

Novidade criada na reforma trabalhista, contrato intermitente ainda não decolou

Das 47,3 mil vagas criadas entre janeiro e julho, apenas 3,4 mil delas eram para trabalho sob demanda; expectativa do governo quando a nova lei entrou em vigor era de geração de 2 milhões de ocupações em três anos

Douglas Gavras, O Estado de S.Paulo

Criado com a reforma trabalhista com a promessa de formalizar o trabalhador sem jornada fixa, o contrato intermitente ainda decepciona.

No acumulado deste ano, o saldo de vagas de emprego desse tipo – a diferença entre os postos que foram abertos e fechados – representa 5% do saldo total de postos entre janeiro e julho, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged), do Ministério do Trabalho.

O Caged de julho aponta que o saldo de vagas era de 47,3 mil para todas os tipos de contratação, mas apenas 3,4 mil deles eram contratos intermitentes.

O intermitente surgiu com a reforma trabalhista, em novembro, como uma maneira de formalizar quem trabalha sob demanda.

Esse empregado é chamado para prestar serviços de tempos em tempos, sendo convocado pela empresa para trabalhar com até três dias de antecedência e recebendo por hora trabalhada.

É diferente do trabalhador temporário, contratado por até 180 dias prorrogáveis por mais 90.

Por envolver ocupações específicas, é até natural que o contrato intermitente não represente a maioria dos novos postos e, na saída da recessão, o mercado de trabalho anda a passos lentos.

Mas, segundo o economista Bruno Ottoni, do Ibre/FGV e da consultoria IDados, já era para o intermitente estar mais consolidado.

INFORME

Com hora marcada

Trabalho intermitente ainda não pegou no País

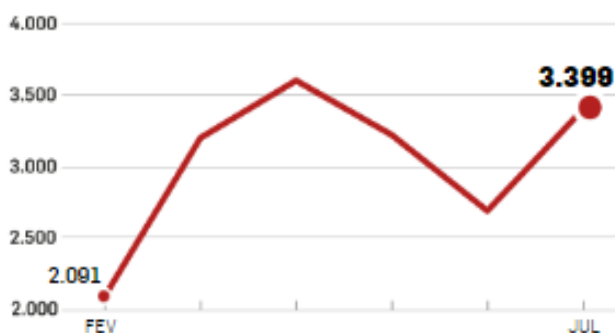
Saldo de vagas em 2018

EM NÚMERO DE POSTOS DE TRABALHO

Geral



Intermitentes



Onde foram mais contratados em julho

EM NÚMERO DE POSTOS

São Paulo	1.173
Minas Gerais	464
Rio de Janeiro	367
Pará	188
Paraná	186
Santa Catarina	162

Em que setores trabalham

EM PORCENTAGEM

Serviços	54,2
Comércio	15,5
Construção civil	12,8
Indústria de transformação	12,7
Agropecuária	4,6

Fonte: Caged e Ministério do Trabalho

ESTADÃO

Pistas sobre baixo crescimento

Um outro dado, do IBGE, dá pistas sobre o baixo crescimento dos intermitentes, afirma Ottoni. No fim do ano passado, 12 milhões de brasileiros diziam estar satisfeitos em ter jornadas de trabalho reduzidas, mesmo sendo informais. “A reforma quis formalizar o trabalho que não tem jornada contínua, mas os números decepcionam. Temos de

INFORME

entender por que os informais não estão virando intermitentes mais rapidamente e o que faz com que essa forma de contratar ainda não esteja funcionando direito”, disse.

Em outubro do ano passado, o governo havia estimado que a reforma trabalhista geraria 6 milhões de empregos. Só de intermitentes, a previsão era criar 2 milhões de ocupações em três anos.

A evolução do trabalho intermitente, ainda que tímida, também é inflada. Os dados do Caged consideram contratos assinados, mas o empregado não necessariamente foi chamado para trabalhar naquele mês. Como o trabalhador também pode ter contratos com várias empresas, isso daria a impressão de que há mais intermitentes empregados do que na realidade.

Quando a reforma trabalhista entrou em vigor, as grandes varejistas foram as primeiras a celebrar o trabalho intermitente. Segundo advogados, como as grandes empresas têm uma estrutura jurídica mais consolidada, o que aliviaria a insegurança para contratar, a abertura de vagas intermitentes vai ocorrer antes nessas companhias.

Três perguntas para Hélio Zylberstajn, economista da FEA-USP

Por que o trabalho intermitente ainda gera tantas dúvidas?

Tem muita confusão. Do lado sindical, há a impressão de que as empresas vão mandar todo mundo embora e transformar os postos em intermitentes, o que é uma grande bobagem. As empresas, por sua vez, gostariam de reduzir custos usando intermitentes. O custo é o mesmo, ela não terá vantagem nisso. Esse tipo de contrato foi feito para situações específicas, em que as jornadas têm de ser menores.

Como resolver questões práticas, como os benefícios a serem concedidos aos intermitentes?

As regras estão bem descritas na lei. Mas há terrorismo por parte dos sindicatos e muitas empresas dizem ter dúvidas por não conseguirem economizar com a contratação de intermitentes. A única questão que ainda pode gerar dúvidas é a da contribuição à Previdência, mas o governo pode pensar em uma alternativa à complementação. A reforma formaliza o bico, não destrói empregos formais. Essas questões práticas podem ser decididas via convenção coletiva.

O intermitente pode destruir vagas formais no futuro?

Não. Basta ver que 50% do crescimento de vagas intermitentes no primeiro semestre se concentrou em 20 ocupações, de um total de quase 2.500. Além disso, onde houve desocupação não teve substituição do trabalhador demitido por intermitentes.

INFORME

Empresas veem riscos em contratar trabalhadores intermitentes

Empregadores têm dúvidas e temem processos na Justiça; trabalhadores não percebem vantagens financeiras no novo contrato

Douglas Gavras, O Estado de S.Paulo

Marcação de férias, cálculo da contribuição ao INSS e acesso a um plano de saúde. As decisões que os departamentos de RH das empresas tomam todos os dias ganharam novos desafios com os intermitentes. Dez meses depois desses contratos entrarem em vigor com a nova lei trabalhista, os benefícios e a aposentadoria ainda provocam dúvidas e insegurança.

Algumas dessas questões já estão bem resolvidas na lei. Ela determina, por exemplo, o período exato de prestação do trabalho que será feito e obriga a empresa a convocar o empregado com uma antecedência mínima de três dias corridos.

Desde a mudança na lei, com a reforma trabalhista, que entrou em vigor em novembro passado, porém, o trabalho intermitente tem dividido opiniões. Quem é favorável argumenta que esse tipo de contrato traz para a formalidade quem antes exercia aquela função sem registro, além de possibilitar a abertura de vagas, por evitar que poucos funcionários fiquem ociosos em dias da semana de baixa demanda.

A comerciante Lilian Varella até tentou contratar intermitentes para trabalharem como garçons em seu bar, no centro de São Paulo, mas não conseguiu quem aceitasse. Ela, que já emprega 15 pessoas em tempo integral, queria abrir outras quatro vagas para reforçar o atendimento de sexta a domingo, dias de maior movimento.

"Para quem tem um comércio é maravilhoso, mas, até por ser uma novidade, você nunca sabe se está agindo certo ou errado. Os sindicatos, que deveriam ajudar a informar os trabalhadores, complicam tudo. O candidato acha que vai sair prejudicado e desiste. Como não posso ter mais funcionários em tempo integral, acabo deixando de contratar", afirmou.

Para Percival Maricato, da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel), a resistência por parte dos empregadores se justifica pela insegurança jurídica. "Existem declarações de juízes, dizendo que o trabalho intermitente é irregular, inconstitucional. A antiga CLT era da década de 1940, há muita resistência e tradição."

INFORME

Apesar de novo, o trabalho intermitente já é contestado na Justiça. A Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC) recorreu ao Supremo Tribunal Federal (STF), por considerá-lo a precarização do emprego.

A entidade argumenta que o modelo fere a Constituição. Também tramita proposta semelhante no Congresso, alegando que os contratos ferem o princípio da dignidade humana.

Contribuição à Previdência é motivo de preocupação

Edilson Costa, de 43 anos, preferiu aprender o ofício de eletricista com o irmão a aceitar uma vaga de intermitente em um hotel. “Descobri que precisaria pagar a mais para me aposentar. Desisti.”

A contribuição à Previdência é motivo de preocupação entre os trabalhadores que atuam como intermitentes. Quem receber menos que o salário mínimo, R\$ 954 ao mês, precisa recolher 8% de contribuição previdenciária sobre a diferença entre o que recebeu e o valor mínimo.

Para o economista do Ibre/FGV e do IDados, Bruno Ottoni, o governo vai precisar mudar a regra, para que a aposentadoria do intermitente seja calculada a partir do salário-hora, não do salário mínimo, ou arcar com a diferença do que foi contribuído e pagar o salário mínimo ao aposentado.

“A primeira opção é melhor para as contas da Previdência, apesar de ter um custo político muito alto.”

Uma questão prática que tende a gerar confusão é a das férias. O empregador tem de dar férias depois dos dois anos de aniversário do contrato, mas se o intermitente pode prestar serviço a mais de uma empresa ao mesmo tempo, como garantir que cumprirá as férias em todos os contratos?”, pergunta o advogado José Carlos Wahle, do Veirano.

O professor da Unifesp e sócio do escritório Romar, Massoni e Lobo, Túlio Massoni, concorda que os detalhes do trabalho intermitente precisarão ser revistos pela Justiça, embora questões mais simples, como o pagamento ou não de vale-refeição e plano de saúde, possam ser resolvidas em convenções coletivas.

DECISÕES

Valor
ECONÔMICO

Empresas são condenadas por não cumprirem promessas de aumento

Por Adriana Aguiar

Prometer aumento salarial e promoções ao funcionário e deixar de cumprir pode gerar indenização por danos morais na Justiça do Trabalho. Os magistrados têm entendido que, existindo comprovação documental, o empregado deve ser reparado pela frustração e humilhação sofrida. As indenizações variam de R\$ 5 mil a 10 mil.

Um ex-funcionário do banco Santander obteve, por exemplo, R\$ 10 mil de indenização por uma promoção frustrada. A decisão foi confirmada pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e dela não cabe mais recurso. Em 2012, ele recebeu um e-mail que o felicitava pela aprovação em um concurso interno para gerente-geral da agência de Camaçari (BA). A mensagem dizia que a mudança ocorreria em no máximo 20 dias e desejava votos de sucesso na "nova etapa profissional". A promoção, porém, nunca aconteceu.

O banco alegou na ação (AIRR-612-97.2014.5.06.0019) que o e-mail foi encaminhado por equívoco porque o processo de seleção não havia terminado. Acrescentou que o funcionário foi informado da confusão em tempo hábil, de modo respeitoso, sem qualquer humilhação. Em contrapartida, ofereceram cargo de gerente-geral em outras cidades, mas o funcionário não aceitou.

Apesar disso, o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 5ª Região, na Bahia, julgou que "o equívoco não exclui o dano" e que "é preciso desviar o foco da conduta do causador da ofensa e apontá-lo para a vítima, que experimentou sentimentos de frustração, constrangimento e humilhação, merecendo reparação adequada". Para os magistrados, a instituição atentou contra a boa-fé objetiva (artigo 422 do Código Civil) que preside as relações contratuais.

A assessoria de imprensa do Santander informou que "não se manifesta sobre controvérsias que estão sub judice."

INFORME

Em caso semelhante, um ex-empregado da Avista Administradora de Cartões de Crédito obteve da 8ª Turma do TST (AIRR-945-49.2012.5.03.0004) confirmação para receber indenização de R\$ 5 mil. Ele comprovou na Justiça por meio de e-mails, organogramas e testemunhas que a empresa havia prometido o cargo de superintendente de uma filial que seria aberta em Brasília.

Segundo o processo, a promessa foi mantida por mais de um ano. A unidade, porém, nunca foi implantada na capital federal. O caso, contudo, foi solucionado por um acordo entre as partes após a condenação. Segundo nota da assessoria de imprensa da Avista "após a decisão haveria outras possibilidades de recursos. No entanto, no intuito de encerrar o processo e não haver mais discussões de mérito, a reclamada optou por formular um acordo no trâmite do processo".

O acordo foi homologado no TRT de Minas. A companhia ressalta pela nota que "fazer acordo significa por fim ao litígio judicial, sem discussão de mérito. Nenhuma das partes sai perdendo ou ganhando. Fato este que não pode ocasionar uma má visão da empresa perante o mercado".

Promessas relacionadas a salários também geram condenações. Recentemente, a 3ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (MG) concedeu indenização de R\$ 9 mil a ex-funcionária da Cooperativa de Economia e Crédito Mútuo dos Servidores da Secretaria de Defesa Social do Estado de Minas Gerais (Coopsesp).

No processo, ela alega que na entrevista de emprego, em 2011, o presidente da empresa ofereceu um salário de R\$ 1800, o que a fez pedir demissão do emprego anterior. No primeiro dia de trabalho na cooperativa, porém, descobriu pelo próprio presidente que não receberia o valor acertado. A alegação foi de que existia um empregado que recebia R\$ 700 e não seria justo ela começar ganhando um valor muito superior. O salário foi fechado, então, em R\$ 1.097,98.

A trabalhadora afirmou que como já havia pedido demissão, aceitou as novas condições para não ficar desempregada. A cooperativa negou as afirmações, nos autos, e ressaltou que o salário da funcionária em seu trabalho anterior era inferior à metade do salário que passou a receber.

O juiz titular da 3ª Vara, Erdman Ferreira da Cunha, reconheceu que "havia espaço para a compensação decorrente dos danos morais advindos da promessa, cumprida em patamar inferior ao prometido, por força da confissão aplicada em desfavor da reclamada". (Processo: 0010039-19.2015.5.03.0003). A cooperativa não deu retorno até o fechamento da reportagem.

INFORME

Segundo o advogado trabalhista Luiz Marcelo Góis, do BMA Advogados, as condenações têm normalmente como base o princípio da boa-fé. "Quando uma empresa faz uma promessa quem a recebe tem uma expectativa legítima de que isso vai se concretizar. Esse funcionário vai fazer planos", diz. Os danos morais, segundo Góis, se dão em consequência do sonho que deixou de ser concretizado.

A advogada trabalhista Mayra Palópoli, do Palópoli & Albrecht Advogados, afirma que os tribunais regionais têm condenado as empresas quando há provas robustas de promessa de aumento salarial e promoções. E essas condenações têm sido mantidas pelo TST, que não pode rever provas.

"Em geral há condenação quando a divulgação foi conhecida por outros trabalhadores, o que pode causar humilhação ou constrangimento", diz. Casos baseados em planos de cargos e salários, sem uma promessa específica, com alegações genéricas, os juízes têm negado, afirma advogada.

Destaques

Férias não exercidas

A 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) isentou a Franca Serviços de Vigilância e Segurança Patrimonial, de Aracaju (SE), de indenizar por dano existencial um vigilante que não pôde usufruir dois períodos sucessivos de férias. Segundo a relatora, ministra Maria Cristina Peduzzi, para a caracterização do dano é necessário que o ato ilícito cause graves transtornos ao indivíduo, o que não ocorreu no caso. Na reclamação trabalhista, o vigilante sustentou que havia recebido a remuneração de férias relativa aos períodos aquisitivos de 2008/2009 e 2009/2010, mas não usufruía do descanso correspondente. Requereu, então, indenização por dano moral, alegando que a ausência das férias lhe teria causado transtornos e afetado sua saúde física e mental. O juízo da 7ª Vara do Trabalho de Aracaju indeferiu o pedido, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (SE) reformou a sentença e condenou a empresa ao pagamento de R\$ 10 mil de indenização. Conforme o TRT, a empresa, ao descumprir mais de uma vez o dever contratual de conceder as férias, havia violado o patrimônio jurídico personalíssimo do vigilante, afrontando seu direito à saúde e às relações sociais fora do trabalho. No recurso de revista ao TST, a empresa alegou que o vigilante não havia comprovado o prejuízo decorrente da privação de férias que pudesse caracterizar o dano existencial. Ao examinar o caso, a ministra Cristina Peduzzi enfatizou que não havia, no acórdão do Tribunal Regional, nenhum registro de provas que demonstrassem o dano existencial em si, "mas apenas mera presunção de que a privação das férias tenha gerado prejuízo à vida pessoal do empregado" (processo RR-1477-06.2013.5.20.0007).

(Fonte: Valor Econômico – 11/09/2018)