Aristeu de Oliveira
Leandro Carlos Santos

Manual de PRÁTICA TRABALHISTA em TEMPO DIGITAL

55ª edição
revista, atualizada
e ampliada

2023

EDITORA JusPODIVM
www.editorajuspodivm.com.br

4

CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso, por escrito ou verbal, onde se estabelece a relação de emprego, é caracterizado toda vez que uma pessoa física prestar serviço eventual ou não para outra pessoa (física ou jurídica), o seu vínculo é identificado onde há a subordinação hierárquica e sua contraprestação denominada salário. Base legal Art. 443 CLT.

Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

4.1 CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

O contrato por prazo determinado é aquele em que se determina início e término antecipadamente. A legislação descreve três situações distintas para a contratação nesta modalidade:

- Atividades temporárias (período transitório ou sazonal);
- Transitórias (execução de uma obra específica);

- Contrato de experiência.
- Art. 451 CLT- O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

4.1.1 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência é uma modalidade do contrato por prazo determinado, cuja finalidade é a de verificar se o empregado tem aptidão para exercer a função para a qual foi contratado.

O contrato de experiência é de 90 dias, ou menos, podendo também ter uma prorrogação, quando inferior a 90 dias, desde que, com essa prorrogação não ultrapasse os 90 dias. Embora seja um contrato a termo, a intenção do empregador é que esse trabalhador se efetive eu sua organização (empresa).

Se for um contrato a termo só de 90 dias e o empregado não vai continuar, nunca o contrate como contrato de experiência, mas como contrato por prazo determinado de 90 dias.

> Art. 445 CLT Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

4.2 CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO

Trata-se da modalidade contratual mais comum entre empregado e empregador. Neste caso não existe evento previsível, facultando a qualquer uma delas mediante prévio aviso a rescisão do contrato - Art. 452 CLT

4.3 CONTRATO DE APRENDIZAGEM

O Contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e que possui prazo determinado. É celebrado com jovens maiores de quatorze anos e menores de vinte e quatro anos. O contrato

de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência, sua finalidade como já diz o nome é de aprendizagem, o empregador se compromete a assegurar ao menor, que obrigatoriamente deve estar inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento, e o aprendiz a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

Nesta modalidade de contrato de trabalho houve diversas alterações no decorrer do tempo, é importante que se consulte o embasamento legal para que se estabeleça a melhor prática, abaixo, resumo dos direitos estabelecidos nesta modalidade contratual:

Cota aprendiz mínima é obrigatória (5% do total de empregados do estabelecimento, cujas funções demandem formação - técnico-profissional metódica);

A alíquota de depósito ao FGTS será na razão de 2% (dois por cento);

O contrato deverá indicar expressamente o curso, objeto da aprendizagem, e demais especificações dentro do padrão contratual de trabalho.

Para ser contratado, o aprendiz deverá estar matriculado em qualquer curso de aprendizagem, (correlato à função a ser ocupada na empresa) do Sistema "S", ou seja, em algum curso ministrado pelo SENAI, SENAC, SENAT, SENAR e SESCOOP (exceto cursos no SESC e no SESI que não são válidos para esse fim);

Na insuficiência de vagas ou cursos oferecidos pelo Sistema "S" para atender à demanda da empresa, poder-se-á supri-la em outras entidades qualificadas de formação técnico-profissional metódica, como as escolas técnicas e entidades sem fins lucrativos, está devidamente registrada no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;

O empregado aprendiz tem a remuneração computada por hora, com base no salário-mínimo, salvo existência de estipulação de piso de categoria, e duração de trabalho diária não excederá 6 (seis) horas, sendo vedada a prorrogação/compensação de jornada;

Será permitida a jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias, desde que o aprendiz tenha o ensino fundamental completo e as 2 (duas) horas remanescentes às 6 (seis) horas, sejam destinadas à aprendizagem teórica;

Base Legal: LEI N° 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000.

Lei nº. 11.180, de 23 de setembro de 2005 (altera dispositivos na CLT e na Lei do Aprendiz)

Art. 405, 428, 430 CLT (Consolidação das Leis trabalhistas)

4.4 CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

O contrato de trabalho temporário é estabelecido diferente da convencional, são firmados entre empresa, passa a vigorar quando uma empresa de trabalho temporário coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

O contrato de trabalho temporário pode ser firmado em um prazo de até 180 dias consecutivos ou não, e seu prazo pode ser prorrogado por mais 90 dias, consecutivos ou não, desde que comprovada a manutenção das condições que geraram a contratação do trabalhador temporário. Neste mesmo caso havendo o trabalhador laborado os 180 dias mais o período de prorrogação estabelecido por lei que são de 90 dias, o intervalo mínimo para recontratação do trabalhado no mesmo posto é de 90 dias. Veja os direitos dos empregados temporários:

- Remuneração equivalente à mesma categoria;
- Férias proporcionais acrescida de terço constitucional em caso de dispensa sem justa causa, pedido de demissão ou término do contrato de trabalho temporário;
- Benefício previdenciários
- Seguro de acidentes de trabalho
- Lei nº 6.019 /1974 - Com a alteração da Lei da Terceirização (13.429/2017).

4.5 CONTRATO EM REGIME PARCIAL

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. A Lei 13.467/2017 (que alterou o art. 58-A da CLT) o trabalho em regime de tempo parcial passou a ser válido nas seguintes hipóteses:

Aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais;

Aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

4.6 CONTRATO DE ESTÁGIO

O contrato de estágio é firmado entre instituição de ensino a qual o estudante está vinculado e empresa contratante, os termos de contratação de um estagiário estão resguardados na lei nº 11.788/2008, que explicita regulamentações obrigatórias para o devido recrutamento de estudantes. Sua carga horária máxima por semana é de 30 horas semanais, configurando a carga horária máxima de 6 horas por dia.

4.7 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

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 empregador pode contratar trabalhadores pelos períodos de tempos que julgar necessário sem criar vínculo quando não estiver trabalhando, ou seja, o tempo de inatividade não é caracterizado como período à disposição do empregador.

9

EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A extinção do contrato de trabalho é firmada quando não existe mais o compromisso com as atividades que assim são relacionadas no contrato de trabalho, seja por parte do empregado, ou o compromisso firmado pelo empregador, no entanto é importante ressaltar que as cláusulas resultantes do contrato de trabalho devem ser seguidas por ambos, e assim preservar uma boa relação entre as partes.

No decorrer deste capítulo serão abordados os artigos da CLT que assegura os direitos tanto do empregado quanto do empregador, bem como processos e procedimentos que devem ser adotados para geração do um termo de rescisão de contrato de trabalho.

9.1 AVISO PRÉVIO

No aviso prévio para as partes (empregado ou empregador) que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho, deverá avisar a outra com antecedência mínima de 30 dias.

Ao empregado serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de 90 dias. (Art. 487 da CLT e Lei nº 12.506/2011).

A falta de aviso-prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo, a menos que o empregado ao fazer sua carta pedindo demissão peça dispensa do mesmo e o empregador dê seu parecer favorável à sua solicitação.

A falta de aviso prévio por parte do empregador ao empregado, por entendimento, determina que o aviso prévio será indenizado.

9.1.1 DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado poderá solicitar a dispensa do cumprimento do aviso prévio ao empregador quando, comprovar através de documentação comprobatória novo vínculo trabalhista.

SÚMULAS Nº 276 - AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO

O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

9.1.2 AVISO PRÉVIO TRABALHADO

Se a rescisão for promovida pelo empregado, o horário de trabalho não será alterado, mas se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador será feita uma redução de duas horas diárias de seu horário normal de trabalho. O empregado poderá optar por sete dias corridos, sem prejuízo do salário integral (Art. 488 da CLT).

9.2 PRAZO PARA PAGAMENTO

Com a reforma trabalhista foi padronizado o prazo que até então eram específicos para determinadas modalidades, a Lei nº 13.467, de 13-7-2017, alterou os parágrafos do art. 477 da CLT, passando a ter a seguinte redação: Art. 477. [...]

> Art.477 (...)
>
> § 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos

competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 (dez dias) contados a partir do término do contrato. ”

9.3 PEDIDO DE DISPENSA – PEDIDO DO EMPREGADO

Para a dispensa do contrato de trabalho a pedido do empregado, o mesmo terá direito as verbas rescisórias, discriminadas a seguir

PEDIDO DE DEMISSÃO	
COM MENOS DE UM ANO	**COM MAIS DE UM ANO**
Saldo de salário (art. 462 da CLT).	Saldo de salário (art. 462 da CLT).
13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62).	13º salário (art. 3º da Lei nº 4.090/62).
Férias proporcionais (Súmulas nºs 171 e 261 do TST).	Férias proporcionais (Súmulas nºs 171 e 261 do TST).
Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) art. 7º, inciso XVII, da CF).	Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) art. 7º, inciso XVII, da CF).
	Férias vencidas, se ainda não as tiver gozado (Art. 146 da CLT). Acréscimo sobre férias (mínimo de 1/3) art. 7º, inciso XVII, da CF).
. FGTS – Termo de Rescisão do Contrato de	. FGTS – Termo de Rescisão do Contrato de

PEDIDO DE DEMISSÃO	
COM MENOS DE UM ANO	**COM MAIS DE UM ANO**
Segundo o artigo 15 da Lei nº 8.036/90, as empresas ficam obrigadas a depositar, até o dia sete de cada mês, em conta bancária vinculada, importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador. **Portanto, tem direito ao FGTS do mês da quitação e do anterior. No mês da quitação, os 8% serão referentes as verbas que incidem o FGTS, cujo depósito se fará até o dia sete do mês subsequente.**	Segundo o artigo 15 da Lei nº 8.036/90, as empresas ficam obrigadas a depositar, até o dia sete de cada mês, em conta bancária vinculada, importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador. **Portanto, tem direito ao FGTS do mês da quitação e do anterior. No mês da quitação, os 8% serão referentes as verbas que incidem o FGTS, cujo depósito se fará até o dia sete do mês subsequente.**
O EMPREGADO NÃO TERÁ DIREITO	**O EMPREGADO NÃO TERÁ DIREITO**
Aviso-prévio (o empregado, neste caso, é que deve dar aviso-prévio ao empregador, art. 487 da CLT).	**Aviso-prévio (o empregado, neste caso, é que deve dar aviso-prévio ao empregador, art. 487 da CLT).**
Multa de 40% do FGTS, art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.	**Multa de 40% do FGTS, art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036/90.**

9.4 RESCISÃO POR MORTE DO EMPREGADO

Caso ocorrer a morte do empregado no decorrer do seu contrato de trabalho, os dependentes do empregado assim comprovados, terão direitos ao recebimento das verbas rescisórias.

As verbas rescisórias que serão consideradas para crédito aos dependentes, deverão seguir no exemplo citado no item **9.3 deste livro**, devendo ser considerado o seu tempo de serviço prestado para apuração de valores.

9.5 RESCISÃO POR DISPENSA SEM JUSTA CAUSA PELO EMPREGADOR

Para a dispensa do contrato de trabalho promovida pelo empregador, o empregado tem o direito das seguintes verbas rescisórias, conforme exemplos a seguir: