

POR WALTER P. DENSER E ANDREA R. DENSER

## Noções básicas sobre contrato de trabalho

Diante das diversas funções e serviços existentes no âmbito das Associações, é indispensável o cuidado com as relações trabalhistas, no intuito de resguardar os seus interesses.

Conforme estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato individual de trabalho é o acordo entre empregado e empregador, relativo à relação de emprego, podendo ser tácito ou expresso e por prazo determinado ou indeterminado.

O contrato de trabalho por tempo determinado ocorre nas situações previstas no art. 443 da CLT e terá prazo máximo de dois anos. Um exemplo é o contrato de experiência, o qual, no entanto, não poderá ter prazo superior a noventa dias. Por sua vez, os contratos por prazo indeterminado não possuem estipulação expressa de vigência contratual.

Prática comum nas Associações é a prestação de serviços em determinados dias, tais como aos finais de semana, em que há maior movimento nos clubes, a exemplo das atividades de limpeza e conservação. Embora haja prestação de serviços somente em alguns dias da semana, verificam-se presentes todos os requisitos da relação de emprego, quais sejam, habitualidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade, não caracterizando um serviço eventual. Dessa forma, temos recomendado as Associações que realizem a contratação desses empregados por meio do Contrato de Trabalho a Tempo Parcial, nos termos do art. 58-A da CLT.

Nesse sentido, o contrato de trabalho a tempo parcial é aquele que não excede a vinte e cinco horas semanais, diferentemente do trabalhador comum, cuja duração do trabalho é de até quarenta e quatro horas semanais.

Oportuno salientar que tal contratação deverá ser comunicada à Superintendência Regional do

Trabalho (antiga DRT), mediante prévia aprovação em acordo coletivo de trabalho, bem como a prestação de serviço aos domingos, a qual também deve, conforme dispõe a CLT, ser formalmente comunicada ao órgão do trabalho para as providências e orientações devidas.

Cabe mencionar que os cuidados necessários ao controle e administração dos serviços prestados pelo empregado contratado por tempo parcial devem ser os mesmos adotados para os que trabalham por tempo integral, ou seja, devem ser utilizados os meios manuais ou eletrônicos de “registro de frequência”.

Portanto, para aqueles serviços prestados em determinados dias da semana, cuja duração não ultrapasse vinte e cinco horas semanais, a forma de contratação ideal é por meio do Contrato de Trabalho por Tempo Parcial, cujo modelo pode ser repassado às Associações que necessitarem.

Por outro lado, vale salientar a possibilidade de alteração de função desempenhada pelo funcionário, durante a vigência do contrato de trabalho. Segundo consta do art. 468 da CLT, é lícita tal alteração por mútuo consentimento e desde que não haja prejuízos ao empregado.

De qualquer sorte, é imprescindível que a alteração da função desempenhada pelo trabalhador seja efetuada em sua CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverá constar a modificação das atividades exercidas e demais condições porventura decorrentes.

Maiores esclarecimentos poderão ser obtidos em consulta ao Jurídico, por intermédio do e-mail: [juridico@fenabb.org.br](mailto:juridico@fenabb.org.br).