

FEMA - FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS
IMESA - INSTITUTO MUNICIPAL DE ENSINO SUPERIOR DE ASSIS
COORDENADORIA DA ÁREA DE CIÊNCIAS GERENCIAIS

Os Deveres do Empregado Decorrente do Contrato de Trabalho

MATHEUS MASCARO MATSUMOTO

ASSIS
2009

FEMA - FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS
IMESA - INSTITUTO MUNICIPAL DE ENSINO SUPERIOR DE ASSIS
COORDENADORIA DA ÁREA DE CIÊNCIAS GERENCIAIS

Os Deveres do Empregado Decorrente do Contrato de Trabalho

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Administração, sob a orientação do Professor Ms Eduardo Augusto Vella Gonçalves.

FICHA CATALOGRÁFICA

MATSUMOTO, Matheus Mascaro

Os deveres do empregado decorrente do contrato de trabalho / Matheus Mascaro Matsumoto. Fundação Educacional do Município de Assis – Fema : Assis, 2009

46p.

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Administração – Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis

1. Contrato de trabalho. 2. Empregado. 3. Empregador. 4. Justa Causa

CDD: 658

Biblioteca da FEMA

FEMA - FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DO MUNICÍPIO DE ASSIS
IMESA - INSTITUTO MUNICIPAL DE ENSINO SUPERIOR DE ASSIS
COORDENADORIA DA ÁREA DE CIÊNCIAS GERENCIAIS

Os Deveres do Empregado Decorrente do Contrato de Trabalho

MATHEUS MASCARO MATSUMOTO

BANCA EXAMINADORA

Prof.º Ms. Luiz Antonio Ramalho Zanotti

Profº Ms. Alcione Galdino Vieira

Prof.º Ms. Eduardo Augusto Vella Gonçalves
Orientador

"A vida é uma peça de teatro que não permite ensaios. Por isso, cante, chore, dance, ria e viva intensamente, antes que a cortina se feche e a peça termine sem aplausos."

Charles Chaplin

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus por me dar o maior dom de todos que é o da Vida; aos meus pais e avós, que me ensinaram o caminho do bem e me proporcionaram os melhores ensinamentos possíveis. À minha tia Analice Mascaró, que tanto esta presente em minha vida.

À minha noiva, Paula, pela força e carinho durante todo este tempo que estamos juntos; aos meus irmãos José Antonio, que esteve sempre comigo e Mayara, pessoa tão maravilhosa e divina que Deus me deu a honra de ter como irmã. Aos amigos que conquistei durante todos estes anos e que espero levá-los por toda vida: Guilherme Augusto, Kleber Sabino, Gustavo, Alexandre Furlan, Rafael Santos, Rafael Silva e Anna Lúcia.

À Maria de Lourdes Bueno, pessoa especial e amada, que me deu a oportunidade de engrenar nesta faculdade.

E ao Professor Eduardo Augusto Vella, por sua orientação e dedicação que foram essenciais para a conclusão deste curso.

RESUMO

Este trabalho tem como função mostrar a relação existente entre empregado e empregador, o conceito do Direito do Trabalho, o surgimento deste no Brasil e as formas de dispensa para do empregado. Está amostragem tem como finalidade esclarecer nas dúvidas sobre relação aos direitos e deveres tanto do empregado quando do empregador. Para tanto, primeiramente há uma descrição do que venha ser o Direito do Trabalho, Contrato e suas varias espécies. Em seguida são abordados os conceitos de empregado e empregador e suas obrigações e deveres. Logo após, são apresentados quais motivos levam o empregado à dispensa por justa causa, quais as atitudes a serem tomadas pelo empregador e o que se deve fazer para que seja provada esta dispensa. Também são abordados os deveres do empregado em capítulo único, para que tenha mais clareza em relação ao objetivo do trabalho.

Palavras-chave – Contrato de trabalho – Empregado – Empregador – Justa Causa

ABSTRACT

This work is function to show the relationship exists between employee and employer, the concept of Right of the Work, the emergence this on Brazil and the way of dispensation for employee. This sampling has how function to help in the doubts in contact to right and duties both employee to the employer .So, firstly this is a designation what will be the Right of the work, Contract and their many species. Then to be addressed the concept of employee and employer .Soon after, will be presented what are the reasons that introduce the employee remission for cause, what are the attitude to take action for to employer and what should make to be approved this dispense. Also to be discussed the duties of the employee in a single chapter for to have more clarity about object of the work.

Keywords – Employment Contract – Employee – Employer - Just Cause

RESUMEN

Este trabajo tiene como función apuntar la relación existente entre el empleado y su empleador, el concepto del derecho del trabajo, el surgimiento de este en el Brasil y las formas de dispensa para el empleado. Este amuestro tiene como finalidad ayudar en las dudas en relación a los derechos y deberes tanto del empleado como del empleador. Por lo tanto, por principio hay una descripción de lo que venga a ser el derecho del trabajo, contrato y sus varias especies. En seguida son abordados los conceptos de empleado y empleador y sus obligaciones y deberes. Despues son presentados cuales motivos llevan el empleado a la dispensapor justa causa, cuales las actitudes a serem tomadas por el empleador y lo que se debe hacer para que sea probado esta dispensa. También sonabordados los deberes del empleado en capítulo único para que tenga mas clareza en relación al objetivo de trabajo.

Palabras-clave - Contrato de trabajo - Empleado - Empleador - Just Cause

SUMÁRIO

Introdução	12
1. Direito do Trabalho	13
1.1 História Direito do Trabalho	13
1.2 Direito do Trabalho no Brasil	14
1.3 Conceito do Direito do Trabalho	15
1.4 Conceito do empregado	16
1.5 Conceito do empregador	17
1.6 Vínculo empregatício	18
2. Contrato de trabalho	20
2.1 Definição dos outros tipos de contrato	20
2.2 Natureza jurídica	21
2.3 Objeto	21
2.4 Requisitos essenciais	21
2.4.1 Continuidade	21
2.4.2 Subordinação	22
2.4.3 Onerosidade	22
2.4.4 Pessoalidade	22
2.4.5 Alteridade	23
2.5 Requisitos não essenciais	23
2.6 Espécies	23
2.6.1 Contrato individual e coletivo	24
2.6.2 Por tempo determinado	24
2.6.3 Por prazo indeterminado	25
2.6.4 Contrato de experiência	26

3.	Rescisão de contrato de trabalho	27
3.1	Rescisão por demissão	27
3.2	Rescisão por despedimento	27
3.3	Despedida indireta	28
3.4	Despedida por justa causa	29
3.5	Quadro prático	29
4.	Deveres do empregado	31
4.1	Justa causa	31
	Conclusão	34
	Referências	35
	Anexos	36

INTRODUÇÃO

Esta monografia tem como finalidade realizar uma análise das dificuldades que o empregador encontra com relação aos deveres do empregado, que distanciam cada vez mais uma relação positiva entre ambas as partes.

Através de pesquisas bibliográficas e eletrônicas, foi realizada uma análise do tema, buscando assim, conclusões para que todos compreendam seus direitos e deveres. Mesmo com todas as informações, ao realizar uma rescisão de contrato de trabalho, ambas as partes envolvidas acabam proporcionando um “esquecimento” dos deveres do empregado e, nesta análise faremos com que fique mais claro as circunstâncias da “rescisão por justa causa” e abordaremos todos os tópicos dessa decisão para que fique mais claro essa situação, que acaba sendo muito difícil para o empregador executar.

Este trabalho exporá diversas formas de contrato de trabalho, visando ao auxílio ao departamento jurídico ou recursos humanos de uma empresa.

Entretanto o foco fica por conta dos deveres de um empregado em relação ao empregador para tentar sanar algumas dúvidas sobre eles, que muito poucos conhecem de ambas as partes. Essa relação é denominada “Relação de emprego”.

CAPÍTULO 1. DIREITO DO TRABALHO

1.1 História do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho, em âmbito mundial, surgiu após a Revolução Industrial no Século XVIII, devido à questão social dos empregados das grandes indústrias. Muitos sofriam atos desumanos, trabalhavam além da carga horária exigida sem qualquer remuneração, além do desgaste físico e psicológico. Em consequência do cansaço havia muitos acidentes de trabalho, como perda de membros do corpo (mão, dedos e braços) em máquinas de produção.

Foi através de ação humanista da época que surgiu o Direito do Trabalho, que exigiu e propôs a garantir e preservar o ser humano trabalhador nas indústrias. (Nascimento, 2005)

Para melhor entender como deu início o Direito no Trabalho, Nascimento (2005, p. 4) explana que:

A formação histórica do direito do trabalho não se afasta dessa regra. Ao contrário, confirma-a. O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das “coisas novas” e das “idéias novas”, como passamos a mostrar.

Segundo os conceitos de Nascimento (2005, p. 4), fica claro que o conceito do Direito de Trabalho não pode ser avaliado sem verificar sua inserção no direito, pois deve estar integrado, como parte em relação ao todo.

Todavia, para um empregado tomar qualquer atitude em relação ao empregador, antes é necessário procurar saber todos os critérios a serem tomados e se o que realmente ele procura como direito procedem perante a lei.

Nascimento (2005, p. 4) afirma que:

[...]. É inteiramente correta a conclusão segundo a qual o direito, ao contrário, apresenta-se-nos pleno de sentido, de significação, como expressão de uma estrutura de fins e de meios congruentes, como intencionalidade. Nada há na natureza física que se nos apareça como um elemento jurídico. Ao contrário existe o direito porque o homem procura ordenar a sua coexistência com outros homens, pautando-a por meio de determinadas normas por ele dispostas no sentido de evitar um conflito de interesse e realizar um ideal de justiça. O direito é um instrumento de realização da paz e da ordem social, mas também se destina a cumprir outras finalidades, entre as quais o bem individual e o progresso da humanidade.

De forma geral, o Direito do trabalho surgiu para acabar com a desigualdade e a diferença entre duas classes (empregado e empregador), tentar fazer com que trabalhassem juntos buscando o mesmo objetivo.

Um importante fato a ser citado é a questão da motivação em relação aos empregados que passaram a ter direitos, da mesma forma que deveres. Direitos estes visando preservar o ser humano trabalhador.

1.2 Direito do Trabalho do Brasil

O início do Direito de Trabalho no Brasil se deu com a abolição da escravatura, com a assinatura da Lei Áurea, gerando, assim, o Contrato de Trabalho no Brasil.

1.3 Conceito do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho é o ramo jurídico especializado que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo, ao analista, uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados.

Também está sempre em expansão, sendo considerado por alguns como o ramo de direito em transição, além de se caracterizar protecionista e intervencionista em relação ao empregado.

O Direito de Trabalho pode envolver os seguintes aspectos; subjetivos, objetivos e mistos:

Os aspectos subjetivos são os que verificam os tipos de trabalhadores. Alguns autores entendem que seriam todos os trabalhadores, e outros, apenas os trabalhadores subordinados. Nascimento (2005, p. 171)

Subjetivas são as definições de direito de trabalho que tem como vértice os sujeitos ou pessoas a que se aplica e que figuram nas relações jurídicas que pertencem ao âmbito da sua disciplina normativa.

Os aspectos objetivos são os que se considera a matéria Direito do Trabalho e não os sujeitos envolvidos. Para alguns autores diria respeito a todas as relações de trabalho, enquanto outros afirmam que envolveria apenas a relação de trabalho subordinado; Nascimento (2005, p. 172)

Objetivistas são as definições que consideram o objeto, a matéria disciplinada pelo direito do trabalho e não as pessoas que figuram nas relações jurídicas que pertencem ao seu âmbito. Diferem, portanto das subjetivistas, que se ocupam do âmbito pessoal do direito do trabalho, enquanto as definições objetivistas tratam do âmbito material do direito do trabalho.

Os aspectos mistos são os que envolvem pessoas e objetos; NASCIMENTO (2005, p. 173)

Mistas são as definições que abrangem as pessoas e objeto do direito do trabalho numa unidade considerada necessária para melhor explicar o conteúdo desse ramo de direito.

Também é possível dizer que Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições que elaboram a relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

1.4 Conceito de Empregado

Empregado se caracteriza como pessoa física que presta pessoalmente a outros serviços não-eventuais, de forma subordinado e assalariado. “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário” (Consolidação das Leis do Trabalho, art. 3º).

Estes serviços são mediante pagamentos e com uma carga horária definida. O serviço tem que ser subordinado, o empregado não tem o direito de escolher a maneira em que se vai realizar o trabalho.

Seguindo esta linha de raciocínio Nascimento (2005, p. 4) explana que: “Empregado é a pessoa física que com ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outra, de quem recebe salário.”

Através deste conceito fica clara a participação do empregado no que se diz respeito ao contrato de trabalho.

Na mesma linha de raciocínio Delgado (2008, p. 347) expõe:

“Empregado é toda pessoa natural que contrate, tácida ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação”.

Portanto, empregado é a pessoa física que presta serviços para alguém, mediante pagamento, devendo cumprir contratos e regras de acordo com sua função. É subordinado ao empregador ou superiores hierárquicos.

1.5 Conceito de empregador

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que se considera empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços (Art. 2º., da Consolidação das Leis do Trabalho).

Empregador é aquele que contrata o empregado mediante remuneração e recebe em troca a prestação de serviços. O empregador pode-se caracterizar como pessoa física ou jurídica.

Segundo o Art. 2º Consolidação das Leis do trabalho.

Empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Todo ente para quem uma pessoa física presta seus serviços continuados e se subordina mediante pagamento de salário. Incluindo, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores, como empregados.

Para reforçar esta linha de raciocínio Nascimento (2005, p. 617) salienta:

Será empregador todo ente para quem uma pessoa física presta serviços continuados, subordinados e assalariados. É por meio da figura do empregado que se chegara a do empregador, independente da estrutura jurídica que tiver.

Delgado (2008, p. 391) ensina:

Empregador define-se como uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com personalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação.

Há diversos ângulos para a classificação de empregador. Para uma estrutura jurídica, empregador sempre será uma pessoa física ou jurídica que exercer a

função empresarial ou não. Para o setor econômico da atividade há empregadores comerciais industriais, urbanos, rurais e domésticos.

1.6 Vínculo Empregatício

Ocorre quando a relação de emprego (vínculo empregatício) e o registro do empregado se fazem obrigatório. Ou seja, contrata-se uma pessoa para cumprir ordens, para executar tarefas que lhe foram atribuídas, instruindo a ela a forma de realizá-las, exigindo cumprimento de horários e seu comparecimento continuamente no local de trabalho, mediante o pagamento de salário.

O vínculo entre empregado e empregador é uma relação jurídica, É efetivamente, uma relação social, das mais importantes, regida pela norma jurídica, ligando dois sujeitos: empregado e empregador.

De acordo com Russomano (2000, p. 60):

Relação de emprego é o vínculo obrigacional que une, reciprocamente, o trabalhador e o empresário, subordinando o primeiro às ordens legítimas do segundo, através de contrato individual de serviço.

Com isso, o vínculo empregatício se torna necessário para que se faça valer os direitos e deveres tanto do empregado quando do empregador. Ao formar esse vínculo empregatício, ambos se amparam perante a lei, para que nenhuma das partes se julgue prejudicada no caso de uma eventual quebra de contrato, qualquer que seja o motivo.

CAPÍTULO 2. CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho era considerado como locação de serviço, mas ao examinarmos nossa legislação, encontraremos tanto a expressão “contrato de trabalho” como “relação de trabalho”. Na verdade o termo mais correto a ser utilizado deveria ser “contrato de emprego” e “relação de emprego”. Daí o porque de se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaríamos versando, porque o contrato de trabalho seria o gênero e o contrato do emprego seria a espécie. (Nascimento, 2005)

O art. 442, da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelece que o contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. A Consolidação das Leis do Trabalho une duas idéias diferentes: a primeira, que defendia o preceito acordo de vontades (contratual), sendo que a outra defendia o preceito de relação de emprego (teoria institucionalista)

O contrato de trabalho é o fato gerador da relação de trabalho. Faz nascer à relação entre as partes, como relação de emprego

2.1 Diferenciação dos outros tipos de contrato

O contrato de trabalho não se confunde com vários outros contratos de natureza civil.

Não se trata de venda e compra, pois o trabalho não é uma mercadoria. Deve-se levar em conta todo o esforço e dignidade da pessoa humana que trabalha, trata-se de um pacto de atos sucessivos enquanto o contrato de venda e compra tem natureza instantânea. No contrato de trabalho o contratado é sempre uma pessoa física.

Na locação de serviços contrata-se uma atividade e não um resultado, não existindo, assim, subordinação entre o locador do serviço e o locatário. Na locação de serviços não há subordinação, enquanto que no contrato de trabalho o requisito da subordinação é elemento essencial.

2.2 Natureza Jurídica

O contrato e a relação de emprego dão origem ao vínculo entre as partes. O contrato de trabalho envolve obrigação de fazer, por parte do empregado, de prestar serviços.

2.3 Objeto

O objeto direto do contrato de trabalho é a prestação de serviço subordinado e não-eventual do empregado ao empregador, mediante o pagamento de salário.

O trabalho autônomo prestado a uma pessoa física ou jurídica não gera o contrato de trabalho, pois não há o elemento subordinação.

2.4 Requisitos Essências

Os requisitos essenciais para a celebração do contrato de trabalho são: continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade.

2.4.1 Continuidade

O trabalho deve ser prestado com continuidade, sendo que quem prestar trabalho eventual não é empregado. “O contrato de trabalho é um trabalho é um contrato de trato sucessivo, de duração” (Gomes)

Portanto, a continuidade é o elemento diferenciador do trabalhador eventual e do empregado. Presente a continuidade, a figura será do empregado. Ausente esse requisito, o trabalho será eventual. Não há critério matemático da lei fixando o limite máximo a partir do qual a duração do vínculo torna-se permanente. Fica o problema confiado ao prudente arbítrio do juiz.

2.4.2 Subordinação

O empregado é um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador, exercendo as atividades e funções que lhe foram designadas no momento de sua contratação.

O trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo com autonomia suas atividades, e assumindo os riscos de seu negócio.

Pode-se afirmar que o trabalho subordinado é aquele que o trabalhador transfere a terceiro a direção sobre o seu trabalho, sujeitando a este o poder de controle e de disciplina.

2.4.3 Onerosidade

Não é gratuito o contrato de trabalho, mas oneroso. O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços, e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados.

2.4.4 Pessoaalidade

O contrato é formado com certa pessoa, não podendo o empregado fazer-se substituir por outra, sob pena de o vínculo se formar com a última.

O empregado somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer, no caso, locação de serviços, empreitada e outros.

2.4.5 Alteridade

É um trabalho sem assunção de qualquer risco pelo trabalhador, visto que este é todo do empregador. O empregado pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos, isto significa que a prestação de serviço é toda por conta alheia ao prestador.

2.5 Requisitos não essenciais

Não é necessária a exclusividade do empregado em relação ao empregador, pois aquele pode ter mais de um emprego, visando o aumento de sua renda mensal. Mesmo assim, em cada um desses locais será considerado empregado.

O Art. 138, da Consolidação das Leis do Trabalho, permite que o empregado preste serviços em suas férias a outro empregador, se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

O fato de um contrato prever a exclusividade na prestação de serviços pelo empregado não impede de buscar esta renda extra. Caso não se cumpra a disposição contratual, caberá ao empregador apenas a possibilidade da rescisão do contrato.

2.6 Espécies

Pode-se separar contrato de trabalho por espécies, tipo de contrato que se torna formal e legal a relação entre empregado e empregador, a partir do cumprimento das normas e leis exigidas em cada tipo de contrato são eles.

2.6.1 Contrato Individual e coletivo

Contrato individual é um tipo de pacto firmado entre a empresa e o profissional, que após acordo é registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social. (modelo constante em anexo I)

Contrato individual é o acordo tácito ou expresso, verbal ou escrito, por prazo determinado ou indeterminado, que corresponde a uma relação de emprego, que pode ser objeto de livre estipulação dos interessados em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção do trabalho, às convenções coletivas que lhe sejam aplicáveis e as decisões de autoridades competentes. Caracteriza-se toda vez que uma pessoa física prestar serviço não-eventual a outra pessoa física ou jurídica, mediante subordinação hierárquica e pagamento de uma contraprestação denominada salário. (Consolidação das Leis do Trabalho, 442 e 443).

Contrato coletivo é celebrado entre empregados de uma categoria profissional e o patrão ou patrões respectivos, com a interveniência dos sindicatos da categoria profissional, na elaboração de suas normas e cláusulas (convenção ou acordo coletivo de trabalho).

Contrato coletivo é uma garantia de normas de que o direito dos empregados será respeitado, sempre que um empregado se sentir lesado, pode acionar o sindicato da não categoria

2.6.2 Por tempo determinado

É o contrato de trabalho cuja vigência depende de termo prefixado ou da execução de serviços específicos ou, ainda, da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (Art. 443, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho).

É contrato cuja vigência é estabelecida conforme a necessidade, mais utilizado, em empreiteiras, construtoras, safra e tudo mais que vier a ter um tempo para acabar. O contrato por tempo determinado pode ser tratado de forma verbal, mas sempre se recomenda a celebração por escrito. O contrato não poderá ser estipulado por mais de dois anos. (modelo constante do anexo II)

Há validação do contrato por prazo determinado quando: (a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (b) de atividades empresariais de caráter transitório; (c) de contrato de experiência.

É de extrema importância o cumprimento do prazo de contrato determinado seja ele de qualquer espécie. Poderá ser renovar uma única vez desde que não se ultrapasse o prazo de dois anos.

2.6.3 Por Prazo Indeterminado

O contrato por prazo indeterminado prevê o dia do início em que o empregado começa a trabalhar, mas não o prazo ou qualquer condição que determinará o seu término, ou seja, na Carteira de Trabalho coloca-se o dia, mês e ano do início do trabalho, ficando em branco o campo onde consta a data de término. (modelo constante do anexo III)

A regra geral é que o contrato é por tempo indeterminado, a menos que se prove o contrário, uma vez que condições especiais exigem forma escrita, como anotação na Carteira de Trabalho. É o que acontece com o contrato de experiência ou a prazo determinado, que devem ser anotados na Carteira do Trabalho, sob pena de ser interpretado como contrato por tempo indeterminado.

No contrato a prazo indeterminado pode qualquer das partes rescindirem-no a qualquer momento dando aviso prévio de 30(trinta) dias. Esse aviso prévio tem por objetivo preparar a outra parte sobre o término do contrato.

2.6.4 Contrato de Experiência

É a modalidade que se ajusta no termo de curta duração, que propicia às partes uma avaliação subjetiva e recíproca. Possibilita que o empregador avalie as condições e capacidades do empregado e se ele está realmente apto a exercer aquela função dentro da empresa. (modelo constante do anexo IV)

Por outro lado, dá oportunidade para que o empregado avalie as condições de trabalho.

O Contrato de experiência pode ser encarado como um contrato por prazo determinado, pois seu prazo é de 90 dias, podendo assim ser prorrogado por uma única vez, porém não podendo ultrapassar seu tempo total de 90 dias. A pós esta data o contrato se transforma em contrato por tempo indeterminado.

CAPÍTULO 3. RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Resolução, resilição e rescisão são alguns dos termos usados pela doutrina para justificar os casos de terminação do contrato de trabalho.

É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base de maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

Quando a iniciativa de rescisão parte do empregado, o correto de se afirmar é que este pediu demissão, já quando a iniciativa é do empregador é correto dizer que o empregado foi demitido.

3.1 Rescisão por pedido de demissão

Quando o empregado toma a iniciativa da rescisão, terá ele o direito de receber saldo de salário, férias vencidas (se houver), férias proporcionais caso seu contrato esteja vigente a mais de um ano e o 13º salário proporcional.

Quando há o caso de aviso prévio o empregado tem que cumprir-las podendo o empregador descontar este valor do mesmo, caso haja o descumprimento desta cláusula. É o que prevê o § 2º art. 487 da Consolidação das Leis do Trabalho, “A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo”.

O empregado que tomar a iniciativa da demissão não terá direito à indenização de 40% sobre os depósitos efetuados pelo empregador na conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do empregado, nem mesmo terá direito a resgatar estes depósitos.

3.2 Rescisão por despedimento

Neste caso, o empregado terá direito ao saldo de salário. As férias vencidas e proporcionais, mesmo que neste caso a vigência seja igual ou inferior a um período de um ano, ao 13º proporcional e levantar os 40% sobre seus depósitos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e ainda o direito de gozar do seguro desemprego de acordo com tempo de contrato.

No caso do empregado optar pelo cumprimento do aviso prévio terá direito a uma redução da jornada de trabalho de duas horas diárias, ou sete dias corridos no mesmo período de aviso. Conforme Art. 488 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzida de 02 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

3.3 Despedida Indireta

Quando o empregador pratica falta grave o empregado poderá considerar-se demitido indiretamente gerando ao empregador a obrigação de pagar todos os direitos trabalhistas, como se o empregador o tivesse demitido.

De acordo com a Consolidação das Leis de trabalho, art. 483, as causas previstas para a caracterização desta são: Forem exigidos serviços superiores às suas forças, defeso por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; for tratado pelo empregador ou pelos seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; correr perigo manifesto de mal considerável; não cumprir o empregador as obrigações em contrato; praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra ou da boa fama; o empregador e seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários; Segundo Zainaghi (2002) afirma que:

1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação dos serviços.

2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato.

3º No não cumprimento das obrigações por parte do empregador e a redução da jornada de trabalho para prejudicar financeiramente o empregado, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até o final da decisão do processo;

3.4 Despedida por justa causa

Ocorre quando o empregado comete falta grave. Deixa de cumprir com seus deveres.

Zainaghi (2002, p 87) comenta que A “lei brasileira adota o principio da enumeração taxativa, isto é, só constituem motivo de justo para a rescisão do contrato de trabalho sem ônus para o empregador os atos previamente previstos por lei”.

Estes atos tratados com mais detalhes em capítulo único.

Para que se caracterize a Justa causa é necessário que se apresentem provas concretas contra o empregado, por esse motivo se torna difícil a caracterização deste tipo de demissão. (modelo constante do anexo V)

3.5 Quadro Prático

	Pelo Empregador	Pelo Empregado
Sem Justa causa	<ul style="list-style-type: none"> • 13º salário proporcional aos meses trabalhados • Aviso prévio • Férias vencidas • Férias proporcionais • 40% sobre FGTS • Levantamento do FGTS 	<ul style="list-style-type: none"> • 13º salário proporcional aos meses trabalhados • Férias vencidas • Férias proporcionais (se contrato com mais de um ano)
Com Justa causa	<ul style="list-style-type: none"> • Saldo de salário • Férias vencidas 	<ul style="list-style-type: none"> • 13º Salário proporcional aos meses trabalhados • Aviso prévio

		<ul style="list-style-type: none">• Férias vencidas• Férias proporcionais• 40% sobre o FGTS• Levantamento do FGTS
--	--	--

CAPÍTULO 4. DEVERES DO EMPREGADO

Muito se fala em relação aos direitos do empregado em relação a seu emprego, mas poucos sabem, têm conhecimento sobre os deveres que devem ser cumpridos e que muitas vezes são ignorados pelo empregado, pela enorme proteção que ele tem perante a lei, e também pela dificuldade de se aplicar esses deveres sem causar transtornos e até mesmo conflitos internos.

São inúmeros os deveres do empregado, alguns simples que muitas vezes não são levados a sério, como: ter bom comportamento, falta de diligência do empregado em relação ao emprego, nas formas de negligência, imprudência e imperícia, não apresentar-se embriagado ao trabalho, guardar segredo profissional, não praticar atos de indisciplina e vários outros tipos de direito que por serem tão simples não são levados a sério pelo empregado podendo correr o risco de perder o emprego sem direito a nada, o chamado dispensa por Justa Causa.

A dificuldade da aplicação da dispensa por justa causa faz com que ela muitas vezes seja ignorada tanto pelo empregado como o empregador, que por muitas vezes acaba deixando de lado esse seu direito devido essa dificuldade e burocracia para se provar o fato à que se aplica a dispensa por justa causa.

4.1 Dispensa por Justa Causa

A Consolidação das Leis de Trabalho, em seu art. 482, prevê como justa causa para uma rescisão de contrato empregador os seguintes motivos:

Ato de Improbidade; caracterizada pela prática de atos desonestos; geralmente crimes contra o patrimônio, tanto no ambiente de trabalho quanto fora.

Incontinência de conduta; atitudes do empregado incompatíveis com a moral sexual, aplicados tanto dentro ou fora da empresa que venham refletir negativamente neste.

Mau procedimento; ocorre quando o empregado toma atitudes incompatíveis com o ambiente de trabalho, são os excessos verbais, brincadeiras importunas.

Negociação habitual, quando o empregado pratica atos de comércio no ambiente de trabalho, sem a devida autorização do empregador, ou quando mesmo que praticadas fora deste, mas que ainda assim, prejudica o serviço ou ainda se constitui atos de concorrência.

Condenação criminal é justa causa devido à impossibilidade de o empregado prestar serviços pelo fato de estar preso.

Desídia, quando o empregado é desleixado no exercício de suas funções, quando falta injustificadamente ou se atrasa constantemente.

Embriaguez ocorrida em serviço, (uma vez somente basta para que se ocorra justa causa) ou fora do ambiente de trabalho (neste caso a embriaguez tem que ser constante)

Violação de segredo se dá quando é revelado segredos industriais ou comerciais do empregador. Segredos pessoais, se revelados, não caracterizam justa causa.

Indisciplina é caracterizada pelo ato de desobediência constante ao regulamento da empresa

Insubordinação, quando o empregado não acata ordens diretas do empregador ou superiores.

Abandono de emprego se caracteriza quando o empregado sem o consentimento do empregador se ausenta do trabalho, A jurisprudência fixa em trinta dias o prazo para a confirmação deste, mas poderá ocorrer antes deste prazo, caso o empregado já esteja trabalhando para outro empregador. Neste caso não é necessária à publicação do abandono.

Atos lesivos da honra ou da boa fama se caracterizam por injúrias, difamações, calúnias e outros citados no código penal.

Ofensas físicas, quando é praticada em ambiente de trabalho por qualquer pessoa, se praticados ao empregador ou outros superiores hierárquicos poderá vir a se caracterizar justa causa.

Práticas Constantes de jogos de azar . (Zainagui, 2002)

São inúmeros os casos de rescisão por justa causa mas devido à dificuldade de ser provado o próprio empregador acaba optando pela dispensa sem justa causa que, mesmo gerando um custo um pouco maior, pode evitar possíveis “dores de cabeça”, já que esta dispensa exige que hajam provas concretas e até mesmo testemunhas para a comprovação do ato que venha a gerar a justa causa.

CONCLUSÃO

Pode-se concluir que o Direito do Trabalho é o ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados.

Com relação ao contrato de trabalho pode ser escrito ou verbal. Quanto à sua duração, existem por prazo determinado como também por prazo indeterminado.

Empregado é toda pessoa física que realiza a outra pessoa, de forma pessoal, serviços não eventuais, assalariados e subordinados. É necessário haver uma continuidade, subordinação, possuir salário e existir o quesito da pessoalidade.

Empregador é todo aquele que possuir ou não personalidade jurídica que tiver empregado.

Pode verificar que o contrato de trabalho tem grande relevância ao empregado e empregador, pois é através desse documento que ambos podem afirmar e procurar seus direitos caso aconteça à quebra do mesmo. Tendo escrito o direito de ambos em constituição, não terá desentendimentos, pois o rompimento do contrato será seguido perante a lei.

REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito de Trabalho**. 7º Ed. São Paulo, LTr, 2008

MASCARO, Amauri Nascimento. **Curso de direito de trabalho**. 20ª Ed. São Paulo, Saraiva, 2005.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito de Trabalho**. 7º Ed. Curitiba, Juruá, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19ª Ed. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20ª Ed. São Paulo: LTr, 2002.

ZAINAGUI, Domingos Sávio. **Curso de Legislação Social**. 8º Ed. São Paulo: Atlas, 2002

REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

<http://www.guiatrabalhista.com.br> - acessado em 26/03/2009 às 14h32min

<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1205> - acessado em 26/03/2009 às 15h22min.

http://www.centraljuridica.com/jurisprudencia/t/52/demissao_por_justa_causa.html - acessado em 26/03/20009 às 14h37min

Fontes

BRASIL. **Consolidação das Leis de Trabalho**. 2.ed. São Paulo: Riddel, 2005
(Coleção de Leis Riddel)

Anexo I - Contrato Individual de Trabalho de Experiência

Pelo presente instrumento particular de contrato individual de trabalho - _____ (Empregador com endereço e CNPJ-MF) _____, neste ato representado por seu Diretor _____ (Qualificação com endereço) _____, e _____ (Empregado, com qualificação, profissão, endereço, número e série da Carteira de Trabalho) _____, doravante denominado EMPREGADO, fica justo e contratado o seguinte:

1º - O EMPREGADO se obriga a prestar, ao EMPREGADOR, os serviços de _____ (função) _____, cumprindo, a partir desta data, um expediente diário das _____ às _____ horas, com exceção dos sábados, mediante compensação de horário semanal;

2º - A duração deste contrato é de 90 (noventa) dias, a partir desta data e a título de experiência, na expectativa de uma contratação definitiva;

3º - O EMPREGADO se compromete a respeitar, integralmente, o regulamento da empresa, aplicando a máxima diligência no desempenho de sua função;

4º - O EMPREGADOR pagará ao EMPREGADO um salário mensal de (valor) _____ (também por extenso), com os descontos de lei.

Por estarem, ambos os contratantes, de inteiro acordo quanto ao teor deste instrumento, firmam-no, consciente e livremente, em duas vias de idêntico teor, uma para cada parte, bem assim duas testemunhas idôneas, que a tudo assistiram.

Local e data

Assinaturas

Testemunhas:

Anexo II - Contrato por Prazo Determinado ou Obra Certa

Pelo presente instrumento, de um lado _____ (firma ou denominação social da empregadora), estabelecida à Rua _____ nº _____ nesta cidade, com CNPJ nº _____, Inscrição Estadual (ou Municipal) nº _____, neste ato representada por _____ (nome por extenso e completo de quem representa a empregadora), de ora em diante chamado simplesmente de EMPRESA, e de outro lado _____ (nome completo e por extenso do empregado), nacionalidade _____ estado civil _____, profissão _____, Carteira de Trabalho nº _____, série _____ residente e domiciliado à Rua _____, nº _____, na cidade de _____, Estado de _____, de ora em diante chamado simplesmente de EMPREGADO, têm, entre si, como justo e contratado, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, um contrato de trabalho por tempo determinado (ou por obra certa), nas cláusulas e condições seguintes:

1ª - O EMPREGADO prestará serviços para a EMPRESA nas funções de _____, obrigando-se a realizar os serviços de _____, bem como outros que venham a ser objetos de cartas, comunicados ou ordens, dentro da natureza de seu cargo.

2ª - O local de trabalho será _____, podendo, no entanto, ser transferido para qualquer outro ponto do País se necessário.

3ª - O horário de trabalho será das _____ às _____, horas, com _____ horas de descanso, sendo que tal horário poderá ser alterado, quantas vezes se fizerem necessária, para qualquer outro horário, inclusive do dia para a noite e vice-versa.

4ª - Pela prestação de serviços, o EMPREGADO perceberá a remuneração de R\$ _____, (transcrever por extenso) _____ (mensal, semanal, por dia ou hora), que lhe será paga (mensal, quinzenal ou semanalmente).

5ª - O EMPREGADO reembolsará a EMPRESA de todos os prejuízos que vier a lhe causar por dolo, imprudência, imperícia ou negligência no desempenho de suas funções.

6ª - A vigência deste contrato será pelo prazo de _____ (fixar a data do término ou o número de dias, semanas ou meses de duração do contrato, ou, se tratar de obra certa, o final previsto para a obra em si ou citar e descrever a própria obra a ser realizada) sendo que o início de sua vigência é a partir da data de assinatura.

7ª - As partes asseguram, entre si, o direito recíproco de rescisão, a qualquer momento, deste contrato, aplicando-se à parte que exercer tal direito os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado, consoante o artigo 481 da CLT. E, após lido e achado conforme, firmam o presente, diante de duas testemunhas, em duas vias de igual teor, uma das quais será entregue ao EMPREGADO.

_____ de _____ de 20____

(Assinatura da Empresa)

(Assinatura do Empregado)

TESTEMUNHAS:

1ª _____

2ª _____

Anexo III - Modelo de Contrato 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 aderimos 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 justos 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)

Anexo IV – Contrato de Trabalho a Título de Experiência

Entre a firma _____, com sede em _____/SC, à Rua _____, nº _____, doravante designada simplesmente EMPREGADORA e _____, portador da Carteira Profissional nº _____, Série nº _____, a seguir chamado apenas EMPREGADO, é 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.

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 - Fica ajustado nos termos do que dispõe o § 1º do artigo 469, da Consolidação das Leis do Trabalho, que o EMPREGADO acatará ordem emanada da EMPREGADORA para a prestação de serviços tanto na localidade de celebração do Contrato de Trabalho, como em qualquer outra Cidade, Capital ou Vila do Território Nacional, quer essa transferência seja transitória, quer seja definitiva.

3 - 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, culminado com a rescisão do contrato.

4 - 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 artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho, já que essa possibilidade fica expressamente prevista em Contrato.

5 – O presente Contrato vigorar-se-á durante _____ dias, sendo celebrado para as partes verificarem reciprocamente, a conveniência ou não de se 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 trabalho atendem à sua conveniência.

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

Empregador

Lages/SC, _____ de _____ de 200__.

_____/_____/_____. _____

TESTEMUNHAS:

1. _____

2. _____

Anexo V - CARTA DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

De: EMPREGADOR

Para: EMPREGADO

NESTA

REF.: DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA

Prezado Senhor EMPREGADO:

O Sr. EMPREGADO, trabalhando nesta empresa desde (xxx), foi advertido dia (xxx), suspenso de seu trabalho dia (xxx), em virtude de comportamento violento, que vem desde há um tempo atrapalhando o ambiente de trabalho, gerando conflitos e reclamações entre os outros empregados. Mesmo assim, o Sr. EMPREGADO não deixou de apresentar o referido comportamento, chegando ao cúmulo de agredir verbalmente, ameaçando fisicamente seus companheiros de serviço no setor (xxx) desta empresa.

Verificada a reincidência, e a intransigência do Sr. EMPREGADO, que não muda de atitude em relação ao problema, mesmo tendo por isso já sido punido, declaro rescindido o contrato de trabalho assinado entre eu, EMPREGADOR, e o Sr. EMPREGADO, por justa causa, com base no Artigo 482, da CLT.

Após dar seu ciente, compareça à sede da empresa para poder assinar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa, e para que a empresa possa cumprir todas as suas obrigações, na forma da lei.

Sem mais

Assino a presente

(Local, data e ano)

(Nome e assinatura do Empregador)

Ciente em (data)

(Nome, Nº da CTPS e assinatura do Empregado)