



ARTIGOS COMPLETOS .....	3325
RELATOS DE EXPERIÊNCIA .....	3341

**ARTIGOS COMPLETOS**

O CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO E A SUA PRECARIEDADE.....	3326
O STATUS LEGAL SOBRE A ESTABILIDADE DA TRABALHADORA GESTANTE: PRIMEIROS APONTAMENTOS	3332
PRIMEIROS APONTAMENTOS SOBRE A LOCAÇÃO IMOBILIARIA NA PERSPECTIVA DAS GARANTIAS LOCATÍCIAS E O BEM DE FAMÍLIA.....	3336

## O CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO E A SUA PRECARIIDADE

Rafael Fernando Silva Victor

Universidade do Oeste Paulista - UNOESTE. E-mail: [rafaelfsvictor@gmail.com](mailto:rafaelfsvictor@gmail.com)

### RESUMO

O contrato intermitente de trabalho foi uma das novidades trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, porém aplicado de forma incoerente com a realidade brasileira e colocando o trabalhador em uma situação vulnerável e incerta. A continuidade deste modo de contrato é incerta e não leva em consideração o direito de desconexão. Este meio de contrato representa apenas uma forma de camuflar o desemprego no país, mas sem realmente combater as razões de crise.

**Palavras-chaves:** contrato, intermitente, trabalho.

### INTERMITTENT LABOR CONTRACT AND ITS PRECARIETY

#### ABSTRACT

The intermittent work contract was one of the news brought by the Labor Reform of 2017, but applied inconsistently with the Brazilian reality and putting the worker in a vulnerable and uncertain situation. The continuity of this mode of contract is uncertain and disregards the right to disconnect. This means of contract represents only one way to camouflage unemployment in the country, but without really combating the reasons of crisis.

**Keywords:** contract, intermittent, work.

### CONTRATO DE TRABAJO INTERMITENTE Y SU PRECARIEDAD

#### RESUMEN

El contrato de trabajo intermitente fue una de las noticias que trajo la Reforma Laboral de 2017, pero se aplicó de manera inconsistente con la realidad brasileña y puso al trabajador en una situación vulnerable e incierta. La continuidad de este modo de contrato es incierta y no tiene en cuenta el derecho a desconectarse. Este medio de contrato representa solo una forma de camuflar el desempleo en el país, pero sin combatir realmente las razones de la crisis.

**Palabras clave:** contrato, intermitente, trabajo.

#### INTRODUÇÃO

O desemprego no Brasil é algo gritante, estamos vivendo uma época de trevas trabalhistas, em que muito do que foi lutado está se dissolvendo em razão de ganância e interesses político.

A Lei 13.467, 13 de julho de 2017, passou a vigorar a partir de 11 de novembro do mesmo ano. De início prometendo dinamismo nas relações trabalhistas e uma utópica melhora no aumento de empregos para a população, parte desta que míngua por vezes com menos de um salário-mínimo (que também não é dos melhores, visto que está longe de realmente atender as necessidades básicas de um indivíduo).

Quase dois anos após a vigência da Reforma Trabalhista, assim conhecida a já citada Lei 13.467/2017, não conseguimos captar a solidez de “melhoras para o empregado”. O que é possível e interpretar nos dispositivos legais é um certo benefício ao empregador, este que é o polo mais forte da relação de trabalho e aquele que tem o poder de colocar as cartas na mesa, deixando o empregado desprotegido, embora fosse dita a falácia de que “com a reforma trabalhista, o trabalhador estará no mesmo patamar que o patrão”.

Dentre as novidades que vieram à tona com a reforma trabalhista é a modalidade de Contrato de

Trabalho Intermitente, algo que já existe em países europeus de realidades trabalhistas bem distintas deste país e que na verdade até já existia por estas terras. A Lei 13.467/2017 buscou formalizar este aspecto de trabalho, o que até então era conhecido predominantemente como “bico”, porém de uma forma precarizada e que está longe de sanar os reais problemas de desemprego que atinge boa parte da população brasileira. Apenas “registrar” como contrato de trabalho intermitente é basicamente maquiar superficialmente uma imperfeição profunda e sem efetiva solução.

Em meio ao Contrato Intermitente de Trabalho ainda há espaço para o aspecto de desconexão, que consiste na essência do empregado em se desligar de seu trabalho para a existência de uma vida digna em seu meio social. A partir do momento em que se vincula alguém a uma espécie de trabalho eventual, esta pessoa não consegue se dissociar do mesmo, visto que o seu sustento dependerá da chamada para trabalhar de acordo com a demanda do estabelecimento. Algo que por vezes chega a ser cruel, podendo desencadear diversos níveis de ansiedade e representando um risco mental, já que não há uma segurança trabalhista sólida.

A reforma trabalhista de 2017 versou maior benefício do empregador que do empregado, este que é o polo mais fraco da relação trabalhista. O contrato de trabalho intermitente é um sucateamento que soluciona apenas superficialmente o problema do desemprego que assombra o país. Além disso, a questão do “Direito à Desconexão” é desrespeitado nesta modalidade de contrato, visto que o empregado não tem um efetivo descanso, não há uma real desconexão, vinculado sempre ao trabalho na espera de uma convocação. Este trabalho é importante no aspecto social e acadêmico para auxiliar na reflexão sobre os desrespeitos trabalhistas do contrato intermitente e apresentar o direito à desconexão inserido neste aspecto.

O indivíduo que está contratado pela modalidade intermitente de trabalho, novidade regularizada através da Lei nº 13.467, de 2017 (Reforma Trabalhista), tem a possibilidade de ter uma efetiva desconexão do trabalho?

Não, no contrato intermitente de trabalho o indivíduo recebe apenas pelas horas de efetivo exercício (junto aos proporcionais referentes às férias, décimo terceiro salário, repouso semanal e adicionais legais), não recebendo pelas horas de inatividade e devendo aguardar a convocação do empregador para assim poder realizar a atividade laboral. Isto faz surgir um terceiro tempo na vida do empregado, entre o tempo de trabalho e o tempo dedicado à vida pessoal, que é o tempo de espera. Neste o indivíduo não está trabalhando e ao mesmo tempo não está conseguindo desfrutar de sua vida pessoal, representando uma angústia de incertezas, visto que, ao contrário de outros países europeus que também adotam esta modalidade de contrato, não há uma garantia de recebimento mínimo mesmo que não haja convocação, o que amarra o empregado à espera. Desta forma, não há uma efetiva garantia de descanso e fere o princípio da dignidade da pessoa humana.

Inserido de maneira precária no ordenamento jurídico brasileiro, o Contrato de Trabalho Intermitente pode ser considerado como uma formalização do chamado “bico”. Podendo ser prejudicial ao empregado no seu aspecto de desconexão, em que não existe a continuidade habitual do contrato de trabalho estabelecido pela CLT e que pode representar uma instabilidade financeira na vida do trabalhador, este que se mantém ligado em uma espera incerta para o desempenho de suas funções. Além disso, necessita-se de caminhos para que esta modalidade se adeque à realidade brasileira de modo efetivo.

Primeiramente é necessário distinguir “trabalho” de “emprego”, pois embora sejam utilizadas como sinônimos no cotidiano, ambas são coisas diferentes. O trabalho possui o teor de gênero, não estando sempre ligado a conotação financeira (vide o exemplo de “trabalho voluntário”), consistindo em meio para uma realização subjetiva, em busca de objetivos, metas, projetos e sonhos. No outro polo encontra-se o emprego, que é uma modalidade de trabalho, tratando-se de atividade exercida com a finalidade de obtenção de renda financeira. Nem sempre há o aspecto de satisfação no emprego, pois na maioria das vezes as pessoas desempenham suas atividades unicamente para se sustentar socialmente, caso contrário o indivíduo se torna marginalizado no meio em que vive, além de representar uma questão moral, afinal “o trabalho enobrece o homem”, como já disse Max Weber na obra “A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo” (1904-1905).

Pode-se dizer então que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, porém nem sempre uma relação de trabalho é uma relação de emprego (todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado). Deste modo, grande parte doutrinária utiliza a expressão “contrato de emprego”, não contrato de trabalho.

Desta forma, o emprego consiste em uma relação contratual entre empregador e empregado, este que proporciona o seu serviço, inteligência e força como mão de obra para o empregador, que ao final deve compensar monetariamente o empregado que realizou a atividade. Para que exista uma relação de emprego são necessários os seguintes elementos, extraídos do artigo 3º da CLT:

- Pessoa Física;
- Pessoalidade;
- Subordinação;
- Onerosidade;
- **NÃO EVENTUALIDADE.**

Com o enfoque na “Não Eventualidade” (ou seja, de forma habitual), este elemento está ligado ao Princípio da Continuidade, que consiste na conservação na atividade desempenhada e tendo como objetivo a segurança econômica ao empregado. Uma das características do contrato de emprego é o trato sucessivo, em que ele não se esgota logo após a execução de determinado ato. Contrata-se uma pessoa para trabalhar, o trabalhador eventual, portanto, não é empregado.

Para Homero Batista Mateus da Silva (p. 73), o mais intrigante desta modalidade de contrato de trabalho intermitente é fato que, normalmente, as atividades eventuais ficam a margem do trabalho. Consequentemente, não são registradas pelo empregador. Caso acionado perante a Justiça Trabalhista, o empregador costuma argumentar que o trabalho era descontínuo o suficiente para ser conceituado como um contrato de trabalho, por faltar justamente o requisito da não eventualidade, algo que está presente no art. 3º da CLT. Por esta razão, o próprio legislador alterou a lógica da contestação do réu, havendo a flexibilização do conceito de habitualidade.

Homero Batista Mateus da Silva (p. 73), explana a continuidade para efeitos de contrato intermitente:

Com efeito, repetição esperada não significa repetição cotidiana. Neste sentido, merece elogio a reforma de 2017, que, por vias indiretas, pretende albergar no direito do trabalho as atividades repetitivas não cotidianas. O conceito de habitual não sobre alteração, se o entendermos, desde logo, como um fato frequente e reiterado, independentemente da quantidade de “horas, dias ou meses”, tal como propõe o art. 443, § 3º. Praticamente desaparece a linha de defesa concentrada no caráter espaçado ou episódico da prestação dos serviços. (SILVA, H. B. M., 2017)

Quanto a onerosidade, é a obrigação do empregador em remunerar o empregado em razão de determinado contrato de trabalho estabelecido entre as partes.

Outro detalhe que chama atenção no Contrato Intermitente é em questão ao elemento de subordinação, esta que representa a diferença específica na relação de emprego relacionado às tradicionais modalidades de relação de produção que já representaram um papel hegemônico na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais, como a escravidão e a servidão. Tendo inclusive a subordinação como elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o trabalho autônomo que é o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo atual.

Mauricio Godinho Delgado expressa sobre isso:

O marco distintivo firmado pela subordinação, no contexto das inúmeras fórmulas jurídicas existentes para a contratação da prestação de trabalho, permite ao operador jurídico cotejar e discriminar, com êxito, inúmeras situações fático-jurídicas próximas. O cotejo de hipóteses excludentes (trabalho subordinado *versus* trabalho autônomo) abrange inúmeras situações recorrentes na prática material e judicial trabalhista: trabalhadores autônomos prestando serviços habituais a empresas (como profissionais de consultoria, auditoria, contabilidade, advocacia, etc.); trabalhadores autônomos pactuando a confecção de obras certa para determinado tomador (empreitada); representantes comerciais ou agentes e distribuidores regidos por legislação própria; contratos de parcerias rurais, etc. Em todos esses casos (inclusive nos contratos autônomos mencionados no novo art. 442-B da CLT, que foi inserido pela Lei da Reforma Trabalhista de 2017), a desconstituição do contrato civil formalmente existente entre as partes supõe a evidência da subordinação jurídica, em detrimento do caráter autônomo aparente de que estaria se revestindo o vínculo. (DELGADO, M. G., 2018)

No Brasil a modalidade de jornada de contrato intermitente foi formalizada através da Reforma Trabalhista ao final de 2017 (Lei nº 13.467, de 2017), embora já existisse antes deste evento, o fato ocorreu para regulamentar as atividades de profissionais que atuavam de modo informal. Inserido por conta da reforma, o § 3º do artigo 443, da CLT, expressa:

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.

O objetivo foi dar maior flexibilidade ao empregador para os momentos de maior demanda de sua atividade econômica, formalizar o empregado que antes vivia de “bicos” e também dar a oportunidade a este de ter mais de um registro em carteira de trabalho.

Ainda por conta da Lei nº 13.467/2017, foi inserido o artigo 452-A na CLT, que explicita a forma em que o contrato de trabalho deve ser, celebrado de modo escrito e expresso o valor da hora de trabalho, esta que não pode ser inferior ao valor da hora correspondente ao salário mínimo e nem menor que a hora de outros empregados que exercem a mesma função, seja de modo intermitente ou não.

O supracitado novo artigo da CLT ainda expressa que o empregador deve convocar o empregado em, pelo menos, três dias corridos de antecedência da atividade, através de qualquer meio de comunicação eficaz e informando qual será a jornada de prestação de serviço. O empregado, por sua vez, tem o prazo de um dia para responder a solicitação, permanecendo em silêncio se presume tacitamente a renúncia, esta (de maneira expressa ou não) não descaracteriza a subordinação ao empregador. Caso ocorra a aceitação expressa e uma das partes não cumprir, sem motivo justo, ela deverá indenizar a parte prejudicada com 50% da remuneração que seria devida, havendo um prazo de trinta dias, mas permitindo também a compensação dentro do mesmo período de tempo. O período em que o empregado não estiver exercendo a sua atividade não será considerada como tempo à disposição do empregador, dando a oportunidade ao empregado de exercer atividades com outros empregadores.

A doutrinadora Vólia Bomfim Cassar acredita que esta nova modalidade de contrato gera extrema insegurança ao trabalhador, visto que não possui garantias da quantidade mínima de trabalho por mês ou até de quanto tempo trabalhará durante o ano. A doutrinadora ainda expressa que, embora o empregado fique à disposição dos chamados do patrão, este período não é computado como tempo de serviço, não sendo aplicado o disposto no *caput* do art. 4º da CLT: “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.” (CASSAR, 2018, 512)

O doutrinador Mauricio Godinho Delgado (p. 668) também pactua com o aspecto de insegurança a respeito do contrato intermitente, expressando:

Ademais, por meio da rigorosa correlação que fixa entre o estrito trabalho prestado e o estrito salário devido, não só viabiliza eliminar (ou restringir) diversas parcelas e garantias inerentes à contratação empregatícia padrão, tais como, por exemplo, tempo à disposição, intervalos intra e interjornadas, descansos semanais remunerados, descansos em feriado. A par disso, instiga o empregador a não preencher, com o seu empregado intermitente, a duração padrão diária, semanal e mensal do contrato (oito horas ao dia, 44 horas na semana, 220 horas no mês – neste caso já considerados os descansos semanais remunerados), tornando, com essa estratégia, muito mais desvalorizado, precário, barato mesmo, o trabalho humano. (DELGADO, M. G., 2018)

O artigo 452-A da CLT, através dos parágrafos 6º, 7º, 8º e 9º, preocupa-se com os direitos do empregado referentes à remuneração, férias proporcionais com o acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional aos dias trabalhados, repouso semanal remunerado e adicionais legais.

O artigo também expressa a respeito de recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que devem ser efetuados pelo empregador, entregando ao empregado um comprovante da efetivação destas ações.

Ainda nesta esfera de continuidade e subordinação do contrato intermitente de trabalho, amplia-se a discussão ao refletir sobre estes dois elementos e aliando ao aspecto de tecnologias, visto que segundo o § 1º do art. 452-A o empregador pode convocar o empregado através de qualquer meio de comunicação

eficaz. A tecnologia e a comunicação em rede com conexão automática e instantânea otimizaram a utilização do teletrabalho e *smart work*, que, como modalidades de execução do contrato de trabalho subordinado, serviram para ultrapassar a barreira do confinamento do trabalhador a um único local físico comandado pelo empregado.

A Juíza Eliana dos Santos Alves Nogueira explana:

Paralelamente a esta nova forma de administração do tempo de trabalho que, por um lado, poderia servir para auxiliar o trabalhador a administrar a tênue fronteira de conciliação entre tempo de trabalho e tempo dedicado à sua vida pessoal (sem deixar de lado a problemática do direito à desconexão), mas, por outro lado, o mantém vinculado a um contrato de trabalho *standard*, vemos nascer a ideia da prestação de trabalho de modo intermitente, que rompe esse paradigma. (NOGUEIRA, 2017)

Segundo a magistrada, a nova modalidade de contrato cria um terceiro tipo de tempo na vida do trabalhador, algo que está entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo voltado à vida pessoal, uma espécie de limbo, não sendo utilizado para o desempenho de atividade laborativa e também não pode ser utilizado para sua vida pessoal.

Este terceiro tempo, que para o trabalhador poderia significar uma disponibilidade permanente (embora não aproveitável pelo empregador), não possui fácil enquadramento jurídico. Poderia este tempo ser remunerado se, por algum modo, o trabalhador permanecer aguardando o chamado para o trabalho, ou sofrer qualquer tipo de restrição à sua vida pessoal ou ao seu direito de livre locomoção em razão de possível chamado para a atividade laborativa. Como exemplo temos aquele trabalhador que pode ser solicitado a manter-se sóbrio ante a possibilidade de ser acionado para a atividade laboral dentro de um determinado arco temporal, ou aquele que não pode ausentar-se de um determinado perímetro. (NOGUEIRA, 2017)

### **CONTRATO INTERMITENTE DE TRABALHO EM OUTROS PAÍSES**

Embora tenha sido regulamentada recentemente no Brasil, o Contrato Intermitente de Trabalho já existe há um bom tempo em outros países, como Alemanha, Inglaterra, Itália, Portugal e Espanha, porém com uma melhor estruturação, ao contrário do brasileiro, que não oferece a devida proteção ao trabalhador.

Países como Itália e Portugal oferecem uma compensação de pagamento pelos períodos previstos de inatividade, mas isto é adotado em setores de serviços que existem alta demanda, como hotelaria e alimentação. Além disso, na Itália há uma limitação de idade para a contratação intermitente, apenas trabalhadores com menos de 22 anos ou então maiores de 55 anos, havendo a devida autorização em negociação coletiva ou pelo Ministério do Trabalho.

Portugal prevê em sua legislação de trabalho intermitente o mínimo de seis meses de prestação de trabalho no ano, sendo que quatro meses devem ser consecutivos, devendo o empregador comunicar o empregado com a antecedência de vinte dias. Já na Alemanha é estabelecida a quantidade mínima de prestação de serviço, devendo ser três horas consecutivas por dia solicitado e não devendo ser inferior a dez horas na semana.

Nos Estados Unidos, os funcionários, em geral de lojas varejistas e restaurantes, só têm conhecimento da escala de trabalho com pouca antecedência e há grandes oscilações nas horas de trabalho. Diante dos impactos negativos desse tipo de contratação, oito Estados e o Distrito de Columbia redigiram as chamadas leis "*reporting-time pay*", que exigem um pagamento de um valor mínimo aos empregados.

No Reino Unido, esse contrato é também chamado de zero hora, que se caracteriza pelo fato de não haver garantia de número de horas a serem trabalhadas. Em 2014, o governo britânico proibiu o uso de cláusulas de exclusividade nesses contratos.

### **A PRECARIIDADE NO BRASIL**

A criação deste tipo de contrato de trabalho visa autorizar uma jornada móvel variada e o trabalho variável (também conhecido como "*bico*"), havendo uma imprevisibilidade na prestação de serviço, o que fere os princípios da segurança jurídica, o da proteção ao trabalhador e o da continuidade da relação de emprego. Inclusive esta alteração na lei é para atender aos interesses do empregador, não dos empregados.

Conforme expressa Vólia Bomfim Cassar:

De acordo com os arts. 2º e 3º da CLT, é o empregador quem corre os riscos da atividade empresarial. Os dois artigos (arts 443 e 452-A) pretendem repassar ao trabalhador os riscos inerentes ao empreendimento, ante a imprevisibilidade dos ganhos mensais que terá, o que não é possível nas relações de emprego. (CASSAR, V. B., 2018)

Considera-se que, esta permissão de execução de trabalho esporádico, sem garantia mínima de salário mensal e sem previsibilidade de quantidade mínima de dias de trabalho por mês ou número de meses de trabalho por ano pode ser comparado ao autônomo, conseqüentemente passando os riscos do trabalho ao empregado. Este que se assemelha ao trabalhador avulso, a diferença é que o avulso tem a garantia de levantar o FGTS caso não seja convocado para o trabalho por período igual ou superior a 90 dias (art. 20, X, da Lei nº 8.036/90).

Homero Batista Mateus da Silva alerta para os riscos desta novidade trazida pela Reforma Trabalhista:

O contrato de trabalho intermitente tem potenciais inesgotáveis de precarização do trabalho e, ao lado da liberação da gestante para ambientes insalubres, representou a pedra no sapato do governo que não queria nenhuma discussão no Senado Federal. Mas a grita fazia todo sentido, pelo quadro nebuloso que o art. 452-A enseja. O contrato intermitente pode ter se expandido em países como a Inglaterra, mas em contextos sociais completamente diferentes do brasileiro, em que o subemprego é tão ou mais significativo do que o emprego. Vários estudiosos enxergaram cenários terríveis, em que a taxa de desemprego pode cair drasticamente, mas de maneira artificial, com várias pessoas tendo vários contratos zerados. E o empregado ainda pode sofrer penalidades em dinheiro, ficar atrelado a contrato sem futuro e perder oportunidades de emprego duradouro. (SILVA, H. B. M., 2017)

Conclui-se então a necessidade de adequação do contrato intermitente de trabalho à realidade brasileira, fornecendo as devidas garantias e seguranças que o trabalhador deve ter. O princípio da dignidade da pessoa humana deve ser a base, proporcionando o devido cuidado e respeito aos direitos básicos do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Alterada pela Lei 13.467/2017, de 13 de Julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 31 mar. 2019.

BOMFIM CASSAR, V.. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.

GODINHO DELGADO, M.. Curso de direito do trabalho. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

PINTO MARTINS, S.. Direito do trabalho. 34. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SANTOS ALVES NOGUEIRA, E.. O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: contraponto com o modelo italiano. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região / Escola Judicial do TRT – 15ª Região, Campinas/ SP, n. 51, p. 127-148, jul./dez. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124656>. Acesso em: 31 mar. 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.



## O STATUS LEGAL SOBRE A ESTABILIDADE DA TRABALHADORA GESTANTE: PRIMEIROS APONTAMENTOS

Mariane Sanches Zarpelão, Lícia Pimentel Marconi

Universidade do Oeste Paulista – UNOESTE –E-mail: [mariane\\_2008sz@hotmail.com](mailto:mariane_2008sz@hotmail.com)

### RESUMO

O presente artigo baseia-se em tema referente ao real objetivo da criação de Leis que garantem a estabilidade da trabalhadora gestante, bem como até que ponto tal estabilidade é eficaz quando aplicada no caso concreto com vistas a demonstrar a importância da criação do referido instituto e sua eficácia quanto a aplicação, considerando os amplos aspectos relacionados à estabilidade da gestante, quais sejam: o direito da gestante, a proteção à maternidade e a suposta desigualdade gerada no mercado de trabalho face ao afastamento provisório da trabalhadora. De acordo com algumas pesquisas feitas constantemente, o índice de mulheres demitidas após a maternidade pode chegar a 50%; Assim, caso a situação não seja conduzida da maneira correta, a mesma pode acarretar efeitos negativos para ambas as partes, empregado e empregador de forma que torna-se urgente a melhor análise do instituto para que sua aplicação seja um efetivo benefício e não um prejuízo para a trabalhadora gestante que de forma direta impacta tanto na dinâmica do contrato de trabalho como na redução de lides decorrentes à rescisão do respectivo pacto laboral em razão do afastamento face à licença maternidade. O método de análise adotado é o método hipotético-dedutivo, através das leis gerais existentes a respeito do assunto, e o método histórico pelo qual busca-se esclarecimentos posto tratar-se de uma situação fática reiterada, de absoluta pertinência e extrema importância.

**Palavras-chaves:** Estabilidade, Trabalhadora, Gestante.

### THE LEGAL STATUS ON THE STABILITY OF THE PREGNANT WORKER: FIRST NOTES

#### ABSTRACT

The present article is based on a theme regarding the real objective of the creation of Laws that guarantee the stability of the pregnant worker, as well as to what extent such stability is effective when applied in the specific case in order to demonstrate the importance of the creation of this institute. its effectiveness regarding its application, considering the broad aspects related to the stability of the pregnant woman, namely: the right of the pregnant woman, the protection of maternity and the supposed inequality generated in the labor market due to the temporary removal of the worker. According to some constant research, the rate of women fired after maternity may reach 50%; Thus, if the situation is not handled correctly, it can have negative effects on both parties, employee and employer, so that the best analysis of the institute is urgent so that its application is an effective benefit and not a prejudice. for the pregnant worker, which directly impacts both the dynamics of the employment contract and the reduction of work resulting from the termination of the respective labor pact due to the departure from maternity leave. The method of analysis adopted is the hypothetical-deductive method, through existing general laws on the subject, and the historical method by which clarification is sought because it is a repeated factual situation, of absolute relevance and extreme importance.

**Keywords:** Stability, Pregnant, Worker.

#### INTRODUÇÃO

A estabilidade da Trabalhadora gestante é um tema de extrema pertinência na atualidade face à necessária e justa garantia conferida pela legislação brasileira bem como a reserva de mercado.

O século XX ficará registrado na história do Brasil como cenário do surgimento e desenvolvimento de legislações acerca da estabilidade. A primeira modalidade deu-se em 1920 a qual era um tanto quanto restrita, mas, passado algum tempo, em 1935, tal benefício estendeu-se a todos aqueles não gozavam de

tal direito, a partir daí, com o passar dos anos, as legislações existentes foram se aprimorando onde atualmente possui amparo constitucional afim de cada vez mais assegurar os direitos do trabalhador.

A sociedade, de maneira geral, carece de soluções práticas para vários problemas voltados aos direitos dos trabalhadores, portanto, a criação de leis que protegem o trabalhador frente ao empregador trouxe um grande avanço se tratando dos direitos e garantias fundamentais abrangidos pela Constituição Federal.

Este trabalho tem o intuito de analisar o status atual da legislação quanto ao tema no ambiente de trabalho tendo como base o histórico deste instituto, a legislação ordinária, jurisprudência e doutrina.

O tema em estudo é de extrema relevância tendo em vista tratar-se de questão com reiterada ocorrência no âmbito do trabalho.

Após breve reflexão, o estudo em tela, intitulado tem por objetivo analisar a necessidade de criação de Leis e políticas de proteção aos trabalhadores de forma geral, principalmente se tratando da trabalhadora gestante cuja importância reflete a discussão acadêmica de uma temática, que suscita aprofundamento, visando minimizar os casos de negligência para com as gestantes no curso de seu contrato de trabalho.

## **METODOLOGIA**

O estudo tem como base a pesquisa bibliográfica, utilizando-se do método hipotético-dedutivo, análise e interpretação da legislação existente a respeito do assunto, bem como a adoção do método histórico, para que possamos compreender o ponto de vista da problemática, incluindo-se nesse trâmite, o método comparativo, com base não só na legislação trabalhista como também constitucional.

Está sendo utilizado, portanto a coleta dos dados por meio da doutrina, artigos eletrônicos, leis e jurisprudência sendo que após a realização de tal coleta, respectivos dados deverão ser confrontados, destacando-se as principais ideias no intuito de tecer considerações pertinentes à problemática apresentada.

## **RESULTADOS**

Os resultados esperados com a reflexão do artigo em tela deverão nos remeter a uma discussão sobre a importância da garantia da estabilidade, sua evolução e especificações em razão inclusive do atual mercado de trabalho e suas exigências.

## **DISCUSSÃO**

Quando adentramos ao tema Estabilidade, é necessário inicialmente saber sua origem, que nas palavras de MARTINS (2012) “Estabilidade vem do latim *stàbùitas, tatis, de stabilire* (fazer firme). Num sentido genérico tem significado de solidez, firmeza, segurança”, e, posteriormente fazer a distinção entre suas duas acepções, são elas a Garantia de emprego (Estabilidade do Emprego) e Garantia no emprego (Estabilidade no Emprego).

A primeira refere-se às medidas socioeconômicas adotadas pelo Governo com o objetivo de valorizar a mão de obra humana, bem como promover a geração de empregos, e garantir que o mesmo não falte, é a estabilidade no sentido econômico, tendo amparo constitucional de acordo com o art. 1º, IV e art. 170, VIII.

Já a segunda, é aquela conferida ao empregado pela qual o mesmo não pode ter seu contrato de trabalho rescindido senão mediante justo motivo, é uma garantia fundamental que se funda no princípio da causalidade da dispensa, que de acordo com as palavras de MÁSCARO (2014) “a garantia no emprego se resume como sendo o direito do empregado de manter o emprego mesmo contra a vontade do empregador, salvo causas previstas em lei. É a estabilidade no sentido jurídico”.

A estabilidade em suas amplas classificações subdivide-se em Estabilidade Definitiva (geral, absoluta ou decenal) e Estabilidade Provisória (especial ou relativa).

No Brasil, a primeira modalidade de estabilidade a surgir foi à estabilidade definitiva, na década de 1920 que, inicialmente abrangia apenas os ferroviários, criando “uma caixa de aposentadoria e pensões” para os mesmos. Ficou conhecida como decenal por conta da Lei Eloy Chaves que instituía em seu art. 42 que os funcionários tratados pela citada lei, após completar 10 anos de serviços efetivos só poderiam ser demitidos mediante constatação de falta grave, além de que a mesma só poderia ocorrer na presença de um Engenheiro da Fiscalização das Estradas de Ferro.

Com o passar dos anos, tal estabilidade foi se estendendo a várias classes de trabalhadores, empresas de navegação marítima, transportes, telefonia, esgotos etc.

Com relação ao direito comparado, referido instituto da estabilidade países como a França e os Estados Unidos, por exemplo, não oferecem qualquer tipo de garantia à trabalhadora gestante, pelo contrário, a legislação permite que os empregadores efetuem a dispensa da empregada por diversas justificativas similares a violação de regras de trabalho, China e Japão permitem certo período de licença maternidade, entretanto, assim como nos Estados Unidos, não oferecem nenhuma remuneração a mãe e ao pai para que mantenham a criança, a Inglaterra pelo contrário está na lista dos países mais avançados quanto a licença maternidade e a proteção da mulher e do nascituro.

A Lei n.º 62, promulgada em 5 de Julho de 1935 através de seu art. 10, estendeu a estabilidade a todos aqueles que ainda não gozavam de tal benefício, desde que cumulassem 10 anos de serviço no mesmo estabelecimento, possuindo tal requisito, o empregado só poderia ser dispensado por motivos devidamente comprovados de falta grave, exceto aos domésticos.

É de suma importância à colocação da chamada Estabilidade Provisória a qual é destinada a um determinado grupo de trabalhadores em situações especiais previstas no art. 10 ADCT da Constituição Federal, dentre tais situações, encontramos em seu inciso II, alínea b, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

E assim a mesma seguiu avançando por entre os anos passando pela Constituição de 1946, 1967 onde se institui o regime do Fundo de Garantia por tempo de serviço, com direito de o empregado fazer opção entre esse regime jurídico e o da estabilidade com indenização de antiguidade prevista pela CLT, e até a nossa atual de 1988, que aboliu o regime de estabilidade decenal e o direito de opção, salvaguardando os direitos adquiridos.

## CONCLUSÃO

Com os breves apontamentos presentes neste trabalho é possível se observar que desde os primeiros apontamentos a respeito da estabilidade, de certa forma os direitos das mulheres foram sendo reconhecidos dentro do ambiente de trabalho, principalmente quando o assunto é estabilidade da gestante, que não apenas visa proteger os direitos da mulher em si, mas sim do nascituro.

Nota-se que em uma sociedade onde a mulher num primeiro momento não poderia nem ingressar no mercado de trabalho, e que após muitos anos lutando assume papel de protagonista, conquista seus direitos, mas que mesmo assim ainda sofre com as heranças históricas do sistema social patriarcalista, principalmente quando se trata da gestação durante o contrato de trabalho, visto ser um período de extrema importância para a mulher, tanto é que a Constituição Federal bem como as legislações trabalhistas garantem a estabilidade a toda mulher que se encontre em estado gravídico, desde a concepção, até mesmo quando tal situação ainda é desconhecida.

Portanto, resta clara a importância e a necessidade que se façam presentes nos direitos da mulher, a estabilidade provisória por conta de sua gestação, é necessário também que sejam implantadas políticas de proteção frente ao mercado de trabalho, com base na legislação vigente, para que a mulher possa continuar conquistando seu espaço não só na sociedade, como também no ambiente de trabalho, mas para que isso aconteça, ela deve estar resguardada de que ao mesmo tempo que desempenha seu papel no mercado de trabalho/sociedade também consiga desempenhar seu papel como genitora, mãe, inclusive sob o aspecto social.

## REFERÊNCIAS

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho – 16. Ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTR, 2017.

LEITE, Carlos Bezerra. Curso de direito do trabalho. 9. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação 2018.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. Ed. – São Paulo: Saraiva 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. – 28. Ed. - São Paulo: Adas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro / NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. – 29. Ed. – São Paulo: Saraiva 2014.

LENZA, Pedro (Coord.). ROMAR, Carla Martins. Direito do trabalho Esquematizado – 5. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação 2018.

## **PRIMEIROS APONTAMENTOS SOBRE A LOCAÇÃO IMOBILIÁRIA NA PERSPECTIVA DAS GARANTIAS LOCATÍCIAS E O BEM DE FAMÍLIA.**

Thiago Neves Dos Santos

Universidade do Oeste Paulista – UNOESTE. E-mail: [thiagoneves19951@hotmail.com](mailto:thiagoneves19951@hotmail.com)

### **RESUMO**

O presente artigo teve por objetivo abordar as regras presente na nova Lei de Locação (Lei nº 8.245/91), relativas às garantias locatícias apresentada no diploma legal, com vistas às ampliações do rol de garantias, bem como a repercussão da locação de um bem imóvel, considerando as garantias e o impacto no bem de família, quanto ao aspecto da penhorabilidade do respectivo bem quando único bem imóvel do fiador. Procurou-se, inicialmente apresentar as características mais relevantes quanto à inovação legal, considerando o aspecto do prazo, dos valores envolvidos e da modalidade de locação bem como quanto à renovação e substituição da respectiva garantia; o trabalho se justifica pela alteração legal, que embora tenha ampliado o rol de garantias locatícias passíveis de apresentação quando da contratação de locação de um bem imóvel, e a repercussão pratica desta nova visão no que diz respeito à locação. O objetivo, portanto, nuclear é apresentar o rol de garantias legais, e no que diz respeito às formalidades, o quanto e como a modalidade escolhida poderá impactar no único imóvel do fiador, como bem de família. O método de análise aplicado foi o hipotético-dedutivo, por meio de entendimento das leis gerais existentes a respeito do assunto, com pesquisas de cunho histórico, teórico e bibliográfico.

**Palavras chaves:** Contrato de Locação – garantias locatícias, bem de família, penhora.

### **FIRST REMARKS ON REAL ESTATE LEASING IN THE PERSPECTIVE OF LOCAL GUARANTEES AND THE GOOD OF FAMILY.**

#### **ABSTRACT**

The purpose of this article is to address the rules contained in the new Rental Law (Law No. 8,245 / 91), regarding the rental guarantees presented in the legal diploma, with a view to the extension of the guarantee list, as well as the repercussion of the rental of a immovable property, considering the guarantees and the impact on the family property, as regards the pledging aspect of the respective property when the guarantor's sole immovable property. Initially, we sought to present the most relevant characteristics regarding legal innovation, considering the aspect of the term, the amounts involved and the type of lease as well as the renewal and replacement of the respective guarantee; The work is justified by the legal change, which although it has expanded the list of lease guarantees that can be presented when hiring a real estate property, and the practical impact of this new vision with respect to the lease. Therefore, the core objective is to present the list of legal guarantees, and with regard to formalities, how much and how the chosen modality may impact the guarantor's sole property, as a family property. The method of analysis applied was the hypothetical-deductive, by understanding the existing general laws on the subject, with research of historical, theoretical and bibliographic nature.

**Keywords:** Rental Agreement - Tenancy Guarantees, Family Property, Attachment.

#### **INTRODUÇÃO**

O contrato de locação de imóveis figura como uma das espécies de contrato civil mais relevante, usual e conhecida no cotidiano da sociedade bem como na orbita jurídica face à função que exerce nas relações sociais; estima-se que 17,6% dos imóveis do Brasil encontram-se para locação, conforme IBGE com índice em 2017. Nesse sentido, é nítida a necessidade de aprofundar o conhecimento quanto à legislação que regulamenta o instituto da locação afim de melhor indicar e assessorar as dúvidas decorrentes do contrato de locação e, principalmente, as atualizações oriundas das novas adequações e exigências do mercado imobiliário.

Historicamente, o Brasil em 1916 procurou regulamentar pelo então Código Civil o instituto da locação, embora de forma bastante tímida, classificando-o sobre 3 (três) espécies distintas, sendo essas: *locatioconductiooperum* (locação de serviços), a *locatioconductiorerum* (locação de coisas) e a *locatioconductiooperis* (locação de obras, ou empreitada); Legislação esparsa procurou melhor disciplinar o instituto da locação de imóveis, com a publicação da Lei do Inquilinato – Lei nº 8245/91 – com as alterações previstas em diploma mais recente, respectivamente Lei nº 12.112/2009.

Importa ressaltar que este trabalho se encontra adstrito às questões relacionadas à locação de imóveis urbanos residenciais, portanto com tratativas e regulamentações nos dois diplomas acima mencionados, uma vez que o Novo Código Civil regulamenta a locação de serviços, de coisas (exceto imóveis) e de obra ou empreita e, ainda, de forma mais delimitada.

Este trabalho tem o intuito de analisar as espécies de garantias locatícias propostas pela legislação pátria, com o advento da nova lei que alterou a Lei do Inquilinato, hoje conhecida como Lei da Locação, e suas implicações no que diz respeito ao bem de família, e sua suposta impenhorabilidade, tendo como base o histórico deste instituto, a legislação ordinária e esparsa ao longo de sua evolução.

O tema justifica-se por sua relevância no cenário econômico e social do Brasil considerando a representatividade no setor imobiliário e o impacto na questão do bem de família.

Por fim, o trabalho objetiva especificamente analisar a relação garantias locatícias e bem de família, quanto a sua impenhorabilidade, no caso de se apresentar como garante.

## **METODOLOGIA**

O presente estudo, ainda em andamento, vem sendo realizado por meio de pesquisa bibliográfica, usando o método hipotético-dedutivo, leis gerais existentes a respeito do assunto, e o método histórico, para que possamos compreender o ponto de vista da problemática, incluindo-se nesse trâmite, o método comparativo, com base na legislação pertinente.

A coleta de dados vem sendo feita com base nas informações doutrinárias, artigos eletrônicos, leis e jurisprudência; após a realização de tal coleta, pretende-se elaborar um quadro descritivo das principais garantias locatícias, suas características, aceitação no mercado, vantagens e desvantagens na opção; após a realização de tal coleta, pretende-se confrontar respectivos dados, destacando-se as principais ideias com o intuito de chegar o mais próximo da realidade tecendo considerações plausíveis à problemática apresentada.

## **RESULTADOS**

Os resultados obtidos com a reflexão do artigo em tela nos remetem a uma discussão sobre a importância da ampliação do instituto das garantias locatícias, com o advento da nova lei de 2009, o aspecto legal, a aplicação e funcionalidade prática, como instrumento de movimentação no setor da locação imobiliária

## **DISCUSSÃO**

O conceito de locação sofreu inúmeras modificações com a evolução da sociedade; inicialmente havia um equilíbrio quanto à oferta x procura, ou seja, haviam imóveis suficientes e isso garantia uma estabilidade para as partes e, conseqüentemente, poucas alterações nos contratos de locação. Porém com a Revolução Industrial, a Crise Habitacional e as duas Guerras Mundiais esse equilíbrio foi rompido, gerando grandes aglomerações de pessoas no perímetro urbano, o enfraquecimento da construção civil, que não conseguia acompanhar o ritmo crescente da procura pelos imóveis, desencadeando assim diversos problemas quanto à estabilidade nos contratos, acabando completamente com a harmonia e o equilíbrio entre as partes, prejudicando principalmente o locatário, parte mais fraca da relação, devido ao aumento exagerado dos alugueis, já que a procura crescia muito mais que a oferta, além de outras situações que contribuíram para o desequilíbrio desenfreado desse cenário.

Diante esta situação o Estado começou a intervir com escopo de buscar o equilíbrio anteriormente existente, buscando com isso garantir o cumprimento dos contratos até o fim do prazo, o aumento justo dos alugueis, bem como a retomada do imóvel em casos específicos.

Nessas intervenções encontra-se Código Civil de 1916 que regrava os vínculos locatícios até surgir a primeira norma legal (Decreto Legislativo 4.403) em 1921 que regia as relações locatícias no Brasil,

vigorando até 1928, bem como mais de 20 leis “temporárias/transitórias” também editadas na tentativa de regulamentar o caos social.

Cada tentativa infrutífera era na verdade uma nova visão para a construção de algo que garantisse ao mesmo tempo a estabilidade, o equilíbrio, e os benefícios para ambas as partes deixando mais nítida a necessidade do contrato de locação ser escrito e revestido de todas as formalidades legais, quando essenciais para sua validade.

A intervenção do Estado teve papel fundamental para garantir o equilíbrio entre as partes levando-as a contraírem acordos com direitos bons para ambos, salvo aquelas que mesmo diferentes são necessários para o real equilíbrio observando assim a equidade e não exatamente a igualdade.

Em 1966 esses direitos começaram a serem relativizados com a criação do Banco Nacional de Habitação e a criação de estímulos aos investimentos na construção civil para equilibrar a lei de oferta x procura dos imóveis destinados à locação surgindo no nosso ordenamento jurídico a “denúncia vazia” na qual o proprietário poderia reaver o imóvel, imotivadamente após certo período, se a relação locatícia não lhe estivesse sendo satisfatória.

Após diversas tentativas, diversas modificações, todos esses altos e baixos e o grande crescimento populacional no decorrer desse contexto histórico surge, em 1991, a lei de locação (Lei nº 8.245/91) agregando todo o aprendizado observado ao longo dessa evolução, para dar a segurança legal, os direitos e as garantias necessárias para alcançar o mais próximo do “real equilíbrio” aos contratos evitando assim os problemas ocorridos no passado.

## DO CONTRATO DE LOCAÇÃO

O contrato de locação é regido pela Lei de Locação (Lei 8.245/91) e tem por finalidade tratar dos contratos de locação de bens imóveis urbanos e se dividem em residenciais e não residenciais.

Todo contrato tem um começo e objetiva um fim que pode ocorrer de diversas formas, dentre elas o cumprimento total do contrato, o descumprimento do contrato, a morte do locatário que não possui cônjuge, sucessores nem dependentes, o acordo entre as partes dentre outras.

Como nem todo contrato termina como se espera, dúvidas, incerteza e insegurança pairam entre as partes. Destarte, entram em cena as garantias com o objetivo de, subsidiariamente, resguardar ao locador uma saída em caso de descumprimento ou imprevisto por parte do locatário.

## DAS GARANTIAS LOCATICIAS

As garantias mais usadas nos contratos de locação são: a caução, a fiança e o seguro de fiança locatícia, sendo a fiança a mais utilizada, sendo ela objeto do artigo, portanto será a que iremos dar maior ênfase no presente estudo.

Conforme Art. 37, parágrafo único da Lei nº 8.245/91 e alterações trazidas pela Lei nº 12.112 de 2009 não é admitida mais de uma modalidade de garantia em um mesmo contrato, nem mesmo duas garantias da mesma espécie.

“Art.37, Parágrafo único: É vedada, sob pena de nulidade, mais de uma das modalidades de garantia num mesmo contrato de locação.”

Mas passou a ser possível em alguns casos trazidos pelo Art.40 a sua substituição por outra da mesma modalidade ou ainda por uma diversa mediante consentimento das partes.

“Art. 40. O locador poderá exigir novo fiador ou a substituição da modalidade de garantia, nos seguintes casos...”

Conforme parágrafo 2º do Art. 38, caução é uma forma de garantia em que não envolve terceiros, onde o locatário deposita o valor não superior a três alugueis como garantia, que são devolvido ao locatário ao final do contrato, desde que tenha cumprido todos os pagamentos e encargos do contrato.

“§ 2º A caução em dinheiro, que não poderá exceder o equivalente a três meses de aluguel, será depositada em caderneta de poupança, autorizada, pelo Poder Público e por ele regulamentada, revertendo em benefício do locatário todas as vantagens dela decorrentes por ocasião do levantamento da soma respectiva.”

Conforme Art. 41 da mesma lei, o seguro de fiança locatícia não pode ser por prazo superior ao do contrato, são contratadas e pagas pelo locatário para arcar com as despesas e encargos em caso de sua inadimplência, detendo as seguradoras o direito de regresso para cobrar essa dívida posteriormente.

“Art. 41. O seguro de fiança locatícia abrangerá a totalidade das obrigações do locatário.”

Quanto a fiança, já supramencionada e objeto do presente artigo, trata-se de contrato acessório e subsidiário ao principal (contrato de locação). Nesta modalidade há também a presença de terceiro, porém não são as seguradoras, mas pessoas dispostas a assumir uma dívida em caso de inadimplência do devedor principal, existindo independente da aceitação do locatário, já que é entre o fiador e o credor, podendo ser ainda pessoal ou fidejussória.

As três características básicas do contrato de fiança são a acessoriedade, unilateralidade e gratuidade, é de natureza subsidiária ao principal (contrato de locação), unilateral, pois só traz encargos para uma das partes (fiador), independentemente da vontade do devedor, e por fim é um contrato gratuito, pois, em regra, não exige contra prestação por parte do locatário, salvo em alguns casos em que o fiador é remunerado, semelhante ao seguro de fiança locatícia.

Para Tartuce (2015, p.446), a fiança, também denominada caução fidejussória, é o contrato pelo qual alguém, o fiador, garante satisfazer ao credor uma obrigação assumida pelo devedor, caso este não cumpra (arts. 818 a 838 do Código Civil).

O contrato é celebrado entre o fiador e o credor, assumindo o primeiro uma contraprestação propriamente dita (“Haffung sem Schuld” ou, ainda, “obligatio sem debitum”) em caso de inadimplência do devedor principal.

Conforme Gagliano (2012), a fiança é uma modalidade de garantia pessoal ou fidejussória. É um negócio jurídico por meio do qual o fiador garante satisfazer ao credor uma obrigação assumida pelo devedor, caso este não a cumpra (art. 818 do CC-02; art. 1.481 do CC-16). É um contrato firmado entre credor e fiador, não tendo a participação obrigatória do devedor. (Gagliano, 2012, p.628).

Porém mesmo sendo uma garantia personalíssima não se extingue a obrigação com a morte do fiador, passando aos herdeiros a dívida correspondente ao período que fora fiador no limite da herança deixada conforme estabelecido no art. 836 do CC-02 (art. 1.501 do CC-16) e nos ensinamentos de Stolze:

“Art. 836. A obrigação do fiador passa aos herdeiros; mas a responsabilidade da fiança se limita ao tempo decorrido até a morte do fiador, e não pode ultrapassar as forças da herança”.

## **DO BEM DE FAMÍLIA E SUA PENHORABILIDADE**

Há contratos em que não é alcançada sua finalidade, ou seja, não se extingue como se esperava e com isso as partes se valem das garantias. Uma grande questão surge, na modalidade fiança, quanto a possibilidade de penhora do bem de família daquele fiador que não cumpriu com as obrigações também não cumpridas pelo locatário.

Nesse sentido o art. 3º, VII da Lei nº 8.009/90, a chamada lei da impenhorabilidade do bem de família, vejamos:

Art. 3º A impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo se movido:  
VII – por obrigação decorrente de fiança concedida em contrato de locação.

No mesmo sentido temos a Súmula 549 do STJ no sentido de que:

“É válida a penhora de bem de família pertencente a fiador de contrato de locação”.

Portanto, o entendimento firmado conforme a Lei nº 8.009/90 e a Súmula 549 do STJ é que o bem de família em qualquer processo é impenhorável, mas essa impenhorabilidade não prevalece quando se tratar de casos de obrigação decorrente de fiança em contrato de locação, assim o fiador poderá ter seu bem de família penhorado.

E quanto ao contrato de locação comercial? Neste caso o Supremo Tribunal Federal entendeu de forma diversa, assim não poderá ser penhorado o bem de família quando se tratar de contrato de locação comercial conforme entendimento quanto às locações comerciais, conforme julgamento do Recurso Especial nº 605.709.



Assim conforme precedentes judiciais a penhora do bem de família do fiador na locação residencial não se estendem aos casos envolvendo contratos comerciais, pois a livre iniciativa não pode colocar em detrimento o direito fundamental à moradia, ou seja, nesses casos o tribunal resolveu proteger o direito à moradia do fiador.

## CONCLUSÃO

A partir dos breves apontamentos presentes neste trabalho é possível concluir que a inovação legal, com a ampliação do rol de garantias locatícias, facilitou o mercado da locação imobiliária.

Todavia, ainda remanescem as questões relacionadas à espécie de garantia – Fiança – tendo como ponto vulnerável a questão da penhorabilidade do bem de família do fiador em caso de descumprimento contratual por parte do locatário.

Portanto, é de se concluir, desta forma, mediante estudos em legislações, doutrinas, princípios e jurisprudências, que o bem de família do fiador não possui a impenhorabilidade nos casos de inadimplência contratual locatícia, ou seja, quando o locatário não cumpre com as obrigações contratuais, elas passam a ser obrigações daquele que as garantiu, que em caso de não cumprimento poderá acarretar a penhora do seu bem de família conforme tem entendido os tribunais superiores.

## REFERÊNCIAS

BRASIL Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Novo Código Civil Brasileiro. Legislação Federal. Sítio eletrônico internet - planalto. Gov. Br

BRASIL Lei nº 12.112, de 09 de dezembro de 2009. Novo Código Civil Brasileiro. Legislação Federal. Sítio eletrônico internet - planalto. Gov. Br

BRASIL Lei nº 8.245, de 18 de outubro de 1991, de 10 de janeiro de 2002. Novo Código Civil Brasileiro. Legislação Federal. Sítio eletrônico internet - planalto. Gov. Br

KARPAT, Ladislau. Locação e Aluguéis em Shopping Centers. São Paulo: Editora Universitária de Direito, 1997. p. 20-25.

R. INF. LEGISL. Brasília a. 16 n. 62 abr./jun. 1979. p. 107-116.

GAGLIANO, Pablo Stolze. Novo curso de Direito Civil. Volume 4: contratos, Tomo II: Contratos em espécie. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

TARTUCE, Flávio. Direito Civil. Volume 3: Teoria Geral dos contratos e contratos em espécie. 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.

IBGE, [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101566\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101566_informativo.pdf)

## **RELATOS DE EXPERIÊNCIA**

RODA DE CONVERSA SOBRE PRECONCEITOS: UM ESPAÇO DE DIÁLOGO E RESPEITO À DIVERSIDADE ..... 3342

Ensino (ENAENS)

UNIVERSIDADE DO OESTE PAULISTA - UNOESTE

Comunicação oral

Ciências Humanas

Sociologia

---

**RODA DE CONVERSA SOBRE PRECONCEITOS: UM ESPAÇO DE DIÁLOGO E RESPEITO À DIVERSIDADE****OLIVIA ALVES DE ALMEIDA**

A disciplina de Ciências Humanas e Sociais, presente em alguns cursos de graduação da Unoeste, se mostra uma excelente condutora de discussões acerca da problemática que envolve os preconceitos na sociedade contemporânea. No primeiro termo do curso de Administração habitualmente desenvolvemos o tema buscando aproximar os alunos da realidade de quem sofre diretamente as consequências do preconceito e da discriminação. Deste modo, a ideia da roda de conversa surgiu como uma oportunidade de criar um espaço de diálogo que aproximasse teoria e prática, tendo como objetivo proporcionar aos participantes um momento de reflexão e abertura para o reconhecimento da diversidade e a importância do respeito e empatia entre todas as pessoas, independente de gênero, etnia, classe social, orientação sexual, ou qualquer característica. Os relatórios desenvolvidos pelos alunos posteriormente apontam que a atividade proporcionou uma série de reflexões em grande parte "novas" no contexto dos estudantes, pois muitos nunca haviam estado diante de uma pessoa transexual. Também foi recorrente o comentário sobre a história de vida da convidada ser tida como um exemplo de superação, visto que apesar de todas as dificuldades encontradas elas se apresenta como uma mulher segura de si, atuando na militância LGBT+ e lutando pelos direitos dos deficientes visuais. Verifica-se, portanto, a relevância da abordagem do tema e especialmente desse tipo de atividade em que os alunos ficam à vontade para questionar e se aproximar da convidada. O formato de roda permite que todos (convidada, professora e alunos) fiquemos no mesmo patamar, como seres humanos iguais que somos. Tudo isso provoca nos estudantes o sentido da igualdade, do respeito às diversidades e o olhar empático para o outro. No dia 26 de abril de 2019, a turma do período noturno recebeu uma convidada para esse diálogo. Após estudo preparatório para essa etapa, os alunos puderam ouvir sua história e fazer perguntas. A convidada é uma mulher transexual e deficiente visual, portanto pôde compartilhar sua trajetória que envolve preconceitos não apenas por sua identidade de gênero, mas também por conta da deficiência. Ela narrou diversas dificuldades enfrentadas ao longo do processo de transição de gênero e também da perda gradual da visão.