



QUESTÕES DO ENADE COMENTADAS DA ÁREA DE DIREITO DO TRABALHO

ENADE ISSUES COMMENTED ON THE AREA OF LABOR LAW

Manoel Veras Nascimento¹

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9836-6873>

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4814821960201213>

Centro Universitário Processus – Uniprocesso, DF, Brasil

E-mail: verasadvocaciadf@gmail.com

Resumo

Este material didático é composto por questões do Enade. O Enade é o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes. Foi criado, juntamente com o Sistema Nacional de Avaliação Superior, pela Lei 10.861, de 14 de abril de 2004. Desde a sua criação, é um componente curricular obrigatório. Este material didático se propõe a comentar questões da área de Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Enade. Questões Enade. Contrato de Trabalho. Trabalho Intermitente. Reforma Trabalhista.

Abstract

This teaching material is composed of Enade issues. Enade is the National Student Performance Exam. It was created, together with the National System of Higher Assessment, by Law 10,861 of April 14, 2004. Since its inception, it has been a compulsory curricular component. This didactic material proposes to comment on issues in the area of Labor Law

Keywords: *Enade. Enade issues. Employment Contract. Intermittent work. Labor Reform.*

1. Introdução

Este material didático é composto por questões do Enade. O Enade é o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes. Foi criado, juntamente com o Sistema Nacional de Avaliação Superior, pela Lei 10.861, de 14 de abril de 2004. Desde a sua criação, é um componente curricular obrigatório. Este material didático se propõe a comentar questões da área de Direito do Trabalho.

¹ Graduado em Direito pelo Centro Universitário de Brasília? UniCeub (1995) e em Ciências Econômicas pela Universidade Federal do Rio de Janeiro? UFRJ (1983). Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela UPIS. Atua com professor das disciplinas de Direito do Trabalho, Processo do Trabalho, Prática Jurídica Trabalhista e Direito Previdenciário do Centro Universitário UniProcessus. Exerce advocacia nas áreas Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Previdenciário, atuando principalmente nos seguintes temas: contribuição, aposentadoria, relações de trabalho e de direitos humanos.

A décima oitava questão deste material foi extraída do Enade (Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes), da área de Direito do Trabalho, aplicado no ano de 2022. Os comentários desta questão foram realizados pelo professor Manoel Veras Nascimento.

2. Questões do Enade comentadas da área de Direito do Trabalho.

QUESTÃO 18

Considerando a disciplina legal acerca do trabalho intermitente, avalie as afirmações a seguir.

I. O intervalo, não remunerado, entre os chamados da empresa é classificado como “período de inatividade”, durante o qual o trabalhador pode prestar qualquer tipo de serviço a outras instituições, exceto por meio de outro contrato intermitente.

II. No trabalho intermitente, não há previsão de jornada fixa, nem de quantidade de horas a serem trabalhadas diária, semanal ou mensalmente, bem como não há garantia de salário mínimo.

III. Nas negociações coletivas de trabalho, é obrigatória a participação dos sindicatos, que também representarão os trabalhadores contratados sob o regime do trabalho intermitente.

É correto o que se afirma em

- A) I, apenas.
- B) III, apenas.
- C) I e II, apenas.
- D) II e III, apenas.
- E) I, II e III.

A partir da publicação da Lei nº 13.467, de 13/07/2017, o contrato de trabalho prestado de forma intermitente foi incluído à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT pela chamada Reforma Trabalhista de 2017 que trouxe mudanças importantes na legislação trabalhista brasileira com a introdução de um tipo bem particular de contrato de prestação de serviços.

Segundo seus defensores essa nova modalidade de contrato de trabalho tem como meta a modernização da legislação trabalhista adequando-a às novas relações de trabalho de modo a propiciar aumento do número de trabalhadores contratados com carteira de trabalho assinada, especialmente em momentos de crise econômica.

O conceito de trabalho intermitente passou a constar do §3º do art. 443 do CLT:

“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.”

Ressalta-se que, apesar de manter o principal requisito que caracteriza uma relação de emprego, a subordinação, a legislação de regência introduziu a permissão para a flexibilização da jornada de trabalho, ou seja, os serviços podem ser prestados



com a previsão de alternância de períodos de prestação e de inatividade, a qual pode ser determinada em horas, dias ou meses. Consequentemente, as pessoas contratadas de forma intermitente prestarão serviços esporadicamente devendo, entretanto, os salários e seus encargos serem recolhidos proporcionalmente em relação ao período de prestação dos serviços (§8º do art. 452-A da CLT).

A legislação garantiu também que a cada doze meses, o empregado pode usufruir de um período de férias equivalente a um mês, nos doze meses subsequentes, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador (§9º do art. 452-A da CLT).

No que concerne à alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, Delgado enfatiza que o trabalho intermitente não traduz a ideia de eventualidade, pois se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive em relação aos dias laborados na semana².

Cabe observar ainda que a continuidade na prestação dos serviços não é exigida mesmo para os trabalhadores que não prestam serviços de forma intermitente e, na verdade, o que diferencia um contrato por prazo indeterminado de um contrato de trabalho intermitente não é a presença do requisito da continuidade, mas sim a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, somente presente nestes últimos.

Portanto, rompe-se com o conceito de tempo de disponibilidade do empregado em face de seu empregador, aguardando ou executando ordens, de que trata o art. 4º da CLT³, para um período de inatividade não considerado como tempo à disposição do empregador, que não gera efeitos jurídicos, sendo-lhe permitido a prestação de serviços a outros contratantes (§5º do art. 452-A da CLT), ferindo de morte, desse modo, os princípios da segurança jurídica e da proteção ao trabalhador⁴.

A permissão legal da contratação por meio de trabalho intermitente desestruturou, segundo Delgado, a noção de tradicional de salário, qual seja, a parcela contraprestativa devida e paga pelo empregador a seu empregado em virtude da existência do contrato de trabalho:

O que os preceitos legais fazem é, nada mais nada menos, do que criar mais uma modalidade de salário por unidade de obra ou, pelo menos, de salário-tarefa: o salário contratual será calculado em função da produção do trabalhador no respectivo mês, produção a ser estimada pelo número de horas em que se colocou, efetivamente, à disposição do empregador no ambiente de trabalho, segundo convocação feita por esse empregador⁵.

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 344.

³ Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017, p. 13.

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 145.

Excepcionou-se, no entanto, a atividade dos aeronautas que é regida por norma própria, a Lei nº 13.475, de 28 de agosto de 2017, devido às especificidades de sua atuação profissional, que tem como norte a segurança das operações aéreas.

No que concerne aos limites de prestação de serviços, não há a imposição de limitação de carga mínima de horas trabalhadas, entretanto, o período máximo há de respeitar o que dispõe o inciso XII do art. 7º da Constituição Federal, de modo que contratado na modalidade de trabalho intermitente a prestação de serviços do empregado não pode ultrapassar 44 horas semanais ou 220 horas mensais.

Os defensores da introdução de contratação por meio do trabalho intermitente argumentavam que essa forma de prestação de serviços teria como consequência a retirada de inúmeros trabalhadores da informalidade com o aumento da empregabilidade e de proteção jurídica e social aos trabalhadores que, anteriormente, ficavam à margem de qualquer regulamentação⁶, o que, após cinco anos da vigência da Lei nº 13.467/2017, não se concretizou, diante da persistência da taxa de desemprego, que, no 4º trimestre de 2021, atingiu 11,1%, o que equivale a 12 milhões de pessoas desocupadas⁷.

Entretanto, mesmo que a adoção do trabalho intermitente conseguisse formalizar um número significativo de trabalhadores, na prática o que vem ocorrendo é o aumento da precarização das relações de trabalho, posto que muitos trabalhadores, apesar de manter uma relação de emprego formal têm rendimentos irrisórios e ficam na dependência da flutuação da atividade econômica.

Assim, verifica-se a transferência dos riscos da atividade econômica dos empregadores para os empregados. Esse fato ocorreu recentemente durante a pandemia de Covid-19:

Considerando, assim, que os setores mais afetados pela crise são justamente aqueles que mais empregam os trabalhadores intermitentes, como setores de turismo, bares e restaurantes, poderíamos afirmar que esses trabalhadores foram os primeiros a serem dispensados ou, simplesmente, passaram a ter um período de inatividade mais longo. A instabilidade salarial e a falta de acesso a seguros sociais, em razão da precariedade do vínculo, colocam em evidência a precariedade desse contrato em todos os países nos quais é utilizado⁸.

Na relação de trabalho intermitente os interesses do empregador são preponderantes, uma vez que o empregado fica no aguardo de ser convocado *por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência* (§1º do art. 452-A da CLT). Porém, o empregado tem o prazo de apenas de um dia útil para responder

⁶ ZANDONAI, Camila Dozza. **A ampliação da vulnerabilidade do trabalhador intermitente no contexto da pandemia Covid-19**. Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 19-43, jul./dez. 2020, p. 19.

⁷ IBGE. Desemprego. < <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em 1º.05.2022.

⁸ ZANDONAI, Camila Dozza. **A ampliação da vulnerabilidade do trabalhador intermitente no contexto da pandemia Covid-19**. Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 19-43, jul./dez. 2020, p. 33.



ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa que, no entanto, não descaracteriza a subordinação (§§2º e 3º do art. 452-A da CLT).

Todavia, após a aceitação do trabalho sua desistência tem como consequência o pagamento de multa, conforme previsão do §4º do art. 452-A da CLT: *Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.* No entanto, segundo Sergio Pinto Martins, havendo justo motivo para a recusa o pagamento da multa é indevido⁹.

As regras relativas ao trabalho intermitente não impedem que os empregados contratados por essa modalidade possam usufruir dos direitos obtidos por meio de negociação coletiva, sendo, portanto, permitida a aplicação do princípio do acordado sobre o legislado, posto que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei (art. 611-A, VIII, da CLT), por exemplo, os direitos relativos a banco de horas anual, jornada de trabalho, intervalo intrajornada, plano de cargos, plano de salários, remuneração por produtividade, sobreaviso, etc.

Por outro lado, determinados direitos não podem ser flexibilizados por convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho como salário mínimo, 13º salário, licença maternidade, aviso prévio, férias e horas extras (art. 611-B da CLT).

A introdução do trabalho intermitente na legislação trabalhista, no entanto, recebeu inúmeras críticas. Uma das mais contundentes partiu da ANAMATRA – Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho, a partir das conclusões dos trabalhos da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) e do XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018): *“É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e art. 452-A da CLT, por violação do art. 7º, I e VII da Constituição da República e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas”*¹⁰.

Os questionamentos acerca da legalidade dos contratos de trabalho intermitente já chegaram ao Tribunal Superior do Trabalho – TST que, em julgamento de recurso de revista pela 4ª Turma em 2019, considerou improcedente pedido de um assistente de loja para que seu contrato fosse declarado contrato por tempo indeterminado, com pagamento de salário integral de todo o período:

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

⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2020, p. 452.

¹⁰ ANAMATRA – Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma Trabalhista - Enunciados Aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018). Belo Horizonte – MG. Disponível em:

https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso: 1º.mai.2022.

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 (TST, RR 10454-06.2018.5.03.0097, 4ª Turma, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, Publicação: DEJT 09/08/2019, Julgamento: 7 de agosto de 2019).

Atualmente, tramita no Supremo Tribunal Federal a Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI/DF nº 5826, com relatoria do Ministro Edson Fachin, que trata da constitucionalidade do contrato de trabalho intermitente, proposta pela Federação Nacional dos Empregados em Postos de Serviços de Combustíveis e Derivados de Petróleo - FENEPOSPETRO, alegando que esse tipo de contrato de trabalho propicia a precarização da relação de emprego, servindo inclusive de escusa para o pagamento de salários inferiores ao mínimo constitucionalmente assegurado e que não atendem às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, especialmente para moradia, alimentação, educação, saúde e lazer.

Considerações Finais

Este material didático foi composto por questões do Enade. O Enade é o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes. Foi criado, juntamente com o Sistema Nacional de Avaliação Superior, pela Lei 10.861, de 14 de abril de 2004. Desde a sua criação, é um componente curricular obrigatório. Este material didático se propôs a comentar questões da área de Direito do Trabalho.

O professor que elaborou os comentários da questão selecionada para este material foi Manoel Veras Nascimento.

Referências

ANAMATRA – Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho. Reforma Trabalhista - Enunciados Aprovados. **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017). XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018)**. Belo Horizonte – MG. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso: 1º.mai.2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.



IBGE. **Desemprego**. Disponível em:

<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 1º.mai.2022.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

ZANDONAI, Camila Dozza. **A ampliação da vulnerabilidade do trabalhador intermitente no contexto da pandemia Covid-19**. Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 19-43, jul./dez. 2020.