo flexível de produção a exploração da inteligência e qualificação da força de trabalho passou a ser prioridade, pois assim maximizavam seus lucros.

Diferentemente do taylorismo/fordismo que o êxito da empresa era proporcional ao número de operários, no toyotismo essa lógica é invertida, sendo priorizada a “teoria do foco”.²⁶

A teoria do foco visa o que é central em sua especialidade no processo produtivo. Desta forma, ocorre sua conseqüente horizontalização, deslocando grande parte da produção para as empresas terceirizadas - é o outro lado da superexploração e precarização do trabalho, pois geralmente essa produção é feita em países que praticam baixos salários e exploram força de trabalho barata.

O modo de produção toyotista considerava desperdício o trabalhador na linha de montagem, devendo ser focado todo o seu no sistema de produção. Desta forma, eram instigados a intensificar o ritmo da produção operando várias máquinas ao mesmo tempo.

Para Antunes²⁷ o toyotismo basicamente se diferencia do fordismo nos seguintes pontos apresentados no Quadro 2:

Quadro 2 – Comparação entre o sistema Fordista e Toyotista

TOYOTISMO	FORDISMO
Produção vinculada à demanda. Individualizada. Heterogênea.	Produção em série e de massa. Homogênea.
Multivariabilidade de funções no trabalho operário. Operava simultaneamente várias máquinas	O trabalho operário focava em uma função. No fordismo era uma máquina para cada operário.
Estoques mínimos. Produção <i>Just in time</i> .	Grandes estoques se comparados ao modelo Toyotista
Estrutura horizontalizada – terceiriza a sua produção	Estrutura verticalizada.
Apropriação intelectual e cognitiva do trabalho	Desprezo ao intelectual e cognitivo do trabalho

Fonte: O autor, 2024.

²⁶ ANTUNES, R. O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). *Caderno CRH*. v.15, n. 37. 2002.

²⁷ ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho*. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. 2 ed. Editora Boitempo. São Paulo. 2009.

Bihl²⁸ aponta que este cenário do toyotismo permite verificar a fragmentação da classe trabalhadora em três segmentos: “trabalhadores estáveis e com garantias (privilegiados com a proteção sindical); proletários excluídos do trabalho e os trabalhadores instáveis - precarizados - (terceirizados; trabalhadores em regimes flexíveis; em tempo parcial)”.

É necessário tecer algumas considerações sobre “precarização” no entendimento de Giovanni Alves:

“O que chamamos de processo de precarização do trabalho é o processo de diluição (ou supressão) dos obstáculos constituídos pela luta de classe à voracidade do capital no decorrer do século XX. É a explicitação da precariedade como condição ontológica da força de trabalho como mercadoria. A precarização possui um sentido de perda de direitos acumulados o decorrer de anos pelas mais diversas categorias de assalariados. A precarização é a síntese concreta da luta de classes e da correlação das forças políticas entre capital e trabalho. É o conteúdo do Estado político da decadência histórica do capital. O Estado neoliberal tende a suceder, sob determinadas condições histórico-políticas, o Estado social.”²⁹

A precarização, produto do capitalismo, corrói o homem que vive do trabalho, pois afasta os direitos sociais conquistados ao longo dos anos. O resultado desta equação é o aviltamento do trabalhador como ser social transformando em homem que vive para o trabalho submetendo-se a extenuantes jornadas para ao fim obter baixíssimos salários. O contrato zero hora ou contrato intermitente é um exemplo de precarização, pois o trabalhador submete-se a sobre jornada para ter uma contrapartida que lhe garanta o mínimo existencial, impedindo de conviver em sociedade.

“O avanço do Toyotismo deu um novo contorno ao capitalismo: o desemprego estrutural dos herdeiros do Taylorismo/Fordismo, tendo em vista a necessidade de trabalhadores multifuncionais; precarização do trabalho – com a terceirização da produção dos elementos básicos, empresas menores e com saúde financeira instável contratam de forma desregulamentada e baixíssimo custo (principalmente o trabalho feminino); exclusão dos trabalhadores idosos e jovens e inclusão de crianças no mercado de trabalho.”³⁰

²⁸ BIHL, A. *Da grande noite à alternativa: o mundo europeu em crise*. Editora Boitempo. 2010.P.83-85.

²⁹ ALVES, G. *Dimensões da reestruturação produtiva – ensaios de sociologia do trabalho*. Bauru: Canal 6. Londrina: Práxis, 1999. P.114-115.

³⁰ ANTUNES, R. ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/10827>. Acesso em: 20 out. 2020.

ANTUNES salienta que “a descentralização dos meios de produção e a fixação em aumentar a produção sem aumentar os custos com trabalhadores tiveram desdobramentos nos campos do trabalho e dos direitos sociais, tais como: aumento do proletariado precarizado, maior exclusão de jovens e idosos do mercado de trabalho, inserção do trabalho infantil, significativo crescimento do trabalho feminino desregulamentado e expansão do trabalho no terceiro setor”.³¹

O crescimento do trabalho precarizado, *part time*, temporário, implica na desregulamentação das condições de trabalho, achatamento e retrocesso dos direitos sociais ou de segunda geração.

Nesta lógica distorcida de trabalho *just in time*, temporário e desregulamentado, surgiu na Inglaterra o *zero hour contract*.

1.2 The Zero Hour Contract

O contrato zero hora (*zero hour contract*) surgiu na Inglaterra e se difundiu nos anos 2000. Fatores econômicos, culturais e políticos favoreceram o surgimento desta nova morfologia do trabalho. As promessas de facilitação de empregos aos jovens e desempregados, bem como a possibilidade de conciliar a vida pessoal e profissional foram os argumentos dos defensores do contrato zero hora.

Para Segarra “as estatísticas mostram que os jovens são maioria nesta morfologia contratual, no entanto é preciso averiguar se é uma preferência consciente de escolha da flexibilidade ou uma estratégia empresarial de utilizá-los como prestadores de serviços a baixo custo. Lado outro, os trabalhadores adultos que podem escolher como empregar-se não optam pelo contrato zero hora pela clara dificuldade de alcançar a remuneração que lhes garanta o mínimo existencial”.³²

Fato é que a Inglaterra viu essa nova morfologia do trabalho disseminar-se rapidamente. O governo britânico estimou a existência de 250 mil contratos zero hora em

³¹ ANTUNES, R. *A concha e o caracol ensaios sobre a morfologia do trabalho*. São Paulo: Editora Boitempo, 2005. P.61-66.

³² ESTEVE-SEGARRA, A. Zero hours contracts: hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital. *Revista de Derecho Social*. v. 82, p. 37-60, 2018.

2013.³³ O Departamento de Negócios, Inovação e Habilidades da Inglaterra produziu um estudo que conceituou o contrato zero hora como “contrato no qual o empregador não garante ao trabalhador trabalho algum e o trabalhador não é obrigado e aceitar nenhum trabalho oferecido”. Desta forma, o empregador pode oferecer trabalho ao empregado que compreenda desde a jornada integral até a jornada zero hora, de acordo com as suas necessidades, tendo o empregado a faculdade de recusar.

Neste estudo dois pontos chamaram a atenção: exclusividade e transparência. Exclusividade, pois os contratos zero hora previam a proibição ao trabalhador de prestar serviços a outrem em seus períodos ociosos. Transparência, pois os trabalhadores desconheciam as condições e consequências deste tipo de contrato.

Os debates gerados em torno do contrato zero hora em fóruns acadêmicos, políticos e sociais geraram várias críticas: tal modalidade contratual seria uma via para reduzir os custos do empresariado em detrimento do trabalhador; inexistência de cobertura previdenciária para os trabalhadores doentes; inexistência de garantia de mínimo de horas de trabalho e remuneração. Assim, o governo britânico se viu obrigado a intervir para regulamentar o contrato zero hora e evitar abusos, levando a edição de um guia de boas práticas com as seguintes recomendações³⁴:

-“ Transparência na contratação: deve-se informar que se trata de um trabalho sem mínimo de horas garantidas;

- Estabelecer se o indivíduo é um empregado (*employee*) ou um trabalhador (*worker*). Tal diferenciação é importante para a questão, por exemplo, dos direitos devidos à época da dispensa³⁵;

- Determinar a forma de oferecimento do trabalho e garantir que o indivíduo não está obrigado a aceitá-lo;

- Fixar que o indivíduo receba a contrapartida ao final de cada tarefa;

- Estabelecer previamente as regras de cancelamento do trabalho oferecido e possíveis compensações ao indivíduo.”

O direito britânico divide os trabalhadores em *self employees*, *workers* e *employees*. As diferenças entre os trabalhadores autônomos (*self employees*) e os *workers* são que estes deduzem de sua remuneração os impostos e o seguro nacional de salário; para o

³³ UNITED KINGDOM. *Department for Business Innovation & Skills*. Consultation: zero hours employment contracts. London. p.4. 2013. Disponível em: <www.gov.uk/bis>. Acesso em: 24 jul. 2023.

³⁴ ESTEVE-SEGARRA, A. Zero hours contracts: hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital. *Revista de Derecho Social* v. 82, pp37-60, 2018.

desenvolvimento do trabalho lhes são fornecidos os equipamentos necessários; possuem pessoalidade e subordinação.

De acordo com Fernandez e Pamplona (2020) define-se *employees* e *workers* como:

“Sublinhe-se que a definição do status de um trabalhador assume contornos particularmente complexos, porquanto o sistema britânico distingue entre as figuras do *employee* e do *worker*. Em linhas gerais, este situa-se em um campo intermediário entre o empregado e o trabalhador por conta própria (*self-employed*) e é beneficiado por alguns direitos básicos (como salário mínimo e férias remuneradas). Para o enquadramento na condição de *employee*, por sua vez é necessário haver pessoalidade, reciprocidade de obrigações (inclusive quanto ao fornecimento de trabalho, de um lado, e execução dos serviços, de outro) e subordinação.”³⁶

Embora os *workers* não tenham os mesmos direitos que os *employees*, existem três direitos essenciais que lhes são garantidos: direito a não discriminação, direito ao recebimento do salário mínimo e direito referente ao tempo de trabalho.

No caso *Windle vs Arada*³⁷ o tribunal de Apelação considerou que os períodos ociosos desta modalidade de trabalho não era empecilho para o exame da reclamação dos trabalhadores por se configurar discriminação, foi reconhecido que os *workers* encontram-se protegidos pelo o *Equality Act* de 2000.

Quanto à garantia do salário mínimo, os *workers* estão sob o manto do *National Minimum Wage Act* de 1998, ou seja, independentemente do número de horas o valor do mínimo deve ser garantido. No entanto, importante ressaltar que este direito ao salário mínimo não se estende a determinadas indenizações por término de contrato, como por exemplo, dispensa sem justa causa.

Em relação ao tempo de trabalho, duas considerações devem ser feitas: a primeira diz respeito às férias. O empregado do contrato zero hora e que tenha condição de *worker* tem direito às férias proporcionais ao seu tempo de trabalho, dada a sua situação ser análoga aos

³⁶ FERNANDEZ, L.; PAMPLONA FILHO, R.. *Trabalho intermitente*. Editora Juruá. Curitiba.2020.

³⁷ WINDLE VS ARADA. Disponível em: <UKEAT/0339/13,setembro2014>. Acesso em: 27 jul. 2023.

“Whether the Claimants, when providing their services to the Respondent as interpreters, were employees within the meaning of s.83(2)(a) **Equality Act 2010**, and in particular whether, when providing those services they were employed under a contract personally to do work.

In finding that they were not, the Employment Tribunal took into account an irrelevant factor, namely the absence of mutuality of obligations between assignments (cf. **Quashie**, paragraph 12; per Elias LJ, concerned with the contract of service question). Appeal by the Claimants allowed.

Case remitted to the same Employment Tribunal for reconsideration in light of the Employment Appeal Tribunal judgment.”

trabalhadores em tempo parcial. A segunda consideração é acerca da seguridade e saúde destes trabalhadores que é considerada direito laboral básico.³⁸

No entanto é preciso ressaltar que existem os trabalhadores zero hora que não são considerados sequer *workers*, não tendo, portanto, nenhum direito garantido. Geralmente são trabalhadores que prestam seus serviços às empresas de plataformas digitais. Esses trabalhadores ficam à espera de um chamado para realização de um trabalho específico, recebendo somente por este trabalho, sendo totalmente desconsiderado o tempo de espera.

As plataformas digitais foram facilitadas pelo incremento da tecnologia da informação com a criação dos aplicativos e trabalho *online*, abrangendo um universo enorme de trabalhadores: médicos, advogados, serviços de limpeza, chão de fábrica.

Muitas são as denominações para as inovações proporcionadas pela tecnologia da informação³⁹ “na chamada indústria 4.0: *gig economy, sharing economy, plataforma economy, crowdwork, on demand*”.⁴⁰

Antunes⁴¹ destaca que “a consequência dessa nova empresa flexível, liofizada e digital será a ampliação dos intermitentes globais, tendo em vista que “o avanço tecnológico-organizacional-informacional eliminará de forma crescente uma quantidade incalculável da força de trabalho, a qual se tornará supérflua e sobrança, sem empregos, sem seguridade social, sofrendo riscos crescentes de acidentes e mortes no trabalho, sem nenhuma perspectiva de futuro.”

Importante salientar o desafio dos sindicatos de unir esses trabalhadores, dando-lhes voz e estabelecendo normas coletivas que promovam a proteção concreta frente a esta nova morfologia do trabalho ultra flexível, precarizada e fragmentada, heterogênea e complexa.

Conclui-se, portanto que o contrato zero hora é despido de obrigações mútuas – proporcionar trabalho e salário - e que a única previsão na legislação britânica é a proibição de exclusividade, ou seja, o empregado zero hora pode trabalhar para mais de um empregador,

³⁸ ESTEVE-SEGARRA, A. Zero hours contracts: hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital. *Revista de Derecho Social*. v. 82, p. 37-60, 2018.

³⁹ “As tecnologias da informação e comunicação configuram-se então, como um elemento central entre os distintos mecanismos de acumulação criados pelo capitalismo financeiro do nosso tempo”. ANTUNES, R. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1.ed. Editora Boitempo. p. 13. 2020.

⁴⁰ De acordo com MUCELIN e CUNHA *share economy* é a economia de compartilhamento. A *gigeconomy* é um macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração dirigidos a trabalhos independentes. MUCELIN e CUNHA buscam classificar os *gigworkers* em trabalhadores sob demanda que realizam tarefas e serviços no mundo real e *crowdworkers* que estão no ciberespaço. MUCELIN, Guilherme; CUNHA, Leonardo Stocker Pereira da. *Relações trabalhistas ou não trabalhistas na economia do compartilhamento*. São Paulo: Revista dos Tribunais, Thomson Reuters Brasil, 2021.

⁴¹ ANTUNES, R. 2020, p. 14.

inclusive em plataformas digitais, sendo o restante apenas recomendações em um guia de boas práticas (*soft law*) sem nenhum caráter vinculante.

No Brasil, foi incluído na legislação laboral, após a Reforma Trabalhista, o contrato intermitente de trabalho que teve como modelo o *zero hour contract* britânico.

1.3 Posição da Indústria

Estas transformações tecnológicas que vêm incrementando novas formas de trabalho, têm despertado no empresariado, desde o início dos anos 2000 (de forma mais contundente), sua insatisfação com o plexo legislativo laboral vigente no Brasil. O discurso é a obsolescência da legislação trabalhista em vigor:

O sistema de relações de trabalho no Brasil não acompanhou de modo adequado as profundas transformações estruturais, tecnológicas e de gestão empresarial ocorridas nas últimas décadas. Intervencionista e rígido em seu marco regulatório, instiga ao conflito, compromete a competitividade das empresas e aumenta a informalidade. A tradição de muita legislação e pouca negociação é uma marca desse sistema. Nossas normas trabalhistas são detalhistas, deixando espaço exíguo para o ajuste direto entre as partes interessadas. Em uma economia aberta e globalizada, torna-se impraticável conviver com uma legislação feita para uma economia fechada e protegida.⁴²

Para o empresariado estas transformações tecnológicas e de gestão exigem foco em produtividade, qualificação profissional e horizontalização da produção. Estas transformações, impostas pela abertura econômica e globalização, impactam diretamente o mundo do trabalho e exigem que as relações laborais as acompanhem para que o país se mantenha competitivo frente aos demais.

De acordo com o estudo “A indústria e o Brasil: uma agenda para o crescimento”, o modelo de relações trabalhistas ideal competitivo precisa valorizar o trabalho humano e, para tanto, cita três diretrizes:

⁴² CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *A Indústria e o Brasil: uma agenda para o crescimento*. Brasília, 2002.

“a) um grande esforço de capacitação e recapacitação profissional, visando à empregabilidade; b) a desoneração da remuneração do trabalhador; c) o reconhecimento de outras formas de prestação de serviços profissionais, nas modalidades de trabalho cooperado, “terceirizado”, por conta própria, à distância, decorrentes das técnicas atuais de gestão e da nova tecnologia da comunicação, etc.”⁴³

Com relação à capacitação e recapacitação profissional não existe muita controvérsia. Os entendimentos convergem para que os setores públicos e privados envidem esforços para sua concretização. Quanto ao segundo tema, a polêmica é maior, pois as reivindicações empresariais são no sentido de reconsiderar os encargos indiretos gerados pelas contratações trabalhistas que resultam em ônus excessivo ao empregador sem a devida correspondência de bônus ao empregado.

O terceiro tema “reconhecimento de outras formas de trabalho”, elevando a outro patamar a filosofia toyotista de submissão total ao trabalho, devendo o empregado possuir parceria e o espírito empreendedor, que são partes indispensáveis do processo de modernização das relações de trabalho, toca em ponto sensível para o trabalhador: os direitos sociais.

Para o empresariado, o reconhecimento e legalização de outras formas de contratação (terceirização, contrato de trabalho intermitente) desoneram as contratações, pois reduzem as despesas e como consequência a informalidade e desemprego, levando ao aumento das receitas da seguridade social.

Desta forma, o empresariado defende a legalização da quebra dos paradigmas do emprego fixo, da proteção social, das relações de trabalho e do salário fixo como única fonte de remuneração como forma de segurança jurídica num mundo tecnológico e globalizado.

A Confederação Nacional da Indústria efetuou uma pesquisa sobre o contrato intermitente de trabalho e sua relevância para as indústrias⁴⁴, o resultado foi:

- “- viabiliza a operação sazonal, diminuindo os custos dos períodos ociosos;
- evita as recorrentes contratações e dispensas;

⁴³ *Ibid.*

⁴⁴ Contrato de Trabalho Intermitente dados do Mercado de Trabalho e a Perspectiva de Indústrias sobre essa Nova Modalidade de Contratação de Trabalho Formal. Disponível em: <https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/77/8c/778c1b40-3618-4376-97f3-4d1ce09849b2/contratodetrabalhointermitente_relatorio.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2023.

- manutenção de relação formal com perfis de profissionais que não desejam o vínculo, ou que não se justifica o vínculo, diminuindo a terceirização, e aumentando a eficiência;

- o trabalhador já está formalizado e apto para exercer a atividade, sem necessidade de maiores gastos com exames admissionais a cada admissão, e reduz tempo de mobilização;

- compromisso de ter o colaborador naquelas horas que a empresa precisa, sem a necessidade de terceirizar a atividade e correr o risco de ficar desguarnecido e pagar um preço mais alto;

- permite internalizar atividades eventuais; reter mão de obra especializada; suprir demandas eventuais ou extraordinárias; com redução de custo quando se compara com a contratação de terceiro ou pessoa jurídica para realizar atividades eventuais. E permite suprir a necessidade de mão de obra extra nas expedições no fechamento do mês.”

Não obstante as vantagens acima listadas, a indústria mostra-se receosa, para o empresariado o ativismo judicial é principal fonte de insegurança jurídica pois, modifica relações e situações já consolidadas, através da criação de obrigações sem previsão legal, de mudanças de entendimento ou declaração de ilegalidade ou inconstitucionalidade de atos normativos pelo Poder Judiciário. Assim, embora o empresário cumpra inteiramente a legislação vigente, ele pode se surpreender com a criação de um passivo ao qual não deu causa. São vários os casos de interpretações judiciais que estabelecem responsabilidades retroativas⁴⁵.

A indústria apontou o que considera por insegurança jurídica:

- “- Textos legais em excesso, defasados e mal redigidos;
- Ausência ou insuficiência de regulamentação de temas-chave nas relações do trabalho, como a terceirização;
- Estabelecimento de obrigações sem previsão legal;
- Modificação posterior, pelos tribunais, de entendimentos já consolidados, muitos deles com efeitos retroativos;
- Interpretações divergentes entre tribunais;
- Desconsideração das negociações coletivas pelo Poder Judiciário e pelo Ministério Público do Trabalho;
- Exageros na execução de sentenças;
- Falta de homogeneidade na atuação dos órgãos da fiscalização e do Ministério Público, o que resulta na aplicação de multas por mera presunção de fraude”.⁴⁶

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *A Indústria e o Brasil: uma agenda para o crescimento*. Brasília, 2002.

Para o empresariado, a insegurança jurídica, constitui o maior obstáculo à contratação na modalidade intermitente e afeta negativamente a sustentabilidade do crescimento e à transformação estrutural da economia brasileira

O estudo “A indústria e o Brasil: uma agenda para o crescimento”⁴⁷ cita as transformações que estão ocorrendo em vários países do mundo e afirma que o Brasil está na contramão tendo em vista que o mercado informal já atingiu 60%. Uma parte pode ser por fraude, mas a maior parte decorre de (novas) formas de trabalhar que não se ajustam às leis atuais.

Este cenário aliado à crise atravessada pelo Brasil no período entre 2014 a 2017 conduziram o país a uma das mais profundas reformas da legislação: A reforma trabalhista e a inserção do contrato de trabalho intermitente.

1.4 Contexto Econômico e Social que conduziram à Reforma Trabalhista Brasileira

No período entre 2014 e 2017 o Brasil atravessou uma das mais severas crises, consequências de uma política econômica equivocada que produziu choques de oferta e demanda. O resultado foi a redução da capacidade de crescimento da economia brasileira e um custo fiscal elevado⁴⁸.

As taxas de inflação acima da meta, o desemprego estrutural e a retração dos investimentos agravaram-se entre 2015/2016, quando ocorreu a troca da chefia do poder executivo federal. A partir daí, houve um expressivo avanço dos ideais econômico-liberais que se harmonizaram com diversos segmentos do Congresso.

A retomada do crescimento da economia exigiu a realização de reformas como por exemplo, a Emenda Constitucional (EC) 95/2016 do teto de gastos em 2016 e a Reforma Trabalhista em 2017. A EC 95/2016 proporcionou maior controle das contas públicas e comprometimento sustentável e a Reforma Trabalhista deu maior flexibilidade à legislação do trabalho. A reforma da previdência também era necessária, tendo em vista o aumento da

⁴⁷ *Ibid.*

⁴⁸ BARBOSA FILHO, F. de H. A crise econômica de 2014/2017. *Estudos Avançados*. v. 31, n. 89, 2017.

expectativa de vida, da queda da taxa de natalidade e do aumento do trabalho informal. No entanto, somente foi implementada em 2019.

Em relação à Reforma Trabalhista, o governo Temer apresentou o Projeto de Lei 6.787/2016, que visava alterar o Decreto-Lei nº 5.452/1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019/1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário. O relator deste Projeto de Lei foi o deputado Rogério Marinho que modificou radicalmente o texto original, sendo aprovado na Câmara dos Deputados e convertido no PLC 38/2017 no Senado Federal.

A Comissão de Assuntos Econômicos⁴⁹ do Senado Federal recebeu o Projeto de Lei 6.787/2016 e exarou parecer favorável à Reforma Trabalhista, pois considerou que a legislação era excessivamente rígida e precisava ser flexibilizada para alcançar redução significativa do desemprego e da informalidade.

A Reforma Trabalhista foi promulgada e sancionada em julho de 2017, entrando em vigor em novembro daquele mesmo ano a Lei 13.467/2017, tinha como objetivos aumentar o número de postos de trabalho e formalizar os informais no Brasil.

Tais objetivos seriam alcançados com um leque amplo de mudanças proporcionando a diminuição dos custos dos empresários, que são provenientes da relação com os trabalhadores. Filgueiras⁵⁰ elenca alguns custos relacionados à contratação: “remuneração, intervalos, deslocamentos, saúde, segurança, manutenção da força de trabalho, dispensa e consequências jurídicas do descumprimento da legislação.”

Após quase 7 (sete) anos em vigor, a reforma não cumpriu a promessa de expansão do emprego e da formalização: as taxas de desemprego têm sofrido poucas alterações (tanto o desemprego aberto, quanto a subutilização da força de trabalho), e os níveis de informalidade têm crescido⁵¹.

⁴⁹BRASIL. *Relatório Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal*. Brasília, DF: Senado Federal, 2017b. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&disposition=inline>>. Acesso em: 01 jan. 2022.

⁵⁰FILGUEIRAS, V. A. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade, In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Editora Curt Nimuendajú. p. 13-52. 2019.

⁵¹FILGUEIRAS, V.A. Idem.

O Portal da Indústria,⁵² registrou o crescimento de forma exponencial de uma das formas mais precarizantes de trabalho que a Reforma Trabalhista legalizou, o contrato intermitente de trabalho – objeto do presente estudo.

Nos dois últimos meses de 2017, quando as empresas puderam começar a contratação de empregados nessa modalidade, o saldo de empregos intermitentes foi positivo, enquanto o saldo de empregos no geral foi negativo, como é comum ocorrer todo ano nos meses de novembro e, principalmente, dezembro.

A modalidade intermitente apresenta crescimento sensível em sua participação na criação de vagas formais e, conseqüentemente, no saldo de empregos. Assim, em 2018, o saldo de contratos intermitentes correspondeu a 9% dos empregos formais da economia no ano. Em 2019, esse número saltou para cerca de 13%. Já em 2020, ano cujo cenário econômico impactado pela pandemia de covid-19 representou também muitos desafios para o mercado, os contratos intermitentes corresponderam a cerca de 50% do crescimento do número de empregos no ano, de cerca de 150 mil novas vagas de trabalho.

Em relação aos números acima, o artigo publicado em 2013 no jornal *The Guardian*⁵³ já destacava a manipulação estatística desta morfologia do trabalho, pois formalmente o trabalhador está empregado, mas desempregado nos períodos ociosos.

Não é à toa a existência do dito popular que “o trabalho dignifica o homem”. O trabalho é vital para o homem, pois além de permitir adquirir itens para suas necessidades básicas: pagar moradia, comprar comida, momentos de lazer, é um importante meio de socialização.

Infranca⁵⁴ define o estranhamento como “*um fenômeno do desenvolvimento do ser social na sociedade humana em geral, independentemente da época histórica, embora cada época tenha a sua própria forma de estranhamento, que é tão complexa como são as complexas relações sociais e humanas dentro de cada sociedade*”. Desta forma, o estranhamento é um fenômeno que acompanha o desenvolvimento econômico, privando os homens dos seus resultados/processos de produção, bem como de sua reprodução social.

⁵² CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Contrato de trabalho intermitente: dados do mercado de trabalho e a perspectiva de indústrias sobre essa nova modalidade de contratação de trabalho*. Brasília: CNI, 2021. 44 p. Disponível em: <https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/77/8c/778c1b40-3618-4376-97f3-4d1ce09849b2/contratodetrabalhointermitente_relatorio.pdf>. Acesso em: 28 set. 2021.

⁵³ STANDING, G. Why zero-hours contracts remind me of the horrors of 1990s Russia. *The Guardian*, 09 abr. 2013. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/commentisfree/2013/apr/09/zero-hours-contracts-1990s-russia>>. Acesso em: 05 dez. 2022.

⁵⁴ INFRANCA, A. O estranhamento na ontologia do ser social. *Revista Novos Rumos*, v. 55, n. 1. 2018. P.1.

Tal fenômeno ocorre porque o trabalhador e sua força de trabalho são indissociáveis. Logo, o capital ao comprar a força de trabalho do trabalhador durante determinados períodos, compra também o seu corpo. Para Infranca:

“No sistema capitalista mais avançado se controla também as necessidades corporais e espirituais do trabalhador, de modo a controlar também as causas que levam o trabalhador a vender sua força de trabalho em troca de um salário que lhe permite satisfazer essas necessidades”.⁵⁵

Desta forma, ao flexibilizar o trabalho a ponto de precarizá-lo, o trabalhador coloca-se na condição de empregado-desempregado, se vê sem perspectivas futuras, sem poder planejar sua vida a médio/longo prazo, gerando em si uma ansiedade quanto à sua própria existência. A precarização e a incerteza não permitem ao trabalhador fazer planos como: assumir um financiamento para compra da casa própria, ter filhos e comprar um carro, levando o homem a aproximar-se dos animais.

A Lei 13.467/2017, que se verá no segundo capítulo, provocou significativa transformação na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, como por exemplo, maior flexibilização. A Reforma Trabalhista também inovou ao acrescentar na legislação laboral novas morfologias do trabalho: teletrabalho e o contrato intermitente.

O contrato de trabalho intermitente está capitulado do parágrafo terceiro do artigo 443 da CLT, inserido na legislação com a Reforma Trabalhista, e prevê o pagamento mediante a prestação de serviços, podendo o empregado ficar períodos ociosos sem nada receber.

⁵⁵ INFRANCA, A. (2018). *Op.cit.P.2.*

2 CAPÍTULO II

2.1 O contrato de trabalho intermitente no Brasil

O instituto do contrato intermitente de trabalho foi incorporado na legislação laboral sob o argumento de que seria a saída para a formalização dos trabalhadores informais. De acordo com o Sumário executivo da Medida Provisória 808/2017⁵⁶, o contrato de trabalho intermitente além de ter a missão de ampliar o emprego e a formalização, por possuir como característica a plasticidade real dos salários, serve também para atenuar o desemprego em época de crises.

A modalidade de trabalho intermitente é um contrato no qual a prestação de serviços com subordinação não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Nesta modalidade contratual, a prestação de serviços pode ser feita em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador está regulado nos artigos 443, parágrafo 3º e 452-A, ambos da CLT. A única exceção são os aeronautas.

O trabalho intermitente já encontrava previsão em Portugal (2008), na Itália (2003) e na Inglaterra (1980), sendo que neste último denomina-se *zero hour contract*, e é o que mais se assemelha ao instituto tal como regulado no Brasil⁵⁷.

Conforme os artigos da CLT acima citados tem-se que esta nova morfologia do trabalho é um contrato formal e deve conter especificamente o valor do salário hora, que não pode ser inferior ao mínimo legal ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em modalidade intermitente ou não.

⁵⁶ Sumário executivo. BRASIL. *Medida Provisória nº 808, de 2017 a*. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2017. Disponível em: <https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/131611>. Acesso em: 01 de jan. 2022.

⁵⁷ De acordo com Ewan McGaughey: “The term ‘zero hours contract’ emerged in the 1980s in the UK, primarily as human relations departments of various employers sought greater discretion in budget management. 2 In essence a zero hours contract means that an employee is promised work if and when the employer chooses to vide it. Assuming work is provided, since the National Minimum Wage Act 1998, people must be paid above the minimum hourly rate.3 If hours are actually worked, this wage had to be paid regardless of any express terms in a contract.4 Minimum wages are one part of labour regulation that aims to ensure people have a stable income: that people get a ‘fair day’s wage for a fair day’s work’”. MCGAUGHEY, E. *Are Zero Hours Contracts Lawful?*. 2014. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2531913>. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2531913>>. Acesso em: 02 ago. 2022.

O trabalhador intermitente é convocado e remunerado de acordo com a necessidade do serviço, podendo em períodos de inatividade prestar serviços a outros contratantes. Na modalidade intermitente, o trabalhador é contratado para a realização de serviço certo e determinado, com data para começar e terminar, assim como no Toyotismo.

No Toyotismo, a quantidade de matéria prima necessária é utilizada para fabricação de determinados produtos em prazo pré-estabelecido. Ambos visam à otimização de recursos e buscam evitar o desperdício, como veremos a seguir. “O *kanban* está associado à produção sob demanda, evitando a acumulação de mercadorias em estoque”⁵⁸.

Fazendo uma analogia com a legislação do trabalho atual, é possível considerar a influência do *kanban* no tratamento do intermitente, caracterizando-se pelo controle do trabalho nas quantidades e nos momentos necessários evitando o acúmulo ‘desnecessário’ de empregados.

É possível verificar nestes paralelos que a ‘matéria prima’ do contrato de trabalho intermitente é o trabalhador que será utilizado somente o quanto e quando necessário para produção de determinado produto/tarefa em prazo pré-estabelecido.

O Toyotismo, como ressalta Ricardo Antunes⁵⁹, “provocou algumas mutações no mundo do trabalho, tais como: desregulamentação dos direitos do trabalho, fragmentação e precarização da classe trabalhadora e enfraquecimento dos sindicatos”. Assim, é relevante verificar se o contrato intermitente provocou os mesmos efeitos do Toyotismo, fragmentando a classe trabalhadora e violando o direito fundamental da dignidade da pessoa humana.

A modalidade intermitente é uma espécie de contrato de trabalho por prazo indeterminado e, portanto, segue basicamente as mesmas regras: o intermitente é computado no número de funcionários do estabelecimento para verificar a obrigatoriedade ou não da manutenção do registro de jornada, também entra no cômputo na base de cálculo para fixação do dimensionamento da CIPA, bem como para auferir número de cotas de aprendizes e pessoas com deficiência/reabilitadas.

O parágrafo 6º do artigo 452-A da CLT estabelece que a remuneração do trabalhador intermitente deverá ser paga ao final de cada prestação de serviços e elenca em seus incisos de I a VI as parcelas devidas – que não são exaustivas, pois deve-se considerar também aquelas oriundas das normas coletivas.

⁵⁸ ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, UNICAMP, 1995. P.31.

⁵⁹ *Ibid.* P.73.

Além disso, a empresa tem obrigatoriedade de realizar exames médicos periódicos no trabalhador intermitente, que também terá direito aos benefícios das normas coletivas. Apesar deste trabalhador ser *on demand*, pois passa por períodos de inatividade, é considerado juridicamente empregado⁶⁰.

2.2 A MP 808 e o contrato de trabalho intermitente

Como a Lei 13.467/2017 foi aprovada em tempo recorde, e levando em consideração o velho ditado que a pressa é a inimiga da perfeição, foi editada a Medida Provisória 808/2017 para corrigir as muitas imperfeições da lei.

A Medida Provisória 808/2017 modificou oito pontos da Reforma Trabalhista, alterando um total de 17 (dezessete) artigos. Os pontos alterados foram: Jornada 12x36 estipulada por convenção ou acordo coletivo como regra, ao invés de por acordo individual, que passa a ser exceção; indenização de dano extrapatrimonial parametrizada por novos fatores, ao invés de apenas pelo salário do trabalhador ofendido; nova regulamentação para o afastamento de gestantes e lactantes em atividades insalubres; vedação à cláusula de exclusividade na contratação de autônomos, anteriormente permitida; definição dos elementos que caracterizam o contrato de trabalho intermitente – bem como dos direitos e obrigações deste trabalhador perante a Previdência Social e à Seguridade Social – eliminação da multa de 50% anteriormente prevista em caso de descumprimento contratual, e criação de mecanismo de quarentena de 18 meses entre demissão e contratação de um mesmo trabalhador em regime intermitente; definição das atribuições da comissão de representantes em empresas com mais de 200 (duzentos) empregados; evidenciação da exigência de respeito integral às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em leis ou normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho nas negociações coletivas sobre enquadramento de grau de insalubridade e prorrogação de jornadas em ambientes insalubres; e definição de quais verbas não integra a remuneração do empregado, bem como limitação ao pagamento de tais verbas –

⁶⁰ PAMPLONA FILHO, R.; FERNANDEZ, L. *Trabalho Intermitente*. Curitiba: Editora Juruá, 2020.

que não se incorporam ao contrato de trabalho e sobre as quais não incidem encargos trabalhistas e previdenciários.⁶¹

O contrato intermitente foi o principal ponto da Medida Provisória 808/2017, que alterou o artigo 452A caput da CLT, revogou os parágrafos 4º, 5º, 6º e 8º, incluiu os parágrafos 10 a 15, todos no mesmo dispositivo legal, e inseriu os artigos 452B, 452C, 452D, 452E, 452F, 452G, 452H e 911A na CLT, que de alguma forma era uma tentativa de deixar menos reticente o instituto.

No entanto, a Medida Provisória 808/2017 não foi convertida em lei e caducou em 26/06/2018, restabelecendo o texto original aprovado da Lei 13.467/2017 (com todas as suas imperfeições), denominada de Reforma Trabalhista.

2.3 O contrato de trabalho intermitente na legislação brasileira e os direitos sociais

A partir deste ponto, o contrato intermitente de trabalho será analisado à luz dos direitos sociais. Não se pretende aqui esgotar o rol amplíssimo contido na Constituição Federal vigente, para tanto foram selecionados os seguintes direitos sociais: garantia do salário mínimo; duração da jornada de trabalho; direito ao gozo de férias; licença gestante; convenções e acordos coletivos de trabalho; aposentadoria.

2.3.1 O contrato intermitente e a garantia do salário-mínimo

O contrato intermitente é um contrato de trabalho sinalagmático, portanto exige uma contraprestação, o salário. Na lição de Delgado⁶², “salário é o conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho, sendo suas características: caráter alimentar, caráter “forfetário”, indisponibilidade, irredutibilidade, persistência ou continuidade, natureza composta, tendência à determinação heterônoma, pós-numeração”.

⁶¹ Sumário executivo da medida provisória 808/2017. BRASIL, 2017a.

⁶² DELGADO, 2020.P. 891-893

O caráter alimentar, derivado de um viés socioeconômico, sem sombra de dúvida, é o mais conhecido do salário. Em tese, o salário atende às necessidades do trabalhador e da sua família.

A segunda característica, o caráter “forfetário” diz respeito aos riscos do negócio que são exclusivos do empregador. A indisponibilidade do salário retrata a impossibilidade de renúncia ou transação lesiva ao empregado no curso do contrato de trabalho e, em regra, não pode ser reduzido por ato uni ou bilateral (irredutibilidade).

Quanto ao caráter da periodicidade, estabeleceu o art. 459 da CLT que o salário básico deve ser pago no período máximo de 1 (um) mês, o que se torna insuperável com respeito ao salário-mínimo, inclusive nos sistemas contratuais de remuneração variável. Neste último, o inciso VII do art. 7º da CF/88 garante a percepção de salário nunca inferior ao mínimo.⁶³

O salário é composto do salário básico e outras frações econômicas, como por exemplo, as comissões e gratificações habituais. A tendência heterônoma do salário traduz o fato da intervenção externa manifestada por regra jurídica: estatal (salário mínimo) ou privada (negociações coletivas).

O intuito do legislador originário foi de preservar a dignidade do empregado garantindo-lhe a contraprestação mínima de um salário mínimo. Ocorre que a Lei 13.467/2017, ao instituir o contrato de trabalho intermitente no formato em que se apresenta na CLT, contraria a vontade do legislador originário.

Como o intermitente pode ser contratado, com alternância de períodos de prestações de serviços e de inatividade determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade (ressalvados os aeronautas), significa dizer que há possibilidade real de recebimento de salário inferior ao mínimo, sem falar nos períodos de ociosidade em que sequer há previsão de recebimento.

Nestes casos, o trabalhador teria que manter inúmeros contratos intermitentes para satisfazer as necessidades de subsistência própria e de sua família, seu mínimo existencial, pelo menos, para atingir a remuneração mínima.

No entanto, em 2016 o então Ministro Renato Paiva do TST ao julgar os embargos à primeira Seção Especializada em Dissídios Individuais, nos autos do RR 9891900-16.2005.5.09.0004, considerou “válido os empregados atuam como horistas e recebem de acordo com as horas trabalhadas, respeitando-se o salário mínimo estabelecido. A situação, a

⁶³ Ibid.

seu ver, é exatamente a prevista na Orientação Jurisprudencial 358, que considera lícito o pagamento proporcional nos casos de contratação para jornada inferior às oito diárias ou 44 semanais”.⁶⁴

Em recentíssima decisão, a 3ª Turma do TST, em acórdão da lavra do Ministro Delgado, RR 111-74.2018.5.18.052 decidiu por unanimidade ser inviável a contratação de trabalhador para receber salário inferior ao mínimo legal, “destacando que a divisão do salário em frações diárias e horárias é apenas um parâmetro para cálculo e não afeta a remuneração mínima garantida pela Constituição Federal (artigo 7, incisos IV e VII)”.⁶⁵

Levando em consideração a necessária diferenciação que Sarlet⁶⁶ faz entre “mínimo vital” e “mínimo existencial”, sendo que este abrange o mínimo existencial fisiológico (ligado

⁶⁴ <https://www.tst.jus.br/-/tst-declara-legalidade-de-salario-minimo-proporcional-a-horas-trabalhadas-no-mcdonald-s>. Acesso em: 08 jan. 2023.

⁶⁵ RR 111-74.2018.5.18.052: “(...)registre-se que o art. 7º, IV, da CF, estabelece a seguinte norma conformadora do salário mínimo legal nacional: *IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação para qualquer fim.*

Esse salário mínimo nacional constitucional expressamente previsto na CF/88 corresponde à parcela mensal. Isso porque a parcela mensal é que pode atender ao disposto no referido inciso constitucional.

Nesse contexto, a ideia de salário mínimo horário e diário diz respeito a uma forma de cálculo quando já atendido o salário mínimo mensal. A garantia do salário mínimo referida no inciso IV do art. 7º da CF/88 se reporta ao salário mínimo mensal, pois apenas esse é capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e às de sua família “*com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social*”.

Não pode, dessa forma, um empregado, no Direito do País, receber, por mês, menos que um salário mínimo mensal.

Essa norma constitucional se torna ainda mais clara pelo dispositivo inserido no inciso VII da mesma CF, que enfatiza a “*garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável*”.

Ora, a remuneração pode variar, em contraponto ao salário mínimo, seja pelas unidades de produção realizadas no mês, seja pelo número de horas trabalhadas no referido mês. Em qualquer das duas situações, o empregado tem direito a receber, mensalmente, o salário mínimo mensal integral; jamais uma fração do salário mínimo mensal.

Nessa linha, é a jurisprudência pacífica e clássica do STF, conforme reconhecido pelo inciso II da OJ 358, II, do TST: “*II - Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal*”.

Quer isso dizer que a garantia constitucional, repita-se, diz respeito ao salário mínimo legal mensal, ao passo que as frações diárias e horárias do salário mínimo correspondem a meras fórmulas de cálculo do salário do empregado, não afetando a garantia constitucional desse patamar salarial mínimo mensal. Insista-se: é o que a jurisprudência do STF compreende e afirma, há vários anos, conforme julgados reiterados das duas Turmas daquela Corte Constitucional.

⁶⁶ “[...] o direito-garantia do mínimo existencial, ainda mais em relação a direitos sociais específicos consagrados nas constituições, assume o significado de uma cláusula aberta, sendo ela própria, aliás, pelo menos na maioria das ordens jurídicas, enquadrada no elenco dos direitos fundamentais implícitos. Apenas em caráter ilustrativo (volta-se a enfatizar!), dizem respeito ao mínimo existencial, além dos direitos à saúde, educação, moradia, assistência e previdência social, aspectos nucleares do direito do trabalho e da proteção ao trabalhador, o direito à alimentação e mesmo o lazer, direito ao fornecimento de serviços essenciais básicos como água e saneamento básico, transporte, energia elétrica (ainda que possam ser reportados a outros direitos fundamentais), bem como

à garantia de sobrevivência) e mínimo sociocultural e, a possibilidade real de recebimento de valores abaixo do salário mínimo pelo trabalhador intermitente sequer garantiria o mínimo vital, passando muito ao largo do mínimo existencial, entendemos que a 3ª Turma do TST decidiu de forma acertada ao vedar a contratação por valor inferior ao mínimo legal, tendo em vista a sua inconstitucionalidade ao violar o artigo 7, incisos IV e VII da CF/88.

2.3.2 O contrato intermitente e a duração da jornada de trabalho

Inicialmente, é necessário propor uma reflexão sobre: O que é a jornada de trabalho?

Para Marx “a jornada de trabalho contém 24 horas inteiras, deduzidas as poucas horas de repouso sem as quais a força de trabalho ficaria absolutamente incapacitada de realizar novamente seu serviço.”⁶⁷

Modernamente a definição de jornada de trabalho é: “o lapso temporal diário que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.”⁶⁸

A existência de regulação da jornada de trabalho foi uma conquista dos trabalhadores, reação social aos abusos desmedidos impulsionados pelo capital para o prolongamento da jornada de trabalho⁶⁹.

Na época da Revolução Industrial, uma das reivindicações era a redução da jornada de trabalho, pois a realidade de homens, mulheres e crianças era trabalhar em jornadas de 12 (doze) horas diárias, pois o tempo ocioso significava tempo perdido⁷⁰. Para Marx: “O tempo

o direito a uma renda mínima garantida (que, por sua vez, desde que assegurada uma cobertura completa, pode ser substituído pelos direitos à assistência social, salário mínimo e previdência).” SARLET, I. W. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

⁶⁷ MARX, K. *O Capital, Livro I*. Editora Boitempo. São Paulo. 2021. P.306-307.

⁶⁸ DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2020. P. 1048

⁶⁹ MARX, K. *Idem*.

⁷⁰ LEE, S.; MCCANN, D.; MESSENGER, J. C. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global*. Brasília, DF: OIT, 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_229714/lang--pt/index.htm. Acesso em: 30 nov. 2022.

durante o qual o trabalhador trabalha é o tempo durante o qual o capitalista consome a força de trabalho que comprou do trabalhador. Se este consome seu tempo ocioso para si mesmo, ele furta o capitalista”⁷¹.

As extensas jornadas de trabalho, por óbvio, impactaram negativamente a vida do trabalhador, comprometendo a saúde e a produtividade. Na obra “O Capital”, Marx, leciona que a jornada de trabalho possui um limite máximo, não podendo ultrapassá-lo. Tal limitação é dada pelo fator físico, tendo em vista que o trabalhador precisa dormir, alimentar-se, vestir-se e realizar as suas demais necessidades vitais diárias, e pelo fator moral que consiste nas necessidades sociais e intelectuais do trabalhador.

Havia um cenário em que de um lado estava o Capitalismo voraz que se caracterizava pelo individualismo econômico e jurídico, a propriedade como valor absoluto, a liberdade plena dos mercados com predomínio da lei da oferta e da procura, o lucro como finalidade única da empresa, a liberdade ilimitada do trabalho, que era tratado como mercadoria e o “Laissez-Faire”, que vedava a intervenção do Estado nas relações econômicas, inclusive as trabalhistas.

O socialismo era a outra face deste cenário, que inspirado na doutrina defendida por Karl Marx, apresentava-se como o “santo graal” para livrar os trabalhadores das garras do capitalismo voraz⁷².

Diante deste cenário, insucesso do capitalismo puro e do socialismo, surge no final do século XIX, a doutrina social da Igreja, consubstanciada na Encíclica *Rerum Novarum* do Papa Leão XIII, que procurou conciliar o capital e o trabalho em benefício não só dos trabalhadores e dos empresários, como de toda a coletividade com fundamento no progresso⁷³.

Assim, o movimento de restrição da jornada de trabalho ganhou força. A Igreja recomendou a intervenção estatal, expressando preocupação quanto ao limite da jornada de trabalho dizendo que “o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos

⁷¹ MARX, K. Idem. P. 307.

⁷² SILVA, J. A. da C. *Rerum Novarum e o direito do trabalho*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/87448/006_silva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 fev. 2023.

⁷³ COIMBRA, R. Fundamentos e evolução da limitação constitucional da duração do tempo de trabalho no Brasil. *Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça*. v. 10, n. 35, p. 149–170, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.30899/dfj.v10i35.98>>. Acesso em: 04 nov. 2022.

trabalhadores” e que deveria haver um descanso semanal “no dia do Senhor”.⁷⁴ De certa forma, passou-se a reconhecer que o tempo ocioso do trabalhador não era tempo perdido.

No entanto, foi somente após a devastação da Segunda Guerra que o movimento em prol dos direitos humanos teve ênfase, com destaque para a questão da limitação da jornada de trabalho com a Declaração Universal do Direitos Humanos, que reconhece o direito ao descanso e ao lazer que englobe uma limitação razoável da jornada de trabalho.⁷⁵

No Brasil, a Constituição de 1824, influenciada pela Revolução Francesa, limitou-se a assegurar a liberdade de trabalho no artigo 179 e aboliu as corporações de ofício. O trabalho livre, exceção naquela época, estava disposto nos títulos 29 a 35 das Ordenações do Reino, artigos 226 e seguintes do Código Comercial e em algumas leis esparsas como as de 13.09.1830; 11.10.1837 e 15.03.1789 que versavam sobre o contrato de prestação e serviços agrícolas.

A Constituição de 1891 não representou avanço significativo acerca da legislação trabalhista, limitando-se a dispor sobre a liberdade do exercício de qualquer profissão e direito de associação e reunião (art. 72, nºs 24 e 8, respectivamente) e que a competência para legislar sobre o trabalho era do Congresso (art. 34, nº29).

Em 1932, foi estipulada a jornada de trabalho de oito horas para os trabalhadores do comércio e da indústria (Decretos nº 21.186 e 21.364, respectivamente) e, a partir de então, para outras atividades, como barbearias, farmácias (seis horas), bancos (seis horas), transporte terrestres (oito horas).⁷⁶

A jornada de trabalho somente foi regulada para todos a partir da Carta de 1934,⁷⁷ que se preocupou com a proteção social do trabalhador, estabelecendo a jornada de 8 (oito) horas

⁷⁴ COIMBRA, R. Idem.

⁷⁵ LEE; MCCANN; MESSENGER, 2009.

⁷⁶ MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

⁷⁷ Art. 121: A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§1º- A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;

d) proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)*. Brasília, DF: Presidência da República, 1934. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 30 nov. 2022.

diárias, módulo semanal de 48 horas e proibição do trabalho noturno ao menor de 16 (dezesesseis) anos.

Com o golpe de estado e o início do Estado Novo, surgiu a Constituição de 1937 que manteve a jornada diária de 8 horas e o módulo semanal de 48 horas.

A CLT editada em 1943 também instituiu a limitação à jornada de trabalho, no artigo 58: “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

As Constituições de 1946 e 1967 mantiveram em seus textos a limitação da jornada de trabalho em 8 (oito) horas diárias e 48 horas semanais, sem inovar. No entanto, neste íterim foi editada a Lei nº 605, de 05.01.1949, que detalhou sobre o repouso semanal remunerado e os feriados civis e religiosos.

A Carta de 1967, alterada posteriormente pela Emenda 1/69 também não fez nenhuma alteração em relação à temática da jornada de trabalho.

O instituto da jornada de trabalho sofreu bastante alteração com a Constituição de 1988, conforme dispõem os incisos XIII, XIV e XV do artigo 7º da CF/88⁷⁸ e nos artigos 57 a 75 da CLT. Desta forma, tem-se que as jornadas máximas são de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sua prorrogação deve ser excepcional e acarreta pagamento de adicional não inferior a 50%.

Existem três critérios para a composição da jornada de trabalho: tempo efetivamente trabalhado; tempo à disposição (artigo 4º caput CLT) e tempo de deslocamento.

A. A jornada de trabalho e a OIT

Em razão do histórico das jornadas de trabalho no mundo e até mesmo da realidade de diversos países em desenvolvimento e subdesenvolvidos é que a OIT sempre deu especial importância ao tema “jornada de trabalho”.

⁷⁸ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)*. Brasília, DF: Presidência da República, 1934. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 30 nov. 2022.

A OIT é um organismo internacional com poder ético, político e legitimidade suficiente para estabelecer direitos e normas relativas às condições de trabalho. Trata-se de uma entidade de caráter tripartite – empregador, empregado e estado.

As regulações internacionais alcançaram caráter legal pelos Estados Nacionais, tornando-se divisor de água e padrão para cálculo de jornada, trabalho ou duração excessivos. O padrão inclui horas normais e extraordinárias no trabalho principal e nos demais trabalhos. Oito horas diárias e 48 horas semanais também foram adotadas como parâmetros para políticas públicas nacionais relativas à saúde e segurança no trabalho.

A convenção nº 1 - Convenção sobre as Horas de Trabalho (Indústria) – estabeleceu a jornada de 8 (oito) horas diárias e 48 (quarenta e oito) horas semanais surgiu com campanhas sindicais em favor de normas globais para as jornadas de trabalho.

Posteriormente, a Convenção nº 30 estabeleceu a mesma jornada para os trabalhadores em comércio e escritórios. A Convenção nº 14 estabeleceu o descanso semanal remunerado para a indústria.

Em 1935, a convenção nº 47 estabeleceu um novo padrão de jornada, reduzindo de 48 (quarenta e oito) horas semanais para 40 (quarenta). Em 1957, foi editada a convenção nº 106 que determinou o descanso semanal para comércio e escritórios.⁷⁹

B. Os fundamentos para limitação da jornada de trabalho

Marx tinha total razão ao afirmar que “a jornada de trabalho possui um limite máximo, não podendo ultrapassá-lo. E que tal limitação é dada pelo fator físico, tendo em vista que o trabalhador precisa dormir, alimentar-se, vestir-se e demais necessidades vitais diárias e, pelo fator moral que consiste nas necessidades sociais e intelectuais do trabalhador”.

Hodiernamente, a ciência já comprovou que as razões para a limitação da jornada de trabalho são de ordem biológica, social/familiar e econômica. O fundamento biológico é a proteção das integridades física e psíquica do trabalhador, preservando-lhe sua saúde e evitando riscos à segurança do trabalho. José Amaro Barcelos Lima ensina que é preciso atentar para os limites do ser humano quando executando qualquer trabalho, especialmente

⁷⁹ Ibid.

durante aqueles que exigem maior esforço do que seria natural. Esses limites podem ser classificados a partir de três importantes aspectos⁸⁰:

“O limite físico está relacionado com as características do indivíduo, tais como, sexo, peso e biótipo. Para aquela atividade que extrapole a aptidão física de uma determinada pessoa, então há de se colocar em prática uma alternativa que evite a ocorrência de excessos que possam interferir no seu rendimento, na sua saúde e na sua segurança.

O limite fisiológico tem a ver com o descanso, com a aptidão física, com a forma de nutrição e com a saúde do indivíduo. Este limite é influenciado pelas ações do dia a dia, sendo também afetado pela fome, pela fadiga e por um estado de saúde adverso. Quando o limite fisiológico é ultrapassado o corpo, geralmente, emite avisos de que algo não vai muito bem.

Os limites mentais e emocionais são de difícil detecção e variam com certa constância, dependendo do estresse a que está submetido o trabalhador. O estresse laboral provoca condições nocivas para a saúde do indivíduo, agindo sob a forma de moléstia, provocando alterações cardíacas e respiratórias, úlceras, transtorno do sono, com conseqüente baixa do rendimento no trabalho.”

No direito do trabalho brasileiro as limitações às jornadas de trabalho consistem em descanso no curso da jornada, entre duas jornadas, semanal e anual. A imposição legal de concessão de períodos de descanso busca reduzir os riscos inerentes ao trabalho. Uma vez que os acidentes de trabalho podem acontecer mesmo com o trabalhador sereno, bem alimentado e em perfeitas condições de saúde, esta situação fica pior quando pensamos em relação aos trabalhadores cansados, por vezes doentes e, num grande número de casos, sem a utilização do equipamento de proteção individual.⁸¹

A duração decente do trabalho precisa atender a cinco critérios interconectados: preservação da saúde e segurança; favorecer à família; promover a igualdade entre os sexos; aumentar a produtividade; facilitar a escolha e a influência do trabalhador quanto à jornada de trabalho.

A jornada de trabalho e saúde do trabalhador são institutos indissociáveis. A duração máxima da jornada de trabalho – máximo de 8 horas diárias e 44 semanais – foi pensada para que o trabalhador possa preservar a sua saúde.

⁸⁰LIMA, J. A. B. *A sobrejornada e os acidentes de trabalho. Trabalho*. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2011. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/15859417-A-sobrejornada-e-os-acidentes-de-trabalho.html>>. Acesso em: 17 fev. 2023. P. 3.

⁸¹TENÓRIO, R. J. M. *Jornada de trabalho e a saúde e segurança do empregado: a inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B da CLT*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180914/2020_tenorio_ricardo_jornada_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 fev. 2023.

A Constituição vigente acertadamente estabeleceu como direito dos trabalhadores o inciso XXII do art. 7º: “redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança.” Desta forma, as normas referentes à jornada de trabalho ultrapassaram a barreira econômica, podendo ser consideradas normas de saúde pública. A preservação da saúde do trabalhador e a segurança do local de trabalho são os principais fundamentos da política de duração da jornada de trabalho. A questão da saúde do trabalhador é tema caro à Carta Magna vigente que disciplinou acerca do tema também nos artigos 194, 196, 197 e 200⁸².

Neste sentido, Delgado afirma que “a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa”⁸³.

Para Marx “o prolongamento antinatural [naturwidrige] da jornada de trabalho que o capital tem necessariamente por objetivo em seu impulso desmedido de autovalorização, encurta o tempo de vida do trabalhador singular e, com isso, a duração da sua força de trabalho, torna-se necessária uma substituição mais rápida dos trabalhadores que foram desgastados e, portanto, a inclusão de custos de depreciação maiores na reprodução da força de trabalho, do mesmo modo como a parte do valor a ser diariamente reproduzida de uma máquina é tanto maior quanto mais rapidamente ela se desgaste.”⁸⁴

O fundamento econômico é que os períodos de descanso: férias, intervalos intra e inter jornadas aumentam a produtividade do trabalhador tanto qualitativa quanto quantitativamente, acarretando, como corolário lógico, o aumento de lucro do empregador.

⁸² Art. 194. A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social. Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. Art. 197. São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado. Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)*. Brasília, DF: Presidência da República, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 30 nov. 2022.

⁸³ DELGADO, 2020,p. 1045.

⁸⁴ MARX, K. Idem.p. 338.

Hoje em dia muito se discute sobre a redução da jornada de trabalho e o aumento da produtividade. Segundo especialistas da USP, “jornadas de trabalho menores e adaptadas podem garantir mais produtividade e saúde para os trabalhadores”.⁸⁵

Na Inglaterra, por exemplo, empresas passaram a testar semanas de trabalho com quatro dias úteis e três de descanso, mantendo todos os salários e benefícios ofertados nos moldes tradicionais. Apelidada de *4 Day Week*, a campanha durou seis meses e, segundo o site oficial do programa, as empresas que adotaram o movimento relataram diversos benefícios entre os funcionários, como qualidade de vida e facilidade em reter talentos.⁸⁶

Por fim, quanto ao fundamento familiar, tem-se que nos períodos de descanso, ao trabalhador é dado ficar no convívio de familiares e amigos, evitando desta forma, problemas de ordem psicológica como depressão e isolamento social.

Desta forma, a redução da jornada de trabalho associada à "adoção generalizada e a utilização criativa do tempo disponível como princípio orientador da reprodução societária"⁸⁷ é o ponto de partida para “um projeto fundamentado na associação livre do indivíduo, tornando-o social, momento de identidade entre o indivíduo e o gênero humano”⁸⁸.

C. O trabalho intermitente e a jornada de trabalho. Retrocesso?

O instituto do contrato intermitente de trabalho foi incorporado na legislação trabalhista pátria sob o argumento de que seria a saída para a formalização dos trabalhadores informais.

De acordo com o Sumário executivo da Medida Provisória 808/2017⁸⁹, “o contrato de trabalho intermitente além de ter a missão de ampliar o emprego e a formalização, por possuir como característica a plasticidade real dos salários, serve também para atenuar o desemprego em época de crises”.

⁸⁵ *Jornal da USP*. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/campus-ribeirao-preto/esta-em-poder-das-empresas-reduzir-jornada-e-melhorar-saude-e-productividade-dos-trabalhadores/>>. Acesso em: 17 fev. 2023.

⁸⁶ *Jornal da USP*. Idem.

⁸⁷ ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, UNICAMP, 1995.P. 89-90

⁸⁸ ANTUNES, R.1995.P.89-90

⁸⁹ Sumário executivo. BRASIL. *Medida Provisória nº 808, de 2017a*. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2017. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/131611>>. Acesso em: 01 de jan. 2022.

A CLT prevê nos artigos 443⁹⁰, parágrafo 3º e 452-A⁹¹ e o trabalho intermitente é um contrato de trabalho formal e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Nesta modalidade contratual, o trabalhador é convocado e remunerado de acordo com a necessidade do serviço, podendo em períodos de inatividade prestar serviços a outros contratantes. No trabalho intermitente, o trabalhador é contratado para a realização de serviço certo e determinado, com data para começar e terminar.

O parágrafo 5º do artigo 452 A⁹² da CLT informa que o tempo de inatividade não será computado como à disposição do empregador, podendo prestar serviços a outros contratantes. Tal regramento choca-se com o critério da composição da jornada de trabalho, inserido no artigo 4º da própria CLT.

Para Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos⁹³:

“O contrato de trabalho intermitente é seguramente uma modalidade contratual adotada para implementar o projeto neoliberal de flexibilização dos direitos trabalhistas no país, atendendo aos interesses empresariais de redução de custos e de riscos do capital, fragmentação de classe e otimização do modo de produção

⁹⁰ Art. 443. 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. § 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 de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. CLT. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 fev. 2023.

⁹¹ Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. CLT. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 fev. 2023

⁹² Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. CLT. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 fev. 2023.

⁹³ LEMOS, M. C. de A. M. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. 2018. Tese (doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/34531>>. Acesso em: 09 nov. 2022.. P.140.

capitalista por intermédio de acumulação flexível, característica da produção just in time toyotista. Tal contrato rompe com a lógica do contrato de trabalho clássico, subordinado, por tempo indeterminado e com jornada constitucional”

Patrícia Maeda⁹⁴ analisa em sua obra os efeitos da flexibilização do tempo de trabalho como forma de precarização:

“Por um lado, as vantagens para o empregador são indiscutíveis: melhoria na organização do trabalho, aumento da produtividade por hora, baixa taxa de sindicalização e diminuição do absenteísmo; por outro, os benefícios prometidos com os contratos com horário flexível podem ser entregues a determinado tipo de trabalhador, como, por exemplo, um profissional de alta qualificação e alto salário. No entanto, o caráter benéfico apontado mostra-se apenas marginal diante da generalização desse modelo contratual, que em regra significa insegurança e baixa remuneração para o trabalhador. Em nosso entendimento, o contrato zero-hora é a máxima potencialidade do contrato de horário flexível.”

O (a) trabalhador(a) intermitente como recebe salário *on demand*, durante os períodos de inatividade se vê obrigado a procurar por mais contratantes para conseguir alienar a sua força de trabalho e poder viver dentro do minimamente aceitável.

O contrato de trabalho intermitente veio na contramão das normas de segurança, saúde e higiene do trabalho, pois como inexistente garantia de recebimento sequer do salário mínimo previsto constitucionalmente, o trabalhador se vê obrigado a garantir a sua sobrevivência a qualquer custo (até mesmo da sua saúde).

O intuito do legislador originário foi de preservar a dignidade do empregado garantindo-lhe a contraprestação mínima de um salário mínimo. Ocorre que a Lei 13.467/2017, ao instituir o contrato de trabalho intermitente no formato em que se apresenta na CLT, contraria a vontade do legislador originário.

Como o intermitente pode ser contratado, com alternância de períodos de prestações de serviços e de inatividade determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade (ressalvados os aeronautas), significa dizer que há possibilidade real de recebimento de salário inferior ao mínimo, sem falar nos períodos de ociosidade em que sequer há previsão de recebimento.

Antes do instituto do contrato intermitente de trabalho, o trabalhador era submetido a exaustivas jornadas de trabalho – exploração da força de trabalho alienada – possuindo incerteza quanto ao tempo máximo de duração da jornada de trabalho.

⁹⁴ MAEDA, P. *A era dos Zero Direitos: Trabalho decente, Terceirização e Contrato Zero Hora*. São Paulo: Ltr, 2017. P.138.

Com o advento do contrato de trabalho intermitente, a incerteza toma outro viés: a quantidade de horas trabalhadas (jornada de trabalho), que permita a alienação da força de trabalho a um preço que garanta o mínimo para sobreviver. Verifica-se, portanto, que o trabalho intermitente imprimiu um movimento inverso de incerteza da jornada de trabalho, acabando por aviltar este direito social, levando por arrastamento as questões de saúde e segurança do trabalho estampados no inciso XXVIII do artigo 6º da CF/88.

O trabalho como “criador de valores de uso, como trabalho útil, indispensável à existência do homem”⁹⁵ torna-se uma utopia, tornando a vida do trabalhador vazia e pobre de sentido, tornando-o um ser estranho a si mesmo.

Este estranhamento ocorre porque o indivíduo disponibiliza, agrega ao seu tempo de trabalho, o seu tempo como ser humano, o seu tempo de conexão com a natureza, resultando da dissociação do caráter humanístico. A interação homem x natureza/ homem x tempo livre é essencial para o processo criativo e produtivo do trabalho.

2.3.3 O contrato intermitente e o direito ao gozo de férias

A primeira lei de férias no Brasil data de 1925, contudo foi uma lei como tantas outras que não atingiu o resultado almejado. Foi com a CLT em 1943 que o instituto das férias, cobrindo um maior número de beneficiários, alcançou o seu propósito. As férias estão positivadas nos artigos 129 a 153 da CLT e na CF⁹⁶ no art. 7º, inciso XVII.

A OIT tratou do tema férias em sua Convenção nº 132, que entrou em vigor no Brasil em 23.09.1999, ensejando certo debate sobre a aplicabilidade da norma face à CLT. No entanto, em respeito ao princípio da aplicação da norma mais favorável ao empregado, esta discussão não ganhou força.

As férias possuem um período aquisitivo, ou seja, o trabalhador trabalha por um ano para adquirir o direito às férias; e o período concessivo, que é o período dentro de um ano que as férias devem ser concedidas, à critério do empregador.

⁹⁵ MARX, K. Idem.P.120.

⁹⁶ Art.7º, XVII da CF/88. BRASIL, 1988.
XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Delgado⁹⁷ define férias como:

“O lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política”.

O objetivo das férias, que é a recuperação e implementação das energias do trabalhador e sua inserção familiar, comunitária e política, é derivado das normas de medicina e segurança do trabalho. O trabalhador como ser humano tem necessidades fisiológicas e mentais de desconexão, sendo que o período de férias ao proporcionar maior tempo livre atende estas necessidades, evitando-se o adoecimento e eventuais acidentes do trabalho.

As férias não devem ser sinônimos de ociosidade, pois também é danoso ao trabalhador, mas devem ser aproveitadas em atividades diametralmente opostas àquelas desenvolvidas durante o dia a dia do trabalho. Desta forma, se o trabalhador desenvolve trabalho intelectual seria recomendável a prática de esportes, lado outro, se o trabalhador desenvolve trabalho que exige força física, o ideal seria procurar atividades culturais.

O contrato intermitente de trabalho prevê no art. 452-A da CLT, §6º, inciso II, que ao final de cada prestação de serviços o trabalhador receberá dentre outras parcelas as férias proporcionais acrescidas do terço, e o §9º, férias de um mês, a cada período de doze meses. Neste período de férias o empregado não pode ser convocado para prestar serviços para o mesmo empregador.

Inicialmente, deve-se atentar que o §9º do art. 452-A da CLT fala em um mês e, não trinta dias, retirando a isonomia de tratamento em relação ao empregado tradicional.

Quanto o que prevê a CLT sobre as férias do trabalhador intermitente, verifica-se afronta à Constituição, tendo em vista que o inciso XVII do art. 7º é claro ao estabelecer o “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos um terço a mais que o salário normal”. Uma interpretação mais apressada diria que inexistente inconstitucionalidade, tendo em vista que o trabalhador já recebeu a remuneração ao final de cada prestação de serviços.

Neste sentido, Pamplona e Fernandez⁹⁸ entendem que “tal argumento é uma falácia, uma vez que a Constituição garante que as férias sejam gozadas com a respectiva

⁹⁷ DELGADO, 2020. P. 1178

⁹⁸ PAMPLONA FILHO, R.; FERNANDEZ, L. *Trabalho Intermitente*. Curitiba: Editora Juruá, 2020.P.146-148

remuneração”, o que permitirá ao empregado cumprir os objetivos das férias, conforme exposto alhures.

Os autores alertam ainda para os efeitos econômicos, pois a tendência é o achatamento do valor real do salário, sendo que “a mesma faixa salarial real que atualmente é obtida com o salário básico somente poderá ser alcançada por meio de somatório deste com as proporções do décimo terceiro e férias.”⁹⁹ Havendo, em perspectiva macroeconômica, a redução da renda média dos trabalhadores.

Outro fator que deve ser considerado é que o trabalhador intermitente para auferir uma remuneração que atenda às suas necessidades vitais precisa ter mais de um empregador. Desta forma, é extremamente difícil o intermitente conciliar as férias em tantos empregadores quanto os tiver e, caso não consiga conciliar e for convocado, certamente atenderá ou por temor de não ser convocado novamente ou por necessidade financeira.

Em qualquer dos casos acima, o trabalhador ficará à margem do objetivo primeiro das férias: energizar-se física e mentalmente, resgatando no trabalhador a noção que para além de um ser que vive para o trabalho, é também um ser social, um ser político.

2.3.4 O contrato intermitente e a licença gestante

Durante a Revolução Industrial, os valores pagos a título de salários às mulheres eram bem inferiores àqueles pagos aos homens, significando mão de obra barata e diminuição de custos. Somente a partir de 1919, com o Tratado de Versalhes e as Conferências Internacionais do Trabalho realizadas pela OIT, é que o trabalho da mulher passou a ser tratado com mais cuidado.

No Brasil, a Constituição de 1824 concedia igualdade aos cidadãos. Essa igualdade era apenas uma formalidade, pois as mulheres estavam excluídas. A Constituição de 1891 manteve o silêncio da sua antecessora sobre as mulheres.

Apenas em 1923 surgiu a primeira norma de proteção ao trabalho da gestante. O Decreto nº 16.300 de 29 de dezembro 1923, que aprovou o Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública, estabelecia às mulheres empregadas em estabelecimentos de indústria e comércio: repouso de trinta dias antes e depois do parto; dever de amamentação e

⁹⁹ PAMPLONA FILHO, R.; FERNANDEZ, L. *Trabalho Intermitente*. Curitiba: Editora Juruá, 2020.P.146-147

ao empregador a obrigação de possibilitar o cumprimento desse dever; o empregador deve tomar providências “para que as operárias, possam, sem prejuízo, dispensar cuidados aos filhos”.¹⁰⁰

Posteriormente, o Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, vedou o trabalho da gestante durante o período de quatro semanas antes e depois do parto, com o recebimento de auxílio correspondente à metade dos salários, possibilitando o término do contrato de trabalho no caso de comprovação por atestado médico de prejuízo à gestação.

A Constituição de 1934 teve significativos avanços na questão do trabalho da mulher x maternidade. A alínea *h* do artigo 121 da referida Constituição estabelecia:

Assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a este descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte.¹⁰¹

A Constituição de 1937 representou um retrocesso, tendo em vista que se limitava, apenas, a garantir à gestante assistência médica e período de repouso antes e depois do parto sem prejuízo do salário.

As Constituições de 1946 e 1967 mantiveram a proibição de trabalho insalubre em indústria, a proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil e o direito da gestante ao descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário.

Questão sensível ao trabalho da mulher era o custeio da licença maternidade. Antes de 07 de novembro de 1974, era responsabilidade do empregador arcar com o salário-maternidade, o que causava severo preconceito no mercado de trabalho com as mulheres em idade reprodutiva. A Lei 6.136/74 retirou do empregador o ônus do salário-maternidade passando a ser uma prestação previdenciária.

A Constituição vigente fez questão de enfatizar a proteção ao trabalho da mulher, com destaque para a questão da maternidade. O art. 6º categorizou a proteção à maternidade como

¹⁰⁰ Acórdão ADI 5.938. Voto Min. Rosa Weber.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938/DF*. Direitos sociais. reforma trabalhista. Proteção constitucional à maternidade. Proteção do mercado de trabalho da mulher. Direito à segurança no emprego. Direito à vida e à saúde da criança. Garantia contra a exposição de gestantes e lactantes a atividades insalubres. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 29 de maio de 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341223346&ext=.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2022.

¹⁰¹ BRASIL, 1934.

direito social, os incisos XVIII, XX e XXX do art. 7º preveem, respectivamente: licença gestante sem prejuízo do salário por 120 (cento e vinte) dias, proteção do mercado de trabalho da mulher e vedação à discriminação por sexo, idade e cor. Importante mencionar a alínea *b*, inciso II do art. 10 do ADCT, bem como os artigos 201, II e 203, I da CF/88.

A CLT possui um capítulo destinado à proteção da mulher, artigos 372 a 401, sendo que a proteção à maternidade está regulada nos artigos 391 a 400. O TST editou a Súmula 244, I¹⁰², reiterando a proteção à maternidade.

A Reforma Trabalhista tentou mitigar a proteção à maternidade ao inserir nos incisos II e III do art. 394-A da CLT. A possibilidade da empregada gestante laboral em local insalubre de graus médio e mínimo e durante o período de lactação em qualquer grau de insalubridade, sendo permitido o afastamento mediante atestado médico.

Felizmente o STF, ainda que seja pela maioria (voto dissidente do ex Min. Marco Aurélio Mello), prestigiou a vida da gestante e do nascituro, ao declarar a inconstitucionalidade dos referidos dispositivos legais na ADI 5938¹⁰³, com destaque para o voto do Relator. Min. Alexandre de Moraes.

Importante analisar a questão da proteção à maternidade à luz do contrato intermitente de trabalho, que por ser uma espécie de contrato de trabalho por prazo indeterminado, garante

¹⁰² BRASIL. *Súmula 244, I, TST*. Brasília, DF: TST, 2012. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html. Acesso em: 07 nov. 2022.

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

¹⁰³ Acórdão ADI 5938, publicado em 23.09.2019. Voto Min. Alexandre de Moraes: "A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a *ratio* para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante, o direito à segurança no emprego, que compreende a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa da gestante e, nos incisos XX e XXII do artigo 7º, a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei, e redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Sob essa ótica, a proteção da mulher grávida ou da lactante em relação ao trabalho insalubre caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher, quanto da criança, pois a *ratio* das referidas normas não só é salvaguardar direitos sociais da mulher, mas também efetivar a integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe, nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica segura e sem os perigos de um ambiente insalubre, consagrada, com absoluta prioridade, no artigo 227 do texto constitucional, como dever inclusive da sociedade e do empregador." BRASIL, 2019.

à empregada gestante o direito à licença maternidade. No entanto, a Reforma Trabalhista encontrou outra forma de mitigar a proteção à maternidade.

Como já mencionado alhures o contrato intermitente caracteriza-se pela eventualidade da prestação de serviços. Há trabalho, há contraprestação. Ocorre que a trabalhadora gestante pode não ser chamada. Assim, não haverá trabalho e, portanto, não haverá contraprestação.

Na hipótese de haver trabalho e a contraprestação, está poderá estar aquém do mínimo exigido, recaindo sobre a trabalhadora gestante em momento delicado da sua vida o ônus de completar essa contribuição¹⁰⁴.

O Decreto 10.410/2020,¹⁰⁵ que alterou o Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto 3.048/1999, dispõe no art. 100-B e parágrafos os parâmetros para concessão da licença maternidade.

Destaca-se a notícia publicada em 20.09.2022 no sítio eletrônico do TST¹⁰⁶, em processo sob sigilo, em que uma empregada intermitente, assistente em uma loja, ao comunicar a gravidez à empresa, não foi mais chamada para prestar serviços. Após o

¹⁰⁴ Tabela de contribuição. BRASIL, 2022a.

SALÁRIO DE CONTRIBUIÇÃO (R\$)

ALÍQUOTA INSS

até 1.212,00

7,5%

de 1,212,01 até 2.427,35

9%

de 2.427,36 até 3.641,03

12%

de 3.641,04 até 7.087,22

14%

¹⁰⁵ BRASIL. *Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020*. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm>. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Acesso em: 07 nov.2022.

“Art. 100-B. O salário-maternidade devido à empregada intermitente será pago diretamente pela previdência social, observado o disposto no art. 19-E, e o valor da contribuição previdenciária será deduzido da renda mensal do benefício, nos termos do disposto no art. 198, e não será aplicado o disposto no art. 94.

§ 1º O salário-maternidade de que trata este artigo consiste na média aritmética simples das remunerações apuradas no período referente aos doze meses que antecederem o parto, a adoção ou a obtenção da guarda para fins de adoção.

§ 2º Na hipótese de empregos intermitentes concomitantes, a média aritmética a que se refere o § 1º será calculada em relação a todos os empregos e será pago somente um salário-maternidade.

§ 3º A contribuição previdenciária a cargo da empresa terá como base de cálculo a soma das remunerações pagas no período de doze meses anteriores à data de início do salário-maternidade, dividida pelo número de meses em que houve remuneração”.

¹⁰⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Gestante em trabalho intermitente tem reconhecido direito à estabilidade. *Notícias do TST*, 20 nov. 2022b. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/gestante-em-trabalho-intermitente-tem-reconhecido-direito-%C3%A0-estabilidade%C2%A0>>. Acesso em: 07 nov. 2022.

nascimento da criança, também não pôde receber o auxílio-maternidade do INSS, porque a empregadora não havia assinado requerimento que permitiria o acesso ao benefício.

O caso foi julgado em primeira instância e houve condenação da empresa à rescisão indireta do contrato de trabalho por falta grave do empregador, reconhecendo o direito à estabilidade e pagamento de indenização correspondente.

A empresa recorreu e o TRT manteve a decisão de piso, alegando que houve violação direta da dignidade da pessoa humana e do princípio de proteção à trabalhadora, pois, ao ter ciência da gestação, deixou-a ociosa por cerca de um ano.

2.3.5 O contrato intermitente e os sindicatos

Inicialmente, é necessário propor uma reflexão sobre: O que são os sindicatos. Para Delgado¹⁰⁷:

“São entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de vida”.

Desta forma, os sindicatos têm como principal função a representação, em sentido amplo, das suas respectivas categorias. Esta representação abrange, também, a negocial, onde busca junto aos empregadores ou sindicatos empresariais confeccionar diplomas coletivos negociados – que nos dias atuais, principalmente após a Reforma Trabalhista, têm extrema relevância, vide artigo 611-A CLT, que teve a constitucionalidade reconhecida pelo STF no Tema 1046¹⁰⁸ de repercussão geral.

Ainda de acordo com Delgado¹⁰⁹, há basicamente quatro padrões de agregação de trabalhadores a seus respectivos sindicatos:

¹⁰⁷DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2020.P.1620

¹⁰⁸STF Tema 1046. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5415427&numeroProcesso=1121633&classeProcesso=ARE&numeroTema=1046>>. Acesso em: 24 fev. 2023.

¹⁰⁹DELGADO, M. G. 2020.P.1622-1626.

(i) “Sindicatos por categoria ou profissão: modelo sindical bastante utilizado no início do sindicalismo. Tais sindicatos agregam trabalhadores em virtude de sua profissão ou ofício – sindicatos de categorias diferenciadas;

(ii) Sindicatos por categoria profissional: o ponto de agregação neste modelo sindical é a similitude laborativa em função da vinculação a empregadores que tenham atividade econômicas idênticas, similares ou conexas;

(iii) Sindicatos por empresas: tal modelo agrega, em vista das empresas, os trabalhadores a elas vinculados;

(iv) Sindicatos por ramo empresarial de atividades: nesta modalidade se agregam em função do ramo ou segmento empresarial de atividades. Este modelo favorece a solidariedade entre os empregados da empresa, potencializando as vantagens do sindicalismo, bem como diminui as perspectivas individualistas de atuação sindical.’

Delgado¹¹⁰ cita as três funções dos sindicatos reconhecidas pelo Direito Coletivo do Trabalho: ‘(i) a função de representação – principal função – defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; (ii) administrativa: trata-se da relação sindicato/Estado na busca da solução de problemas trabalhistas em sua área de atuação; (iii) judicial: atuação direta em benefício da categoria, inclusive dos não associados. Nos dissídios coletivos atua como substituto processual’.

A música “*There is a power in a union*”¹¹¹ de Billy Bragg retrata o poder nas mãos do trabalhador que não significa nada se estiver isolado, devendo resistir juntos, através da união, da solidariedade através dos sindicatos. “Proletários de todos os países, uni-vos!”¹¹²

¹¹⁰ DELGADO, M. G. 2020.P.1636-1638.

¹¹¹ THERE is a power in a union. Compositor e Intérprete: Billy Bragg. [S.l.], 1986. Disponível em: <https://www.vagalume.com.br/billy-bragg/there-is-power-in-a-union.html>. Acesso em: 27 out. 2022.

There Is Power In A Union
 There is power in a factory, power in the land
 Power in the hands of a worker
 But it all amounts to nothing if together we don't stand
 There is power in a Union
 Now the lessons of the past were all learned with workers' blood
 The mistakes of the bosses we must pay for
 From the cities and the farmlands to trenches full of mud
 War has always been the bosses' way, sir
 The Union forever defending our rights
 Down with the blackleg, all workers unite
 With our brothers and our sisters from many far off lands
 There is power in a Union
 Now I long for the morning that they realise
 Brutality and unjust laws can not defeat us

A. Evolução histórica dos sindicatos

Embora se tenha notícias de muitos tipos de associações ao longo da história, os sindicatos são frutos do capitalismo, que teve como marco a Revolução Industrial no século XVIII. Neste período, se tem notícias do movimento que contou com a participação de aproximadamente sete mil trabalhadores, mestres alfaiates, que marcharam em direção ao Parlamento Britânico pleiteando melhoria no salário e redução da jornada de trabalho em uma hora¹¹³.

O sindicalismo atravessou a história passando por algumas fases. A primeira fase e mais complicada foi com as edições da Lei Chapelier em 1791 e, posteriormente, do *Combination Act* em 1799, Código Penal Napoleônico e *Sedition Meeting Act* em 1817. Os referidos diplomas legais foram os primeiros a regularem negativamente os sindicatos, proibindo-os, interditando-os e por fim criminalizando-os.¹¹⁴

A segunda fase do sindicalismo foi a de transição em que houve uma tolerância jurídica com os sindicatos, quando a lei britânica de 1824 deixou criminalizar a coalizão de trabalhadores.

Na segunda metade do século XIX, o sindicalismo passa pela sua terceira fase, onde há o reconhecimento do direito de coalizão e livre organização sindical. Já no século XX, as constituições do México (1917) e da Alemanha (1919) constitucionalizaram o direito do trabalho.

Em 1919, o tratado de Versalhes e criação da Organização Internacional do Trabalho consagraram os direitos à livre associação e à sindicalização. No entanto, com a ascensão

But who'll defend the workers who cannot organise
 When the bosses send their lackies out to cheat us?
 Money speaks for money, the Devil for his own
 Who comes to speak for the skin and the bone
 What a comfort to the widow, a light to the child
 There is power in a Union
 The Union forever defending our rights
 Down with the blackleg, all workers unite
 With our brothers and our sisters from many far off lands
 There is power in a Union.

¹¹²MARX, K. ENGELS, F. *O manifesto comunista*. Ed. Boitempo. São Paulo. 2010.P. 97.

¹¹³RUSSOMANO, M. V. *Princípios gerais de direito sindical*. 2 ed. Rio de Janeiro. Forense. 2000.

¹¹⁴GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

nazifascista, o sindicalismo passou por um período conturbado, tendo certo alívio no período entre 1920-1945 tornando-se princípio democrático, constando em diversas constituições.

No Brasil, a Constituição Imperial continha em seu texto, artigo 179, número 25: “ficam abolidas as corporações de ofícios, seus juizes e mestres”. Tal disposição é coerente, pois as corporações pressupõem trabalho livre e, na época da Constituição Imperial, o regime era escravagista.

A partir das Leis do Ventre Livre (1871), sexagenário (1885) e abolição (1888) é que se pode falar que houve abertura de caminho para a formação do direito do trabalho no Brasil.

Com o advento da 1ª República, uma das primeiras providências foi editar o decreto semelhante à Lei Chapelier (Decreto nº 213 de 22.02.1890), que revogou as Leis de 1830, 1850 e 1879 referentes aos contratos de locação de serviços agrícolas.¹¹⁵

A Constituição de 1891 assegurou a liberdade de associação e reunião sem armas, sendo passível de intervenção policial somente para manter a ordem pública. Como no Brasil não havia a cultura de associação, tal norma não causou alvoroço. Quase dez anos depois surgiu o primeiro estatuto regulador dos profissionais da agricultura e indústrias rurais, o Decreto 979/1903.¹¹⁶

No Brasil, o desenvolvimento industrial se deu de forma tardia, e junto com ele houve o deslocamento das pessoas do campo para os centros urbanos e um forte movimento de imigrantes. Não demorou muito para a consciência de classe, o sentimento de união e o interesse comum de melhores condições de trabalho tomasse os trabalhadores.

Os imigrantes europeus trouxeram os movimentos anarquistas, que através dos sindicatos “foram os responsáveis pela instituição de diversos direitos trabalhistas, tanto contratuais como consequentemente legais, ou seja, responsáveis pela material e fática consciência de classe operária.”¹¹⁷

A partir de 1920, observou-se a militância política, principalmente de viés comunista, em meio às lideranças sindicais, entoando causas operárias com cunho político. Pouco a pouco os anarquistas foram perdendo espaço para os comunistas, “os quais foram

¹¹⁵Ibid.

¹¹⁶GOMES; GOTTSCHALK, 2004.

¹¹⁷CIOFFI, L. Sindicalismo brasileiro: história, ideologias, legitimidade e direito. *Espaço Jurídico*, Joaçaba, v. 9, n. 1, p. 43-56, jan./jun. 2008. Disponível em <<https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/1904/972>>. Acesso em: 04 nov. 2022.

conquistando os trabalhadores até convencê-los ideologicamente de que a entidade sindical não era apenas um instrumento de luta de classes, mas, também, de pensamentos políticos.”¹¹⁸

Com a Revolução liberal em 1930, veio à edição do Decreto 19.770/1931, que estabeleceu o terceiro estatuto sindical, e tinha o propósito de retirar o caráter privado que viviam os incipientes sindicatos constituídos sob a égide do Decreto 1.637/1907, imprimindo-lhes caráter público, em que os sindicatos tinham prerrogativas próprias de Estado e representação da categoria com efeitos jurídicos e políticos.

Os sindicatos estavam sob extrema sujeição ao Estado, tais como: ao ministro cabia o exame da situação financeira, tinha poderes para fechar os Sindicatos por até 6 (seis) meses, poderia destituir diretorias e dissolver a instituição.¹¹⁹

A Constituição de 1934, de viés social democrático, assegurava a pluralidade sindical e autonomia dos sindicatos. No entanto, a autonomia era mitigada, tendo em vista que os estatutos deveriam ser aprovados pelo ministro e seu conteúdo era regulamentado ao mínimo.¹²⁰

A Carta de 1937, inspirada no fascismo e diametralmente oposta à proposta da Carta anterior, impôs um controle rígido sobre os sindicatos, retomando a unicidade sindical.

A Constituição de 1937 atribuiu aos Sindicatos responsabilidades de exercício de prerrogativas de Estado, razão pela qual deveria imprimir o caráter público, e não privado, como na Constituição liberal anterior. Desta forma, foi necessário imprimir os controles de aprovação, de destituição e intervenção e orçamentário. Foi durante a vigência da Constituição de 1937 que foi criado o imposto sindical, mais tarde chamado de contribuição sindical.

Após a era Vargas, a Constituição de 1946, com característica democrática, pouco mudou o modelo sindical, permanecendo o controle estatal e a manutenção corporativista.

Durante a ditadura militar, a manutenção da ordem pública era o que interessava. Sendo assim, a exemplo da Carta anterior, também não houve mudanças significativas:

[...]acrescentando apenas as funções públicas possivelmente delegadas aos sindicatos; tornou obrigatório o voto nas eleições sindicais, bem como as funções públicas delegadas e, também, o conhecido “imposto sindical”, isto é, a contribuição

¹¹⁸ Ibid.

¹¹⁹ GOMES; GOTTSCHALK, 2004.

¹²⁰ Ibid.

anual compulsória; e o reconhecimento das negociações coletivas de trabalho¹²¹(CIOFFI, 2008, p. 48).

No ano de 1988, após vinte anos de ditadura militar, foi promulgada a Constituição vigente e a liberdade de associação profissional. A atual Constituição vedou o intervencionismo estatal na organização dos sindicatos, bem como autorização para funcionamento.

B. O direito sindical após a Constituição de 1988.

A promulgação da Constituição vigente em 1988 trouxe algumas mudanças significativas em relação ao direito sindical. Uma das mudanças mais importantes foi a expressa vedação de interferência e intervenção do Estado na organização sindical. Embora remanesça a exigência de registro do sindicato no Ministério do Trabalho, tal não configura intervenção/interferência administrativa, apenas mera formalidade para fins cadastrais. No entanto, a Carta Magna vigente manteve a contribuição e a unidade sindical, bem como a base territorial Municipal.

O artigo 8º, inciso I da CF/88 vedou a interferência e a intervenção do Estado nos sindicatos:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

Assim, Delgado¹²² argumenta que “o Título V da CLT que regula a organização sindical não foi recepcionado pela Constituição vigente por flagrante interferência e intervenção administrativa Estatal nos sindicatos.”

Em 2017, houve uma significativa mudança na legislação trabalhista. A Lei 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista, trouxe profundas transformações como, por exemplo: a inclusão de novas morfologias do trabalho, a prevalência do negociado sobre o legislado, a vedação da cobrança da contribuição sindical.

¹²¹ CIOFFI, 2008.

¹²² DELGADO, M. G. 2020. P.1630-1631.

Este último exemplo – vedação da cobrança da contribuição sindical foi fundamentado na própria Constituição de 1988, mais especificamente no inciso V do artigo 8º, que informa que ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato.

O Supremo Tribunal Federal ao julgar o Recurso Extraordinário com Agravo 1018459¹²³, confirmou a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho que veda o desconto da contribuição assistencial de trabalhadores não filiados ao sindicato. Tal decisão confirmou o Precedente Normativo 119 da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do TST, cláusulas de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie para trabalhadores não sindicalizados são ofensivas à liberdade de associação e sindicalização.

De acordo com o Ministro Gilmar Mendes ¹²⁴“a contribuição sindical, prevista na Constituição Federal (artigo 8º, parte final do inciso IV) e instituída por lei (artigo 578 da CLT), em prol dos interesses das categorias profissionais, com caráter tributário e obrigatório, não se confunde com a denominada contribuição assistencial, ou taxa assistencial, destinada a custear as atividades assistenciais do sindicato, principalmente no curso de negociações coletivas, sem natureza tributária - questão já pacificada pela jurisprudência do STF: somente a contribuição sindical prevista especificamente na CLT, por ter caráter tributário, pode ser descontada de toda a categoria, independentemente de filiação.”

Com relação às novas morfologias de trabalho, a Reforma Trabalhista incorporou o contrato intermitente de trabalho. Em apertada síntese, o contrato de trabalho intermitente é um 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. Nesta

¹²³ STF Tema 935. Disponível em:

<<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5112803&numeroProcesso=1018459&classeProcesso=ARE&numeroTema=935>>. Acesso em: 22 fev. 2023.

¹²⁴ STF Tema 935. Disponível em:

<<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5112803&numeroProcesso=1018459&classeProcesso=ARE&numeroTema=935>>. Acesso em: 22 fev. 2023.

modalidade contratual, a prestação de serviços pode ser feita em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador está regulado nos artigos 443¹²⁵, parágrafo 3º e 452-A¹²⁶, ambos da CLT.

Esta nova forma de contrato de trabalho, que foge à curva do tradicional, leva os trabalhadores intermitentes, pela própria natureza do trabalho, a não se conhecerem, não interagirem, ou seja, ao isolamento. Esta tendência é extremamente prejudicial para estes trabalhadores que acabam por não serem devidamente representados.

Como ressaltou Adamovich¹²⁷, “algumas categorias de trabalhadores não têm representação combativa, o que as colocaria à margem de quaisquer benefícios, dependendo de soluções casuísticas, promovendo a insegurança jurídica. Por isso seria necessário um “arquétipo ideal mínimo”.

Respondendo à pergunta formulada na música de Billy Bragg - quem vai defender os trabalhadores que não podem se organizar? - os Sindicatos irão defender os trabalhadores aqui chamados de tradicionais e os intermitentes. Sendo assim, têm o dever de horizontalizarem-se para incluir essa parcela de trabalhadores, que vem crescendo sistematicamente.

Neste sentido, Antunes¹²⁸ retrata que “o sindicalismo vertical, que é herança do fordismo, está cada vez mais se dissolvendo, tendo em vista que é vinculado aos trabalhadores “tradicionais” e não consegue ter o alcance às novas formas de trabalho, como seria o sindicalismo horizontal que tem uma abrangência maior e é capaz de aglutinar uma esfera maior de trabalhadores”.

O artigo 611-A da CLT, outra novidade na legislação juslaboral vigente, trazida pela Reforma Trabalhista, exaltou a famosa “prevalência do negociado sobre o legislado”. Os

¹²⁵ Art. 443. 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.
§ 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 de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.
CLT. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 fev. 2023.

¹²⁶ Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.
CLT. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 fev. 2023.

¹²⁷ ADAMOVIK, E. H. V. *Direitos sociais para além dos muros da Constituição*. Curitiba: Editora Juruá, 2022. P. 114.

¹²⁸ ANTUNES, R. 1999. P. 61-62.

sindicatos, apesar da rasteira financeira dada pela Lei 13.467/2017 – a Reforma Trabalhista tem um poderoso instrumento nas mãos para salvaguardar os direitos sociais dos trabalhadores intermitentes, que foram legalmente precarizados.

Contudo, de acordo com Adamovich¹²⁹, registre-se que “somente se consegue falar em liberdade de negociação para quem tem liberdade de organização, com lideranças legítimas e normas que garantam a boa fé nas negociações”.

Pamplona e Fernandez¹³⁰ elencam algumas medidas que os sindicatos podem tomar nas negociações coletivas para suavizar o caráter precarizante do contrato intermitente de trabalho. São elas: “vedação à utilização do trabalho intermitente em dado setor, atividade ou função; definição de carga horária mínima anual; critérios objetivos para ordem de realização das chamadas, evitando-se distorções; padronização da forma de realização do convite e ampliação do seu prazo mínimo de antecedência; compensação financeira nos períodos de inatividade; proibição da utilização do trabalho intermitente para empresas que fizerem despedidas coletivas; vedação ao uso do trabalho intermitente às empresas que descumpram as normas de saúde e segurança do trabalho”.

2.3.6 O contrato intermitente e a aposentadoria

Com a Revolução Industrial vieram os problemas: acidentes do trabalho, mão de obra infantil, insegurança econômica devido aos baixos salários e dependência exclusiva deles. Desta forma, iniciaram as lutas por melhores condições de trabalho. Neste contexto, o Estado passou de uma postura de intervenção mínima para aquele que atende as demandas da sociedade, surgindo aí a previdência social.

Oto von Bismarck, chanceler alemão, criou o mais primitivo modelo de proteção. Tal modelo não era universal, limitava-se aos trabalhadores e se dava através de rigoroso financiamento de contribuições sociais dos interessados: empresas e empregados.¹³¹

¹²⁹ ADAMOVICH, E. H. R. V. 2002. P. 115

¹³⁰ PAMPLONA FILHO, R.; FERNANDEZ, L. *Trabalho Intermitente*. Curitiba: Editora Juruá, 2020.P. 185-186.

¹³¹ IBRAHIM, F. Z.; BRAGANÇA, K. H.; FOLMANN, M. *Curso de direito previdenciário*. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2021.

Com o fim da II Guerra Mundial, a Europa e a maioria dos seus cidadãos encontravam-se debilitados tanto no aspecto econômico quanto no aspecto do domínio social. Desta forma, e tendo em vista os riscos sociais aos quais os cidadãos estavam expostos, o apelo à adoção do princípio da proteção de todos ganhou força. Neste período o governo britânico encomendou um estudo inovador que atendesse aos riscos sociais.

Lord Beveridge construiu um modelo cujas características principais eram: um Estado mais interventor nos planos financeiro e de gestão; universalização de proteção tendo em vista a vinculação de todos; integração das prestações de previdência e assistência; uniformização dos montantes de prestações; igualdade de proteções básicas; regimes complementares.¹³²

A intervenção do Estado foi no sentido de estender a rede de serviços sociais, instituição de carga fiscal progressiva e intervenção na sustentação do emprego ou da renda dos desempregados.¹³³

O Welfarstate ou estado do bem estar social tinha como premissa que todos os cidadãos independentemente de sua renda devem ser protegidos. O universalismo da contribuição é a palavra-chave do estado do bem-estar social.¹³⁴

Ibrahim explica que “no Brasil a seguridade social seguiu a lógica internacional: origem privada e voluntária, formação dos primeiros planos mutualistas e a intervenção cada vez maior do Estado. No entanto, foi a Constituição Federal de 1988 que tratou pela primeira vez da seguridade social como o conjunto de assistência social, previdência e saúde, efetivando o estado de bem-estar social.”¹³⁵

O sistema brasileiro é um sistema misto, adota o modelo bismarckiano para a previdência social, pois é obrigatória para todos os empregados e empresas, e adota o modelo beveridgiano, na medida em que é universal a assistência social e a saúde, como estabelece o artigo 194 da Constituição Federal de 1988.¹³⁶

¹³² NEVES, I. *Direito da Segurança Social: princípios fundamentais numa análise prospectiva*. Coimbra: Coimbra Editora, 1996.

¹³³ BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. Estado de Bem-Estar [Verbetes]. In: BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. *Dicionário de Política*. Editora UnB. 11. Ed. v. 1, 198.

¹³⁴. Ibid.

¹³⁵ IBRAHIM, op. cit.P.54.

¹³⁶ Art. 194 CF/88: “A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social.” BRASIL, 1988.

No parágrafo único do mesmo diploma legal, tem-se os princípios da seguridade social: universalidade da cobertura e do atendimento; uniformidade e equivalência dos benefícios e serviços às populações urbanas e rurais; seletividade e distributividade na prestação dos benefícios e serviços; irredutibilidade do valor dos benefícios; equidade na forma de participação no custeio; diversidade da base de financiamento; caráter democrático e descentralizado da administração.

Importante reiterar que a seguridade social é um direito humano de segunda geração, nas palavras de Ibrahim, "devido à proteção individual que proporciona aos beneficiários, atendendo às condições mínimas de igualdade."¹³⁷ Igualdade que o trabalhador intermitente não tem, como a seguir se demonstra:

Para se aposentar, o trabalhador deve necessariamente alienar a sua força de trabalho, para receber remuneração. De acordo com Ibrahim, "o salário de contribuição é a expressão que quantifica a base de cálculo da contribuição previdenciária dos segurados da previdência social, é a tradução numérica do fato gerador e referência para o cálculo do benefício do segurado".¹³⁸

Cumpridos os requisitos de tempo de contribuição e idade, o trabalhador aposenta-se. Contudo, a aposentadoria torna-se um direito (quase) inatingível para àqueles que trabalham na modalidade do contrato intermitente de trabalho. Como a remuneração é *on demand*, a contribuição previdenciária segue a sorte do principal (é *on demand* também), logo nos períodos de inatividade, não há contribuição previdenciária (empregado e empregador), por absoluta falta de fato gerador. Tal situação afronta o inciso I, artigo 28 da Lei 8.212/91¹³⁹, que determina que o salário de contribuição deve ser calculado, também, sobre o tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa.

¹³⁷ IBRAHIM, 2021.P.78

¹³⁸ Ibid.P.315-316

¹³⁹ Art. 28 da Lei 8.212/91, inciso I: "I - para o empregado e trabalhador avulso: a remuneração auferida em uma ou mais empresas, assim entendida a totalidade dos rendimentos pagos, devidos ou creditados a qualquer título, durante o mês, destinados a retribuir o trabalho, qualquer que seja a sua forma, inclusive as gorjetas, os ganhos habituais sob a forma de utilidades e os adiantamentos decorrentes de reajuste salarial, quer pelos serviços efetivamente prestados, quer pelo tempo à disposição do empregador ou tomador de serviços nos termos da lei ou do contrato ou, ainda, de convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa". BRASIL. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm>. Acesso em: 15 dez. 2022.

Desta forma, verifica-se que no contrato de trabalho intermitente, tal como está (des)regulado no parágrafo 8º do artigo 452 A da CLT, o recolhimento da contribuição previdenciária deve ser efetuado pelo empregador na forma da lei com base nos valores pagos no período mensal. Tal dispositivo, inserido pela Reforma Trabalhista, não é compatível com o que estabelece o inciso I, do artigo 28 da Lei 8.212/91, deixando o empregado intermitente num verdadeiro limbo legislativo.

Importante salientar que esta modalidade de contratação favorece o afastamento do trabalhador do sistema de proteção social, podendo comprometer a utilização dos benefícios previdenciários como o seguro desemprego, o auxílio doença e o auxílio acidente.

Nos casos de acidente do trabalho, o contrato de trabalho intermitente prevê a obrigação do empregador em garantir o pagamento de salário durante os 15 (quinze) primeiros dias de afastamento, tendo em vista que o INSS só passa a amparar o empregado após esse período, o que colocaria o trabalhador em mais um limbo previdenciário.

Não parece razoável que o empregador seja isento da responsabilidade de efetuar o pagamento dos quinze primeiros dias em caso de acidente de trabalho. No entanto, tal lacuna legal deve ser sanada para que o trabalhador, a parte mais vulnerável da relação, não seja submetido à tamanha insegurança jurídica.

Ademais, como bem salienta Lemos¹⁴⁰, em longo prazo o contrato de trabalho intermitente terá enorme contribuição negativa no sistema de proteção social, ressaltando que:

“A alta rotatividade decorrente dessa forma de contratação é incompatível com a estabilidade necessária para o preenchimento das condições para a aposentadoria, o que parece apontar para a geração de uma geração de indivíduos, homens e mulheres trabalhadoras, sem perspectiva de aposentadoria, uma geração de pessoas sem fonte de renda na velhice: a precarização de hoje terá efeito no futuro da sociedade”.

Em função da crise da Previdência Social, a Reforma da Previdência ocorrida em 2019 acabou com a aposentadoria só por idade ou só por tempo de contribuição. A exigência passou a ser aposentadoria aglutinou estes dois critérios. Enquanto de outro lado, se precariza

¹⁴⁰ LEMOS, M. C. de A. M. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. 2018. Tese (doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/34531>>. Acesso em: 09 nov. 2022.P.147.

o contrato de trabalho, tornando impossível para o trabalhador adquirir as condições necessárias para o cumprimento dos requisitos de tempo de contribuição e idade¹⁴¹.

Outrossim, convém ressaltar mais uma vez a inconstitucionalidade deste contrato de trabalho ao permitir, em tese, que o trabalhador intermitente possa receber salário inferior ao mínimo legal, logo, sua contribuição para previdência deverá ser complementada por ele próprio. Sendo assim, questiona-se: como um trabalhador que recebe menos de um salário mínimo terá condições de garantir o seu mínimo existencial e complementar sua contribuição previdenciária?

Não é necessário muito esforço de pensamento para responder a este questionamento. É claro que a complementação da contribuição previdenciária será preterida em face da real necessidade do trabalhador se alimentar deixando-o à margem da seguridade social.

2.4 Considerações finais

O contrato de trabalho intermitente é relativamente novo no nosso ordenamento jurídico dividindo a opinião de juristas e operadores do direito. Delgado¹⁴² entende que “esta nova morfologia do trabalho como uma das mais disruptivas inovações da Reforma Trabalhista, pois afasta e restringe diversas proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho ao longo dos anos.”

O Ministro do STF Edson Fachin, relator da ADI 5826/DF (no momento pendente de julgamento) que questiona a inconstitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, proferiu voto em desfavor desta nova morfologia do trabalho justamente porque “não há garantias por parte do legislador para proteger as situações em que a interferência em seu direito à jornada de trabalho seja desproporcionalmente atingido, é preciso reconhecer que a legislação limitou-se a insuficientemente amparar o trabalhador”¹⁴³.

¹⁴¹ LEMOS, 2018. P.147.

¹⁴² DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2020.P.686.

¹⁴³ Voto ADI 5826/DF, Ministro Edson Fachin. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/fa/fachin-adi-5826-trabalho-intermitente.pdf>>. Acesso em: 09 jan. 2023.

Com visão diametralmente oposta, o Ministro do TST Ives Gandra considera que o contrato intermitente não gera precarização, muito pelo contrário, gera “segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho.”¹⁴⁴

Entendemos que o contrato de trabalho intermitente tal como está (des)regulado dá azo à críticas por favorecer a precarização dos direitos sociais. Discordamos da posição do Ministro Ives Gandra que sustenta a existência de segurança jurídica entre empregados e empregadores com regras claras. No caso a segurança em geral é somente do empregador, pois o trabalhador somente é chamado para laborar ao seu alvedrio, tendo somente a segurança da incerteza de quando irá trabalhar e quanto irá receber de contraprestação.

Em recente acórdão proferido pela 6ª Turma do TST, pela Ministra Katia Magalhães Arruda nos autos do processo AIRR 11000-23.2020.5.15.0076¹⁴⁵, foi decidido que a ausência

¹⁴⁴FILHO, Ives Gandra Martins. RR 10454-06.2018.5.03.009, 4ª Turma TST. DEJT 09/08/2019. “(...)8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de “bicos”, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho. 9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido” (RR-10454-06.2018.5.03.0097, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DEJT 09/08/2019).” Disponível em: <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#16114d2fc214a09f268d17d1c71c1c27>>. Acesso em: 08 jan. 2023.

¹⁴⁵ AIRR 11000-23.2020.5.15.0076: ““AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMADA. TRANSCENDÊNCIA. CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE. AUSÊNCIA DE CONVOCAÇÃO PARA O TRABALHO. EXISTÊNCIA DE VOLUME MÍNIMO DE CONVOCAÇÕES. BOA-FÉ OBJETIVA. DEVERES ANEXOS DO CONTRATO DE TRABALHO. VEDAÇÃO AO COMPORTAMENTO CONTRADITÓRIO. DEVER DE INFORMAÇÃO. INTERPRETAÇÃO DOS NEGÓCIOS JURÍDICOS CONFORME A RACIONALIDADE ECONÔMICA DAS PARTES E A BOA-FÉ. EXIGIBILIDADE DE INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS 1 - Há transcendência jurídica quando se constata em exame preliminar discussão a respeito de questão nova, ou em vias de construção jurisprudencial, na interpretação da legislação trabalhista. 2 - O art. 443, § 3º, da CLT define o contrato de trabalho intermitente como aquele em que “a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”. Observa-se que a característica essencialmente distintiva de tal modalidade especial de contrato de trabalho é a alternância de períodos de trabalho e de inatividade. 3 - É certo que não existe norma jurídica específica que oriente o empregador quanto ao que se poderia tratar como volume mínimo de convocações do empregado intermitente, de forma geral e abstrata. Ainda que exista tal liberalidade, em tese, a favor do empregador que celebra com trabalhador contrato de trabalho intermitente (art. 443, *caput*, CLT), é indispensável tomar-se em consideração que a celebração de todo contrato deve observar o princípio da boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil), que tem em seu núcleo a proibição do comportamento contraditório do sujeito de direito (*venire contra factum proprium*). Isso significa que o empregado e o empregador, ao celebrarem o contrato de trabalho intermitente, manifestam vontade de manter a relação de trabalho nessa modalidade especial, com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. Logo, como consequência de tal princípio e de seu corolário dever de evitar-se o comportamento contraditório ao longo da execução contratual, o empregador terá obrigações no sentido de manter meio ambiente de trabalho adequado para as ocasiões em que o empregado irá à empresa, e o empregado terá

obrigação de manter-se apto, física e tecnicamente, para o desempenho do trabalho. Afinal, no momento em que as partes avaliam as vantagens e as desvantagens econômicas da celebração do contrato (fases de pontuação e polibitação), elas avaliam suas próprias condições de se manterem aptas a cumprir sua prestação correspondente na relação obrigacional (o empregador quanto à organização da atividade econômica e dos fatores de produção, e o empregado quanto à sua aptidão para a entrega da força de trabalho do modo preferido pelo empregador). 4 - Embora a alternância de períodos não seja determinada no próprio contrato, ela deve guardar adequação ao disposto no art. 113, § 1º, do Código Civil, que impõe a interpretação dos negócios jurídicos conforme usos, costumes e práticas do mercado relativas ao tipo de negócio e conforme a racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração (empregado e empregador, no momento de celebrar o contrato, vivenciam um contexto em que a demanda pode ser mensal, trimestral, semestral, dentre outras periodicidades). 5 - O fato de o empregador nunca, em momento algum, convocar o empregado, sem apresentar-lhe satisfações ou previsões mínimas de possibilidade de convocação, torna o negócio jurídico viciado no plano da validade, em razão de erro substancial quanto ao seu objeto: a prestação de trabalho subordinado em períodos alternados (art. 139, I, Código Civil). Afinal, a característica distintiva do contrato de trabalho intermitente é alternância de períodos de trabalho e de inatividade, não a faculdade unilateral de o empregador convocar, ou não, o empregado contratado e qualificado para o labor. Conforme o art. 122 do Código Civil, são proibidas as condições puramente potestativas, isto é, aquelas que ficam a exclusivo arbítrio de uma das partes do negócio jurídico. Logo, se a previsibilidade de convocação do empregado fica totalmente a critério do empregador, sem existência de qualquer periodicidade mínima (como períodos de pico e estações do ano), o contrato de emprego intermitente é nulo, por conter condição suspensiva puramente potestativa. Portanto, de acordo com a teoria trabalhista das nulidades, o empregado tem direito a receber todas as parcelas eventualmente pendentes de adimplemento, inclusive indenização por danos morais, se exigível, e o contrato deve encerrar-se com efeitos ex nunc. 6 - A definição da periodicidade mínima de convocações do empregado intermitente não pode resumir-se a equação matemática. Afinal, como o art. 443, § 3º, da CLT não distingue a aplicabilidade do contrato de trabalho intermitente em relação a diferentes ramos da atividade econômica, tal definição demanda exame de cada situação concreta, acompanhada dos postulados normativos da razoabilidade, da proporcionalidade e da boa-fé objetiva. O art. 113, § 1º, do Código Civil, como visto, impõe a interpretação dos negócios jurídicos conforme usos, costumes e práticas do mercado relativas ao tipo de negócio e conforme a racionalidade econômica das partes, consideradas as informações disponíveis no momento de sua celebração. Portanto, a definição concreta do volume mínimo de convocações exige consideração de três fatores (não exaustivos): 1) a demanda em face da atividade econômica do empregador que tenha justificado a contratação do empregado intermitente; 2) a natureza dos serviços para que o empregado foi contratado; 3) a frequência de convocação de outros trabalhadores intermitentes de iguais condições para o trabalho. Há outros fatores que podem influenciar tal definição, como, por exemplo, o labor extraordinário de outros empregados em extensão superior à legalmente permitida (art. 59 da CLT) e a supressão ou redução indevida de intervalos legais ou regulamentares (art. 71 da CLT e NR 17, Anexo II). 7 - A definição concreta do volume mínimo de convocações depende de exames casuísticos. De toda forma, é invariável a conclusão de que, se o empregado, apesar de contratado e capaz para o trabalho na modalidade intermitente, nunca é convocado para tanto, o empregador comete ato ilícito (art. 186 do Código Civil), por abusar do direito (art. 187 do Código Civil) de predeterminar os períodos de alternância entre prestação de serviços e inatividade, submetendo-os a seu exclusivo arbítrio. Cabe salientar, ainda, que o princípio da boa-fé objetiva, como dever anexo do contrato de trabalho, também contempla o dever de informação. Logo, eventuais alterações dos fatores relevantes à convocação do empregado (demanda da atividade econômica, necessidade dos serviços contratados e intenção de convocação do trabalhador contratado) devem ser-lhe revelados, com a clareza adequada. 8 - Todo trabalho, seja ele prestado na modalidade empregatícia ou não, comum ou intermitente, deve desenvolver-se em condições dignas e decentes. Por conseguinte, o adimplemento de deveres anexos do contrato de trabalho, como o de informação e o da proibição do comportamento contraditório (decorrentes da boa-fé objetiva), compõe o núcleo de deveres do empregador para com a pessoa contratada. Não é demais ressaltar que até mesmo no direito civil o descumprimento de deveres anexos da relação contratual acarreta o inadimplemento do negócio jurídico, mesmo que não exista culpa ou dolo especificamente associados às consequências lesivas. O Enunciado n. 24 da 1ª Jornada de Direito Civil orienta: " Em virtude do princípio da boa-fé, positivado no art. 422 do novo Código Civil, a violação dos deveres anexos constitui espécie de inadimplemento, independentemente de culpa." Portanto, a reclamada, ao empreender a conduta omissiva de jamais convocar empregado contratado sob a modalidade de trabalho intermitente, sem justificativa ou diálogo, abusou de seu direito (art. 187 do Código Civil) e cometeu ato ilícito (art. 186 do Código Civil) violador dos direitos da personalidade da reclamante, que deve ser indenizada por tal conduta, que ensejou danos morais (arts. 5º, X, Constituição Federal, 223-C, § 1º, CLT e 927 do Código Civil). 9 - Agravo de instrumento a que se nega provimento" (AIRR-11000-

de convocação para o trabalho intermitente gera dano moral. Tal decisão levou em consideração a própria natureza do contrato que prevê períodos de atividade e inatividade; proibição de condições puramente potestativas (artigo 122 do CC), deixando ao exclusivo arbítrio do empregador a convocação ao trabalho sem existência de periodicidade mínima e o princípio da boa-fé objetiva.

No entanto, deve ser ressaltado o aspecto positivo do contrato intermitente que é formalizar àqueles trabalhadores que fazem “bicos”. Tomemos por exemplo os trabalhadores que são contratados para fazer animação em casa de festas. No plano da realidade as casas de festas não têm eventos todos os dias levando à contratação precarizada. Neste caso o contrato de trabalho intermitente se mostra uma alternativa viável e mais vantajosa para os trabalhadores, pois lhes seriam garantidos os direitos, por exemplo ao décimo terceiro salário, FGTS, férias entre outros.

O contrato intermitente de trabalho é uma realidade mundial, razão pela qual acreditamos que precisa ser amadurecido para dar garantias de cumprimento dos direitos sociais. Para tanto, olhar a experiência de países que praticam esta morfologia do trabalho há mais tempo seria de grande utilidade.

Nesta linha, será apresentado no próximo capítulo o contrato intermitente de trabalho praticado em Portugal e sua relação com os direitos sociais expostos neste capítulo.

3 CAPÍTULO III

3.1 A reforma trabalhista em Portugal e o contrato intermitente de trabalho

O direito juslaboral do ordenamento jurídico brasileiro caracteriza-se por sua tendência *in fieri*, pelo reformismo social, intervencionismo, coletivismo, protecionismo, pluralismo das fontes, cambialidade e por ser cosmopolita. Dentre estas características, destacamos o pluralismo das fontes e o aspecto cosmopolita¹⁴⁶.

Quanto ao pluralismo das fontes, o artigo 8º da CLT¹⁴⁷ elenca as fontes subsidiárias do direito do trabalho brasileiro, dentre elas o direito comparado tendo em vista o cosmopolitismo. De acordo com Martinez, tal característica “tem por fundamento especial o anacronismo da CLT”, ou seja, como a legislação vigente não acompanha o dinamismo das relações sociais e trabalhistas, e tendo em vista o princípio do *non liquet*¹⁴⁸, deve o intérprete da lei “extrair soluções jurídicas legitimadas dos tratados e convenções internacionais de que o Brasil é signatário. Esse comportamento de interpretação interativa com outros sistemas jurídicos é a mais adequada solução diante da desatualização do texto consolidado.”¹⁴⁹

No entanto, inicialmente cabe aqui diferenciar direito estrangeiro e direito comparado conforme Tavares:

“o direito estrangeiro, que representa o conjunto de fontes de direito de um outro país, não se confunde com o comparado. O conhecimento do primeiro constitui, obviamente, pré-requisito para a prática do segundo, que se caracteriza pela

¹⁴⁶ MARTINEZ, L. *Curso de Direito do Trabalho*. 14 ed. Editora Saraiva. São Paulo. 2023

¹⁴⁷ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Consolidação das leis trabalhistas. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 12 jan. 2024.

¹⁴⁸ TAVARES, A. L. de L. Contribuição do direito comparado às fontes do direito brasileiro. *Prisma Jurídico*. São Paulo, v. 5, p. 59-77, 2006. Disponível em: <<https://periodicos.uninove.br/prisma/article/view/601/563>>. Acesso em: 12 jan. 2024.

¹⁴⁹ MARTINEZ, L. Op. Cit.

aplicação do método comparativo a dois ou mais ordenamentos jurídicos nacionais, pertencentes, ou não, ao mesmo sistema jurídico.”¹⁵⁰

A aplicação do direito comparado como fonte subsidiária do direito do trabalho brasileiro deve obedecer alguns preceitos. Martinez¹⁵¹ ensina que “a invocação do direito comparado exige identidade entre os sistemas lacunoso e o integrador”. Desta forma, é imprescindível que se justifique a motivação para a utilização do sistema integrador. Para tanto, Tavares leciona que “deve-se buscar “identificar semelhanças e diferenças quanto a pontos específicos (microcomparação) ou em relação a traços diferenciais, estruturais ou históricos, de dois ou mais sistemas jurídicos (macrocomparação)”¹⁵².

Desta forma, para este estudo o sistema integrador eleito foi Portugal. Tal escolha justifica-se pela proximidade cultural, linguística com o Brasil e em razão dos laços históricos que unem os dois países. Não é demais lembrar que em virtude da colonização do Brasil por Portugal, nossa legislação teve e continua tendo forte influência daquele país. Ademais, Portugal pertence ao mesmo sistema jurídico que o Brasil: o romano germânico.¹⁵³

Assim como no Brasil, Portugal sofreu um golpe militar em 1926 com o compromisso do exército em mediar um período transitório. Em 1928, Oscar de Carmona se elegeu presidente, iniciando o período da ditadura nacional. Ocorre que, em virtude das sucessivas crises de 1921, 1924 e 1929 a economia portuguesa foi fortemente afetada. Neste cenário, emergiram revoltas sociais e as estratégias econômicas para conter a crise eram confusas e não lograram êxito. Desta forma, com o apoio de parcela importante da sociedade, chegou-se à conclusão que a fórmula para a saída da crise seria um governo forte e autoritário.¹⁵⁴

Assim, Antonio Oliveira Salazar entrou em cena como chefe de Estado em 1932. O período salazarista foi até 1968, quando foi afastado em virtude de um acidente. Em 1933

¹⁵⁰ TAVARES, A. L. de L. Op. Cit.P.59-77

¹⁵¹ MARTINEZ, L. Op.cit.P.75

¹⁵² TAVARES, A. L. de L. Op.cit.P.59-77

¹⁵³ René David estruturou os sistemas jurídicos em três grandes classes: romano-germânico, common law e socialista, utilizou como critérios fontes históricas e estruturais. Os grandes sistemas do direito contemporâneo. Editora Meridiano. 2ª Edição. Lisboa. Disponível em: <file:///C:/Users/fus/Downloads/Os%20grandes%20sistemas%20do%20Direito%20Contempor%C3%A2neo%20-%20Ren%C3%A9%20David.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2024.

¹⁵⁴ CABREIRA, P. P. *Revolução dos Cravos e a democratização no Portugal contemporâneo (1973-1975)*. Disponível em: <<https://www.revista.ueg.br/index.php/revistahistoria/article/view/9071/6829>>. Acesso em: 22 fev. 2024.

passou a vigor a Constituição autoritária que nas palavras de Cabreira¹⁵⁵ “denominou-se Estado Novo, onde mantendo formações milicianas, partido único e a consolidação ideológica da Igreja Católica e do autoritarismo no Estado, tomava para si características repressivas e antidemocráticas”.

Durante o período de Salazar, Portugal estava na contramão da industrialização. De acordo com Cabreira estima-se que em 1950 cerca de 50% da população era envolvida com setores da agricultura, pesca e florestamento. Neste mesmo período houve uma forte emigração, principalmente do campo para a cidade e, também, para outros países como França e Alemanha tendo em vista os baixos salários praticados em Portugal.

Esse movimento do campo para a cidade representou para Cabreira¹⁵⁶ um “desenvolvimento” relativo não supriu as condições de vida básicas para estes trabalhadores urbanos, criando verdadeiras “cidades de lata” nas periferias industriais, baseadas em salários que visavam cumprir apenas a reprodução biológica de seus trabalhadores”.

Durante a década de 60 Portugal experimentou um crescimento rápido com alterações na estrutura produtiva. Tal crescimento ainda era pautado na economia colonial, pois continuava extraindo matéria prima das colônias com preços baixos e mão de obra barata, não modificando a realidade interna de defasagem das condições sociais e industrialização que lhe garantisse autonomia.

Assim como no Brasil, houve um descontentamento com o governo autoritário levando o povo e militares às ruas para manifestar por um único objetivo: o fim do fascismo. O dia 25 de abril de 1974 ficou conhecida como a Revolução dos Cravos, ou seja, tratou-se de um golpe militar, apoiado pelo povo – mulheres, operários, estudantes) que derrubou um regime autoritário de longos 48 (quarenta e oito) anos.

O Movimento das Forças Armadas (MFA), a designação adotada pelo grupo de militares da Revolução dos Cravos, assumiu a iniciativa de formar governo provisório (tal qual no Brasil), comprometeu-se igualmente em organizar eleições livres e competitivas para uma Assembleia Constituinte no prazo de um ano, o que de fato não ocorreu tendo em vista os conflitos sociais e político - foi um período de grande incerteza para os partidos políticos

¹⁵⁵CABREIRA, P. P. Ob. Cit. P. 3.

¹⁵⁶CABREIRA, P. P. Ob. Cit. P. 5.

interessados num acordo constituinte, mas as eleições para a Assembleia Constituinte ocorreram no dia 25 de abril de 1975.¹⁵⁷

A Assembleia Constituinte trabalhou por um ano na elaboração da Constituição que foi aprovada em abril de 1976, sendo a seção dos direitos sociais sido aprovada anteriormente, em outubro, por unanimidade. A Constituição portuguesa de 1976 tem um viés social muito forte, descrevendo minuciosamente cada direito social, prevendo a criação de instituições políticas de modo a garantir a sua efetiva implementação no futuro, tal qual ocorre no Brasil.

Este viés social forte se tornou baliza para a reforma trabalhista em Portugal ao implementar o contrato de trabalho intermitente, instituto que será estudado nas próximas linhas.

3.2 O Contrato intermitente no Código de Trabalho Português

O Estado moderno português teve como marcos a Revolução Liberal de 1820 e a Constituição de 1834. Em relação aos vizinhos Inglaterra e França, Portugal estava bastante atrasada, tomando a posição de produtor e exportador agropecuário e consumidor de produtos finais com alto valor agregado, escancarando a insuficiência do setor industrial¹⁵⁸.

No final do século XIX e início do século XX observou-se um tímido crescimento industrial em Portugal, resultado da absorção de cerca de metade da população ativa recenseada nas indústrias têxteis e de alimentos. Com o fim da primeira guerra mundial a ebulição da classe trabalhadora fez com que a burguesia permitisse um controle político como solução à crise que se instaurava. Neste contexto, após a Revolução Nacional foi instaurado o regime ditatorial chamado de “Ditadura Nacional” chefiado por António de Oliveira Salazar que publicou o Estatuto do Trabalho Nacional. Salazar pautava o crescimento econômico do

¹⁵⁷SILVA, F. C. da; VIEIRA, M. B. *Direitos sociais na Constituição Uma análise da constitucionalização dos direitos sociais em Portugal, 1975-76*. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/24284/4/ICS_FCSilva_MBVieira_Direitos_ARN.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

¹⁵⁸ ROSA, L. F. R. da. *Regulamentando precariedades: uma análise sócio-jurídica das modalidades de contrato de trabalho em Portugal*. 2021. Disponível em: <<https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/23856>>. Acesso em: 15 jan. 2024.. p.12-13.

seu governo em três pilares: intervencionismo, o corporativismo e o nacionalismo e criminalizou a greve.¹⁵⁹

Após a segunda guerra mundial, os países europeus preocuparam-se em criar o Estado do bem-estar social, permitindo a classe trabalhadora atravessar um período de tranquilidade. No entanto, Portugal estava na contramão dos vizinhos europeus: pouco investimento tecnológico, baixos salários, superexploração dos trabalhadores, inexistência de liberdade sindical e proibição de greve era o cenário que se apresentava¹⁶⁰.

Em 1974, a Revolução dos Cravos iniciou o processo de redemocratização de Portugal com firme propósito de reverter a grave crise causada pela ditadura de Salazar, foram implantados diversos direitos fundamentais, tais como: direito de greve, liberdade sindical, estabilidade no emprego com a proibição da dispensa sem justa causa, proteção à maternidade, direito a férias.¹⁶¹ Neste contexto Soeiro classificou seis períodos pós Revolução de 1974: “a instituição do direito do trabalho como constituinte da democracia”, “o início do reconhecimento legal da precariedade”, “a desregulação laboral no quadro da integração europeia e uma modernização conservadora”, “precarização de facto com reforço da proteção social”, “a consolidação de uma sociedade precária” e “mudança de paradigma: o regime da austeridade”¹⁶².

Interessa-nos a este estudo o quinto período na classificação de Soeiro: “a consolidação de uma sociedade precária”, que alcança dos anos 2002 a 2011. De fato, a primeira década dos anos 2000 foi uma época de transformações da legislação juslaboral portuguesa, pois foram implementadas duas reformas ao Código do Trabalho, uma em 2003 e a segunda em 2009, com a Lei 7/2009. Esta segunda reforma é o nosso ponto de interesse, pois nesta oportunidade foi inserido ao direito juslaboral luso o contrato de trabalho intermitente.

O contrato de trabalho intermitente no direito português, alterna períodos de trabalho efetivo e disponibilidade. Esse modelo não é novo em Portugal, desde 1999 existe o contrato

¹⁵⁹ ROSA, L. F. R. da. Op. Cit.P.12-19.

¹⁶⁰ ROSA, L. F. R. da. Op. Cit.P.12-19.

¹⁶¹ ROSA, L. F. R. da. Op. Cit.P.12-19.

¹⁶² SOEIRO, J. B. de A. de M. *A formação do precariado: transformações no trabalho e mobilizações de precários em Portugal*. Coimbra: [s.n.], 2015. Tese de doutoramento. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/10316/28406>>. Acesso em: 15 jan. 2024.P.109-116

por tempo indeterminado para cedência temporária e desde 2008, o regime jurídico especial sobre prestação subordinada de trabalho pelos artistas e outros trabalhadores de espetáculo.

A proposta de Lei número 216 relativa ao novo Código de Trabalho Português assim dispôs:

“Com as alterações propostas, fomenta-se a adaptabilidade das empresas e facilita-se a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar dos trabalhadores. Nessa medida, mantêm-se os limites da duração do tempo de trabalho — quer normal, quer suplementar — e aumentam-se os mecanismos de flexibilização por via negocial individual e colectiva”.

Carvalho destacou que a inclusão do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico português é a resposta aos anseios do empresariado sob a falácia do combate às práticas ilegais, precarização do trabalho e maior possibilidade de conciliação da vida profissional com a vida pessoal:

“A invocação destes objectivos poderia, numa aproximação mais escolástica (ou, porventura, apenas ingénua), auxiliar-nos na compreensão desta opção de política legislativa e fornecer-nos, desde logo, parâmetros para a avaliação do novo regime. Esta abordagem, contudo, implicaria desconhecer o quantum de «marketing legislativo» que crescentemente permeia as exposições de motivos e preâmbulos de diplomas, para além, anote-se, das próprias considerações expressas nos textos dos acordos obtidos entre os parceiros sociais. Com frequência encontramos aí uma langue de bois própria dos centros de produção normativa, quase uma novilíngua, no sentido orwelliano, que mais esconde do que revela as precisas intenções do protolegisador ou o exacto alcance dos compromissos estabelecidos pelos parceiros sociais”.¹⁶³

Assim, o contrato de trabalho intermitente foi positivado no ordenamento jurídico português nos artigos 157 a 160 do Código do Trabalho. De acordo com a legislação portuguesa esta morfologia do trabalho é um contrato por prazo indeterminado em que as partes acordam que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade e que somente empresas que exerçam atividades com descontinuidade ou intensidade variável podem se valer desta forma de contratação.¹⁶⁴ Para Carvalho “a

¹⁶³ CARVALHO, A. N. Considerações sobre o contrato intermitente. *Revista UCP*. v. 1, n. Especial, p. 327-376, Lisboa 2015. Disponível em: <<https://revistas.ucp.pt/index.php/direitoejustica/article/view/9925>>. Acesso em 17 jan. 2024.

¹⁶⁴ Artigo 157.º: Admissibilidade de trabalho intermitente: 1 - Em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade. 2- O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário. Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 17 jan. 2024.

admissibilidade de celebração de contrato de trabalho intermitente não é reportada ao tipo de funções a desempenhar, mas sim ao modo de ser da atividade da organização produtiva”.¹⁶⁵

Importante ressaltar que o n.º 2 do art. 157.º do CT dispõe sobre a impossibilidade de contratação a termo do intermitente. Tal posição adotada pela legislação é defendida por Brito¹⁶⁶ que entende ser a natureza de um contrato a termo provisória incompatível com o intermitente que é perene. Em sentido contrário Amado não vê contrariedade na sobreposição do contrato intermitente a termo¹⁶⁷. Concordamos com os argumentos de Schneider que a intenção do legislador foi de não sobrepor duas precariedades no mesmo contrato de trabalho.

O artigo 158¹⁶⁸ do Código de Trabalho estabelece a forma – que deve ser a escrita - e o que necessariamente deve constar no contrato intermitente: indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo. Caso o contrato não observe a forma escrita, determinada em lei, e não indique o número de horas trabalhadas, será considerado contrato comum por prazo indeterminado.

O número 1 do artigo 159 do CT informa duas subespécies de contrato de trabalho intermitente: uma em que os períodos de atividade e inatividade já são prefixados e a outra é o trabalho a chamada. Nos dois casos a prestação de trabalho não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos. Registre-se que no caso da subespécie “a chamada” o empregador tem o dever de obedecer ao período mínimo de 30 (trinta) dias de convocação se o empregado estiver exercendo outra atividade no em inatividade e 20 (vinte) dias, caso não esteja exercendo outra atividade

¹⁶⁵ CARVALHO, A. N. de. Ob. Cit. P.327-376.

¹⁶⁶ MARTINEZ, P. R.; et al. *Código do Trabalho Anotado*, 12 ed. p. 417-418. 2020. (anotação feita por P. Madeira de Brito).

¹⁶⁷ AMADO, J. L.; VICENTE, J. N. Contrato de Trabalho Intermitente, In MOREIRA, A. *XII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, p. 119-137, 2009.

¹⁶⁸ Artigo 158.º: Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente: 1 — O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter: a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes; b) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo. 2 — Quando não tenha sido observada a forma escrita, ou na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inatividade. 3 — O contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no n.º 2 do artigo anterior, caso o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho a tempo completo seja inferior a esse limite. Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 17 jan. 2024.

quando ocioso. Caso o empregador não observe os períodos mínimos de convocação, ter-se-á por legítima a recusa do empregado não podendo ser prejudicado.¹⁶⁹

O artigo 160¹⁷⁰ do CT estabelece no número 1 a obrigação do trabalhador intermitente em informar o exercício de outra atividade no período ocioso. Apesar de expressamente permitido (número 3 do já citado artigo), a doutrina lusa diverge sobre a questão da exclusividade. Seria possível a inserção de uma cláusula de exclusividade no contrato intermitente? Carvalho defende que sim, é possível a cláusula de exclusividade nesta nova morfologia de trabalho, justificando assim a sua posição:

“diversamente do que sucede nos contratos de trabalho comuns, estamos neste caso perante um tempo que é ainda remunerado pelo empregador, o que naturalmente poderia fundamentar restrições à liberdade do trabalhador. Ora, o n.º 3 do art. 160.º vem, justamente, deixar claro que não existem limites específicos à livre disponibilidade do tempo e que a compensação retributiva pode ser cumulada com remuneração de actividade por conta própria ou por conta de outrem. É esse o seu sentido útil. Desta sorte, da previsão expressa da admissibilidade de desempenho de outra actividade não pode sem mais retirar-se a proibição de cláusulas de exclusividade”.¹⁷¹

Em sentido oposto Catarina de Oliveira Carvalho entende que “não é possível a inserção de cláusula de exclusividade no contrato de trabalho intermitente, sob pena de tornar letra morta o número 4 do art. 160 CT. No entanto, ressalta que a liberdade do trabalhador não

¹⁶⁹ Artigo 159.º: Período de prestação de trabalho: 1 - As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele. 2 - A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos. 3 - A antecedência a que se refere o n.º 1 não pode ser inferior a 30 dias na situação do n.º 1 do artigo seguinte e a 20 dias nos restantes casos. 4 - Em caso de incumprimento do empregador do disposto nos números anteriores, o trabalhador não é obrigado a prestar trabalho nem pode ser prejudicado por esse motivo. 5 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto no n.º 3. Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 17 jan. 2024.

¹⁷⁰ Artigo 160.º: Direitos do trabalhador: 1 - Durante o período de inatividade, o trabalhador pode exercer outra atividade, devendo informar o empregador desse facto. 2 - Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base. 3 - Se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva calculada de acordo com o número anterior. 4 - 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. 5 - Durante o período de inatividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho. 6 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 2 ou 4. Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 17 jan. 2024.

¹⁷¹ CARVALHO, A. N. de. Ob. Cit.P.327-376.

é irrestrita nos períodos ociosos, pois por força do art. 128.º, n.º 1, al. f), do CT¹⁷² se mantém o dever de lealdade, sendo vedada a prática de concorrência.”¹⁷³ A autora salienta, ainda que, no trabalho à chamada a cláusula de exclusividade teria dificuldade para ser observada:

“em virtude da indeterminação dos períodos em que o trabalhador vai ser convocado a prestar a actividade a que se vinculou através da celebração do contrato de trabalho intermitente, correndo o risco de não pode cumprir um ou outro contrato com as consequências disciplinares e, eventualmente, ao nível de responsabilidade civil”¹⁷⁴.

Outro ponto de interesse do contrato intermitente é a retribuição que trata o número 2 do art. 160: “2 - Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição, em valor estabelecido em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base.”

A compensação retributiva de 20% nos períodos de inatividade ter como objetivo a compensação pelo período de disponibilidade do empregado ao empregador, o que efetivamente acontece no contrato intermitente à chamada. Na modalidade de períodos pré-fixados não existe disponibilidade, tendo em vista que já existe a previsão de atividade e inatividade. Tal verba é paga ao trabalhador nas duas subespécies de contrato intermitente¹⁷⁵.

A doutrina portuguesa diverge acerca da natureza jurídica da compensação retributiva majoritariamente entende que tal verba constitui elemento essencial do contrato de trabalho intermitente e que dependendo dos ciclos de execução ora assume a natureza de retribuição, ora a de compensação retributiva, por todos Carvalho¹⁷⁶ e Schneider que salienta “não ter o

¹⁷² Artigo 128.º: Deveres do trabalhador: 1 - Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve: (...) f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios; (...). Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em 17 jan. 2024.

¹⁷³ CARVALHO, C. O. *A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho*. Disponível em: <<https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=uy2UdAUodI%3D&portalid=30>>. Acesso em: 18 jan. 2024. P.14

¹⁷⁴ CARVALHO, C. de O. Ob. Cit.P.14.

¹⁷⁵ 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*. Disponível em: <<https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37332>>. Acesso em: 18 jan. 2023.. P.116.

¹⁷⁶ CARVALHO, A. N. de. Ob. Cit. “existência de uma contrapartida que consoante os ciclos de execução do contrato assume ora natureza de retribuição, ora a de compensação retributiva, constitui elemento essencial do contrato de trabalho intermitente.”. P.34.

condão de assegurar o pagamento do salário mínimo legal”.¹⁷⁷

Pela corrente minoritária, Gomes¹⁷⁸ que “considera se tratar de retribuição. Salienta que a lei dos trabalhadores em espetáculo tem previsão idêntica: “ainda que não pelo trabalho, mas pela disponibilidade do trabalhador”. Carvalho entende ser “relevante esta definição tendo em vista que não se trata de mero preciosismo, mas de implicações jurídicas que o Código do Trabalho atribui a essas qualificações”.¹⁷⁹

De nossa parte, acompanhamos a corrente majoritária que atribui a natureza jurídica de compensação retributiva, pois em verdade o trabalhador no contrato intermitente à chamada está em heterodisposição, tendo em vista que pode prestar serviços a outros empregadores. Concordamos, em parte, com Schneider¹⁸⁰ em relação ao valor a ser pago na compensação retributiva: (i) pelo fato do trabalhador estar em heterodisposição do empregador no contrato intermitente à chamado, entendemos que caso não estivesse prestando serviços para outro empregador, deveria ser assegurado o valor do salário mínimo e caso estivesse trabalhando restaria devido o valor de 20%; (ii) já no contrato intermitente com períodos prefixados concordamos com o percentual de 20%, pois o empregado não está à disposição e consegue organizar sua vida profissional e familiar. Registre-se que neste caso, entendemos que o pagamento da remuneração integral do mínimo mensal neste caso fere o princípio da isonomia com aqueles que efetivamente trabalham o mês inteiro para receber tal remuneração.

O número 4 do artigo 160 do Código do Trabalho português prevê o pagamento das férias e da gratificação natalina que deverão ser calculadas 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.

Como já mencionado o contrato intermitente de trabalho foi incorporado à legislação

¹⁷⁷ SCHNEIDER, N. Ob cit. “O legislador, ao tratar sobre a forma de remuneração do CTI, chama de retribuição apenas para a remuneração referente aos períodos de atividade. Já quando trata dos períodos de inatividade, preferiu usar a denominação compensação retributiva.”. P.63.

¹⁷⁸ GOMES, J. M. V. Da fábrica à fábrica de sonhos: primeiras reflexões sobre o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos. In GOMES, J. M. V. *Novos estudos do direito do trabalho*. Coimbra Editora, p. 197-231. 2010.

¹⁷⁹ CARVALHO, A. N. de. Ob. Cit. P.23.

¹⁸⁰ SCHNEIDER, N. Ob cit.

juslaboral portuguesa em 2009 e sofreu alterações significativas em 2019¹⁸¹, houve o aumento do período anual de inatividade de 6 (seis) meses para 7 (sete) meses e a redução do período mínimo de atividade de 6 (seis) para 5 (cinco) meses a tempo completo, acarretando evidente diminuição de rendimentos anuais para o trabalhador, uma vez que o *quantum* retributivo foi reduzido. Deve-se salientar que os valores das férias e gratificações natalinas estão sujeitos à redução por arrastamento.¹⁸²

Rebello¹⁸³ cita, ainda, outra alteração relevante: “a obrigatoriedade do empregado informar ao empregador o exercício de outra atividade no período de inatividade. Tal informação é relevante ao empregador, pois permite a redução da compensação retributiva calculada de acordo com o disposto no n.º 2 do art. 160.º do Ct”.¹⁸⁴

Outra alteração destacada por Rebello¹⁸⁵ foi quanto à antecedência para convocação do trabalhador. Antes da alteração de 2012 era o mínimo de 20 (vinte) dias, após passou a 30 (trinta) dias quando o trabalhador exerce outra atividade e 20 (vinte) dias no restante dos casos.

O contrato de trabalho intermitente em Portugal, assim como no Brasil, impacta os direitos sociais constantes na Constituição. No próximo tópico serão abordados os efeitos do contrato intermitente nos direitos sociais assegurados pela Constituição portuguesa.

3.3 O contrato intermitente e a garantia do salário mínimo

¹⁸¹ Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/93-2019-124417106>>. Acesso em: 26 jan. 2024.

¹⁸² REBELO, G. *O Contrato de trabalho a termo e o Contrato de trabalho intermitente* — alterações ao Código do trabalho. Disponível em: <https://portal.oa.pt/media/130337/gloria-rebello_roa-iii_iv-2019-10.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2024. P. 628-632

¹⁸³ REBELO, G. Ob.cit. P.628-632.

¹⁸⁴ Artigo 160.º - Direitos do trabalhador. 3 - Se o trabalhador exercer outra atividade durante o período de inatividade, o montante da correspondente retribuição é deduzido à compensação retributiva calculada de acordo com o número anterior. Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 24 jan. 2024.

¹⁸⁵ REBELO, G. Ob.cit. P.628-632.

A alínea “a” do número 2 do artigo 59 da Constituição de Portugal estabelece que todo trabalhador tem direito a: “a) À retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna”. Tal dispositivo deve ser interpretado em conjunto com a alínea “a” do número 2 do mesmo dispositivo legal:

a) O estabelecimento e a atualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento.

Verifica-se a clara intenção do legislador ao estabelecer o salário mínimo nacional e sua atualização que é a dignidade do trabalhador, neste caso garantindo uma existência digna com estabilidade financeira. Ocorre que nos períodos de inatividade, apesar de haver a garantia da compensação retributiva no valor de 20% da remuneração auferida, não é garantido o recebimento do mínimo nacional¹⁸⁶.

Esta situação nos casos do contrato de trabalho intermitente prefixado entendemos ser de certa forma menos gravosa se comparado com os trabalhadores intermitentes à chamado, pois neste último caso os trabalhadores não conseguem ter um planejamento de suas vidas profissional, estarão sempre na legítima expectativa da convocação, ficando complicado comprometer-se com outra prestação de serviços. Nesta situação, o trabalhador intermitente que receber menos que o mínimo nacional estará em situação de vulnerabilidade, nos parecendo inconstitucional.

No caso do contrato intermitente prefixado, o trabalhador consegue ter um planejamento, pois sabe exatamente quando será o seu período de inatividade, podendo ter a tranquilidade de prestar serviços a outrem sem estar em sobreaviso.

Nos casos em que se admite a exclusividade¹⁸⁷ do trabalhador intermitente, nos períodos de inatividade entendemos que a manutenção da compensação retributiva de 20% que fique aquém do mínimo nacional também nos parece inconstitucional, tendo em vista que estará impedido por força contratual de prestar serviços a outrem, proporcionando insegurança financeira e distanciamento do princípio da dignidade do trabalhador.

¹⁸⁶ SCHNEIDER, N.Ob cit.

¹⁸⁷CARVALHO, A. N. de. Ob. Cit.

3.4 O contrato intermitente e a duração da jornada de trabalho

A Constituição da República de Portugal considerou como direito social e fundamental do trabalhador, o repouso, o lazer e a limitação da jornada máxima.¹⁸⁸ O art. 197 do CT define o que é tempo de trabalho. Fernandes¹⁸⁹ entende que “tal dispositivo prevê dois critérios para o conceito de tempo efetivo de trabalho: (i) desempenho ou exercício da prestação e (ii) o critério da disponibilidade para o trabalho”.

Quanto ao primeiro critério, desempenho do exercício da prestação, Fernandes explica que se refere “ao período durante o qual o trabalhador executa efectivamente a sua actividade no local e no período definido contratualmente ou fixado pela entidade empregadora (assim, no período normal, em regime de flexibilidade ou o trabalho suplementar)”¹⁹⁰.

Para Fernandes, o segundo critério “engloba os períodos em que, embora em situação de inactividade, o trabalhador permanece sob a autoridade da entidade patronal e, portanto, adstrito ao cumprimento da respectiva prestação laboral.”¹⁹¹ Ambos os critérios tem o mesmo grau de valoração normativa, razão pela qual concorrem em pé de igualdade para a qualificação do tempo de trabalho.

Importante ressaltar que no direito juslaboral português a regra é a jornada diária de oito horas e quarenta horas semanais, conforme determina o número 1 do artigo 203 do CT¹⁹², com pelo menos, uma hora de intervalo para repouso e alimentação.¹⁹³

¹⁸⁸ Artigo 59º: Direitos dos trabalhadores: 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: (...) d) Ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas; (...). Constituição da República de Portugal. Disponível em: <<https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em: 26 jan. 2024.

¹⁸⁹FERNANDES, F. L. O trabalho e o tempo: comentário ao código do trabalho. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>>. Acesso em: 26 jan. 2024.P.84

¹⁹⁰FERNANDES, F. L. Ob. Cit.P.84

¹⁹¹ FERNANDES, F. L. Ob. Cit.P.84.

¹⁹² Artigo 203.º: Limites máximos do período normal de trabalho: 1 - O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana. Código do trabalho. Disponível em: <https://portal.oa.pt/media/130337/gloria-rebello_roa-iii_iv-2019-10.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2024.

¹⁹³ Artigo 213.º: Intervalo de descanso: 1 - O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que o trabalhador não preste

O contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico português comporta, como vimos, duas subespécies: prefixado e à chamada, sendo que em ambas a prestação de trabalho não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos. No contrato intermitente prefixado, o trabalhador já possui uma previsibilidade sobre sua jornada de trabalho, podendo, de certa forma, se organizar para compatibilizar o seu período ocioso com outra atividade, ou seja, há o direito à autodisponibilidade.

O problema é a modalidade “a chamada”, pois inexistente previsibilidade, estando o trabalhador em constante sistema de sobreaviso, sem perspectiva de planejamento de sua vida particular e profissional. Neste sentido, o Tribunal Constitucional português decidiu no acórdão n.º 368/97, de 14-5 que a permanente disponibilidade do trabalhador aguardando ser convocado implica em privação dos períodos de autodeterminação e descanso.¹⁹⁴

Redinha¹⁹⁵ considera que o contrato intermitente “é um modelo contratual muito complexo pela articulação do tempo de trabalho e de inactividade, pela indeterminação da imperatividade do seu regime e pela intervenção difusa permitida à contratação colectiva”.

3.5 O contrato intermitente e o direito ao gozo de férias

O direito às férias no direito juslaboral português está regulado nos artigos 237 a 247 do Código do Trabalho. Trata-se de um direito irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, econômica ou outra de qualquer natureza, ressalvada a condição do número 5 do artigo 238 do CT.¹⁹⁶ O

mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo caso aquele período seja superior a 10 horas. Código do trabalho. Disponível em: <https://portal.oa.pt/media/130337/gloria-rebelo_roa-iii_iv-2019-10.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2024.

¹⁹⁴ ACÓRDÃO N.º 368/97. Proc. n.º 21/95. 1.ª Secção. Rel.: Cons^a Maria Fernanda Palma. Acordam *na* 1.ª Secção do Tribunal Constitucional.

¹⁹⁵ REDINHA, M. R. G. *Relações Atípicas de Emprego*. Editora Universidade do Porto. 2009. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/121077/2/341970.pdf>>. Acesso em: 26 jan. 2024.P. 132.

¹⁹⁶ Artigo 238.º: Duração do período de férias: (...) 5 - O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.(...) Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 25 jan. 2024.

fundamento para esta irrenunciabilidade está positivado no número 4 do art. 237¹⁹⁷ do CT: “(...) proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.” A duração mínima do período de férias são 22 (vinte e dois) dias úteis.

Diferentemente do Brasil, Portugal adota para fins de contagem do período aquisitivo o ano civil, ou seja, de acordo com o número 1 do art. 237¹⁹⁸ do CT, todo trabalhador tem direito a cada ano civil a um período de férias com vencimento em 1º de janeiro, devendo ser gozadas até 30 (trinta) de abril do ano civil seguinte¹⁹⁹.

Estabelece o número 1 do art. 239 do CT que no ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por mês trabalhado, limitados a 20 (vinte) dias que poderão ser gozados após seis meses completos de vigência do contrato de trabalho²⁰⁰, sendo admitido o gozo até 30 (trinta) de junho do ano subsequente, consoante exceção do número 2²⁰¹ do mesmo diploma legal.

Ao incorporar o contrato intermitente no ordenamento jurídico português, o legislador pontuou o direito ao recebimento pecuniário das férias nesta morfologia de trabalho, contudo, concordamos com Cruz²⁰² que a legislação é silente em relação ao gozo desta rubrica.

¹⁹⁷ Artigo 237.º: Direito a férias: (...) 4 - O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural. Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em> 25 jan. 2024.

¹⁹⁸ Artigo 237.º: Direito a férias: 1 - O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de Janeiro. (...) Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 25 jan. 2024.

¹⁹⁹ Artigo 240.º: Ano do gozo das férias: (...) 2 - As férias podem ser gozadas até 30 de Abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro. (...) Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 25 jan. 2024.

²⁰⁰ Artigo 239.º: Casos especiais de duração do período de férias: 1 - No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato. (...) Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 25 jan. 2024.

²⁰¹ Artigo 239.º: Casos especiais de duração do período de férias: (...) 2 - No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de Junho do ano subsequente. (...) Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 25 jan. 2024.

²⁰² Cruz, J. S. da. Ob. Cit.

Ramalho²⁰³ entende ser aplicável a regra geral insculpida no número 2 do art. 237 do CT²⁰⁴, guardadas as devidas adaptações.

Em relação ao direito de fruição das férias, nas situações de pluriemprego, o trabalhador intermitente estaria renunciando a esta rubrica, contrariando expressamente o que dispõe o número 3 do art. 237 CT²⁰⁵, sendo, inclusive, mais uma exceção à regra do número 1 do art. 247 do CT.²⁰⁶ Impõe-se, ainda, questionar a inconstitucionalidade da omissão legislativa, tendo em vista que a Constituição portuguesa garante como direito fundamental o direito às férias, conforme se verifica na letra “d” do número 1 do artigo 59.²⁰⁷

Uma última questão sobre o tema fruição das férias seria: qual o período de concessão? Trata-se de mais uma zona *gris* da legislação juslaboral portuguesa. Para Schneider²⁰⁸ “seja no contrato alternado, seja no contrato à chamada, são aqueles em que a empresa tem necessidade da presença efetiva do trabalhador, pelo que não faria sentido conceder as férias dentro destes períodos.”

Por fim, em relação ao pagamento das férias, o número 4 do art. 160 CT²⁰⁹ prevê que a remuneração desta rubrica será calculada com base na média dos valores de retribuições e

²⁰³ RAMALHO, M. do R. de P. *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais. Ed. Almedina. 2012.

²⁰⁴ Artigo 237.º: Direito a férias: (...) 2 - O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço. (...) Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 25 jan. 2024.

²⁰⁵ Artigo 237.º: Direito a férias: (...) 3 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no n.º 5 do artigo seguinte. (...) Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 25 jan. 2024.

²⁰⁶ Artigo 247.º: Exercício de outra actividade durante as férias: 1 - O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o empregador o autorize.(...) Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 25 jan. 2024.

²⁰⁷ Artigo 59.º: Direitos dos trabalhadores: 1. Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: (...)d) Ao repouso e aos lazes, a um limite máximo da jornada de trabalho, ao descanso semanal e a férias periódicas pagas;(…). Constituição República Portuguesa. Disponível em: <<https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em: 26 jan. 2024.

²⁰⁸ SCHNEIDER, N. Ob. cit.P.85.

²⁰⁹ Artigo 160.º: Direitos do trabalhador: (...) 4 - 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. Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 25 jan. 2024.

compensações retributivas auferidas nos últimos 12 (doze) meses, ou no período de contrato, se esta for inferior.

Schneider²¹⁰ ressalta a alínea “b” do número 6 do art. 8º da Lei 4/2008²¹¹ que estabelece que subsídios de férias serão calculados com base no valor previsto para a retribuição correspondente ao último período de trabalho efetivo, ou seja, recebe as férias como se fosse período de atividade. Tal dispositivo legal está em harmonia com o que dispõe o número 1 do art. 264 CT.²¹²

3.6 O contrato intermitente e a licença gestante

A Constituição da República de Portugal considera um direito fundamental a proteção à vida e à maternidade. Desta forma, destacou na letra “c” do número 2 do artigo 59²¹³, constante no título III, direitos e deveres económicos, sociais e culturais, a especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto. Tal direito social também está garantido no Código do Trabalho português no artigo 41²¹⁴.

²¹⁰ SCHNEIDER, N. Ob. cit.

²¹¹ Artigo 8.º: Exercício intermitente da prestação de trabalho: (...) 6 - Durante os períodos de inatividade, o trabalhador tem direito: (...) b) Aos complementos retributivos, designadamente subsídios de férias e de Natal, calculados com base no valor previsto para a retribuição correspondente ao último período de trabalho efetivo. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/4-2008-248247>>. Acesso em: 25 jan. 2024.

²¹² Artigo 264.º: Retribuição do período de férias e subsídio: 1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo. Código do Trabalho. Disponível em: <<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>>. Acesso em: 25 jan. 2024.

²¹³ Artigo 59.º Direitos dos trabalhadores: 2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente: (...) c) A especial proteção do trabalho das mulheres durante a gravidez e após o parto, bem como do trabalho dos menores, dos diminuídos e dos que desempenhem atividades particularmente violentas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas; (...) Constituição República Portuguesa. Disponível em: <<https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em: 26 jan. 2024.

²¹⁴ Artigo 41: Períodos de licença parental exclusiva da mãe: 1 - A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto. 2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto. 3 - A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível. 4 - Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto nos n.os 1 ou 2. Código do Trabalho. Lei 110/2009. Disponível em: <<https://www.seg->

Apesar do contrato de trabalho intermitente no direito juslaboral português ser regido exclusivamente pelos interesses do empregador²¹⁵, o legislador ressaltou que durante os períodos de inatividade o intermitente mantém os mesmos direitos como se em atividade estivesse.²¹⁶

Em que pese todas essas garantias, a reforma trabalhista portuguesa que introduziu o contrato intermitente de trabalho no ordenamento jurídico em 2009, é silente quanto à questão da proteção à maternidade, tratando-se de mais uma lacuna importante deste instituto, o que nos força a pensar em uma construção jurídica para que o direito à vida não fique à míngua de regulação.

Carvalho²¹⁷ entende que “nestes casos deve ser utilizada a interpretação conforme²¹⁸, obrigando “o intérprete a recorrer ao art. 9.º CT 2009 no sentido de aplicar aos contratos com regime especial as regras gerais do CT não incompatíveis com a respectiva especificidade.” Desta forma, concluímos que as regras gerais de proteção à maternidade contidas no Código do Trabalho, deverão ser aplicadas ao contrato intermitente.

3.7 O contrato intermitente e as convenções e acordos coletivos de trabalho

Assim como no Brasil, o direito coletivo em Portugal é a área mais original do juslaboralismo²¹⁹. Silva²²⁰ salienta que “uma das mais importantes manifestações do direito

social.pt/documents/10152/15009350/C%C3%B3digo_Contributivo/1e56fad5-0e2a-42c2-b94c-194c4aa64f74>. Acesso em: 24 jan. 2024.

²¹⁵ SCHNEIDER, N. Ob. cit., destaca em sua dissertação que: “O CTI, por sua vez, é regido exclusivamente pelas necessidades da empresa. O ritmo da prestação é regido tão somente no interesse do empregador.”

²¹⁶ Artigo 160.º: Direitos do trabalhador: (...) 5 - Durante o período de inactividade, mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho(...) Código do Trabalho. Lei 110/2009. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15009350/C%C3%B3digo_Contributivo/1e56fad5-0e2a-42c2-b94c-194c4aa64f74>. Acesso em: 24 jan. 2024.

²¹⁷ CARVALHO, C. O. *A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho*. Disponível em: <<https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=uy2UdAUodI%3D&portalid=30>>. Acesso em: 18 jan. 2024. P.36.

²¹⁸ CARVALHO, C. de O. Ob. Cit. Salienta que “o limite ao principio da interpretação conforme seria, então, a inadmissibilidade de uma interpretação contra legem do direito nacional 20, no caso de as disposições do direito positivo interno consagrarem de forma expressa e inequívoca um regime contrário à directiva comunitária”.P.24.

²¹⁹ SILVA, L. G. da. *Da escolha do trabalhador da convenção colectiva aplicável*. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/4/2018_04_1969_2034.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2024.P.3.

coletivo do trabalho são as convenções coletivas, decorrente da autonomia coletiva”. Trata-se de uma de uma visão pluralista da produção das normas jurídicas, onde o Estado não detém o monopólio.

Silva²²¹ ensina que: “a autonomia colectiva, mais exactamente o direito de contratação colectiva, corolário natural da liberdade sindical, encontra, como decorre do exposto, arrimo na Constituição Portuguesa (artigo 56.º, n.ºs 3 e 4)”²²². Importante fazer uma ressalva sobre a expressão “sindical” no vocabulário jurídico português. Gomes esclarece que na legislação portuguesa os sindicatos são próprios das associações constituídas por trabalhadores, não designando como tal as associações de empregadores.²²³

É exatamente nas contratações coletivas que as associações de empregados e empregadores negociam as convenções coletivas, objetivando estabelecer regras específicas aos trabalhadores de determinada empresa ou setor de atividade.

As convenções coletivas no ordenamento jurídico português sem prejuízo da outorga direta pelo empregador, passa por três fases: negociação, celebração por escrito e depósito no Ministério que tutela a área do trabalho, sendo por fim publicada no Boletim do Trabalho e Emprego.²²⁴

²²⁰ SILVA, L. G. da. Ob. Cit. P.3.

²²¹ SILVA, L. G. da. Ob. Cit.P.4

²²² Artigo 56.º: Direitos das associações sindicais e contratação coletiva: (...) 3. Compete às associações sindicais exercer o direito de contratação coletiva, o qual é garantido nos termos da lei. 4. A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções coletivas de trabalho, bem como à eficácia das respetivas normas. Constituição República Portugal. Disponível em: <<https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em: 26 jan. 2024. P.4.

²²³ GOMES, J. M. V. Da Liberdade Sindical Negativa (E da Importância de se Chamar Sindicato). Disponível em: <https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2020/04/RIDT-22_01_vf_final.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2024. O autor ressalta que: “Relativamente aos empregadores é controverso se a sua liberdade de associação é aqui distinta da liberdade de associação geral e se se pode afirmar que as associações de empregadores prosseguem um interesse coletivo comparável ou similar ao interesse coletivo prosseguido pelos sindicatos de trabalhadores, o que, evidentemente depende do modo com este interesse coletivo é concebido. Embora reconheçamos que o Código do Trabalho (mas não necessariamente a Constituição) trata de modo quase simétrico sindicatos e associações de empregadores e uma certa simetria se encontra também no artigo 28 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e na própria Convenção n.º 87 da OIT, quanto aos direitos de trabalhadores e empregadores constituírem organizações em defesa dos seus interesses, não podemos deixar de realçar uma diferença fundamental, ao menos no que toca à negociação coletiva: é que os trabalhadores só podem exercer o seu direito de negociação coletiva através dos sindicatos, enquanto os empregadores na grande maioria dos ordenamentos não necessitam de se organizarem para exercer tal direito, podendo, mesmo quando filiados em associações de empregadores, celebrar “isoladamente” convenções coletivas (entre nós, acordos de empresa).”P.900.

²²⁴ SILVA, L. G. da. Ob. Cit.P.4.

Carvalho²²⁵ leciona que “em relação ao contrato intermitente o ordenamento jurídico português tem muitas lacunas, constituindo verdadeiro envio do legislador à contratação coletiva que, em suas palavras, “assume carácter constitutivo, necessário para completar e tornar eficaz a aplicação da disciplina legal” e conclui que “a intervenção da autonomia colectiva segue, quanto ao trabalho intermitente, os quadros gerais”. O Código do Trabalho somente cuidou de estabelecer o patamar mínimo para cálculo da compensação retributiva.

Em sentido contrário, Amado e Vicente²²⁶ que “admitem o afastamento das normas heterônomas e defendem a aplicação das convenções coletivas de trabalho referentes aos temas: admissibilidade, à duração mínima dos ciclos de atividade, à antecedência da solicitação de trabalho, para ampliar ou restringir”. Concordamos com Carvalho²²⁷ que entende serem tais temas estruturais do contrato intermitente de trabalho, devendo ter alguma regulação mínima.

Outro ponto de interesse é a análise da convenção coletiva de trabalho pela ótica subjetiva. Silva²²⁸ leciona que “o ordenamento jurídico português prevê que a convenção coletiva tem eficácia somente *inter partes*”²²⁹. Desta forma, pela ótica subjetiva, a convenção é determinada, em regra, pela filiação do empregador e do trabalhador nas associações outorgantes, ou seja, princípio da dupla filiação²³⁰.

Contudo, o princípio da dupla filiação comporta a exceção prevista no número 1 do art. 497²³¹ CT:

²²⁵ CARVALHO, A. N. de. Ob. Cit.P.374.

²²⁶ AMADO, J. L.; VICENTE, J. N. Contrato de Trabalho Intermitente, In MOREIRA, A. *XII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, p. 119-137, 2009.

²²⁷ CARVALHO, A. N. de. Ob. Cit.P.374-375.

²²⁸ SILVA, L. G. da. Ob. Cit.P.12.

²²⁹ Artigo 496.º: Princípio da filiação: 1 - A convenção colectiva obriga o empregador que a subscreve ou filiado em associação de empregadores celebrante, bem como os trabalhadores ao seu serviço que sejam membros de associação sindical celebrante. 2 - A convenção celebrada por união, federação ou confederação obriga os empregadores e os trabalhadores filiados, respectivamente, em associações de empregadores ou sindicatos representados por aquela organização quando celebre em nome próprio, nos termos dos respectivos estatutos, ou em conformidade com os mandatos a que se refere o n.º 2 do artigo 491.º. Código do Trabalho. Lei 110/2009. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15009350/C%C3%B3digo_Contributivo/1e56fad5-0e2a-42c2-b94c-194c4aa64f74>. Acesso em: 24 jan. 2024.

²³⁰ SILVA, L. G. da. Ob. Cit.P.12-13.

²³¹ Art. 497 Código Trabalho. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15009350/C%C3%B3digo_Contributivo/1e56fad5-0e2a-42c2-b94c-194c4aa64f74>. Acesso em: 24 jan. 2024.

1 - Caso sejam aplicáveis, no âmbito de uma empresa, uma ou mais convenções coletivas ou decisões arbitrais, o trabalhador que não seja filiado em qualquer associação sindical pode escolher qual daqueles instrumentos lhe passa a ser aplicável, desde que o mesmo se integre no âmbito do setor de atividade, profissional e geográfico do instrumento escolhido.

Desta forma, caso existam mais uma convenção coletiva aplicada a uma empresa, o trabalhador não filiado pode escolher qual melhor instrumento lhe é aplicável, observados os critérios de setor da atividade, profissional e geográfico. Acreditamos que a regra insculpida no número 1 do art. 497 do CT dá ao trabalhador intermitente uma chance a mais de salvaguardar seus direitos sociais.

3.8 O Contrato intermitente e a aposentadoria

A legislação portuguesa que regula a seguridade social é o Código dos Regimes Contributivos do Sistema de Segurança Social (Lei 110/2009). Tal diploma legal prevê no a número 1 do artigo 24²³², 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 Código do Trabalho.

O Código dos Regimes Contributivos de Segurança Social dispensa uma seção especial aos trabalhadores intermitentes, regulando nos artigos 92²³³, 93²³⁴ e 94²³⁵ o âmbito

²³² Artigo 24.º: Trabalhadores abrangidos: 1 - São abrangidos pelo regime geral, com caráter de obrigatoriedade, os trabalhadores que exercem atividade profissional remunerada ao abrigo de contrato de trabalho nos termos do disposto no Código do Trabalho. Lei 110/2009. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15009350/C%C3%B3digo_Contributivo/1e56fad5-0e2a-42c2-b94c-194c4aa64f74>. Acesso em: 24 jan. 2024.

²³³ Artigo 92.º: Âmbito pessoal: São abrangidos pelo regime geral, com as especificidades previstas na presente subsecção, os trabalhadores com contrato de trabalho intermitente ou em exercício intermitente da prestação de trabalho, nos termos do disposto na legislação laboral aplicável. Lei 110/2009. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15009350/C%C3%B3digo_Contributivo/1e56fad5-0e2a-42c2-b94c-194c4aa64f74>. Acesso em: 24 jan. 2024.

²³⁴ Artigo 93.º: Base de incidência contributiva: Sem prejuízo do disposto no artigo 46.º, a base de incidência contributiva corresponde à remuneração base auferida pelo trabalhador no período de atividade e à compensação retributiva nos períodos de inatividade. Lei 110/2009. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15009350/C%C3%B3digo_Contributivo/1e56fad5-0e2a-42c2-b94c-194c4aa64f74>. Acesso em: 24 jan. 2024.

²³⁵ Artigo 94.º: Registo de remuneração por equivalência: 1 - Durante o período de inatividade a diferença entre a compensação retributiva paga ao trabalhador e a sua remuneração é registada por equivalência à entrada de

pessoal, base de incidência contributiva e registo de remuneração por equivalência, respectivamente.

O legislador português preocupou-se com a segurança do intermitente à época da sua aposentadoria, desta forma estabeleceu que a incidência contributiva para o benefício será a remuneração base auferida pelo trabalhador no período de atividade e à compensação retributiva nos períodos de inatividade. 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.²³⁶

Cruz salienta que “o legislador previu que o cálculo das contribuições em caso de pluriemprego “somente será registrada por equivalência a diferença entre a remuneração desta atividade e a correspondente ao período de atividade no contrato de trabalho intermitente”.²³⁷

Concordamos com Cruz²³⁸ que o legislador foi feliz ao garantir ao trabalhador intermitente tanto o pleno acesso ao seu direito de garantia social quanto ao resguardo da sua capacidade contributiva para efeito de reforma laboral.

3.9 Considerações finais

Para Redinha²³⁹ a organização laboral passou por um tipo de metamorfose: “onde antes encontrávamos unidade, hoje temos pluralidade; onde antes havia distinção, hoje deparamos com fluidez; onde antes estava a permanência, hoje está a transitoriedade; onde antes se descobria continuidade, hoje vive-se intermitência”.

As relações laborais não podem ser entraves à competitividade que hoje é globalizada, precisa ser plástica. No entanto, perder a mão desta plasticidade significa, como ensina

contribuições. 2 - Sempre que durante o período de inatividade o trabalhador exerça outra atividade profissional, só é registada por equivalência a diferença entre a remuneração desta atividade e a correspondente ao período de atividade no contrato de trabalho intermitente. Lei 110/2009. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15009350/C%C3%B3digo_Contributivo/1e56fad5-0e2a-42c2-b94c-194c4aa64f74>. Acesso em: 24 jan. 2024.

²³⁶ CRUZ, J. S. *O Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Intermitente em Portugal e no Brasil*. Disponível em: <<https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/5688>>. Acesso em: 24 jan. 2024. P.32.

²³⁷ CRUZ, J. S. da. Ob. Cit..P.32.

²³⁸ CRUZ, J. S. da. Ob. Cit.P.32.

²³⁹ REDINHA, M. R. G. Ob. Cit.P.29.

Redinha²⁴⁰, a coisificação económica da relação laboral, transformando-a em “produtos laborais à escolha do seu consumidor final — o empregador”. Importante ressaltar que esta coisificação do trabalhador encontra limite na autodeterminação pessoal e profissional do indivíduo que precisam ser resguardados.

Redinha²⁴¹ ensina que “neste contexto de necessidade de flexibilização e salvaguarda dos direitos sociais, surgiu o conceito de flexissegurança que visa desenvolver a flexibilidade do mercado de emprego, da relação laboral e, de um modo geral, da organização do trabalho, garantindo estabilidade no emprego e na segurança social.”

Desta forma, diante das transformações ditadas pelo capital as relações de trabalho precisaram ser “reinventadas”, surgindo novas morfologias de trabalho, entre elas o contrato intermitente.

O contrato intermitente no ordenamento jurídico português possui duas subespécies: prefixado e a chamada, sendo esta última uma forma amenizada do *zero hour contract*, tendo em vista que o trabalhador no período ocioso não fica à míngua de receber uma remuneração e que já sabe de antemão que terá durante o ano civil um período mínimo de cinco meses de atividade.

Depreende-se da leitura dos capítulos 2 (dois) e 3 (três) que o contrato intermitente de trabalho em Portugal e no Brasil pontos convergentes e divergentes. No próximo capítulo, apresentaremos a comparação desta nova morfologia do trabalho.

²⁴⁰ REDINHA, M. R. G. Ob. Cit. P.57.

²⁴¹ REDINHA, M. R. G. Ob. Cit.P.45-46.

4 CAPÍTULO IV

4.1 Análise comparativa entre os contratos de trabalho intermitentes no Brasil e Portugal

Após a análise do contrato intermitente no Brasil (capítulo II) e em Portugal (capítulo III), neste tópico o objetivo é demonstrar os pontos convergentes e divergentes dessa nova morfologia do trabalho nos dois ordenamentos jurídicos.

4.1.1 Pontos Divergentes

Inicialmente, como pontuou Schneider²⁴² “é necessário ter em mente que a realidade juslaboral portuguesa é extremamente rígida, por força constitucional²⁴³, quanto à dispensa imotivada”. Já o Brasil consagrou o direito potestativo do empregador, limitando-o em alguns casos (acidente trabalho; dirigente sindical, entre outros).

Uma distinção relevante é a limitação do cabimento do contrato intermitente em Portugal, uma vez que somente é permitida tal forma de contratação as empresas que exerçam atividade com descontinuidade ou intensidade variável. Já no Brasil, não há restrição à liberdade de contratar, sendo permitido trabalho intermitente em qualquer setor/atividade econômica.

Palma Ramalho²⁴⁴ entende que “atividade descontinuada para efeitos do contrato intermitente de trabalho, não é aquela que comporta descansos semanais remunerados e férias, por exemplo. Deve-se entender por atividade descontinuada, na opinião da autora, aquela que

²⁴² SCHNEIDER, Natasha. Ob. Cit.P.168-169.

²⁴³ Artigo 53.º: Segurança no emprego: É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos. Constituição República Portugal. Disponível em: <<https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>>. Acesso em: 07 fev. 2024.

²⁴⁴ RAMALHO, M. do R. de P. *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II – Situações Laborais Individuais, 5ª ed., Coimbra, 2014.

interrompe total ou parcialmente as atividades da empresa, por exemplo aquelas de caráter sazonal e a forma de auferi-la é o critério da anualidade”.

Sobre a questão das empresas que exerçam atividade com descontinuidade, Palma Ramalho²⁴⁵ leciona que tanto a atividade do trabalhador quanto da empresa devem ter a mesma natureza, ou seja, devem ser descontinuadas.

Em relação ao segundo critério, intensidade variável, Almeida²⁴⁶ pontua que “deve ser considerada aquela situação previsível e efetivamente prevista a fim de permitir a organização da prestação laboral para o decorrer do ano, descartando as oscilações decorrentes de circunstâncias fortuitas, transitórias ou de mercado, as quais toda e qualquer empresa está sujeita.”

Como salientou Schneider²⁴⁷ “os períodos de crise de motivação econômica não justificam a caracterização da atividade de intensidade variável, e tampouco autorizam a utilização da modalidade contratual ora analisada.”

Outra diferença a ser apontada é que o contrato intermitente brasileiro não comporta modalidades, já no ordenamento jurídico português existem duas subespécies: por termo fixado e à chamado, que mais se assemelha ao praticado no Brasil.

Quanto à possibilidade de negativa da convocação pelo empregado, somente o direito laboral brasileiro permite, sem contudo, haver a descaracterização da subordinação²⁴⁸. O direito juslaboral português não permite que o empregado recuse a convocação, exceto se esta for feita em período inferior a 20 (vinte) dias ou 30 (trinta) dias em caso de pluriemprego.²⁴⁹

Com relação ao pluriemprego, a legislação portuguesa entende que é um dever do trabalhador comunicar ao empregador o exercício de atividade remunerada fora da empresa

²⁴⁵ RAMALHO, M. do R. Ob. Cit.

²⁴⁶ ALMEIDA, T. G. O Novo Regime Jurídico do Trabalho Intermitente, in GOMES, C. O.; GOMES, J. V. *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra, p. 345-358, 2011.

²⁴⁷ SCHNEIDER, N. Ob. Cit. P.58-61.

²⁴⁸ Art. 452-A: (...) § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. CLT. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 06 fev. 2024.

²⁴⁹ Artigo 159.º: Período de prestação de trabalho: 1 - As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que o empregador deve informar o trabalhador do início daquele. (...) 3 - A antecedência a que se refere o n.º 1 não deve ser inferior a 20 dias. Código do Trabalho. Lei 110/2009. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15009350/C%C3%B3digo_Contributivo/1e56fad5-0e2a-42c2-b94c-194c4aa64f74>. Acesso em: 06 fev. 2024.

para efeitos de eventual redução da contribuição retributiva. Essa comunicação deve ser feita ao empregador no prazo de 5 (cinco) dias a contar da data de início da atividade em pluriemprego.²⁵⁰

Importante salientar que caso o empregado deixe de fazer, injustificadamente, a comunicação do pluriemprego ao empregador tem como consequência a perda do direito a compensação retributiva e, devendo restituir o que tiver recebido a este título, constituindo ainda a omissão uma infração disciplinar grave.²⁵¹ No ordenamento jurídico brasileiro a convocação deverá conter um número mínimo de horas a serem trabalhadas e será efetuada com três dias corridos de antecedência.²⁵²

Outro ponto de distanciamento do contrato de trabalho intermitente português e o brasileiro é a remuneração nos períodos ociosos. O direito português prevê uma remuneração mínima de 20%, o que não ocorre no ordenamento jurídico brasileiro que adotou o *zero hour contract*. Ainda sobre a remuneração, por força constitucional o trabalhador intermitente português, quando em atividade, não pode receber valor inferior ao salário mínimo legal. No Brasil, a depender da convocação (horas/dias) é possível.

Esta questão da remuneração impacta diretamente a contribuição social. Sobre este tema, é importante ressaltar que em Portugal, como analisado no capítulo III, mesmo no período de inatividade o pagamento da previdência social é efetuado pela empresa sobre o mínimo legal. No Brasil, havendo necessidade de complementação, deverá o empregado intermitente fazê-lo. Como já dito alhures, tal situação do ordenamento jurídico brasileiro deixa o trabalhador intermitente extremamente vulnerável.

²⁵⁰ Artigo 304.º: Deveres do trabalhador no período de redução ou suspensão:

1 - Durante o período de redução ou suspensão, o trabalhador deve:

(...)

b) Caso exerça actividade remunerada fora da empresa, comunicar o facto ao empregador, no prazo de cinco dias a contar do início da mesma, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva; Código do Trabalho.

Lei 110/2009. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15009350/C%C3%B3digo_Contributivo/1e56fad5-0e2a-42c2-b94c-194c4aa64f74>. Acesso em: 06 fev. 2024.

²⁵¹ Artigo 304.º: Deveres do trabalhador no período de redução ou suspensão:

(...)

2 - O trabalhador que não cumpra injustificadamente o dever a que se refere a alínea b) ou c) do número anterior perde o direito a compensação retributiva e, no caso da alínea b), deve restituir o que tiver recebido a este título, constituindo ainda a omissão uma infração disciplinar grave. Código do Trabalho. Lei 110/2009. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15009350/C%C3%B3digo_Contributivo/1e56fad5-0e2a-42c2-b94c-194c4aa64f74>. Acesso em: 06 fev. 2024.

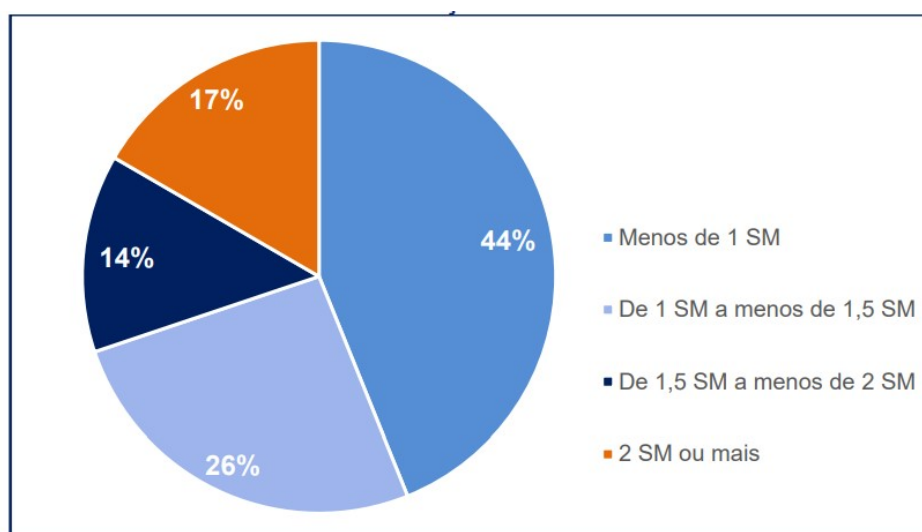
²⁵² Art. 452-A. (...)

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. CLT. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 07 fev. 2024.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômicos (DIEESE) publicou em maio de 2023 estudo em que se verificou que a duração média dos vínculos firmados em 2021 foi de cinco meses, divididos em três meses de trabalho e dois de espera, com remuneração média de R\$ 888,00 (oitocentos e oitenta e oito reais) valor equivalente a 81% de um salário mínimo naquele ano R\$ 1.100,00 (mil e cem reais) em 2021.²⁵³

O DIEESE apurou ainda que mesmo com o permissivo legal do pluriemprego, a proporção daqueles que contavam com mais de uma admissão em 2020 era de somente 1,4%. Já em dezembro de 2021, foram analisados os 244 mil vínculos intermitentes ativos sendo que: só 110 mil tiveram alguma atividade no último mês do ano. Daqueles que trabalharam, 44% receberam menos que um salário mínimo (R\$ 1.100). Apenas 17% dos vínculos intermitentes tiveram remunerações equivalentes a dois salários mínimos ou mais (R\$ 2.200), naquele mês, conforme Figura 1²⁵⁴:

Figura 1 – Remuneração dos vínculos intermitentes em dezembro de 2021



Fonte: MTE, 2021.

Tendo em vista o estudo do cenário real publicado pelo DIEESE, questiona-se como o trabalhador intermitente no Brasil vai escolher pagar o INSS em detrimento de alguma necessidade básica imediata em um cenário que não sabe quando vai ter trabalho novamente e quanto irá receber.

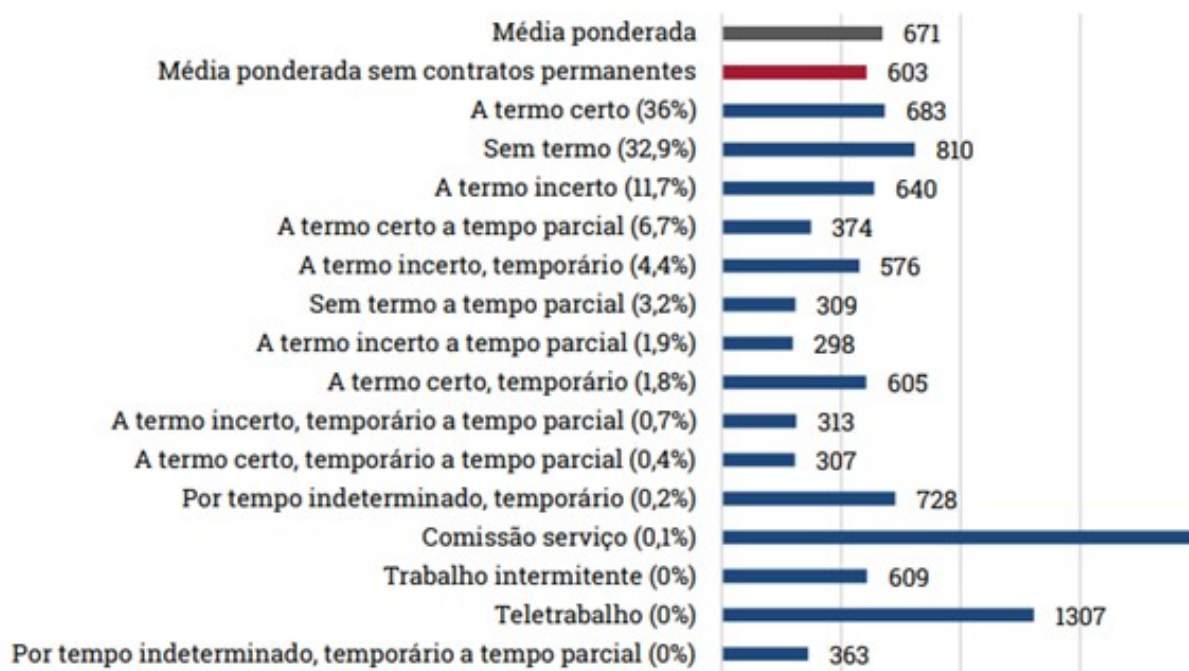
²⁵³ DIEESE. Boletim emprego em pauta número 25. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.pdf>>. Acesso em: 09 fev. 2023.

²⁵⁴ DIEESE. Boletim emprego em pauta número 25. Ob cit.

Dado interessante trazido pelo DIEESE é que o comércio varejista foi o ramo da economia que registrou o maior número de contratos parados em todo o ano de 2021 – 35.239 vínculos, que representaram 48% do total de vínculos intermitentes do setor. Entre os técnicos de nível médio nas ciências administrativas, 62% dos vínculos intermitentes não resultaram em nenhum trabalho no ano (15.416 vínculos) – a maior proporção de contratos engavetados entre as ocupações.²⁵⁵

Em relação a Portugal, embora os salários dos trabalhadores intermitentes seja um dos mais baixos, conforme Figura 2, o salário mínimo é respeitado:

Figura 2 – Remuneração ilíquida mensal dos novos contratos vigentes em 1/2017 (ordenados por % de utilização)



Fonte: FCT, FGCT MTSSS, 1/2017²⁵⁶

A mínima previsibilidade do contrato de trabalho intermitente garantida pelo direito português também é uma importante divergência em relação ao mesmo instituto no Brasil, onde a previsibilidade é nenhuma. O Código do Trabalho português prevê que a prestação de

²⁵⁵ DIEESE. Boletim emprego em pauta número 25. Ob cit.

²⁵⁶ ALMEIDA, J. R. de. *Novo emprego. Que emprego?*. Disponível em: <https://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/documentos/barometro/16BarometroCrises_Novo_emprego.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

trabalho não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos²⁵⁷.

Esta previsibilidade é importante garantia ao trabalhador que pode planejar sua vida profissional e pessoal, pois deixar sujeito exclusivamente às necessidades do empregador, sem saber o quanto efetivamente irá receber de remuneração e quando, deixando-o em mera expectativa, é impor sofrimento e angústia desnecessários.

Em relação às férias e gratificação natalina, a legislação portuguesa prevê que o cálculo de tais rubricas no contrato intermitente é feito pela média dos doze meses, abrangendo os períodos de atividade e inatividade 349/2018²⁵⁸. Já no Brasil o pagamento é feito imediatamente após o período de atividade, devendo constar no recibo de pagamento a discriminação de todas as verbas.

Em Portugal as verbas rescisórias e o aviso prévio seguem a mesma lógica das férias e gratificação natalinas, são calculadas de acordo com a média dos doze meses, abrangendo os períodos de atividade e inatividade. No Brasil, a Portaria 671/2021²⁵⁹ do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que revogou a Portaria 349/2018, para o cálculo das verbas rescisórias e aviso prévio no contrato intermitente de trabalho serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente.

Quanto ao conteúdo do contrato de trabalho intermitente, observa-se que no ordenamento jurídico português é imprescindível que o documento indique: o número de horas de prestação de trabalho por ano ou o número de dias de trabalho a tempo completo²⁶⁰.

²⁵⁷ Artigo 159.º: Período de prestação de trabalho: (...) 2 - A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos. (...). Código do Trabalho. Lei 110/2009. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15009350/C%C3%B3digo_Contributivo/1e56fad5-0e2a-42c2-b94c-194c4aa64f74>. Acesso em: 06 fev. 2024.

²⁵⁸ Artigo 160.º: Direitos do trabalhador (...) 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. Código do Trabalho. Lei 110/2009. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15009350/C%C3%B3digo_Contributivo/1e56fad5-0e2a-42c2-b94c-194c4aa64f74>. Acesso em: 06 fev. 2024.

²⁵⁹ Portaria 671/2021: Art. 37. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente. Disponível em: <<https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>>. Acesso em: 10 fev. 2024.

²⁶⁰ Artigo 158.º: Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente:
1 - O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter:
a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

Caso o contrato não tenha a previsão legal do conteúdo - o tempo de prestação de trabalho ou o preveja em quantidade inferior ao mínimo legal - considera-se que o contrato foi celebrado sem período de inatividade.²⁶¹

No Brasil, o caput do art. 452-A da CLT²⁶² determina o conteúdo do contrato de trabalho intermitente: o valor da hora de trabalho. A única observação do legislador foi quanto ao conteúdo é que o valor da hora de trabalho não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não, não havendo qualquer previsão de punição ao empregador que não cumprir a determinação legal.

Registre-se que na prática, como ressaltado no capítulo II esta previsão legal em muitos casos pode se tornar letra morta, tendo em vista que o empregado tem a real possibilidade de receber remuneração inferior ao mínimo legal, contrariando a Constituição Federal vigente.

Outro ponto de interesse e divergência é a questão dos sindicatos e os contratos intermitentes. Em Portugal é admitida existência de mais de uma norma coletiva por empresa, o que permite ao trabalhador, inclusive, intermitente, a opção de escolha pela que for mais vantajosa. No Brasil, o ordenamento jurídico veda a pluralidade de normas coletivas por empresa, desta forma as escolhas do empregado ficam limitadas.

Importante salientar que como em Portugal existe uma regulação mínima sobre o período em que o trabalhador deve estar em atividade, dando certa previsibilidade, possível, ainda que, tímida alguma integração entre o intermitente e o sindicato. No caso do Brasil,

b) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo (...) Código do Trabalho. Lei 110/2009. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15009350/C%C3%B3digo_Contributivo/1e56fad5-0e2a-42c2-b94c-194c4aa64f74>. Acesso em: 06 fev. 2024.

²⁶¹ Artigo 158.º: Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente:

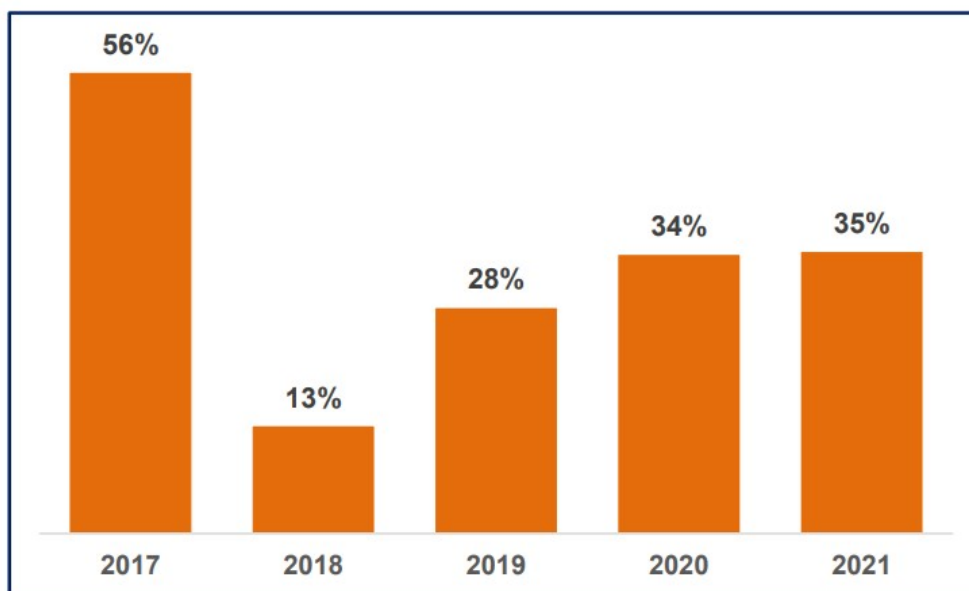
(...)

2 - Quando não tenha sido observada a forma escrita, ou na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inatividade. Código do Trabalho. Lei 110/2009. Disponível em: <https://www.seg-social.pt/documents/10152/15009350/C%C3%B3digo_Contributivo/1e56fad5-0e2a-42c2-b94c-194c4aa64f74>. Acesso em: 06 fev. 2024.

²⁶² Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. CLT. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 07 fev. 2024.

como apontado pelo DIEESE²⁶³, em que do total de intermitentes ativos no final do ano de 2021, 35% não tinham registrado nenhum rendimento durante este período, a probabilidade de integração destes trabalhadores com os sindicatos é praticamente zero (Figura 3).

Figura 3 – Um terço do total de intermitentes ativos não trabalhou em 2021



Fonte: MTE. Rais Elaboração: DIEESE, 2018.

Abaixo foi elaborado o Quadro 3, para melhor visualização do leitor dos pontos divergentes acima listados:

Quadro 3 – Comparativo pontos divergentes contrato de trabalho intermitente Em Portugal e no Brasil

Características divergentes do Trabalho Intermitente	PORTUGAL	BRASIL
Liberdade para contratar	somente empresas que exerçam atividade com descontinuidade ou intensidade variável.	A liberdade para contratar é, em regra, ampla. A única exceção são os aeronautas.
Modalidades de chamada	Admite duas modalidades: termo prefixado e a chamada	Admite apenas uma modalidade
Negativa do empregado	Em regra, não admite negativa do empregado para convocação	Admite a negativa do empregado para convocação
Períodos ociosos	Os períodos ociosos são remunerados em, no mínimo	Não há remuneração nos períodos ociosos

²⁶³ DIEESE. Boletim emprego em pauta número 25. Ob cit.

	20%, do valor recebido quando em atividade	
Previsibilidade	Previsibilidade dos períodos de atividade: mínimo de três meses consecutivos	Não há previsibilidade dos períodos de atividade
Remuneração	Na prática, impossibilidade do empregado auferir menos que um salário mínimo	Na prática, há possibilidade real do empregado receber menos que o mínimo legal.
Contribuição social	Contribuição social pelo mínimo, mesmo no período de ociosidade, garantido pelo empregador.	Contribuição social sobre a remuneração auferida. Caso seja inferior ao mínimo, quem deve completa-la é o empregado. Nos períodos ociosos é o empregado que deve arcar.
Convocação	Prazo mínimo para convocação: 20 dias ou 30 dias em caso de pluriemprego	Prazo mínimo para convocação: 3 dias
Férias e gratificação natalina	Férias e gratificação natalina calculadas sobre a média da remuneração anual englobando os períodos de atividade e inatividade.	Férias e gratificação natalina calculadas sobre a remuneração a atividade e pagas logo após este período.
Verbas rescisórias e aviso prévio	Verbas rescisórias e aviso prévio calculados sobre a média da remuneração anual englobando os períodos de atividade e inatividade	Verbas rescisórias e aviso prévio calculados sobre a remuneração a atividade
Conteúdo	Conteúdo do contrato intermitente de trabalho: o número de horas de prestação de trabalho por ano ou o número de dias de trabalho a tempo completo	Conteúdo do contrato de trabalho intermitente: o valor da hora de trabalho
Comunicação pluriemprego	Obrigatório empregado comunicar ao empregador o pluriemprego	Não há previsão legal de obrigatoriedade de comunicação do pluriemprego.
Norma coletiva	Admite-se mais de uma norma coletiva por empresa, consequência: o trabalhador tem opção de escolha	Não admite mais de uma norma coletiva por empresa e o trabalhador não tem opção de escolha

Fonte: O autor, 2024.

O projeto de lei 3785/2012, que deu origem à inclusão do contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro, trazia como justificativa os estudos de direito comparado italiano e português para a regulamentação deste contrato atípico²⁶⁴.

Contudo, a análise das legislações em vigor que regulam o contrato intermitente de trabalho no Brasil e em Portugal permite verificar que os pontos de divergência são inúmeros perto dos convergentes e semelhantes que a veremos a seguir. Isto se deve ao fato do Brasil ter seguido um modelo distinto daquele adotado por Portugal. De fato, o modelo do *zero hour contract* não comporta as garantias mínimas ao trabalhador que o legislador português não quis abrir mão.

Redinha, conceituou bem o *zero hour contract*:

“o contrato “zero horas” pode, entre nós, ser considerado uma relação atípica de emprego, entroncada no trabalho intermitente, caracterizada pela máxima expressão da elasticidade do tempo de trabalho, embora ainda sem sedimentação social firme que permita o seu reconhecimento autônomo perante a modalidade do contrato constituída pelo trabalho intermitente”²⁶⁵.

Para a autora, o *zero hour contract* é uma forma radical da subespécie de “trabalho à chamada” (*labour call*), na qual a prestação de serviços está condicionado a existência de trabalho, caracterizando o período de atividade. Caso contrário, nas palavras da autora: “será apenas um contrato sem objecto útil e uma remota esperança para o trabalhador.”

4.1.2 Pontos Convergentes

Como verificamos anteriormente, além dos laços de colonização que o Brasil tem com Portugal, sua influência linguística, o fornecimento do primeiro contato do Brasil com as leis, nossa trajetória política e jurídica, ainda que tardia, se parece bastante com a trajetória lusa: ambos os países passaram por um longo período de autoritarismo (fascista) denominado

²⁶⁴ “A proposição que ora trazemos à apreciação de todos está na trilha de estudos e levantamentos técnicos, dentre eles o do ilustre advogado, Dr. Amauri Mascaro Nascimento. A intenção é, utilizando-se do direito comparado italiano e português, regulamentar uma das figuras de contrato atípico, denominada nesses países de “trabalho intermitente”. Justificação deputado Laercio Gomes. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=987012&filename=Tramitacao-PL%203785/2012>. Acesso em: 07 fev. 2024.

²⁶⁵ REDINHA, M. R. G. Ob. Cit. P.135.

Estado Novo, ambos tiveram intervenções militares e ambos lutaram para ter Constituições cidadãs. As Constituições portuguesa e brasileira têm em comum o viés social, consagraram e classificaram como fundamentais os direitos sociais.

Antes de adentrar propriamente dito nos pontos convergentes do contrato intermitente de trabalho entre os dois países, é importante salientar que o avanço do capitalismo tanto no Brasil como em Portugal representou a precarização do trabalho, principalmente: mulheres, jovens, idosos, trabalhadores “pouco qualificados”.^{266,267}

Os jovens são aqueles que mais sofrem com a dificuldade em encontrar um emprego estável de acordo com as suas habilitações. Desta forma, a desesperança, o desalento toma conta destes jovens que, para Teresa (2010) “já não aspiram a um emprego fixo, procurando mover-se no mundo da precariedade através de estratégias de adaptação: diminuem as suas necessidades de consumo e gerem os períodos de trabalho e não-trabalho, procurando aproveitar os tempos livres para fazer aquilo que lhes interessa”.²⁶⁸

De acordo com Teresa²⁶⁹ “o aumento da insegurança laboral está relacionado com as “novas” formas de contratação”, pois geram incertezas sobre o futuro, sobre quando estar desempregado. Essa insegurança laboral é experimentada pelos trabalhadores brasileiros e portugueses, pois em ambos os países foi efetuada a Reforma Trabalhista – no Brasil tardiamente.

As Reformas Trabalhistas experimentadas pelos dois países inseriram formas atípicas e precarizantes de trabalho. Para Teresa trata-se de “Uma sociedade da incerteza e do risco está associada a uma concepção liberal da sociedade, encarando o risco como um quadro dado e não como algo a mudar.”²⁷⁰ A autora leciona que neste novo contexto, as dimensões coletivas são postas de lado, sobressaindo o individualismo no anseio de vencer obstáculos.

A figura atípica do contrato de trabalho intermitente surgiu tanto no Brasil (2017) quanto em Portugal (2008) com suas respectivas reformas trabalhistas. No Brasil, o

²⁶⁶ REBELO, G. *Flexibilidade e diversidade laboral em Portugal*. 2006. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/508/4/DINAMIA_WP_2006-50.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

²⁶⁷ ANTUNES, R. 1995. Ob. Cit.P.98.

²⁶⁸ SÁ, T. “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. *Revista de Ciências sociais*. n. 7, p. 91-105, 2010. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/configuracoes/203>>. Acesso em: 23 fev. 2024.

²⁶⁹ SÁ, T. Ob. Cit.P.91-105.

²⁷⁰ SÁ, T. Ob. Cit.P. 91-105.

ordenamento jurídico português serviu de inspiração no já mencionado Projeto de Lei 3.785/2012.

O Deputado Laercio Gomes autor do Projeto de Lei 3.785/2012 apresenta como um dos fundamentos da sua justificativa ser “obrigação do legislador buscar formas sérias e corretas de 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.”²⁷¹ No entanto, o ordenamento jurídico português, conforme análise do capítulo II a qual remetemos o leitor, trilhou caminho diverso visando diminuir os impactos da precarização.

Os pontos convergentes dos contratos intermitentes português e brasileiro, propriamente ditos, são muito poucos. O Brasil optou por seguir o modelo britânico do *zero hour contract*, onde os trabalhadores encontram-se à margem dos direitos sociais.

Podemos iniciar a comparação da convergência dos contratos intermitentes em Portugal e no Brasil, com os pontos de partida de inserção desta modalidade de trabalho atípica nos respectivos ordenamentos jurídicos. Em Portugal, o pano de fundo para a incorporação do contrato intermitente na legislação foi, como bem asseverou Carvalho²⁷², a abertura do ordenamento jurídico às novas formas de organização e prestação do trabalho, diminuição da informalidade e atrair trabalhadores que preferem uma forma flexível e atípica de trabalho.

Os argumentos que embasaram o contrato intermitente em Portugal, atravessaram o oceano Atlântico e aportaram no Brasil. O então Deputado Laercio Oliveira justificou esta modalidade atípica de emprego na exposição de motivos do Projeto de Lei 3875/2012 da seguinte forma:

“O mundo do trabalho moderno ganhou feições, exigências, necessidades e circunstâncias que carecem de regulamentos próprios, para proteger o trabalhador e a empresa. Não são raros os casos em que as pessoas têm interesse de trabalhar apenas parte da semana ou do dia, para ter mais tempo para si, sua família, ou mesmo para outros ganhos financeiros, ou em preparação intelectual e profissional. Por outro lado, 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. E parece ser obrigação do legislador buscar formas sérias e corretas de soluções para essas transformações sociais, que muitas vezes aprisionam tanto os trabalhadores quanto

²⁷¹ PL 3785/2012. Justificação deputado Laercio Gomes. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=987012&filename=Tramitacao-PL%203785/2012>. Acesso em: 07 fev. 2024.

²⁷² CARVALHO, A. N. de. Ob. Cit.

as empresas, prejudicando o desenvolvimento do país, e o aperfeiçoamento das relações humanas²⁷³.

Assim temos que um ponto em comum do contrato de trabalho intermitente nos dois países em análise e a forma. Tanto em Portugal quanto no Brasil, o contrato de trabalho intermitente possui forma prescrita em lei: o contrato deve ser escrito. A não observância desta formalidade retira o caráter atípico do contrato, passando a ser considerado como um contrato *standart* por prazo indeterminado.

Outra semelhança que podemos citar é a modalidade “à chamada” do contrato de trabalho intermitente português com o instituto no Brasil. Em ambos o trabalhador aguarda a convocação do empregador. Ressalvamos que se trata apenas de mera semelhança, já que mesmo na modalidade “à chamada” o empregado tem a previsibilidade de que irá trabalhar, conforme estabelece o número 2 do art. 159 do Código de Trabalho Português: “prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a cinco meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos três meses devem ser consecutivos”.

Por fim, podemos citar como mais um ponto de convergência dos contratos intermitentes português e brasileiro a possibilidade de o empregado trabalhar para outro empregador nos períodos de inatividade. A CLT deixou bem claro no § 5º do art. 452-A, que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador. Em Portugal existe dissenso na doutrina acerca da questão em relação à modalidade “à chamada”, tendo em vista que como os períodos de atividade não são definidos e, em regra, a recusa à convocação é vedada, na prática o trabalhador estaria à disposição do empregador.²⁷⁴

Abaixo foi elaborado o Quadro 4, para melhor visualização do leitor dos pontos divergentes acima listados:

Quadro 4: Comparativo pontos convergentes contrato de trabalho intermitente em Portugal e no Brasil

Características convergentes do Trabalho Intermitente	PORTUGAL	BRASIL
Motivos para inserção Contrato intermitente	A abertura do ordenamento jurídico às novas formas de organização e prestação do	A abertura do ordenamento jurídico às novas formas de organização e prestação do

²⁷³ PL 3785/2012. Justificação deputado Laercio Gomes. Ob. Cit.

²⁷⁴ CARVALHO, A. N. de. Ob. Cit.

	trabalho, diminuição da informalidade e atrair trabalhadores que preferem uma forma flexível e atípica de trabalho	trabalho, diminuição da informalidade e atrair trabalhadores que preferem uma forma flexível e atípica de trabalho
Forma prescrita em lei:	Escrita	Escrita
Pluriemprego	Admitido	Admitido

Fonte: O autor, 2024.

Redinha²⁷⁵ ressalta que o nascimento do Direito do Trabalho está atrelado à proteção do trabalhador, em especial, as mulheres e dos menores. Ocorre que com a (in)evolução dos meios de produção e a criação das novas morfologias de trabalho, nasceram os trabalhadores atípicos, restando ao direito do trabalho o dever de casa de proporcionar-lhes isonômica proteção. Para REBELO²⁷⁶, “o problema fundamental que hoje se coloca ao nível do mercado de trabalho e emprego é conciliar a flexibilidade na organização do trabalho com um nível mínimo de precariedade laboral.”

4.2 Considerações finais

Após a análise dos contratos de trabalho intermitente no Brasil (capítulo II) e em Portugal (capítulo III), bem como a análise comparativa entre os pontos divergentes e convergente, temos que embora os motivos que fundamentaram a inserção deste modelo atípico de contrato foram basicamente os mesmos nos dois países. No entanto, Portugal adotou medidas que tiveram o condão de suavizar os efeitos precarizantes desta nova morfologia do trabalho, protegendo os direitos sociais do trabalhador e o princípio da continuidade do emprego.

A via eleita por Portugal foi a flexissegurança que, essencialmente, visa conciliar dois valores sensivelmente opostos: a flexibilidade e dinamismo do mercado de trabalho e a segurança dos trabalhadores, principalmente, contra o desemprego.

Estes mecanismos adotados por Portugal permitem que o trabalhador intermitente possa ter algum tipo de planejamento de sua vida profissional e pessoal, na medida que

²⁷⁵ REDINHA, M. R. G. Ob. Cit.

²⁷⁶ REBELO, G. Ob. Cit. P. 20.

consegue saber, na subespécie por termo pré-fixado, quando efetivamente estará em atividade e o quanto receberá. Na subespécie “à chamado” a previsibilidade é menor, mas não é nula tendo em vista que o trabalhador já sabe de antemão o valor que tem a receber e a quantidade de tempo, embora não fixado, que estará em atividade.

A compensação retributiva de 20% nos períodos de ociosidade, pode não ser o melhor dos mundos, não deixa o trabalhador zerado em seus rendimentos, garantindo o mínimo de subsistência, dando-lhe uma certa tranquilidade para procurar outra atividade.

O trabalhador intermitente em Portugal não fica desamparado em suas contribuições sociais, uma vez que lhe é garantido, na pior das hipóteses, o pagamento sobre o salário mínimo, mesmo nos períodos de inatividade, não precisando complementar do seu bolso.

O princípio da proteção também foi observado pelo ordenamento jurídico português ao determinar que as verbas contratuais – férias, gratificação natalina – e as rescisórias e o aviso prévio, fossem calculados com base nas remunerações recebidas nos períodos de atividade e inatividade.

Já o Brasil deu um passo atrás no quesito proteção aos direitos sociais ao adotar o modelo britânico do *zero hour contract*, tendo em vista que o que ocorreu foi a regulamentação do “bico”. O trabalhador intermitente no Brasil está na inusitada situação do empregado/desempregado, pois quando está em atividade está empregado, quando ocioso está desempregado já que tem seus recebimentos zerados.

Como visto, a média remuneratória do trabalhador intermitente é baixa, menor que um salário mínimo, que para fins previdenciários não rende a qualidade de segurado ao empregado. Chega a ser paradoxal, pois o intermitente é um empregado como outro qualquer, portanto, segurado obrigatório. Mas para manter esta condição, quando ganha menos que um salário mínimo deve complementar a sua contribuição. Dificil tarefa para o trabalhador que precisa manter seu mínimo vital.

Ocorre que este mesmo trabalhador, se por acaso tiver algum infortúnio ou mesmo a felicidade de gerar uma vida, terá a angústia, por não ter mantido a qualidade de segurado, de não conseguir receber o benefício previdenciário.

O trabalhador intermitente brasileiro não tem como fazer o planejamento que o intermitente português, pois está à mercê, exclusivamente, das necessidades do empregador. Assim, por exemplo, planejar fazer um curso ou até mesmo comprar uma casa torna-se um sonho distante para o intermitente no Brasil que acaba se coisificando.

Outra consequência de não saber quando será chamado e o quanto irá receber de remuneração é a necessidade de fazer jornadas de trabalho que vão muito além das oito horas

diárias para poder auferir renda mínima capaz de suprir as suas necessidades básicas. Com isso, o intermitente deixa de ter acesso à sua vida social, pois precisa vender sua força de trabalho, causando-lhe estranhamento.

Em que pese a exposição de motivos do projeto de lei ter fundamentado seu embasamento na legislação portuguesa para introduzir esta modalidade atípica de contrato de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro, percebe-se que em nada ou muito pouco se parece. Na realidade, percebe-se que o Brasil aderiu muito mais à flexibilização, que diga-se, era um anseio antigo das empresas e dos liberalistas, do que `segurança e proteção ao trabalho/emprego e trabalhador/empregado.

Em outra análise podemos citar um problema comum aos empregados intermitentes portugueses e brasileiros que é a sensação de não pertencimento, pois em virtude de ser ativar quando houver a necessidade do empregador acaba por se tornar um estranho ao ambiente de trabalho, não conseguindo estreitar os laços com seus colegas de trabalho e, em casos extremos, sequer criá-los. Este estranhamento ao ambiente de trabalho além de trazer problemas de ordem emocional e psíquica, acarreta a falta de treinamento do empregado podendo propiciar o aumento de acidentes de trabalho. A dificuldade de interagir com os seus sindicatos também é um problema comum aos intermitentes lusitanos e brasileiros, pois decorre do mesmo estranhamento ao ambiente de trabalho.

Esta sensação de não pertencimento se agrava quando o trabalhador desta forma atípica de trabalho é conhecido no seu ambiente de trabalhado como o “intermitente”, fazendo-o perceber que não está inserido em nenhuma categoria profissional. Registre-se que a autorização legal dada pela Portaria 671/2021 para o intermitente receber remuneração superior aos empregados por prazo indeterminado do mesmo estabelecimento, além de dar azo ao cometimento de fraude pelo empregador, acarreta uma maior animosidade entre os que deveriam ser “colegas de trabalho”.

Desta forma, vimos que ao contrário do que constou na justificativa do Projeto de Lei 3875/2012, o contrato intermitente de trabalho brasileiro pouco ou nada se assemelha com esta forma atípica de trabalho em Portugal.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa analisou o contrato de trabalho intermitente à luz dos ordenamentos políticos brasileiro e português focando nos direitos sociais, em especial, a garantia do salário mínimo, duração da jornada de trabalho, férias, licença gestante, as convenções e acordos coletivos de trabalho e a aposentadoria.

Para tanto, a pesquisa abordou, inicialmente, o aspecto histórico do direito do trabalho. No capítulo I, o estudo destacou a Revolução Industrial, taylorismo, fordismo até o toyotismo o contrato zero hora, a posição da indústria sobre o contrato intermitente de trabalho e, finalmente os contextos econômico e social que levaram à Reforma Trabalhista. O estudo apresentou uma breve análise do desenvolvimento do modelo de produção capitalista (taylorismo/fordismo), para após se aprofundar no padrão produtivo implementado a partir dos anos 70 nos países de capitalismo central. No Brasil a partir dos anos de 1990. A capacidade de reestruturação do capital para o modelo de acumulação flexível (toyotismo) trouxe consequências para a vida (pessoal e profissional já que consideramos que não podem ser dissociadas por fazerem parte da mesma pessoa) do trabalhador, causando sofrimento dentro e fora do trabalho.

No capítulo II abordamos como o contrato de trabalho intermitente impactou os direitos sociais destacados no Brasil. O capítulo III fez a mesma análise desta modalidade atípica de trabalho, mas em Portugal, para ao final, no capítulo IV compararmos o instituto nos dois países.

Verificamos que, tanto no Brasil quanto em Portugal a justificativa para introduzir o contrato intermitente de trabalho nos ordenamentos jurídicos foi o avanço das relações de trabalho e sua incompatibilidade com uma legislação retrógrada que propicia o desemprego em massa e a insegurança dos empresários. A legalização de modelos atípicos de contratos de trabalho que atendem aos anseios do empresariado foi uma realidade nos dois países estudados.

De fato, a realidade social-laboral modificou bastante nos últimos anos e adaptar a legislação a este fenômeno passou a ser uma necessidade. No entanto, a adaptação da legislação laboral não pode descuidar-se de princípios e direitos fundamentais que surgiram de lutas históricas para serem alcançados, deve respeitá-los acima de tudo sob pena de incorrer em um verdadeiro retrocesso social.

O Brasil quando introduziu o contrato de trabalho intermitente no Brasil, o fez utilizando como modelo o zero hour contract da Inglaterra. Em tal modelo, embora o trabalhador seja empregado, com carteira de trabalho assinada, está sujeito única e exclusivamente às necessidades do empregador que convoca-o quando necessita, podendo a remuneração ser inferior ao salário mínimo.

Como restou analisado, este modelo provoca incertezas e angústia no empregado pois não consegue ter um mínimo de planejamento familiar, pessoal, profissional, tendo que se lançar ao mercado de forma desesperada para em primeiro lugar, garantir uma renda mínima que possa suprir o mínimo vital e, em segundo lugar, para não ficar desamparado nos períodos de inatividade.

Os impactos negativos que geram na saúde física e psíquica do trabalhador intermitente são inevitáveis, tendo em vista que esta alienação faz o trabalhador se coisificar e afasta-o do convívio social com seus pares e família, além de que o excesso de horas trabalhadas provoca depressão e ansiedade e propiciam acidentes do trabalho.

O contrato intermitente de trabalho tal como regulado no Brasil é uma releitura do toyotismo, pois no caso de nosso ordenamento jurídico o empregador trabalha com baixo estoque de empregados e, quando há aumento de sua demanda contratam trabalhadores *just in time*. O empregado é chamado quando tem trabalho e, recebe salário (que pode ser inferior ao mínimo) durante o período de atividade. No período ocioso, o empregado na realidade, está desempregado, pois apesar de estar aguardando novo chamado e estar à disposição do empregador nada recebe.

O trabalhador intermitente veio como uma fórmula de se evitar o desperdício, otimizar e direcionar a força de trabalho, sendo a mesma alienada sob demanda em períodos pré estabelecidos. O trabalhador intermitente abrange o excedente do capitalismo e que se torna conveniente ao sistema dada à desregulamentação positivada do instituto, favorecendo a contratação de mão de obra a baixo custo, extremamente vantajoso para os que possuem os meios de produção.

O empregado que precisa trabalhar em jornada que supera e muito o limite constitucional está mais sujeito, como acima dito à acidentes do trabalho. Ocorre que, como em muitas situações recebe aquém do mínimo legal, e por consequência, recolhe a contribuição equivalente e não tem condições de complementá-la, o INSS não reconhece. Logo, caso precise receber algum benefício não terá direito e, ficará realmente sem renda e incapacitado para o trabalho.

Faz-se necessário uma reanálise da legislação em vigor que trata do contrato de trabalho intermitente, pois como da forma como está (des)regulada os direitos sociais, duramente conquistados ao longo dos anos, estão sendo violados. Hoje, no Brasil, o contrato intermitente é um dos modelos mais precarizantes de trabalho existentes. Não passou de falácia o jargão “formalizar os informais”, essa (des)regulamentação na verdade é a legalização do bico. A segurança do empregador não pode significar a insegurança do empregado.

Os direitos sociais e a legislação trabalhista estão à beira do dismantelo. Os trabalhadores intermitentes por ultraflexibilizados são também ultra heterogeneizados, dificultando uma real representatividade sindical que possa vociferar contra esta verdadeira devastação dos direitos sociais. A legislação trabalhista tal como foi proposta na Reforma visou única e exclusivamente atender aos anseios do empresariado, olvidando-se do seu princípio básico que é a proteção ao trabalhador.

Desta forma, com relação ao trabalho intermitente faz-se necessário ampliar as garantias ao trabalhador, como por exemplo, garantir-lhe, pelo menos, a percepção do salário mínimo como menor remuneração. Garantias que foram perdidas com a Reforma Trabalhista.

Portugal adotou uma forma de contrato de trabalho intermitente menos precarizante, homenageando a flexissegurança. O intermitente português sabe exatamente que durante um ano ele irá trabalhar por, pelo menos, cinco meses, sendo três deles consecutivos. Tal fato já dá um norte ao trabalhador, pois consegue de alguma forma se organizar para nos períodos que estiver em ociosidade ter outro emprego, ou até mesmo dedicar-se a outro projeto.

O trabalhador intermitente em Portugal sabe que nos períodos de inatividade não ficará à mingua e terá direito a receber 20% da sua remuneração base do período de atividade e que suas férias e gratificações natalinas serão calculadas pela média do auferiu quando em trabalho efetivo e ocioso. Não se caracterizando, portanto, como um empregado/desempregado.

Oura tranquilidade do empregado intermitente em Portugal é a certeza de que seus recolhimentos à Previdência Social são feitos, pelo menos, com base no salário mínimo, sem este precisar completar a contribuição, garantindo-lhe proteção em caso de acidentes do trabalho, invalidez, licença maternidade e aposentadoria.

Verifica-se que o ordenamento jurídico português, principalmente ao comparamos com o brasileiro, apesar da flexibilização não descuidou de observar os direitos sociais, garantindo que o trabalhador intermitente tenha previsibilidade da sua vida, possibilitando-o

agregar ao seu tempo de trabalho, o seu tempo como ser humano, o seu tempo de conexão com a natureza.

Após a análise do instituto do contrato intermitente de trabalho nos dois ordenamentos jurídicos – brasileiro e português – a pesquisa por fim passa a apresentar possíveis boas práticas do direito comparado que poderiam ser aplicadas à realidade brasileira, visando diminuir eventuais impactos negativos nos direitos sociais: estabelecer um período mínimo de atividade ao intermitente com a garantia de receber, pelo menos, o salário mínimo vigente; garantia de um percentual da remuneração nos períodos de inatividade; obrigar as empresas que contratam os intermitentes à lista-los aos sindicatos para que possa haver uma maior integração; garantia de contribuição social com base no salário mínimo sem a necessidade de complementação pelo intermitente (para acesso a todos os benefícios previdenciários); pagamento da rescisão, aviso prévio, férias e gratificação natalina com base na média das remunerações dos períodos de atividade/inatividade; recolhimento do FGTS sobre a remuneração paga nos períodos de inatividade.

Desta forma, tendo em vista a absoluta desigualdade das partes nesta modalidade atípica de trabalho, a função primordial do direito do trabalho é propiciar o equilíbrio e preservar a dignidade da pessoa do trabalhador e valorização do trabalho. Para tanto, deve-se lançar mão do princípio da proteção, assegurando ao trabalhador o direito a uma vida de relações e a um projeto de vida.

REFERÊNCIAS

ADAMOVICH, E. H. V. *Direitos sociais para além dos muros da Constituição*. Curitiba: Editora Juruá, 2022.

ALMEIDA, T. G. O Novo Regime Jurídico do Trabalho Intermitente, in GOMES, C. O.; GOMES; J. V. *Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho?*, Coimbra, p. 345-358, 2011.

ALVES, G. *A crise estrutural do capital e sua fenomenologia histórica*. 2012. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2012/09/21/a-crise-estrutural-do-capital-e-sua-fenomenologia-historica/>>. Acesso em: 23 jul. 2023.

_____. *Dimensões da reestruturação produtiva – ensaios de sociologia do trabalho*. Bauru: Canal 6. Londrina: Práxis, 1999.

AMADO, J. L.; VICENTE, J. N. Contrato de Trabalho Intermitente, In MOREIRA, A. *XII Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Coimbra, p. 119-137, 2009.

ANTUNES, R. *A concha e o caracol ensaios sobre a morfologia do trabalho*. São Paulo: Editora Boitempo, 2005.

_____. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, UNICAMP, 1995.

ANTUNES, R. ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004. Disponível em: <https://repositorio.unesp.br/handle/11449/10827>. Acesso em: 20 out. 2020.

ANTUNES, R. O Toyotismo, as novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação). *Caderno CRH*. v.15, n. 37. 2002.

_____. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1.ed. Editora Boitempo. p. 13. 2020.

BARBOSA FILHO, F. de H. A crise econômica de 2014/2017. *Estudos Avançados*. v. 31, n. 89, 2017.

BIHR, A. *Da grande noite à alternativa: o mundo europeu em crise*. Editora Boitempo. 2010.

BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. Estado de Bem-Estar [Verbetes]. In: BOBBIO, N.; MATTEUCCI, N.; PASQUINO, G. *Dicionário de Política*. Editora UnB. 11. Ed. v. 1, 198.

BRASIL. *Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934)*. Brasília, DF: Presidência da República, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 30 nov. 2022.

_____. *Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 08 nov. 2022.

_____. *Decreto nº 10.410, de 30 de junho de 2020*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10410.htm>. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Acesso em: 07 nov. 2022.

_____. *Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm>. Acesso em: 15 dez. 2022.

_____. *Medida Provisória nº 808, de 2017*. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2017a. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/131611>>. Acesso em: 01 jan. 2022

_____. *Relatório Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal*. Brasília, DF: Senado Federal, 2017b. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&disposition=inline>>. Acesso em: 01 jan. 2022.

_____. *Súmula 244, I, TST*. Brasília, DF: TST, 2012. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html>. Acesso em: 07 nov. 2022.

_____. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). *Ação Direta de Inconstitucionalidade 5.938/DF*. Direitos sociais. reforma trabalhista. Proteção constitucional à maternidade. Proteção do mercado de trabalho da mulher. Direito à segurança no emprego. Direito à vida e à saúde da criança. Garantia contra a exposição de gestantes e lactantes a atividades insalubres. Relator: Min. Alexandre de Moraes, 29 de maio de 2019. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341223346&ext=.pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2022.

_____. Tabela de contribuição. *Portal Tributário*, 2022a. Disponível em: <http://www.portaltributario.com.br/guia/tabela_inss_empregados.html>. Acesso em: 07 nov. 2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Gestante em trabalho intermitente tem reconhecido direito à estabilidade. *Notícias do TST*. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/gestante-em-trabalho-intermitente-tem-reconhecido-direito-%C3%A0-estabilidade%C2%A0>>. Acesso em: 07 nov. 2022.

CARVALHO, A. N. Considerações sobre o contrato intermitente. *Revista UCP*. v. 1, n. Especial, p. 327-376, Lisboa 2015. Disponível em: <<https://revistas.ucp.pt/index.php/direitoejustica/article/view/9925>>. Acesso em 17 jan. 2024.

CARVALHO, C. O. *A desarticulação do regime legal do tempo de trabalho*. Disponível em: <<https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=uy2UdAUodI%3D&portalid=30>>. Acesso em: 18 jan. 2024.

CIOFFI, L. Sindicalismo brasileiro: história, ideologias, legitimidade e direito. *Espaço Jurídico*, Joaçaba, v. 9, n. 1, p. 43-56, jan./jun. 2008. Disponível em <https://periodicos.unoesc.edu.br/espacojuridico/article/view/1904/972>. Acesso em: 04 nov. 2022.

COIMBRA, R. Fundamentos e evolução da limitação constitucional da duração do tempo de trabalho no Brasil. *Revista Brasileira De Direitos Fundamentais & Justiça*. v. 10, n. 35, p. 149–170, 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.30899/dfj.v10i35.98>>. Acesso em: 04 nov. 2022.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *A Indústria e o Brasil: uma agenda para o crescimento*. Brasília, 2002.

_____. *Contrato de trabalho intermitente: dados do mercado de trabalho e a perspectiva de indústrias sobre essa nova modalidade de contratação de trabalho*. Brasília: CNI, 2021. 44 p. Disponível em: <https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/77/8c/778c1b40-3618-4376-97f3-4d1ce09849b2/contratodetrabalhointermitente_relatorio.pdf>. Acesso em: 28 set. 2021.

_____. *Contrato de trabalho intermitente dados do mercado de trabalho e a perspectiva de indústrias sobre essa nova modalidade de contratação de trabalho formal*. Disponível em: <https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/77/8c/778c1b40-3618-4376-97f3-4d1ce09849b2/contratodetrabalhointermitente_relatorio.pdf>. Acesso em 02 ago. 2023.

CORIAT, B. *Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização*. Rio de Janeiro. Revan, UFRJ, p. 37-38. 1994.

CRUZ, J. S. *O Regime Jurídico do Contrato de Trabalho Intermitente em Portugal e no Brasil*. Disponível em: <<https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/5688>>. Acesso em: 24 jan. 2024.

DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2020.

DIEESE. *Boletim emprego em pauta número 25*. 2018. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.pdf>>. Acesso em 09 fev. 2023.

DRUCK, M. da G. *Globalização e Reestruturação Produtiva: o Fordismo e/ou Japonismo*. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rep/a/MNX4pQhMhP6bPgCHY3T8rDq/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 03 dez. 2023.

ESTEVE-SEGARRA, A. Zero hours contracts: hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital. *Revista de Derecho Social*. v. 82, p. 37-60, 2018.

FERNANDES, F. L. *O trabalho e o tempo: comentário ao código do trabalho*. 2018. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/111840/2/264530.pdf>>. Acesso em: 26 jan. 2024.

- FILGUEIRAS, V. A. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Editora Curt Nimuendajú. p. 13-52. 2019.
- GOMES, J. M. V. Da fábrica à fábrica de sonhos: primeiras reflexões sobre o regime dos contratos de trabalho dos profissionais de espetáculos. In GOMES, J. M. V. *Novos estudos do direito do trabalho*. Coimbra Editora, p. 197-231. 2010.
- GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.
- IBRAHIM, F. Z.; BRAGANÇA, K. H.; FOLMANN, M. *Curso de direito previdenciário*. Rio de Janeiro: Editora Impetus, 2021.
- INFRANCA, A. O estranhamento na ontologia do ser social. *Revista Novos Rumos*, v. 55, n. 1. 2018.
- KRISIS. *Manifesto contra o trabalho*. Krisis, 31 dez. 1999. Disponível em: <<https://www.krisis.org/1999/manifesto-contra-o-trabalho/>>. Acesso em: 01 jan. 2022.
- LANDES, D. S. *Prometeu desacorrentado, transformação tecnológica e desenvolvimento industrial na Europa Ocidental desde 1750 até a nossa época*. Editora Nova Fronteira, 1994.
- LEE, S.; MCCANN, D.; MESSENGER, J. C. *Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global*. Brasília, DF: OIT, 2009. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_229714/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 30 nov. 2022.
- LEITE, C. H. B. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2020.
- LEMOS, M. C. de A. M. *O dano existencial nas relações de trabalho intermitentes: reflexões na perspectiva do direito fundamental ao trabalho digno*. 2018. Tese (doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.unb.br/handle/10482/34531>>. Acesso em: 09 nov. 2022.
- LIMA, J. A. B. *A sobrejornada e os acidentes de trabalho*. *Trabalho*. VII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2011. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/15859417-A-sobrejornada-e-os-acidentes-de-trabalho.html>>. Acesso em: 17 fev. 2023.
- MARTINEZ, L. *Curso de Direito do Trabalho*. 14 ed. Editora Saraiva. São Paulo. 2023.
- MARTINEZ, P. R.; et al. *Código do Trabalho Anotado*, 12 ed. p. 417-418. 2020.
- MARTINS, S. P. *Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- MAZZUOLI, V. de O. Soberania e a proteção internacional dos direitos humanos: dois fundamentos irreconciliáveis. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, DF, ano 39, n. 156, p. 159-177, out./dez. 2002. Disponível em:

https://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaITvJustica/portaITvJusticaNoticia/anexo/Artigo__Soberania_e_Direitos_Humanos__Valerio_Mazzuoli.pdf. Acesso em: 02 ago. 2022.

MCGAUGHEY, E. *Are Zero Hours Contracts Lawful?*. 2014. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=2531913>. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2531913>>. Acesso em: 02 ago. 2022.

MUCELIN, G.; CUNHA, L. S. P. *Relações trabalhistas ou não trabalhistas na economia do compartilhamento*. São Paulo: *Revista dos Tribunais*, Thomson Reuters Brasil, 2021.

NEVES, I. *Direito da Segurança Social: princípios fundamentais numa análise prospectiva*. Coimbra: Coimbra Editora, 1996.

OLIVEIRA, L. F. G. *Justiça Restaurativa e ampliação do acesso à justiça: uma análise a partir da teoria de John Rawls*. 2017. Dissertação (mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017. Disponível em: <<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/107/107131/tde-06022019-082452/en.php>>. Acesso em: 06 jul. 2022.

PAMPLONA FILHO, R.; FERNANDEZ, L. *Trabalho Intermitente*. Curitiba: Editora Juruá, 2020.

PIOVESAN, F. C. *Direitos Humanos: Desafios e Perspectivas Contemporâneas*. *Revista do TST*, v. 75, n. 1, p. 107-113, jan./mar. 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/6566/010_piovesan.pdf?sequence=5>. Acesso em: 02 ago. 2022.

RAMALHO, M. do R. de P. *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte II – Situações Laborais Individuais, 5ª ed., Coimbra, 2014.

RAMALHO, M. do R. de P. *Tratado de Direito do Trabalho*, Parte IV – Contratos e Regimes Especiais. Ed. Almedina. 2012.

REBELO, G. *Flexibilidade e diversidade laboral em Portugal*. 2006. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/508/4/DINAMIA_WP_2006-50.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2024.

_____. *O Contrato de trabalho a termo e o Contrato de trabalho intermitente — alterações ao Código do trabalho*. Disponível em: <https://portal.oa.pt/media/130337/gloria-rebelo_roa-iii_iv-2019-10.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2024.

REDINHA, M. R. G. *Relações Atípicas de Emprego*. Editora Universidade do Porto. 2009. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/121077/2/341970.pdf>>. Acesso em: 26 jan. 2024.

RIBEIRO, A. de F. Taylorismo, fordismo e toyotismo. *Lutas Sociais*, v. 19, n. 35, p. 65–79. 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.23925/ls.v19i35.26678>>. Acesso em: 20 fev. 2024.

ROSA, L. F. R. da. *Regulamentando precariedades: uma análise sócio-jurídica das modalidades de contrato de trabalho em Portugal*. 2021. Disponível em: <<https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/23856>>. Acesso em: 15 jan. 2024.

RUSSOMANO, M. V. *Princípios gerais de direito sindical*. 2 ed. Rio de Janeiro. Forense. 2000.

SÁ, T. “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral. *Revista de Ciências sociais*. n. 7, p. 91-105, 2010. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/configuracoes/203>>. Acesso em: 23 fev. 2024.

SARLET, I. W. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 13. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

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*. Disponível em: <<https://repositorio.ul.pt/handle/10451/37332>>. Acesso em: 18 jan. 2023.

SILVA, J. A. da C. *Rerum Novarum e o direito do trabalho*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/87448/006_silva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 fev. 2023.

SILVA, L. G. da. *Da escolha do trabalhador da convenção colectiva aplicável*. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2018/4/2018_04_1969_2034.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2024.

STANDING, G. Why zero-hours contracts remind me of the horrors of 1990s Russia. *The Guardian*, 09 abr. 2013. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/commentisfree/2013/apr/09/zero-hours-contracts-1990s-russia>>. Acesso em: 05 dez. 2022.

TAVARES, A. L. de L. Contribuição do direito comparado às fontes do direito brasileiro. *Prisma Jurídico*. São Paulo, v. 5, p. 59-77, 2006. Disponível em: <<https://periodicos.uninove.br/prisma/article/view/601/563>>. Acesso em: 12 jan. 2024.

TENÓRIO, R. J. M. *Jornada de trabalho e a saúde e segurança do empregado: a inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 611-B da CLT*. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180914/2020_tenorio_ricardo_jornada_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 17 fev. 2023.

THERE is a power in a union. *Compositor e Intérprete*: Billy Bragg. 1986. Disponível em: <<https://www.vagalume.com.br/billy-bragg/there-is-power-in-a-union.html>>. Acesso em: 27 out. 2022.

UNITED KINGDOM. *Department for Business Innovation & Skills*. Consultation: zero hours employment contracts. London. p.4. 2013. Disponível em: <www.gov.uk/bis>. Acesso em: 24 jul. 2023.

VIANNA, F. J. O. *Problemas de direito corporativo*. Rio de Janeiro: Editora Max Limonad, 1938.

WINDLE *V/S* ARADA. Disponível em: <UKEAT/0339/13,setembro2014>. Acesso em: 27 jul. 2023.