



Contrato de Trabalho



A Reforma Trabalhista promovida na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, publicada pelo Decreto-Lei 5.452:43 por intermédio da Lei 13.467:17, contempla o contrato de trabalho com os seguintes atributos quando se tratar de contrato individual:

1- Acordo

O acordo entre o empregador, a empresa laboratorial, e o empregado, independente de cargo ou função com ou sem registro em Conselho Regional Profissional, poderá ser:

Tácito, ou seja, aquele que não foi formalmente expresso entre as partes, não foi traduzido com as palavras que são pertinentes ou necessárias ou mesmo que uma das partes ficou silenciosa ou calada quando do ato contratual;

Verbal

Aquele acordo de trabalho em que o empregador e o futuro empregado acertam as condições de trabalho pelo diálogo verbal;

Escrito

O contrato de trabalho será escrito em papel ou meio eletrônico quando as cláusulas que regem o acordado entre o empregador e o empregado estão descritas e detalhadas em um desses meios de escrita.

2- Prazo

O contrato de trabalho acordado entre o empregador e o empregado poderá ser para prazo:

Determinado – Neste caso, o contrato de trabalho tem as datas de início e de término acordadas e conhecidas previamente do empregador e do empregado.

Indeterminado – O contrato acordado entre as partes possui apenas a data de início, podendo ser rescindido por qualquer das partes.

Intermitente – Ocorre quando a prestação do serviço ao empregador pelo empregado, é com submissão ao primeiro e não é contínua, ou seja, existem períodos de prestação do serviço e de inatividade do empregado.

O período de inatividade do empregado poderá ser determinado em horas, dias ou meses e não depende do tipo de atividade do empregador, por exemplo, Laboratório ou Posto de coleta, ou do empregado, por exemplo, Auxiliar Técnico, Técnico de Laboratório ou qualquer outro cargo ou função.

3- Ressalva

O contrato de trabalho na modalidade intermitente deve ser celebrado por escrito, portanto, estão excluídas outras modalidades de conclusão do acordo.

A reforma Trabalhista trouxe a inclusão na CLT do Artigo 452-A para especificar e detalhar das condições para a celebração do contrato de trabalho na modalidade intermitente.

O uso de contrato de trabalho nas modalidades tácitas ou verbais são de riscos elevados para o empregador e não devem ser opção de escolha, exceto se pretende correr os riscos trabalhistas, previdenciários e financeiros que já se sabe que existem exposição a eles.

A contratação de qualquer funcionário somente com o registro no livro respectivo e na carteira de trabalho, não é uma atitude de precaução ou prevenção aos riscos que o empregador poderá ter de manejar.

Estes dois instrumentos são insuficientes o bastante para ofertar garantias e proteções ao empregador laboratorial, particularmente pela inadequação de conter as informações e as condições necessárias e suficientes para que sejam estas claras.

Falta até mesmo espaço físico para receber a descrição do que está sendo contratado.

A escolha desta prática, ou seja, trabalhar no Laboratório sem contrato de trabalho escrito, mais hoje, mais amanhã, traz algum tipo de grau de arrependimento ao empregador e, quando isso ocorre não há o remédio da vacina, que é o contrato de trabalho.

Convém ficar entendido nesse momento que a consequência do tipo de contrato escolhido pelo empregador laboratorial, pertence, no presente e no futuro, unicamente à empresa laboratorial.

Cabe ao empregador laboratorial conhecer as leis que regem o negócio que possui e saber que não pode alegar a seu favor, benefício ou argumento, que não conheça ou que não saiba desta ou daquela lei que, por dever do seu ofício deve saber.

Desta maneira, conheça a Lei 13.467:17 e a CLT para nelas reconhecer o que é aplicável à sua empresa, já que cada empresa laboratorial possui sua gestão própria.

Cuidado com copiar contrato de outra empresa laboratorial ou não e ao escolher “quem” com você irá compor as cláusulas do contrato; o SindLab – Sindicato dos Laboratórios de Minas Gerais não fornece “modelo de Contrato” e nem indica profissional.

Atenciosamente,

Humberto Marques Tibúrcio

SindLab

Presidente

Eu fiz minha parte! ®