

1 - CONTRATO DE TRABALHO

1.1 - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

Quando o empregado é admitido - mesmo em contrato de experiência -, a empresa tem obrigatoriamente que fazer as anotações na carteira de trabalho no prazo de 48 horas, a contar da admissão do empregado, sob pena de multa que será aplicada pelo Ministério do Trabalho.

Na carteira de trabalho deverá constar a função para a qual foi contratado e o tipo de remuneração - se salário fixo ou comissão¹ - e o percentual da comissão. As anotações na carteira de trabalho deverão ser feitas por ocasião da data-base; quando solicitadas pelo trabalhador; no caso de rescisão contratual; ou necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (Art.29, parágrafo 4º da CLT), sob pena de pagamento de multa e indenização.

Trabalho sem registro em carteira é contra a lei

Muitas empresas contratam - menores inclusive - sem qualquer registro em carteira, alegando que assim poderão pagar melhores salários. Não existe qualquer vantagem em trabalhar sem registro, embora as empresas digam o contrário - até porque, com este tipo de contratação, elas deixam de contribuir com o INSS, FGTS etc., além de pagar ao empregado somente as horas trabalhadas. Veja suas perdas sem o registro em carteira:

1. Art. 29 da CLT.

- não conta tempo de serviço para aposentadoria;
- não recebe décimo terceiro salário e férias;
- não tem FGTS e nem PIS;
- não tem direito a benefício do INSS quando estiver doente ou acidentado;
- não recebe o fim de semana remunerado e seus reflexos em outras verbas;
- não recebe seguro desemprego quando demitido;
- demais incentivos do Governo, como aquisição da casa própria.

1.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Do ponto de vista jurídico, contrato é um acordo de vontades. Sendo assim, pressupõe-se que os interessados discutiram e aceitaram as condições nele existentes. Este não é o caso do contrato individual de trabalho. Como não há qualquer discussão sobre o que nele está disposto - já que a relação entre as partes (empregado e empregador) não é de igualdade - posto que o empregador detém o poder econômico -, resta apenas, e tão somente, ao trabalhador a prerrogativa de aderir às condições estipuladas no contrato que lhe é apresentado.

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (art. 2º da CLT). Trabalho não eventual é aquele que atende às necessidades da empresa. Assim, quando uma pessoa trabalha para às necessidades da empresa. Assim, quando uma pessoa trabalha para uma empresa do comércio efetuando vendas, a natureza do trabalho não é eventual. Mas, se a pessoa é contratada por esta empresa para efetuar a pintura de uma sala, o trabalho é eventual, porque não se trata de uma necessidade da empresa comercial, ou seja, o trabalho não é feito constantemente.

Somente se esta pessoa trabalhasse para uma empresa que tivesse como uma de suas necessidades a pintura, uma

empreiteira, por exemplo, seria empregado desta empresa, a qual seria contratada pela empresa comercial.

O contrato de trabalho pode ser por escrito ou verbal. É o que diz a CLT em seu art. 442, quando fala em acordo tácito ou expresso.

Em geral, o contrato é por prazo indeterminado. Por exceção, o contrato pode ser por prazo determinado.

1.3 CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

O contrato por tempo determinado não pode ser superior a dois anos. A distinção entre contrato por *tempo determinado* e por *tempo indeterminado* reside no fato de que as implicações econômicas da rescisão contratual são bem distintas. Assim, ao término de um contrato por tempo determinado o empregado não tem direito a aviso prévio e a multa de 40% sobre o FGTS.

Se a empresa ou o empregado resolver rescindir o contrato por tempo determinado antes do prazo, os direitos rescisórios dependerão da previsão ou não, no referido contrato, de cláusula assegurando o direito recíproco de rescisão.

Caso haja essa cláusula, a rescisão deverá seguir os mesmos passos e assegurar os mesmos direitos previstos para contratos por tempo indeterminado.²

Quando o contrato não contém cláusula assegurando o direito recíproco de rescisão e a empresa resolve fazê-lo antes de expirar o prazo previsto, sem justa causa, deverá pagar ao empregado uma indenização equivalente a metade do prazo que falta para o término do contrato.³ Por exemplo, em um contrato de 90 dias, se o empregado trabalhou por 60 dias e foi demitido, o empregador terá que pagar-lhe 15 dias a título de indenização, que corresponde a metade do que falta para o término do contrato, além do saldo de salários, 13^o e férias. Nesse caso, o empregado

2. Art. 481 da CLT.

3. Art. 479 da CLT.

também não pode se desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato resultarem.⁴

1.3.1 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência é um tipo de contrato por tempo determinado. A CLT dispõe que o contrato de experiência não poderá exceder 90 dias⁵. Caso o contrato seja inferior a 90 dias e o empregador queira prorrogá-lo, só poderá fazê-lo uma única vez, sempre respeitando o anteriormente estipulado. Findo esse prazo, tal contrato passará a ser automaticamente por prazo indeterminado.

O empregador deve fornecer ao empregado, admitido a título de experiência, uma via do contrato de trabalho e dos demais documentos que discriminam as bases do ajuste. Verifique antes de assinar se o documento está datado corretamente.

Muitas empresas apresentam um termo de prorrogação para o trabalhador assinar junto com o contrato de experiência. Você não deve assinar referido termo. A prorrogação só deve ser assinada no vencimento do contrato de experiência e só pode ser feita uma única vez sem que o período total ultrapasse 90 dias. Encerrado o período previsto no contrato de experiência, caso não haja manifestação das partes - empregado ou empregador - e você continuar trabalhando, o contrato se torna por tempo indeterminado.

O tempo em que você ficou afastado, recebendo pelo INSS, auxílio doença previdenciário e/ou acidentário, não é contado no contrato de experiência.

O contrato de experiência é válido apenas nos seguintes casos⁶:

a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (por exemplo, safra ou temporada);

4. Art. 480 da CLT

5. Art. 445, parágrafo único da CLT.

6. Art. 443, parágrafo 2º, CLT

- b) atividade empresarial de caráter transitório (trabalho em uma feira ou exposição);
- c) contrato de experiência.

1.4 CONTRATO E JUSTIÇA DO TRABALHO

Quando um direito assegurado por norma legal ou coletiva é desrespeitado os trabalhadores devem se dirigir até o Sindicato, individual ou coletivamente, para se orientar sobre como exigir o cumprimento dos seus direitos. O Sindicato pode buscar a solução do problema através da negociação e da pressão sindical e também entrar com uma ação na Justiça do Trabalho.

Muitos trabalhadores só procuram o Sindicato para ingressar com ação na Justiça após sua saída do emprego. Feita a rescisão do contrato, o trabalhador tem dois anos para reclamar na Justiça. Mas só terá direito a receber os últimos cinco anos. Assim, um trabalhador que teve, por exemplo, seus direitos desrespeitados durante oito anos, se ingressar com ação na Justiça apenas quando for demitido e sair vitorioso, só vai receber o equivalente aos últimos cinco anos.

Os direitos que constam na CLT são assegurados pelo *Contrato Individual de Trabalho* e, por isso, devem ser exigidos individualmente na Justiça. Os direitos previstos nos *acordos, convenções e dissídios* são normas coletivas e, por isso, devem ser exigidos pelo Sindicato através de ações de cumprimento.

Desrespeitando um direito comum a todos ou a parte dos trabalhadores, o Sindicato, sem procuração, pode acionar a empresa e cobrar esse direito, evitando que o trabalhador se exponha individualmente na Justiça do Trabalho.

As ações judiciais movidas, seja individualmente pelos trabalhadores ou coletivamente pelos Sindicatos, iniciam sua tramitação na Vara do Trabalho do seu Município, onde se tenta a conciliação entre as partes. Caso não haja acordo, o processo é julgado, cabendo ao perdedor o direito de recorrer ao Tribunal Regional do Trabalho. Em alguns casos, o perdedor ainda pode

recorrer ao Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal.

A legislação assegura aos sindicatos o direito de substituição processual. Ou seja, o Sindicato pode entrar com a ação de cumprimento em nome de toda ou parte da categoria. Caso a ação seja vitoriosa serão beneficiados todos os trabalhadores atingidos pela ação.

1.5 ALTERAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO

O artigo 468 da CLT estabelece que *“nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”* Esta determinação legal é muito importante para os trabalhadores. Qualquer alteração prejudicial em seu horário ou local de trabalho, bem como no salário e demais direitos, você deve procurar imediatamente o Sindicato para verificar se não se configura em uma alteração unilateral do contrato de trabalho, proibida por lei.

1.6 – NORMAS COLETIVAS

São vários os instrumentos que asseguram os direitos coletivos dos trabalhadores. Dentre esses destacamos os seguintes:

Convenção Coletiva de Trabalho – Anualmente os sindicatos dos trabalhadores negociam com os sindicatos dos empregadores os índices de correção salarial, o salário normativo, o adicional de hora extra, quebra-de-caixa, dentre outras verbas salariais e direitos sociais e sindicais. Em Santa Catarina existem várias datas-base de negociação da Convenção Coletiva: em janeiro, maio, agosto, setembro, outubro e novembro. Há também em algumas bases sindicais convenções específicas para

supermercados, concessionárias, representantes comerciais, etc. Por isso, você deve se informar com o seu Sindicato sobre o período de negociação e renovação e as garantias previstas na Convenção Coletiva, que tem valor de lei e deve ser obedecida por todas as empresas do comércio.

Dissídio Coletivo – Caso não tenha sucesso o processo de negociação entre os sindicatos de trabalhadores e empregadores, a decisão será tomada pela Justiça do Trabalho através de *um dissídio coletivo de natureza econômica*. Portanto, o dissídio não é produto da negociação, mas resultado de uma decisão judicial, cuja sentença deve ser obedecida por todos.

Acordo Coletivo – É produto de uma negociação entre o sindicato dos trabalhadores e a direção de uma empresa. No comércio é muito comum o sindicato firmar acordo de compensação de horas extras, acordos de horário de Natal, dentre outros.