

							
legislação	consultoria	assessoria	informativos	treinamento	auditoria	pesquisa	qualidade

Relatório Trabalhista

1994

Trabalhista Previdência Social FGTS Imposto de Renda - PF Segurança e Saúde do Trabalhador Legislação Recursos Humanos Departamento Pessoal Salários Dados Econômicos	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 intelectual da Sato Consultoria. É destinado somente para uso pessoal e não-comercial, que fica proibido de modificar, copiar, distribuir, transmitir, exibir, executar, reproduzir, publicar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito da proprietária.

CONTRATOS DE TRABALHO - GENERALIDADES

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 expressamente;
- por escrito ou verbalmente;
- por prazo determinado ou indeterminado.

Tácito:

O ajuste tácito é caracterizado pela inexistência de palavras escritas ou verbais. É depreendido em decorrência de um comportamento. Será a prestação de serviços de alguém, sem oposição de outrem para quem é dirigida, o comportamento do qual serão tiradas as conclusões indicativas de que há um vínculo de emprego. Tácito é o que não é expresso.

Há uma frase popular que ajuda a compreender o que é ajuste tácito:

"quem cala consente".

Se alguém aproveita o trabalho de outrem está, ainda que silenciando, beneficiando-se com o seu serviço e obrigando-se como empregador.

O meio de evitar essa consequência é impedir o trabalho de outrem. O contrato tácito, na prática, é encontrado nos casos de subemprego. São situações em que nada é formalizado. Porém, os elementos típicos da relação de emprego encontram-se presentes. Assim, o ajuste tácito confunde-se, na prática, com a figura que algumas leis denominam de relação / de emprego.

Expresso:

O ajuste **expresso verbal** quando entre empregado e empregador há simples troca oral de palavras sobre alguns aspectos que continuarem e que, por se tratar de um acordo de vontades, produzirá efeitos jurídicos obrigando reciprocamente os interlocutores.

O ajuste **expresso escrito** quando há um contrato escrito de trabalho. A regra geral é a da inexistência de contrato escrito. Não há essa exigência legal, como princípio. Apenas em algumas exceções o contrato terá que ser escrito. Essas exceções são as seguintes:

- 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).

É de praxe a forma escrita dos contratos a prazo determinado, mas não há exigência legal. É aconselhável a forma escrita para que não fiquem dúvidas quanto à duração do contrato.

Prazo Determinado e Indeterminado:

Quanto a duração dos contratos, eles podem ser por prazo **determinado** ou **indeterminado**.

A diferença entre ambos depende simplesmente de verificar se na sua formalização, as partes ajustaram ou não o seu término.

Se houve o ajuste quanto ao término do contrato, o contrato será por prazo determinado. Se não há, então é por prazo indeterminado.

Nos contratos por prazo indeterminado não há nenhuma situação especial, que mereça destaque nesta matéria em estudo. Então partiremos diretamente a algumas situações especiais dos contratos por prazo determinado.

O contrato é considerado como de prazo determinado quando a sua vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Portanto, o contrato por prazo determinado só será válido em se tratando das seguintes hipóteses:

- a) de serviço, cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo. Por exemplo: Uma empresa que contrate empregados para construção de uma casa.
- b) de atividade de caráter transitório. Por exemplo: Contratação de empregados para colheita de uma safra agrícola.
- c) contrato de experiência.

As duas primeiras são conhecidas como sendo de contratos de trabalho por **Obra Certa**.

Os Contratos por Obra Certa, tem duração máxima de 2 anos, podendo ser prorrogado apenas uma vez, observando a regra de duração máxima de 2 anos.

Já o contrato de Experiência tem duração máxima de 90 dias, que também / poderá ser prorrogado por uma única vez, observando a regra de duração / máxima de 90 dias.

Vantagens do Contrato por Prazo Determinado:

As vantagens de se formalizar um contrato por prazo determinado, basicamente são por 2 motivos:

- a) nos contratos por prazo determinado, desde que obedeça o término normal, o empregado não tem direito a estabilidade no emprego;
- b) e a última vantagem é de que a empresa não paga o aviso prévio.

Cláusulas do Contrato:

Como regra geral, quanto mais detalhada e mais alternativas, forem transcritas no contrato, menos problemas haverá no futuro. Pois, as hipóteses não previstas, terão que ser acordadas com o empregado (Art. 468 da CLT).

Portanto, à título sugestivo, mencionamos algumas cláusulas que deverão conter no contrato:

- a) tipo de trabalho a ser prestado;
- b) local de trabalho;
- c) transferência entre empresas;
- d) jornada de trabalho;
- e) remuneração;
- f) danos;
- g) natureza do contrato;
- h) testemunhas;
- i) e outros de particularidades de cada empresa.

Hipóteses em que os Contratos a Prazo tornam-se Indeterminados:

Os contratos por prazo determinado, tornam-se indeterminados automaticamente, e consequentemente a empresa arcará com os ônus da estabilidade e aviso prévio, quando:

- a) deixar vencer naturalmente o contrato;
- b) utilizar cláusula que possibilita o vencimento antecipado (art. 481 da CLT).

" Art. 481 - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, no caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado. "

Modelo de um Contrato de Trabalho por Prazo Indeterminado:

A empresa METALURGICA DELTA LTDA, de um lado aqui chamada EMPREGADORA, e de outro lado, Sr.(a) JOSE DA SILVA, chamado EMPREGADO, portador da CTPS nº 000567, série 0034-SP, ajustam o presente contrato por prazo indeterminado, regendo pelas seguintes cláusulas a seguir:

01. A empregadora admite o empregado para, exercer a função de AUXILIAR DE ESCRITÓRIO, mediante o salário de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), por mês.
02. A duração do trabalho será de 7:20 horas diárias, com intervalo de 1 hora, para alimentação e descanso, perfazendo 44 horas semanais.
03. Fica facultado à empregadora fazer o empregado trabalhar em regime de revezamento, ou em horário misto, ou só no período noturno, 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, a 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.

São Paulo, 07/07/94.

MET. DELTA LTDA

JOSE DA SILVA

testemunha

testemunha

SINTESE DA SEMANA

A) IRRF - PRAZO DE RECOLHIMENTO E COMPENSAÇÃO AUTOMÁTICA:

De acordo com a Instrução Normativa nº 50, de 30/06/94, DOU de 01/07/94, da Secretaria da Receita Federal, que divulgou a Tabela do IRRF para julho/94, o IRRF de julho/94, deverá ser pago até o 3º / dia útil da quinzena subsequente à da ocorrência do fato gerador, sem atualização monetária.

No tocante a compensação, a empresa que reter imposto a maior e, no mês ou meses subsequentes devolver essa importância ao contribuinte, deverá converter o valor retido a maior em quantidade de UFIR pelo valor desta no mês da retenção (mês do recebimento do rendimento) e reconverter em reais pela UFIR do mês da devolução.

B) VALOR DA UFIR PARA O PERÍODO DE 01 A 08/07/94:

De acordo com o Ato Declaratório nº 93, de 30/06/94, DOU de 01/07/94, da Secretaria da Receita Federal, o valor da UFIR para o período de 01 a 08/07/94 é de R\$ 0,5618.

C) TRIBUTOS E CONTRIBUIÇÕES - RECONVERSÃO PARA REAL:

De acordo com o Ato Declaratório nº 41, de 04/07/94, DOU de 06/07/94, da Coordenação-Geral do Sistema de Tributação, a reconversão / para Real, dos tributos e contribuições cujos fatos geradores ocorreram até 30/06/94, quando pagos no vencimento, será realizada uti-

lizando-se o valor da UFIR, em Real, fixado para o dia 01/07/94 (R\$ 0,5618).

D) ESTATUTO DA ADVOCACIA E A ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL:

A Lei nº 8.906, de 04/07/94, DOU de 05/07/94, dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil - OAB, que trata / sobre: Suas atividades; Direitos do Advogado; Inscrição; Sociedade / de Advogados; Advogado Empregado; Honorários Advocatícios; Incompatibilidades e Impedimentos; Ética; Infrações e Sanções Disciplinares ; A Organização da OAB; Conselho Federal; Conselho Seccional; Subseção; Caixa de Assistência; Eleições e Mandatos; Processo na OAB, etc.

E) ENTIDADES FILANTRÓPICAS - RECADASTRAMENTO NO CNAS:

A Lei nº 8.909, de 06/07/94, DOU de 07/07/94, dispõe, em caráter e - mergencial, sobre prestação de serviços por entidades de assistência social, entidades beneficiárias de assistência social e entidades de fins filantrópicos e estabelece prazos e procedimentos para o recadastramento de entidades junto ao Conselho Nacional de Assistência / Social.

DESENHISTA - REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO - VETO PRESIDENCIAL

Através da Mensagem nº 503, divulgado no DOU de 01/07/94, o Presidente da República vetou integralmente o projeto sobre a regulamentação do Desenhista. Veja na íntegra:

" Senhor Presidente do Senado Federal,

Comunico a Vossa Excelência que, nos termos do § 1º do art. 66 da Constituição Federal, decedi vetar integralmente o Projeto de Lei nº 34, de 1994 (nº 2.535/92 na Câmara dos Deputados), que "Dispõe sobre o exercício da profissão de desenhista".

A regulamentação de profissões, em princípio, restringe o mercado de trabalho, delimita a liberdade de trabalho, desmotiva o aperfeiçoamento profissional e impede a plena liberdade contratual, já que a escolha do trabalho é uma das expressões fundamentais da liberdade humana.

Com respeito ao assunto, é a seguinte a opinião de Celso Ribeiro Bastos, em seus Comentários à Constituição, 2º Volume, pág. 77/78, verbis:

" Uma forma muito sutil pela qual o estado por vezes acaba com a liberdade de opção profissional é a excessiva regulamentação. Regulamentar uma profissão significa exercer a competência fixada na parte final do dispositivo que diz: "observadas as qualificações profissionais que a lei exigir." Para que uma determinada atividade exija qualificações profissionais para o seu desempenho, duas condições são necessárias: uma, consistente no fato de a atividade em pauta implicar conhecimentos técnicos e científicos avançados. É lógico que toda profissão implica algum grau de conhecimento. Mas muitas delas, muito provavelmente a maioria, contenta-se com um aprendizado mediante algo parecido com um estágio profissional. A iniciação / destas profissões pode-se dar pela assunção de atividades junto às pessoas que as exercem, as quais, de maneira informal, vão transmitindo os novos conhecimentos."

A liberdade de que se trata representa a evolução que hoje se verifica no trabalho, onde é assegurada a todos, sem exceção e discriminação, a oportunidade de trabalhar e com isso promover, cada um, o seu próprio sustento.

A prevalência do projeto, conforme aprovado, trará como consequência imediata, como ocorrido em outras profissões regulamentadas, a criação de mais um conselho de categoria da espécie e no seu bojo a inconveniência da formação de mais uma reserva de mercado de trabalho.

É, portanto, contrário ao interesse público.

Estas, Senhor Presidente, as razões que me levaram a vetar totalmente o projeto em causa, as quais ora submeto à elevada apreciação dos Senhores Membros do Congresso Nacional.

Brasília, 30/06/94

ITAMAR FRANCO. "

DETETIVE - REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO - VETO PRESIDENCIAL

Através da mensagem nº 513, DOU de 06/07/94, o Presidente da República, pelas mesmas razões citadas no item anterior, vetou integralmente o Projeto sobre Regulamentação da Profissão do Detetive.

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

O quê 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).