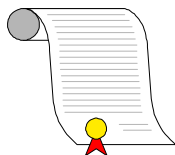
				
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 035	02/05/2025

Sumário:

- CONTRATO DE OBRA CERTA - GENERALIDADES
- RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS - QUANDO A CONCILIAÇÃO É A MELHOR ESTRATÉGIA
- PISOS SALARIAIS ESTADUAIS - GENERALIDADES



CONTRATO DE OBRA CERTA GENERALIDADES

O contrato de obra certa é uma modalidade que visa atender demandas específicas e temporárias dentro das empresas. No entanto, para que esse contrato seja válido e não gere passivos trabalhistas, o empregador precisa adotar cuidados rigorosos. A seguir, abordaremos os principais pontos, com exemplos práticos para facilitar o entendimento.

Definição clara da vigência e Objeto do Contrato

É fundamental que o contrato de obra certa tenha claramente definido:

- O início e o fim da vigência.
- A descrição detalhada da obra ou serviço a ser realizado.

Exemplo prático:

Uma construtora contrata um pedreiro para construir uma casa específica. No contrato, deve constar que o vínculo terminará automaticamente com a conclusão da obra "Residência Rua das Flores, nº 500", prevista para seis meses após o início.

Inserção de Cláusula Resolutiva

Garantia Legal de Encerramento Automático

Para evitar dúvidas no término do vínculo, é obrigatório incluir uma cláusula resolutiva prevendo que a conclusão da obra ou serviço resultará no fim automático do contrato.

Exemplo prático:

"Este contrato terá seu término automático e sem necessidade de aviso prévio ao término da execução da obra descrita."

Registro correto na Carteira de Trabalho

Formalização Adequada do Contrato

O empregador deve registrar corretamente na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS):

- A data de início.
- A previsão de término, indicando tratar-se de um contrato de obra certa.

Exemplo prático:

No campo "Anotações Gerais" da CTPS: "Contrato por obra certa – construção de edifício comercial – início em 01/06/2025 e término previsto para 30/11/2025."

Descrição detalhada da obra ou serviço

Prevenção de Fraudes Trabalhistas

É imprescindível que o objeto da contratação esteja bem descrito para que o contrato não seja considerado, pela Justiça do Trabalho, como contrato por prazo indeterminado.

Exemplo prático:

Evite generalizações como "serviços gerais". Prefira: "serviços de instalação elétrica no edifício X, conforme projeto Y."

Cumprimento Integral das Obrigações Trabalhistas

Garantia de Direitos Durante a Vigência

Durante todo o contrato, o empregador deve cumprir:

- Pagamento mensal de salários.
- Recolhimento do FGTS e INSS.
- Pagamento proporcional de férias e 13º salário.

Exemplo prático:

Mesmo que a obra dure apenas seis meses, o empregado tem direito a receber férias proporcionais e 13º salário na rescisão.

Comunicação e Formalização do Término

Aviso em Caso de Término Antecipado

Se a obra não for concluída no tempo previsto ou se houver necessidade de encerrar o contrato antes, o empregador deve comunicar formalmente o empregado por escrito.

Exemplo prático:

Se a obra for cancelada no quinto mês, o empregador deve emitir uma carta comunicando o término do contrato e realizar a rescisão conforme a lei.

Rescisão Contratual Correta

Pagamento das Verbas Rescisórias

Ao término, é necessário:

- Realizar o exame demissional.
- Efetuar o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal.
- Depositar a multa de 40% do FGTS.

Exemplo prático:

Se o empregado trabalhou 10 meses, ele terá direito a férias proporcionais, 13º salário proporcional, saldo de salário, liberação do FGTS e multa de 40%.

Limite de duração do contrato

Respeito ao Prazo Máximo Permitido

O contrato de obra certa não pode ultrapassar dois anos, admitindo apenas uma única prorrogação, sem extrapolar esse limite.

Exemplo prático:

Se um contrato foi assinado para 18 meses, ele só poderá ser prorrogado por mais 6 meses, nunca além de completar 24 meses.

Direitos em contratos com mais de 12 meses

Benefícios Próximos aos do Contrato Indeterminado

Se o contrato ultrapassar 12 meses, o empregado tem direito às mesmas verbas rescisórias que teria em um contrato por prazo indeterminado, com uma redução de 30% no aviso prévio.

Exemplo prático:

Se o empregado trabalhou por 14 meses, seu aviso prévio indenizado será de 30% menor do que seria normalmente em uma dispensa sem justa causa.

Uso correto do Contrato de Obra Certa

Evitar Dissimulação de Contrato Indeterminado

O contrato de obra certa deve ser usado de maneira legítima, apenas quando houver obra ou serviço específicos e temporários. Usar essa modalidade de forma inadequada pode gerar grandes passivos trabalhistas.

Exemplo prático:

Se uma empresa contrata alguém para funções contínuas sem especificar uma obra específica, poderá ser condenada judicialmente a reconhecer vínculo por prazo indeterminado.

Modelo de Contrato de Trabalho por Obra Certa

CONTRATO DE TRABALHO POR OBRA CERTA

Pelo presente instrumento particular de contrato de trabalho, de um lado:

EMPREGADOR: (Razão Social), inscrito no CNPJ sob o nº (número), com sede na (endereço completo), neste ato representado por (nome do representante legal), doravante denominado EMPREGADOR,

e de outro lado:

EMPREGADO: (Nome completo), portador da Carteira de Trabalho e Previdência Social nº (número), série (número), inscrito no CPF sob o nº (número), residente e domiciliado na (endereço completo), doravante denominado EMPREGADO,

ajustam o presente CONTRATO DE TRABALHO POR OBRA CERTA, mediante as

seguintes cláusulas e condições:

Cláusula 1ª – Objeto do Contrato

O EMPREGADO compromete-se a prestar serviços de (função ou atividade específica) relacionados à execução da obra (descrição da obra, endereço ou nome do projeto), nos termos e condições estabelecidos neste contrato.

Cláusula 2ª – Prazo de Vigência

Este contrato terá início em (data de início) e vigorará até a conclusão da obra ou serviço descrito, estimada para ocorrer em (data prevista).

Cláusula resolutiva: A conclusão da obra implicará o término automático do presente contrato, independentemente de aviso prévio ou de qualquer formalidade adicional.

Cláusula 3ª – Jornada de Trabalho

O EMPREGADO cumprirá jornada de trabalho de (número) horas diárias, de (dias da semana), das (horário de entrada) às (horário de saída), com (intervalo para refeição) de (tempo de intervalo).

Cláusula 4ª – Remuneração

O EMPREGADOR pagará ao EMPREGADO a quantia mensal de R\$ (valor) a título de salário, efetuando os descontos legais obrigatórios.

Cláusula 5ª – Obrigações do Empregador

Durante a vigência deste contrato, o EMPREGADOR compromete-se a:

Efetuar o registro deste contrato na CTPS do EMPREGADO.

Recolher regularmente os encargos sociais, tributários e trabalhistas (INSS, FGTS, etc.).

Pagar salários, férias proporcionais, 13º salário e outras verbas conforme a legislação trabalhista.

Cláusula 6ª – Rescisão

Concluída a obra ou serviço, o contrato será rescindido automaticamente, com o pagamento das verbas rescisórias devidas.

Caso o término da obra ocorra antes do prazo estimado ou seja necessário o encerramento antecipado, o EMPREGADOR comunicará o EMPREGADO por escrito, respeitando os direitos previstos na legislação aplicável.

Cláusula 7ª – Condição Especial

Fica ajustado que, se o contrato ultrapassar 12 meses, será assegurado ao EMPREGADO o direito às mesmas verbas rescisórias do contrato por prazo indeterminado, aplicando-se a redução de 30% no aviso prévio, conforme legislação vigente.

E, por estarem justos e contratados, firmam o presente instrumento em duas vias de igual teor e forma, juntamente com duas testemunhas.

(Local), (Data).

EMPREGADOR

(Assinatura e carimbo)

EMPREGADO

(Assinatura)

Testemunhas:

Nome: _____ CPF: _____

Nome: _____ CPF: _____

Observação:

Anexar cópia deste contrato ao registro feito na CTPS.

Guardar uma via assinada no prontuário do empregado.



RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS QUANDO A CONCILIAÇÃO É A MELHOR ESTRATÉGIA

Em reclamações trabalhistas, é bastante comum que o trabalhador apresente uma série de pedidos, incluindo direitos que já foram pagos ou que não têm fundamentos sólidos. Isso pode ocorrer por desconhecimento, por má fé ou como uma estratégia de pressão contra a empresa. Quando os pedidos são excessivos ou faltam provas consistentes para sustentá-los, a chance de sucesso integral na Justiça é baixa.

Exemplo prático: Um ex-funcionário pede adicional de periculosidade mesmo tendo trabalhado em escritório administrativo, sem exposição a riscos. Nesse caso, a empresa tem boas chances de vencer no processo, mas firmar um acordo parcial pode encerrar o litígio com economia de tempo e custos.

Por que o acordo é uma solução inteligente

Optar pelo acordo nessas situações pode ser vantajoso tanto para a empresa quanto para o trabalhador. O acordo permite que ambas as partes encontrem um meio-termo: o trabalhador recebe parte dos valores que entende ter direito e a empresa encerra o litígio sem a incerteza de uma decisão judicial.

Exemplo prático: Em vez de discutir anos na Justiça para negar um pedido sem fundamento, a empresa propõe pagar um valor reduzido para encerrar o processo, garantindo previsibilidade de custos e evitando o desgaste.

Benefícios diretos de um acordo trabalhista

Diferente de um processo judicial, que pode levar anos, o acordo pode ser fechado em poucos dias ou semanas, permitindo que ambas as partes sigam suas vidas rapidamente.

Garantia de resultado

O valor pactuado em um acordo é certo, evitando o risco de surpresas com decisões judiciais desfavoráveis ou valores inferiores aos esperados.

Redução de custos

Além de poupar tempo, o acordo também reduz despesas. Honorários advocatícios, perícias e outras custas processuais são minimizadas.

Exemplo prático: Um processo de três anos pode gerar altos custos de advogados e despesas de provas técnicas. Um acordo encerra isso de maneira imediata.

Flexibilidade nas negociações

Diferentemente da decisão de um juiz, que é limitada ao que está nos autos, o acordo permite ajustes que atendam melhor aos interesses das partes, como parcelamentos, quitação ampla ou outros termos personalizados.

Fatores a considerar antes de aceitar um acordo

Importância da Orientação Jurídica

Mesmo que um acordo pareça vantajoso, é essencial contar com a orientação de um advogado especializado para avaliar a melhor estratégia e proteger seus direitos.

Relevância das Provas

Embora o objetivo do acordo seja evitar a disputa, apresentar provas básicas dos direitos pleiteados é fundamental para fortalecer a negociação e garantir uma composição justa.

Exemplo prático: Apresentar contracheques que comprovem diferenças salariais pode ajudar a fundamentar o valor pedido no acordo, ainda que se aceite um valor menor para finalizar o processo.

Avaliação Cautelosa

Cada caso é único. Consultar um advogado trabalhista permite uma análise técnica para medir os riscos e benefícios da conciliação ou da continuidade do processo.

Conclusão

Firmar um acordo em uma reclamação trabalhista com pedidos excessivos pode ser a melhor decisão. A empresa se protege de incertezas e custos elevados, enquanto o trabalhador obtém uma compensação mais rápida e segura. Com o suporte jurídico adequado e uma avaliação realista da situação, o acordo pode transformar um potencial problema em uma solução eficiente para ambas as partes.

Roteiro para condução de acordo em reclamação trabalhista

Análise Inicial do Processo

Revisar os pedidos da reclamação: Identifique quais pedidos têm fundamentos e quais são excessivos ou já foram quitados.

Avaliar documentos e provas existentes: Verifique contracheques, recibos, documentos de pagamento, contratos e outros registros.

Consultar a assessoria jurídica: Peça uma opinião técnica sobre as chances de sucesso ou risco de condenação.

Exemplo prático: Pedido de horas extras quando o controle de jornada mostra horários regulares — chance de êxito na defesa é alta.

Definição da Estratégia de Acordo

Estabelecer o valor máximo disponível para o acordo: Considere valores inferiores ao que seria gasto em um processo longo.

Delimitar as condições mínimas para aceitar um acordo: Como, por exemplo, quitação geral das verbas trabalhistas.

Preparar uma proposta de acordo inicial: Sempre com margem para negociação.

Exemplo prático: Oferecer inicialmente 60% do valor que seria provável em uma condenação parcial.

Abordagem Inicial com a Parte Contrária

Apresentar o interesse em resolver amigavelmente: Mostrar boa vontade para evitar desgastes.

Pontuar a fragilidade dos pedidos excessivos: De forma respeitosa, sinalizar que há risco de improcedência.

Oferecer a proposta de forma clara e objetiva: Informando valor, forma de pagamento e termos de quitação.

Exemplo prático: "Considerando as provas que possuímos e o interesse de ambas as partes em evitar um processo longo, propomos o pagamento de R\$ 5.000,00 em parcela única para encerramento total da demanda."

Negociação e Ajustes

Ouvir a contraproposta: Esteja preparado para concessões razoáveis.

Manter o foco no custo-benefício: Evitar que o valor final ultrapasse o limite previamente definido.

Ajustar detalhes do pagamento: Forma de pagamento, prazo, eventuais condições adicionais (ex: parcelamento).

Formalização do Acordo

Redigir o termo de acordo detalhado: Incluir valor, forma de pagamento, prazo e cláusula de quitação.

Protocolar no processo judicial: Para que o acordo tenha validade jurídica e gere a extinção da ação.

Cumprir rigorosamente o que foi combinado: Para evitar execução futura ou multas por descumprimento.

Exemplo prático: Um acordo homologado judicialmente quitando todas as verbas trabalhistas, com pagamento em até 5 dias após a homologação.

Pós-Acordo

Arquivar toda a documentação relacionada ao acordo: Para controle interno e eventual consulta futura.

Avaliar o processo como aprendizado: Identificar se houve falhas internas que podem ser corrigidas para evitar novas reclamações.

Observações Finais

Em toda negociação, é fundamental manter um tom respeitoso e colaborativo. A boa fé e a transparência aumentam as chances de sucesso do acordo e preservam a imagem da empresa.



PISOS SALARIAIS ESTADUAIS GENERALIDADES

Com o objetivo de esclarecer um tema relevante para a gestão de pessoas e para todos os trabalhadores, apresento uma análise concisa sobre os pisos salariais estaduais, com base na legislação vigente. Compreender essa dinâmica é fundamental para a administração justa e equitativa das remunerações em nosso país.

A base legal dos salários em âmbito regional

A nossa Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso V, juntamente com a Lei Complementar 103/2000, estabelece a possibilidade de os estados brasileiros definirem pisos salariais próprios. Essa prerrogativa surge da constatação de que as realidades socioeconômicas e os custos de vida variam significativamente entre as unidades federativas, demandando, por vezes, uma regulamentação salarial mais aderente ao contexto local.

Salário Mínimo Nacional versus Piso Salarial Estadual

É crucial distinguir o salário mínimo nacional, de competência exclusiva da União e focado em garantir uma condição mínima de subsistência, do piso salarial estadual. Este último, estabelecido pelos estados, considera as particularidades das profissões existentes em seu território, a complexidade e a qualidade do trabalho, bem como o custo de vida local. Por exemplo, um estado com um custo de vida mais elevado pode definir um piso salarial para a função de técnico em enfermagem superior ao salário mínimo nacional, reconhecendo o valor e a demanda por essa profissão na região.

O papel do Piso Estadual no mercado de trabalho

Os pisos salariais estaduais não apenas promovem uma melhor distribuição de renda e a qualidade de vida dos trabalhadores. Eles também exercem uma influência significativa nas negociações salariais de diversas categorias profissionais. Sindicatos de trabalhadores, cujos pisos estabelecidos em convenção coletiva são inferiores ao piso estadual, frequentemente utilizam este último como referência para buscar aumentos salariais em suas negociações com os sindicatos patronais. Isso demonstra o poder catalisador dos pisos estaduais na valorização do trabalho.

A quem se aplicam os Pisos Estaduais?

A Lei Complementar 103/2000 é clara ao definir as situações em que os pisos salariais estaduais não se aplicam. Estão excluídos dessa regulamentação os servidores públicos municipais e estaduais, os trabalhadores que já possuem um piso salarial definido por lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho, e os contratos de aprendizagem regidos pela legislação federal específica. Um exemplo prático: se um motorista de caminhão possui um piso salarial estabelecido em um acordo coletivo de sua categoria, mesmo que o piso estadual seja superior, prevalecerá o valor definido no acordo.

Estados que adotaram a valorização regional

Alguns estados brasileiros já implementaram leis estaduais que definem pisos salariais acima do mínimo nacional. São eles: Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, São Paulo e Santa Catarina. Essa iniciativa demonstra o reconhecimento da importância de adequar os salários à realidade econômica e às necessidades dos trabalhadores em cada região.

Convenções e Acordos Coletivos

A legislação é explícita ao determinar que os pisos salariais definidos em acordos ou convenções coletivas de trabalho prevalecem sobre os pisos estaduais. Isso significa que, para profissões organizadas em sindicatos que negociam seus próprios pisos, as condições estabelecidas nessas negociações são as que devem ser observadas, independentemente do valor do piso estadual. Assim, um analista de sistemas com um piso salarial definido em convenção coletiva terá esse valor como referência, mesmo que a lei estadual estabeleça um piso diferente para outras categorias.

Em suma, os pisos salariais estaduais representam um importante mecanismo de valorização do trabalho e de reconhecimento das particularidades regionais. Para a área de Recursos Humanos, é essencial estar atento a essa legislação e às negociações coletivas, garantindo a aplicação correta das normas e a manutenção de um ambiente de trabalho justo e motivador.