

III CONGRESSO DE DIREITO DO VETOR NORTE

**DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO
TRABALHO**

A532

Anais do III Congresso de Direito do Vetor Norte [Recurso eletrônico on-line] organização Faculdade de Minas – Belo Horizonte;

Coordenadores: Fabrício Veiga da Costa, Rayssa Rodrigues Meneghetti e Raphael Moreira Maia – Belo Horizonte: FAMINAS, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-000-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Tensões contemporâneas e consolidação da Democracia Brasileira.

1. Estado Democrático de Direito. 2. Direitos Fundamentais. 3. Direitos Humanos. I. III Congresso de Direito do Vetor Norte (1:2010 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



III CONGRESSO DE DIREITO DO VETOR NORTE

DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

Apresentação

A compreensão crítica do direito e do processo do trabalho exige dos pesquisadores um visão crítico-transdisciplinar do sistema capitalista. Ou seja, no GT de DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO, realizado no II Congresso do Vetor Norte, no dia 22 de outubro de 2020, junto à FAMINAS-BH, foi possível levantar o debate de inúmeras temáticas que permeiam o universo de empregados e empregadores no Brasil.

O meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado, visto como direito fundamental social; o direito à igualdade da mulher no mercado de trabalho; apontamentos críticos sobre a reforma trabalhista, especificamente no que tange ao princípio da vedação de retrocesso; a proteção jurídica isonômica e a dignidade humana dos empregados; o repúdio ao trabalho infantil; apontamentos críticos sobre atividades insalubres e perigosas são alguns dos temas que permearam os amplos e significativos debates ocorridos no respectivo GT.

O adoecimento mental e físico do trabalhador, a partir da existência do ambiente de trabalho adoecedor, foi amplamente debatido no respectivo GT, especialmente no que atine à comprovação do nexo causal no contexto da responsabilidade civil do empregador.

Por meio do despertar da curiosidade epistemológica, foram problematizados e discutidos inúmeros temas de relevância prática, teórica e atual.

Jonas Tadeu de Souza

Marcelo Baltar Bastos

Raphael Swerts Silva

CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE: EMPREGADO E EMPREGADOR

INTERMITTENT LABOR CONTRACT: EMPLOYEE AND EMPLOYER

Juliana Aroeira Braga Duarte Ferreira ¹
Fabricio Victor Carvalho De Jesus ²
Gustavo Daher Valois Ferreira de Oliveira ³

Resumo

O presente resumo expandido tem por objetivo discutir sobre o trabalho intermitente, uma modalidade contratual que foi aderida no direito brasileiro após a reforma trabalhista, ocorrida no ano de 2017. Este artigo faz um breve discorrer sobre a história do direito do trabalho até o ano de 2017 e discute um pouco sobre como funciona este modo de trabalho e qual o lado e interesse do trabalhador intermitente e o do empregador.

Palavras-chave: Trabalho intermitente, Evolução histórica, Reforma trabalhista, Direito trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

The actual expanded resume means to discuss about intermittent work, a contractual mode that was incorporated in brazilian law after the labor reform that accoured in 2017. This article makes a brief discourse about the history of labor law until 2017 and discuss a little about how this labor mode works and the behalf of the intermittent employee and employer.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Intermittent work, Historic evolution, Labor reform, Labor law

¹ Orientadora

² Autor

³ Autor

INTRODUÇÃO.

O trabalho existe desde os tempos primitivos, quando o homem de forma incessante, utilizava meios braçais para satisfazer suas necessidades, se alimentando, se aquecendo, abrigoando-se. Pode-se dizer que o trabalho é, portanto, tão antigo de forma que remete à memória os tempos em que os homens utilizavam suas mãos como instrumento de luta para sobreviver. Com o passar dos períodos, os homens começaram a reunir-se em tribos, onde ocorriam batalhas pelo poder, em que o perdedor se tornava prisioneiro, surgindo desta forma a escravidão. Os escravos eram submissos aos seus senhores, trabalhando sem remuneração ou jornada de trabalho, à relação que havia era de mercadoria (escravo) e seu dono (senhor), onde não existia o direito do trabalho ou trabalhador.

Condição semelhante a do período Feudal, onde os senhores feudais ofereciam aos seus servos, que não eram livres, proteção política e militar em troca de serviço. Nos momentos finais da Idade Média, os artesãos trabalhavam por conta própria vendendo suas mercadorias, onde surgiram as corporações de arte e ofício, momento em que o trabalhador passou a ser caracterizado como pessoa, mesmo tendo direitos limitados.

A partir daí, em cada época foi havendo certo tipo de desenvolvimento, mesmo que lento e às vezes quase imperceptível. Cada época foi marcada por suas particularidades no que diz respeito em como eram tratados o trabalho e trabalhadores, por exemplo, o nascimento dos “compagnonnage” (termo francês para companheirismo) onde os aprendizes das oficinas artesanais que tratavam e deviam obediência ao seu mestre, eram ensinados e após um teste eram aprovados e contratados, e assim, os “compagnonnage” poderiam ser considerados como embrião formador do movimento sindical atual.

Com a Revolução Francesa e a edição da Lei Chapelier, foram suprimidas as corporações de ofício que já se encontravam em declínio, segundo destaca Volia Bonfim Cassar, a essa lei: “Extingue as corporações de ofício por serem atentatórias aos direitos do homem e do cidadão, essa lei proibia qualquer agrupamento, coalizão ou reunião pacífica, por que não interessava ao estado que estas pessoas se reunissem devido à forma política que tais movimentos poderiam obter”.

Diante disso, iniciou-se o liberalismo, regime cujo Estado tem a mínima atuação nas relações econômicas, dando mais liberdade para as partes realizarem seus negócios e acordos por conta própria.

Diversos regimes foram instituídos com o passar do tempo trazendo mais importância e humanização nas relações de trabalho, como por exemplo, a fase de formação, onde, com a edição da Lei de Peel, na Inglaterra, destacou-se basicamente a adoção de normas protetivas aos menores, não sendo permitida, entre outras coisas, a admissão de menores de 10 anos. As leis,

editadas durante este período tinha a finalidade de reduzir a violência bruta da super exploração sobre mulheres e menores.

Posteriormente, ocorreu a segunda fase da evolução do Direito do Trabalho denominada Intensificação e a terceira fase conhecida como Consolidação, cuja finalidade era estabelecer regras mínimas e básicas para o trabalho.

Houve também, o surgimento do constitucionalismo social, onde se iniciou a quarta e última fase, denominada de Autonomia, onde ocorreu a criação da OIT 1914, através do tratado de Versalhes e Constituição do México de 1.917, considerada como a primeira Constituição Mundial a proteger o direito dos trabalhadores e da Constituição de Weimar, trazendo em seu bojo os direitos trabalhistas. Diante disto, começaram a surgir garantias e proteções melhores para o trabalhador, até a promulgação da Constituição Federal de 1934, sendo esta, a primeira constituição Brasileira a ter normas do Direito do Trabalho, dando origem a diversos avanços, como a criação do instituto do acidente do trabalho, fato que pode ser considerado como embrião da Justiça do Trabalho no Brasil.

Dia importante para a história do Direito do trabalho foi o dia 05 de Outubro de 1998, onde foi aprovada pela Assembléia Constituinte, a Constituição Federal, que valorizou o coletivo e social e resgatou a dignidade da pessoa humana, e, ainda em seu artigo 7º destacou-se uma série de direitos aos trabalhadores, que teve como consequência uma significativa melhoria social. Desde então, foram criados diversos direitos que garantiram dignidade, respeito e segurança aos trabalhadores.

DESENVOLVIMENTO.

Após todas as conquistas e acontecimentos históricos no Brasil, a última mudança nesse tema ocorreu em 2017, com a reforma trabalhista, que foi considerada pelo governo a válvula de escape da crise econômica e Financeira que o país estava passando.

Após a reforma trabalhista no Brasil, surgiu também uma nova modalidade chamada de Contrato Trabalho Intermitente, que foi baseado no modelo de mesmo nome originado dos países europeus como França, Portugal e Itália por exemplo.

Trabalho intermitente é o contrato de trabalho no qual a proteção de serviços com subordinação não é continua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinadas em dias, hora e/ou meses, independentemente do tipo de serviço a ser realizado ou prestado. Seu objetivo é dar mais flexibilidade ao empregador e garantir um complemento de renda ao empregado.

Num primeiro momento o trabalho ou contrato intermitente foi visto com maus olhos pela classe trabalhadora. É defendido que o contrato de trabalho intermitente promove uma formalização do trabalho, ajudando a aprimorar, sob

um ponto de vista de direitos do trabalho, o que antes era conhecido como bico. Trás consigo também todos os direitos previstos no artigo 7º da CRFB/88, além de diversidade de trabalhos em várias empresas. Entre os direitos do trabalhador intermitente estão: Remuneração, férias com acréscimo de 1/3, décimo terceiro salário proporcional, férias, FGTS, descanso semanal remunerado. O fato do contrato de trabalho intermitente ser obrigatoriamente escrito, afasta a chances de fraudes tais quais ocorrem com frequência em contratos verbais. Ocorre também maior flexibilização de serviços e ofertas de vagas de trabalho, bem como maiores possibilidades de ingresso ao mercado de trabalho.

Por outro lado são também apontados alguns problemas, tais qual a afirmação de que o contrato intermitente fere diretamente o princípio da dignidade humana, por não oferecer o salário mínimo previsto em lei e, portanto não oferecendo o mínimo para o trabalhador. Há também a possibilidade da empresa ou firma perder um profissional de excelente calibre devido à falta de estabilidade proporcionado pelo contrato intermitente. Causa também a ausência de segurança para o trabalhador, uma vez que, pela falta de previsão sobre quando será chamado para trabalhar, este estará inapto a projetar sua vida economicamente. Caso não haja demanda o suficiente para que o trabalhador ao fim do mês atinja o teto mínimo salarial, não terá este, direito a contagem de tempo para fins de previdência e aposentadoria, devendo ficar sempre em alerta a respeito das contribuições previdenciárias.

No contrato Intermitente, o pagamento é feito de acordo com dias trabalhados, e o empregador tem o “poder” de convocar os empregados somente nos dias e períodos que a realização da atividade trabalhista requeira uma mão de obra maior, ou seja, só quando precisar de mais funcionários no local. Em contra partida, o trabalhador pode continuar com o seu trabalho anterior (caso o tenha), e pode manter mais de um registro em sua carteira de trabalho, atendendo assim, de acordo com sua disponibilidade, mais de um empregador.

A consolidação do trabalho é constituída por cinco elementos quais sejam, pessoas física, pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. No contrato intermitente vemos a presença do princípio da subordinação, pessoalidade e pessoa física, uma vez que o trabalhador não pode ser contratado e mandar um terceiro para executar a função em seu lugar. Entretanto, a questão da onerosidade cabe um questionamento uma vez que não é garantido ao empregado um trabalho moral, pois não existe um vínculo que obrigue o empregador a convocar o trabalhador todo mês em um período específico.

Por ser um contrato de trabalho atípico, é necessária certa formalidade essencial para a sua validade, e o artigo 452 – A da CLT, trás em seu texto os requisitos a serem seguidos desse trabalho; já a convocação para o trabalho deverá ocorrer no mínimo três dias anteriores a execução do trabalho, conforme artigo 452 – A §1º da CLT.

Caso alguma das partes descumpra os termos do contrato o artigo 452 – A §4º impõe uma multa de 50% sobre o valor que seria pago ao empregado; essa medida visa garantir e trazer segurança as partes do contrato.

Os trabalhadores por contrato intermitente têm os mesmos direitos básicos que os demais trabalhadores, garantidos no artigo 6º da Constituição Federal. O salário será pago conforme for a medida de seu trabalho e somente por dias trabalhados; conforme os artigos 443 e 453 – A da CLT e o artigo 7º VII da Constituição Federal, o salário nunca poderá ser inferior ao mínimo legal existencial, e o pagamento da verba deverá ocorrer no dia da execução do serviço, este pagamento conterà remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

Por sua vez, as férias do contrato intermitente são reguladas pelo artigo 452 – A §9º, e diz que a cada 12 meses o empregado terá direito a férias, mas por não fazer menção ao período de atividade entende-se que o período de inatividade integra o cálculo o período concessivo.

Em 14/11/2017, foi publicada a medida provisória 808/2017, que tinha como objetivo tampar algumas lacunas presentes no contrato intermitente, sua publicação pelo fato de não ter sido apreciada pelo Congresso Nacional, a partir de 25 de abril de 2018 perdeu validade. Porém, no período que esteve vigente a medida provisória 808/2017 produziu efeitos jurídicos durante o período, sendo assim, neste tempo de vigência da medida provisória todos os atos praticados pela mesma foram validos e possuem respaldo legal.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, é sabido concluir que o contrato de trabalho intermitente é, na verdade, prejudicial ao trabalhador, uma vez que este não encontra amparo legal em questões inerentes à mesma modalidade de emprego como, por exemplo, acontece em outros países. O modelo deste contrato foi retirado diretamente de alguns países europeus, tais quais Itália, Portugal, Alemanha e França, mas há uma discrepância tremenda quando se é falado sobre as garantias do trabalhador e uma série de benefícios que este recebe lá e não recebe aqui.

Uma das características do contrato de trabalho intermitente é o não recebimento de pagamento ao trabalhador durante o período de inatividade, diferentemente ocorre em Portugal e na Itália em que há pagamento de uma quantia de compensação pelo período que o trabalhador se encontra inativo, os setores de hotelaria e alimentação, por exemplo, podem adotá-lo quando se encontram em época de grande demanda.

Há também, a duração de contrato e limites de idade, Ocorre na Itália que somente o trabalhador com menos de 25 anos e mais de 55 pode ser contratado, sendo que o trabalho permitido é de 400 dias a cada três anos com

o mesmo contratante, não sendo isto aplicado a setores de entretenimento, serviços ao público e turismo. Em Portugal, a prestação de serviços não deve ser inferior a seis meses ao ano, ou seja, aqui, por exemplo, o trabalhador tem uma perspectiva um pouco maior acerca de seu próprio planejamento financeiro e sensação de estabilidade. Por fim, na Alemanha, a lei prevê que o trabalhador intermitente deve prestar no mínimo três horas de serviço consecutivo ao dia e dez horas semanais.

Ao se comparar o contrato de trabalho intermitente do Brasil com os países europeus, está claro que faltam amparos legais ao trabalhador brasileiro. Nossa legislação não prevê limites para a adoção do dito contrato. Segundo prevê a lei, o trabalhador, em caso de descumprimento de contrato, deverá realizar o pagamento em forma de indenização no valor de 50% do valor de serviço estipulado, isto por si só é um fator de extrema preocupação ao empregado, uma vez que, este por ser presumidamente hipossuficiente não deve assumir a responsabilidade de risco do negócio. A grande flexibilização deste tipo de contrato pode vir a acarretar em prejuízo à estabilidade financeira do trabalhador, já que por se tratar de trabalho não contínuo, este está sujeito a oferta do mercado de trabalho, sendo conseqüentemente exposto ao risco de não alcançar uma renda mensal fixa. Não terá também uma rotina preestabelecida de jornada de trabalho, fazendo com que não haja equilíbrio entre sua vida pessoal e o trabalho, e logo, não terá a capacidade de firmar compromissos em outras áreas como estudos, por exemplo.

É, portanto, necessária uma mudança imediata no texto da lei, que deve se adequar ao modelo de vida do trabalhador brasileiro. Deve também melhor se basear nos pioneiros europeus, trazendo mais salvaguardas para o empregado. Sanar as dúvidas da população acerca deste modelo de contrato também seria uma ótima maneira de melhorar seu desempenho, apesar da projeção de que este modelo sirva como ignição e motor para a diminuição do desemprego, falta ainda refiná-lo para que se alcance um equilíbrio entre empregador e empregado.

REFERENCIAS

COSTA, Helcio Mendes. A evolução histórica do direito do trabalho, geral e no Brasil.

SERGIO FERREIRA PANTALEÃO

CLT

CASTRO, Bruna Rafaely Lofiti, a evolução histórica do Direito do trabalho no Mundo e no Brasil.

