

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 020

10/03/97



CONTRATOS DE TRABALHO

Contrato Individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

O contrato de trabalho poderá ser acordado de várias maneiras:

- tácita ou expressa;
- por escrito ou verbal;
- por prazo determinado ou indeterminado.

TÁCITO:

No ajuste tácito não há palavras escritas ou verbais. Nada é formalizado.

EXPRESSO:

No ajuste expresso, podem ser:

- verbal, quando há uma simples troca de oral de palavras, formalizando o acordo de vontades;
- escrito, quando há um contrato escrito de trabalho.

No entanto, em algumas situações especiais, o contrato terá que ser escrito, como por exemplo:

- contrato por obra certa (Lei nº 2.959/58);
- contrato de atleta profissional (Lei nº 6.534/76);
- contrato de artistas (Lei nº 6.533/78);
- contrato de aprendizagem (Decreto nº 31.546/52).

Muito embora, não haja exigência legal, é recomendável a forma escrita, principalmente nos contratos à prazo determinado, pois nada melhor que "preto no branco". Não se deve confiar na memória humana.

CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO E INDETERMINADO

Quanto a duração dos contratos, elas podem ser:

- determinado, quando as partes ajustaram o término do contrato, que é de no máximo de 2 anos, podendo ser prorrogado apenas por uma vez; e
- indeterminado, quando as partes não ajustaram o seu término.

O contrato de experiência, que tem o prazo máximo de 90 dias, podendo este limite ser dividida em 2 vezes, pertence a modalidade dos contratos por prazo determinado.

Com exceção do contrato de experiência, o contrato por prazo determinado somente é válido quando destinada para:

- serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (exemplo: construção de um prédio ou uma casa); e

- atividades empresariais de caráter transitório (exemplo: colheita de uma safra agrícola).

Entende-se por atividade transitória, aquela que se limitar no tempo. Transitório é aquilo que é breve, passageiro, repentino. Assim, o serviço que o empregado executar deve ter breve duração. Por outro lado, a atividade transitória poderá coincidir por uma razão momentânea para a qual necessitar de maior número de empregados, a fim de atender uma demanda.

A terminação do contrato poderá ser estabelecida:

- pela determinação de uma data de seu término;
- pela conclusão de uma obra (contrato por obra certa);
- pela natureza de seu término normal (contrato de safra).

CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - VANTAGENS

Por dois motivos, tornam-se vantajosos para a empresa, a opção pelo contrato por prazo determinado, os quais são:

- o empregado não tem direito a estabilidade no emprego, quando há a terminação normal do contrato; e
- o empregado não tem direito ao aviso prévio, mesmo havendo a interrupção por iniciativa do empregador.

Por outro lado, se ocorrer a interrupção antes do seu término normal, a parte que tomar iniciativa deverá indenizar a outra, pela metade do período que faltar do contrato.

Exemplo:

Um empregado com contrato de experiência de 30 dias, interrupção no 20º dia, portanto faltando 10 dias, a parte que interromper, deverá indenizar a outra parte pela metade do período que faltar, isto é, 5 dias de salários (10 dias : 2 = 5 dias).

É o que determina o art. 479 da CLT (iniciativa da empresa) e o art. 480 da CLT (iniciativa do empregado).

“ Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o término do contrato. “

“ Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1o. - A indenização, porém, não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições. “

HIPÓTESES EM QUE OS CONTRATOS A PRAZO TORNAM-SE INDETERMINADOS

Os contratos por prazo determinado, tornam-se automaticamente indeterminados, quando:

- deixar de vencer naturalmente o contrato;
- utilizar cláusula que possibilita a rescisão pelas partes antes do término (cláusula assecuratória);

Obs.:

- quando o contrato termina no sexta-feira, e o empregado trabalha em regime de compensação de horas semanais compensando o sábado, nesta última semana deverá trabalhar em seu horário normal (sem a compensação), pois do contrário, torna-se indeterminado, porque ultrapassa o término;
- quando o contrato termina num dia em que não há expediente de trabalho, a comunicação deverá ocorrer no último dia de expediente de trabalho, porém no conteúdo da carta deverá constar a data real do término, não importando se ocorrer num feriado ou no domingo, datas em que não há expediente de trabalho;
- quando o empregado falta (justificado ou injustificadamente) no dia do término, manda-se uma carta registrada ou então um fonegrama (serviço telesp 135), em ambas as situações, a empresa deverá obter uma cópia confirmatória do recebimento, ou então manda-se alguém na residência para entregar a carta.

CLÁUSULA ASSECURATÓRIA

Ao elaborar contratos por prazo determinado, inclusive o de experiência, deve-se tomar alguns cuidados especiais, pois poderá tratar-se de um contrato por prazo **indeterminado**, que conseqüentemente, aumentará o ônus da empresa.

Frases como abaixo citamos, são comuns nos formulários padronizados, adquirido no comércio:

“ ... qualquer das partes poderá rescindir o referido contrato de experiência, a qualquer momento, antes mesmo do término normal, sem ônus para ambas as partes. “

O referido texto, ao mesmo tempo em que firma da predeterminação de prazo, também estipula a indeterminação. Porque, antes mesmo de ocorrer a terminação, qualquer parte, poderá quebrar o contrato. Assim, é devido o aviso prévio na ocasião da dispensa sem justa causa.

CLÁUSULAS DO CONTRATO

Via de regra, quanto mais detalhada e mais alternativas forem transcritas no contrato, menos problemas haverá no futuro.

O artigo 468 da CLT, cita o seguinte:

“ 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. “

Assim, para efeito de alteração contratual, as hipóteses não previstas no contrato estarão subordinados a anuência do empregado, e ainda desde que não acarretem prejuízos ao empregado.

Basicamente o contrato deverá conter:

- tipo de trabalho a ser prestado;
- local de trabalho;
- transferência entre empresas;
- jornada de trabalho;
- remuneração;
- danos;
- natureza do contrato;
- testemunhas;
- e outros de acordo com a particularidade de cada empresa.

MODELO DE CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO

A empresa ... , de um lado aqui chamada EMPREGADORA, e de outro lado, Sr(a) ..., chamado EMPREGADO, portador da CTPS nº ... série ..., ajustam o presente contrato por prazo indeterminado, regendo pelas seguintes cláusulas a seguir:

01. A empregadora admite o empregado para exercer a função de ..., mediante o salário de R\$... por

02. A duração do trabalho será de ... horas diárias, com intervalo de ... horas, para alimentação e descanso.

03. Fica facultado à empregadora fazer o empregado trabalhar em regime de revezamento, ou em horário misto, ou só a noite, conforme o interesse e necessidade da produção, bem como o trabalho em horas extraordinárias, quando a necessidade assim o exigir.

04. O empregado aceita como condição deste contrato fazer a sua prestação de serviço em qualquer seção ou estabelecimento, sem ônus para a empregadora, mesmo sendo em outro município.

05. O empregado obriga-se ainda a trabalhar sempre que for solicitado pela empregadora, em horário prorrogado ou compensado, observados os preceitos legais.

06. Independentemente das sanções disciplinares cabíveis, de acordo com a gravidade, o empregado responderá civilmente por quaisquer danos e prejuízos que, direta ou indiretamente, por culpa ou dolo, causar a empregadora ou a terceiros, ficando esta, desde já, autorizada a ressarcir-se mediante desconto em folha de pagamento, do valor total apurado.

07. O empregado obriga-se a respeitar o regulamento interno da empregadora, do qual tomou ciência e cujos termos aderidos a este contrato.

08. Fica estabelecido que todos os aumentos salariais concedidos pela empregadora, à título de liberalidade, podem ser compensados com os aumentos ou abonos de qualquer natureza, bem como os determinados pelos dissídios coletivos ou individuais.

E por estarem justo e contratados, assinam o presente em 2 vias de igual teor, após lidas e achadas conformes, diante das testemunhas que a tudo foram presentes.

Local e data.

*(carimbo e assinatura da empresa)
(assinatura do empregado)
(responsável pelo menor)
(testemunhas)*

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Denomina-se contrato de experiência, aquele destinado a permitir que a empresa, durante um certo tempo, verifique as aptidões do empregado, tendo em vista a sua contratação por prazo determinado.

O prazo que a empresa tem para avaliar suas aptidões é de 90 dias no máximo, podendo ser prorrogado apenas uma só vez respeitado o limite de 90 dias.

Portanto, na hipótese em que o empregado está sendo readmitido na mesma função e tendo trabalhado como temporário e posteriormente efetivado, não cabe nessa situação o contrato de experiência, uma vez que o empregador teve a sua oportunidade de conhecer suas aptidões no serviço.

Algumas empresas desenformadas chegam mesmo a acreditar que é desnecessário a anotação na CTPS e registro, durante o período de experiência.

O empregado, para fazer o período experimental, tem que ser registrado, sua CTPS deve ser anotada, pois do contrário, não poderá aplicar a legislação pertinente aos contratos por prazo determinado. Cabe aí, então, o pagamento de todas as verbas rescisórias, garantindo-se a estabilidade e o aviso prévio, inclusive.

MODELO DE CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Entre a empresa ..., com sede em ... à Rua ..., nº ..., doravante designada EMPREGADORA e ..., portador da CTPS nº ... série ..., a seguir chamado apenas EMPREGADO, e celebrado o presente CONTRATO DE EXPERIÊNCIA, que terá vigência a partir da data de início da prestação de serviços, de acordo com as condições a seguir especificadas:

1. Fica o EMPREGADO admitido no quadro de funcionários da EMPREGADORA para exercer as funções de ..., mediante a remuneração de R\$... por mês (ou por hora).
A circunstância, porém, de ser a função especificada não importa na intransferibilidade do EMPREGADO para outro serviço, no qual demonstre melhor capacidade de adaptação desde que compatível com sua condição pessoal.
2. O horário de trabalho será anotado na sua ficha de registro e a eventual redução da jornada, por determinação da EMPREGADORA, não inovará este ajuste, permanecendo sempre íntegra a obrigação do EMPREGADO de cumprir o horário que lhe for determinado, observando o limite legal.
3. Obriga-se também o EMPREGADO a prestar serviços em horas extraordinárias, sempre que lhe for determinado pela EMPREGADORA, na forma prevista em Lei. Na hipótese desta faculdade pela EMPREGADORA, o EMPREGADO receberá as horas extraordinárias com o acréscimo legal, salvo a ocorrência de compensação, com a conseqüente redução da jornada de trabalho em outro dia.
4. Aceita o EMPREGADO, expressamente, a condição de prestar serviços em qualquer dos turnos de trabalho isto é, tanto durante o dia como a noite, desde que sem simultaneidade, observadas as prescrições legais reguladoras do assunto, quanto à remuneração.
5. Fica ajustado nos termos do que dispõe o § 1º do art. 469, da Consolidação das Leis do Trabalho, que o EMPREGADO aceitará ordem emanada da EMPREGADORA para a prestação de serviços tanto na localidade de celebração do Contrato de Trabalho, como em qualquer bairro ou cidade, capital ou território nacional, quer essa transferência seja transitória, quer seja definitiva.
6. No ato da assinatura deste contrato, o EMPREGADO recebe o Regulamento Interno da Empresa cujas cláusulas fazem parte do Contrato de Trabalho, e a violação de qualquer delas implicará em sanção, cuja graduação dependerá da gravidade da mesma, cominando com a rescisão do contrato por justa causa.
7. Em caso de dano causado pelo EMPREGADO, fica a EMPREGADORA, autorizada a efetivar o desconto da importância correspondente ao prejuízo, o qual fará, com fundamento no § único do art. 482 da CLT, já que essa possibilidade fica expressamente prevista em contrato.
8. O presente contrato, tem início a partir de ___/___/___ e término no dia ___/___/___, sendo celebrado para as partes verificarem reciprocamente, a conveniência ou não de vincularem em caráter definitivo a um contrato de trabalho. A empresa passando a conhecer as aptidões do EMPREGADO e suas qualidades pessoais e morais; o EMPREGADO verificando se o ambiente e os métodos de trabalhos atendem à sua conveniência.
9. Na hipótese deste ajuste transformar-se em contrato de prazo indeterminado, pelo decurso do tempo, continuarão em plena vigência as cláusulas de 01 a 07, enquanto durarem as relações do EMPREGADO com a EMPREGADORA.

E por estarem de pleno acordo, as partes contratantes, assinam o presente Contrato de Experiência em 2 vias, ficando a primeira em poder da EMPREGADORA, e a segunda com o EMPREGADO, que dela dará o competente recibo.

São Paulo ___/___/___

(assinatura - empregadora)

(assinatura - empregado)

(assinaturas de 2 testemunhas)

TERMO DE PRORROGAÇÃO:

Por mútuo acordo entre as partes, fica o presente contrato de experiência, que deveria vencer nesta data, prorrogado até ___/___/___.

(assinatura -empregadora)

(assinatura -empregado)

(assinaturas de 2 testemunhas).

ANOTAÇÕES NA CTPS

Na página de "Anotações Gerais" da CTPS, deverá ser transcrito ou carimbado, com o seguinte termo:

" Em ___/___/___ foi firmado o Contrato de Experiência pelo prazo de ... dias, conforme documento em nosso poder, tendo-se o término no dia ___/___/___, podendo ser prorrogado por mais ... dias. "

(local e data)

(carimbo e assinatura da empresa).

" Em ___/___/___, o Contrato de Experiência firmado em ___/___/___, foi prorrogado por mais ... dias, tendo-se o término em ___/___/___, "

(local e data)

(carimbo e assinatura da empresa).

DIFERENÇA ENTRE OS CONTRATOS POR OBRA CERTA E DE EMPREITADA

Há uma diferença entre o contrato por obra certa e o contrato por empreitada. O primeiro, pertence a modalidade dos contratos por prazo determinado, previsto na CLT. O segundo, é protegido pelas leis civis, pelo que nada tem a haver com a área trabalhista.

Outros fatores também diferenciam entre um e outro, então vejamos:

No contrato de trabalho por obra certa, o empregado é contratado para prestação de um determinado trabalho, por exemplo: construir um galpão industrial na empresa. Caracteriza a relação empregatícia porque existem quatro requisitos básicos do vínculo empregatício, os quais são:

- pessoalidade: o próprio empregado é quem presta o serviço, que executa a obra, não podendo contratar terceiros por sua própria conta;
- não eventualidade: o trabalho é contínuo e habitual;
- remuneração: o empregado recebe um salário para a execução do serviço, devendo ser salário por mês, dia, semana, quinzena ou hora, observadas as normas trabalhistas vigentes;
- subordinação: o empregado é subordinado às ordens do empregador e a horário.

No contrato de empreitada não se fala em empregado, pois o contratado, a quem denominamos “empreiteiro”, que é uma espécie de empresa, é um autônomo, não está sujeito a nenhum dos requisitos da relação empregatícia. Fazendo uma rápida comparação, temos:

- não é necessário que ele faça o serviço pessoalmente, podendo contratar terceiros por sua própria conta;
- não está sujeito à habitualidade, pois, o serviço não é contínuo;
- embora receba um pagamento pelo serviço prestado, este não segue as mesmas condições de salários de empregados;
- o empreiteiro não está subordinado às ordens do locador de serviços; não está sujeito ao cumprimento de horário de trabalho; é livre no seu serviço, trabalha quando quer, no horário que preferir.



GRPS - VALOR INFERIOR A R\$ 5,00

A Resolução nº 422, de 27/02/97, DOU de 03/03/97 (republicada novamente no DOU de 06/03/97, por ter saído com incorreção), do INSS, estabeleceu que as GRPS de valores inferiores a R\$ 5,00, não deverão ser recolhidas naquele mês (período de apuração), devendo ser acumulado para o mês subsequente, ou meses subsequentes, até que o total atinja o valor igual ou superior a R\$ 5,00. Na íntegra:

ASSUNTO: Estabelece critérios para tratamento de créditos previdenciários que não justifiquem a relação custo-benefício.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL:

- Lei nº 8.212, de 24/07/91
- Decreto nº 612, de 21/07/92.

O Presidente do INSS, no uso das atribuições que lhe conferem o artigo 15 do Decreto nº 569, de 16/02/92 e o inciso V do artigo 163 do Regimento Interno, aprovado pela Portaria MPS nº 458, de 24/09/92,

Considerando o disposto no artigo 54 da Lei nº 8.212/91, regulamentado pelo artigo 94 do Regulamento da Organização e do Custeio da Seguridade Social - ROCSS, aprovado pelo Decreto nº 612/92, que determina ao INSS o estabelecimento de critérios para dispensa de constituição de créditos de valor que não justifique o custo dessas medidas, resolve:

1. É vedada a utilização de Documento de Arrecadação de Contribuições Previdenciárias, para pagamento de contribuições de valor inferior a R\$ 5,00.

1.1. A contribuição previdenciária ou qualquer outra importância arrecadada pelo INSS que, no período de apuração, resultar valor inferior a R\$ 5,00, deverá ser adicionada à contribuição ou importância correspondente aos períodos subsequentes, até que o total seja igual ou superior a R\$ 5,00, quando então deverá ser recolhido no prazo estabelecido na legislação para este último período de apuração.

2. O critério a que se refere o artigo anterior aplica-se, também, às quitações de documentos de arrecadação que resultarem negativos em decorrência de dedução de pagamentos de benefícios correspondentes a Salário-Família e Salário-Maternidade.

CRÉSIO DE MATOS ROLIM.

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

O que acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;

- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
 - acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
 - notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
 - requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
 - descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).
-

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo:
"fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"