

LIDA

BOLETIM INFORMATIVO
ÁREA TRABALHISTAEDIÇÃO EXTRAORDINÁRIA
AGOSTO DE 2019**TST declara que contrato de trabalho intermitente não deve ser limitado a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais.**

Em decisão publicada no último dia 9.8.2019, o Tribunal Superior do Trabalho (“TST”), por unanimidade, **reformou** a decisão prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (“TRT/MG”), por entender que “levando em conta a literalidade dos arts. 443, §3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-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’ (§3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais.”

De acordo com o Relator, Ministro Ives Gandra Martins, “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”, do que concluiu que “Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho.”

O TRT/MG havia entendido que “o trabalho em regime intermitente é lícito de acordo com a nova legislação, todavia, deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas, sobretudo, não podendo ser utilizado para suprir demanda de

atividade permanente, contínua ou regular”, acrescentando que a contratação intermitente não é cabível “para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa”.

Ressaltou o TST que “A lei define e traça os parâmetros do contrato de trabalho intermitente como sendo aquele descontínuo e que pode ser firmado para qualquer atividade, exceto para aeronautas, desde que observado o valor do salário horários demais trabalhadores não intermitentes da empresa”.

Com tal decisão, o TST afastou a argumentação do Reclamante de que, por meio da ação trabalhista agora julgada improcedente, pretendeu a declaração de nulidade do contrato intermitente firmado com uma rede de lojas, sob o argumento de que esse tipo de contratação viola “o regime de emprego, a dignidade humana, o compromisso com a profissionalização e o patamar mínimo de proteção devido às pessoas que necessitam viver do seu trabalho”. Restabelecido o entendimento do Juízo de primeiro grau quanto à improcedência da ação.

O Reclamante ainda poderá recorrer ao Superior Tribunal Federal, a quem caberá decidir, pelo controle difuso de constitucionalidade, sobre a constitucionalidade de referido tipo de contratação.

Fonte: www.tst.gov

O **LIDA** é um Boletim informativo desenvolvido mensalmente pelos integrantes da Área Trabalhista de CSMV Advogados

Sócia da Área Trabalhista: Thereza Cristina Carneiro

Participaram da elaboração desta edição: Thereza Cristina Carneiro (tcaneiro@csmv.com.br) e Maria Rita Floriano Ernesto (mfloriano@csmv.com.br)
