

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABALHO

Mario Sérgio Curti ¹, Claudia Maria Ferraz Arruda Onofre²

RESUMO

Neste artigo propomos a importância do contador na elaboração de contratos de trabalhos, com ênfase em contratos de experiência. O Profissional Contábil em suas diversas funções, além da obrigação de orientar seu cliente na hora da contratação de pessoa, ele faz o contrato de trabalho para seu cliente, ele orienta e demonstra a melhor opção de contratação para determinadas situações. Isso trará benefício ao seu cliente evitando perdas desnecessárias ou problemas jurídicos. Esclarecemos que o contador é imprescindível na hora da elaboração do contrato de trabalho que esse profissional precisa ficar atento e se atualizar com as constantes mudanças da Lei.

Palavras-Chave: Contador; Contratos; Contratos Experiência.

ABSTRACT

In this paper we propose the importance of the counter in the preparation of work contracts, with emphasis on experience contracts. The Professional Accounting in its various functions, besides the obligation to advise his client at the time of the person hiring, it does the job contract for his client, he guides and demonstrates the best procurement option for certain situations. This will benefit your client avoiding unnecessary losses or legal problems. We clarify that the meter is essential at the time of preparation of the employment contract that the professional must be alert and catch up with the constant changes of the Law.

Keywords: Counter; contracts; Experience contracts.

¹ Professor do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade Inesul, Contador, Pós Graduado em Direito e Processo do Trabalho, Graduado em Direito e Ciências Contábeis.

² Acadêmica do Curso de Ciências Contábeis pela Faculdade Inesul 2015.

1 INTRODUÇÃO

Com a busca de uma lacuna no mercado, almejando sucesso em diversas áreas profissionais, o Brasil já possui mais de 90.000 empreendedores que se enquadram no MEI - Micro Empreendedor Individual, isso tem gerado 97% da receita em comércio e indústria, porém esse número cresce diariamente.

As microempresas tem um percentual maior na oferta de empregos em vista das grandes empresas, isso acontece devido a não exigência de mão de obra qualificada.

Para abertura de uma grande ou pequena empresa o primeiro caminho é a busca de um contador e com a demanda em alta o profissional contábil entra em ação para orientar e prestar os diversos serviços que os microempresários necessitam, visto que na maioria das vezes desconhecem os procedimentos legais para abertura, contratação, administração, entre outras estratégias da contabilidade para sua pequena empresa.

Sabemos que o contador tem um papel fundamental em todos os passos para a abertura de uma nova organização, dentre elas destacaremos o Contrato de Trabalho. Mas o contador não cuida apenas das contas? Qual a relação que o contador tem com o Contrato de Trabalho?

O Profissional Contábil em suas diversas funções, além da obrigação de orientar seu cliente na hora da contratação de pessoal, ele faz o contrato de trabalho para seu cliente, ele orienta e demonstra a melhor opção de contratação para determinadas situações.

O contrato de trabalho está vinculado diretamente com evolução do mundo, todavia é indispensável que o profissional contábil acompanhe as atualidades, ainda mais sabendo que a primeira pessoa que o profissional liberal procura é o contador, independentemente do tamanho da empresa.

O artigo 2º da CLT estabelece que na relação contratual de trabalho, o empregador contrata atividade e não o resultado, pois é ele que arca com os riscos do negócio, ou seja, assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviço.

2 - DESENVOLVIMENTO

2.1 –Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho nem sempre se entendeu desta maneira, nos anos de 1916, o mesmo, era denominado como locações de serviço.

MARINS afirma em sua obra que:

“o contrato de trabalho era anteriormente denominado locação de serviços, sendo que eram utilizados os arts. 1.216 a 1.236 do Código Civil de 1916”

A denominação contrato de trabalho apenas surge com a chegada da Lei nº62, de 05.06.1935, ao tratar de rescisão do trato laboral, confirmando a afirmação de MARTINS que alinhava:

“a denominação contrato de trabalho surge com a Lei 62, de 5-6-1935, que tratou da rescisão do pacto labora.l”

CAVALCANTI elencam em sua obra que:

“contrato de trabalho é a denominação que a lei brasileira dá à relação jurídica entre empregado e empregador”.

O contrato de trabalho compreende o contrato de emprego, sendo esta expressão considerada como gênero, que compreende todos os tipos de trabalho, tais como autônomo, avulso, empresário e outros.

A denominação contrato de trabalho é encontrada na Consolidação das Leis do Trabalho em diversos artigos, principalmente em seu artigo 442, porém ali com a expressão: “contrato individual de trabalho”.

2-2 Conceito de Contrato de Trabalho

O contrato de trabalho é conceituado DELGADO como:

“o acordo tácito mediante o que ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas”.

A CLT também define o que seria contrato de trabalho em seu artigo 442, conforme

se observa adiante:

Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre eles e os tomadores de serviços daquela.

Nota-se que a CLT define o contrato de trabalho, usando a expressão contrato individual de trabalho, porém, existem críticas referentes a tal expressão, tendo em vista a possibilidade de haver contratos plurilaterais, ou seja, contratos acordados entre mais de duas pessoas, como exemplo o contrato social.

2.3 –Capacidade das Partes

O padrão usado referente à capacidade das partes é o mesmo do no que diz respeito ao empregador, já para o empregado, existem moldes especiais.

A norma trabalhista fixa a capacidade plena para iniciação de trabalho aos 18 anos, conforme prevê o artigo 402 da CLT:

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos. (Alterado pela L-010.097-2000)

Parágrafo único. O trabalho do menor rege-se-á pelas disposições do presente Capítulo exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II. ”

Entre 16 e 18 anos, a capacidade ou a incapacidade do trabalhador se configura como relativa.

DELGADO explana que:

“entre 16 e 18 anos situa-se capacidade/incapacidade relativa do obreiro para atos da vida trabalhista (14 anos, se vinculado ao emprego através de contrato de aprendiz). É o que deriva do texto Constitucional, combinado com o modelo jurídico celetista adaptado à nova Constituição (art. 7 °;XXXIII, da CF/88,conforme EC n.20. de 15. 12.98; arts. 402 e 405 da CLT). Antes da Emenda n. 20/98, tais parâmetros etários eram, respectivamente 14 e 12 anos.

O trabalhador que possui entre 16 e 18 anos de idade pode praticar independente

da assistência de seu responsável legal, atos laborativos.

DELGADO afirma poder o jovem

“prestar trabalho e assinar recibo de pagamentos contratuais ao longo do desenvolvimento do pacto.”

Os atos em que o trabalhador, que possui a media de idade mencionada acima, necessita de acompanhamento de responsável legal são:

“requerimento de expedição de CTPS, celebração contratual e assinatura de termo de rescisão do contrato de trabalho (arts. 17, § 1º e 439 da CLT).”

Os atos vedados ao trabalhador, mesmo sendo ele relativamente incapaz é o trabalho noturno ou em circunstâncias perigosas ou insalubres, como se verifica no artigo 7º, XXXIII da Constituição Federal/88:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [...]

O trabalho irregular é também chamado de proibido, por importar em desrespeito a norma proibitiva expressa do Estado, a título de exemplo o trabalho realizado por menor em período noturno, ou em ambiente insalubre ou perigoso ou também o trabalho executado por estrangeiro não munido de autorização administrativa para prestar serviços.

2.4 - Contratos Expressos ou Tácitos

Contrato expresso, diz respeito a forma da manifestação da vontade das partes ser revelada de maneira explícita.

DELGADO afirma ser:

“[...] uma revelação explícita, pela qual as partes estipulam o conteúdo básico de seus direitos e obrigações recíprocas –ao menos o conteúdo que não seja automaticamente derivado da legislação imperativa(o

FGTS, por exemplo, deriva da lei e não da vontade contratual). Trata-se dos contratos expressos.”

DELGADO ainda afirma quanto aos contratos tácitos, é

“pelo ajuste tácito o contrato revela-se em face de um conjunto de atos (e certas omissões) coordenados das partes, indicativos da presença de uma pactuação empregatícia entre elas, sem que exista um instrumento expresso enunciador dessa pactuação.”¹¹

A seara trabalhista se baseia na informalidade dos contratos, porém não exclui a necessidade de documentação dos atos contratuais, onde estes fazem vez de prova pré constituída, reservando elementos probatórios para futura aferição quanto à direitos e obrigações contratuais.

“É oportuno complementar, por fim, que, sendo tácita ou expressa a contratação, obviamente ela não poderá afrontar o universo de regras e direitos trabalhistas componentes da ordem heterônoma e autônoma justrabalhista aplicável.”

2.5 – Contratos por Tempo Indeterminado e Determinado

Os contratos de trabalho podem ser classificados como: contratos por tempo indeterminado e contratos a termo, ou seja, por tempo determinado.

Os contratos por tempo indeterminado, “são aqueles cuja duração temporal não tenha pré-fixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo”¹³, ou seja, são aqueles contratos que não tem prazo determinado para ruptura do mesmo.

Este tipo de contrato é munido de efeitos jurídicos próprios e específicos, dos quais, se colocam embutidos no principio da norma mais favorável ao empregado.

Para tais efeitos, existem três dimensões, da exegese do contrato de trabalho, que são elas: interrupção e suspensão do contrato, estabilidade e garantias de emprego e verbas rescisórias.

Quanto à primeira, DELGADO afirma que:

“cabe notar que a indeterminação importa na repercussão plena sobre o contrato empregatício dos fatores normativos de interrupção (afastamento previdenciário, até 15 dias, por exemplo) e suspensão do contrato de trabalho (por exemplo, afastamento previdenciário após 15 dias).

Verificando qualquer desses fatores normativos preserva-se em absolute vigor o contrato de trabalho, inviabilizando, ilustrativamente, a dispensa pelo empregador (até o fim da causa interruptiva ou suspensiva obviamente)”.

DELGADO, no que diz respeito à segunda:

“deve ser ressaltado que a indeterminação contratual também assegura a plena repercussão sobre o pacto empregatício das garantias especiais de emprego (e estabilidade, se existirem). Tais garantias especiais (do dirigente sindical, do cipeiro, do diretor de cooperativa obreira, da gestante, do acidentado, etc.) inviabilizam, juridicamente, a ruptura arbitrária do pacto empregatício, mantendo hígido o contrato até o fim da correspondente garantia.”¹⁵

DELGADO, quanto à terceira delas,

“a indeterminação do tempo contratual importa em verbas rescisórias específicas cujo conjunto é claramente mais favorável do que o elenco de verbas divididas em caso de ruptura de contrato a prazo.”

Os efeitos rescisórios do contrato por prazo indeterminado dependem da causa que ensejou a ruptura do contrato, ressaltando, que as modalidades mais comuns de extinção do contrato de trabalho são: dispensa arbitrária, ou seja, a dispensa sem justa causa, onde importa ao empregador o pagamento de todas as parcelas rescisórias devidas, que são:

Tabela 1 – Verbas de Rescisão Contrato Tempo Indeterminado e Determinado sem Justa Causa

Tipos de Rescisão	Tempo de Serviço	Aviso Prévio	Saldo de Salários	Férias Proporc. Mais 1/3	Férias Vencidas Mais 1/3	13º Salário	Salário Família	GRFC FGTS/40%	Seguro Desemp. (***)
Dispensa Sem Justa Causa no Contrato por Prazo Indeterminado	Menos de Um Ano	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM
	Mais de Um Ano	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM

Entre outras modalidades de extinção do contrato de trabalho temos o pedido de demissão, dispensa com justa causa, que incide as seguintes verbas:

Tabela 2 – Verbas de Rescisão Contrato Tempo Indeterminado e Determinado com Justa Causa.

Tipos de Rescisão	Tempo de Serviço	Aviso Prévio	Saldo de Salários	Férias Proporc. Mais 1/3	Férias Vencidas Mais 1/3	13º Salário	Salário Família	GRFC FGTS/40%	Seguro Desemp. (***)
Pedido de Demissão	Menos de Um Ano	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO
	Mais de Um Ano	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO
Dispensa por justa causa	Menos de Um Ano	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
	Mais de Um Ano	NÃO	SIM	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO

O contrato por prazo determinado, ou a termo, tem previsão legal no artigo 443 § 2º da CLT nos seguintes termos:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado. [...]

2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência.

A lei define prazos máximos de fixação dos contratos a termo, para tanto a CLT prevê em seu artigo 445 caput o seguinte: “o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do Art. 451. Ressaltando que no contrato de experiência o prazo máximo é 90 dias.

Os tipos clássicos de contrato por tempo determinado ou a termo são: contrato de experiência, contrato de safra e o contrato de obra certa.

2.6 – Contrato de Experiência

O contrato de experiência se caracteriza como contrato a prazo determinado, cuja finalidade é analisar se o contratado possui as características para exercer a função determinada, por outro lado, o empregado também tem a oportunidade de se adequar nas condições da empresa.

O contrato de experiência não pode perdurar além de 90 dias, que podem ser

prorrogáveis por uma única vez, respeitando os 90 dias.

De acordo com DELGADO,

“contrato de experiência é o acordo bilateral firmado entre empregado e empregador, com prazo máximo de 90 dias, em que as partes poderão aferir aspectos subjetivos e circunstanciais relevantes à continuidade ou extinção do vínculo empregatício.”

Mesmo previsto na CLT – Consolidações das Leis do Trabalho, o Contrato de Experiência ainda levanta algumas dúvidas, o contador precisa estar atento as modificações, que ocorrem rapidamente. Recentemente temos novidades em relação a estabilidade de gestante e acidente de trabalho, os Tribunais Trabalhistas tinham interpretações diferentes quando se aplicavam a lei que promete a estabilidade nos contratos de experiência ou determinado.

Esse assunto se fortaleceu com a mudança da Súmula 244, inciso III do TST, onde o principal foco é proteger o recém-nascido, e que a trabalhadora gestante é a única que proporcionará o bem estar e protegerá o bebê.

"Súmula 244 do TST

III. A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado."

Quanto ao acidente de trabalho, há segurança no emprego - mesmo nos contratos determinados - fundamenta o art. 118 da Lei nº 8.213/91 que:

“assegura por um ano o emprego do trabalhador acidentado ou com doença profissional, após o retorno da licença, não fixa restrições e distinções quanto à modalidade do contrato de trabalho para conceder estabilidade acidentária”.

Entende-se que em qualquer forma de contrato de trabalho assegura-se a estabilidade do trabalhador, isso aconteceu com a inclusão do item III na Súmula 378 do TST, nos seguintes termos:

"Súmula 378 do TST...III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego,

decorrente de acidente de trabalho, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91."

Tabela 3 – Verbas de Rescisão Contrato Tempo de Experiência são:

Tipos de Rescisão	Tempo de Serviço	Aviso Prévio	Saldo de Salários	Férias Proporc. Mais 1/3	Férias Vencidas Mais 1/3	13º Salário	Salário Família	GRFC FGTS/40%	Seguro Desemp. (***)
Pedido de Demissão Durante Contrato de Experiência	Máximo de 90 dias	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO
	(*)	--	--	--	--	--	--	--	--
Dispensa Sem Causa Durante Contrato de Experiência	Máximo de 90 dias	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM
	(*)	--	--	--	--	--	--	--	--
Dispensa Com Justa Causa no Contrato de Experiência	Máximo de 90 dias	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	NÃO
	(*)	--	--	--	--	--	--	--	--

2.7 – Contrato de Safra

O contrato de safra também se enquadra como contrato a prazo determinado, mas com finalidades diferentes do contrato de experiência. Este contrato depende das estações para atividades agrárias.

O prazo é determinado de acordo com o tempo entre preparo do solo, plantio e colheita. Este contrato, assim como os outros está assegurado com os direitos trabalhistas e previdenciários. Um dos detalhes deste contrato é que caso o empregado, por força maior da natureza, necessite ultrapassar as 8 horas, é especificado em uma cláusula que o mesmo não poderá exceder de 12 horas/dia.

O contador precisa estar muito atento quando for elaborar esse contrato, as cláusulas são específicas e as verbas rescisórias precisam ser detalhadas.

Uma das diferenças, é que elas devem ser pagas até dez dias contando desde a notificação da demissão segundo alínea 'b', do § 6º, do art. 477/CLT, vale ressaltar que a alínea b se encaixa quando não há aviso prévio.

Se a rescisão do contrato de trabalho acontecer depois de 12 meses do contrato inicial, o empregado terá direito há indenização condizente a um mês da maior remuneração recebida, prevista no artigo no artigo 478 da CLT, por ano de serviço ou por fração igual ou superior a 12 meses, com 30% de redução, conforme dispõe o art 2º da Lei 2.959/56.

3 –CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo tivemos a oportunidade de explicar sobre o contrato de trabalho, enfatizando algumas características sobre o Contrato de Experiência.

Esclarecemos a importância do papel do contador na hora da elaboração do contrato de trabalho, vimos que se o profissional contábil não souber a especificidade de cada contrato, não se atualizarou se não estiver atento as formas de contratações já existentes, pode acarretar ao seu cliente, problemas jurídicos e perdas desnecessárias.

A CLT é um parâmetro fundamental para esse trabalho, os contadores precisam estar atentos a essas regras, os artigos 479, 480 e 481 muitas vezes esquecidos ou passam despercebidos.

O contador é o primeiro da lista na hora da abertura de uma empresa, não importando ser ela de grande ou de pequeno porte, claro que as grandes organizações dispõe de um setor de RH unificado com o jurídico, mas antes desse setor ser inaugurado o contador já entrou em cena, até mesmo para orientar na elaboração do Contrato Social.

Nós contadores não estamos no mercado de trabalho apenas para contabilizar as receitas e despesas, mas sim para atuar e saber de todos os assuntos que diz respeito a uma empresa, desde a abertura até seu fechamento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho, 25ª ed., São Paulo: Atlas, 2009, p. 79.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTI, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho, 4ª ed. Tomo I, Rio de Janeiro: Lúmen Juris, p.244.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010. Disponível em :<http://www.dji.com.br/decretos_leis/1943-005452-clt/clt442a456.htm> . Acesso em 04.11.2015

MARTINS, Sérgio Pinto. "Direito do Trabalho". Atlas, 2008.