

CONTRATO DE TRABALHO: SAIBA QUAIS CLÁUSULAS NÃO PODEM FALTAR.

O contrato de trabalho é o fundamento da relação de emprego, sua precípua função é garantir segurança jurídica às partes, podendo elidir a chance de demandas judiciais. Saiba o que não pode faltar na hora de elaborar este documento.

Cláusulas que não podem faltar no contrato de trabalho.

Dentre os documentos que norteiam a relação de trabalho, como convenções coletivas e a própria CLT, o contrato de trabalho é o sustentáculo da relação de emprego, o primeiro importante pacto sobre o qual se regerá a prestação de serviços.

Considerando este importante aspecto, o contrato de trabalho deve ser elaborado de forma cautelosa e abrangente, a fim de que os principais aspectos da relação de emprego estejam nele descritos, o que conduz a maior segurança jurídica ao empregador e desmotiva disputas judiciais.

Em que pese o contrato de trabalho possa ter incontáveis características próprias e cláusulas específicas, existem cláusulas que conferem validade ao contrato, não podendo ser deixadas de lado na hora de elaborá-lo:

Identificação das Partes: Certamente as partes da relação de trabalho necessitam estar devidamente identificadas, qualificando-se o empregado e o empregador.

Local de trabalho: O local onde ocorrerá a prestação dos serviços deve ser indicado no contrato de trabalho, ainda que se trate de um contrato de teletrabalho, podendo o empregador prever cláusula de transferência para maior segurança jurídica em eventualidades futuras.

Jornada de trabalho: Em se tratando de empregado sujeito a controle de horário, a jornada a ser realizada deve constar no contrato de trabalho, que para maior segurança da empresa também poderá ocorrer a inclusão da cláusula de compensação de jornada caso seja ultrapassado o limite estabelecido.

Função: A função deve ser delimitada no contrato de trabalho, refletindo o que o colaborador realizará durante sua jornada. Para diminuir riscos de

reconhecimento de desvio ou acúmulo de funções, orienta-se que a empresa se utilize da classificação brasileira de ocupações (CBO) para efetuar a pormenorização das funções do trabalhador. Isso porque o CBO considera a classificação profissional de forma abrangente, garantindo maior segurança.

Remuneração: A importância que será quitada ao colaborador em contrapartida pelo seu labor deve ser indicada no contrato de trabalho, o que inclui as comissões, o salário e outros benefícios. Importante observar que o piso da categoria é comumente apontado nas convenções coletivas da categoria do trabalhador, devendo ser seguido.

Indicação do período de experiência: Caso seja pactuado o período prévio de experiência, este deverá constar no contrato de trabalho, prevendo a data de seu término e a conversão do contrato para indeterminado após o prazo de experiência. Neste aspecto, a empresa também poderá incluir regras específicas de interrupção ou não do prazo de experiência em situações diversas para maior segurança.

Desconto na remuneração: Orientamos que a possibilidade de desconto remuneratório em situações em que o empregado age com dolo seja incluída no contrato de trabalho, podendo garantir o ressarcimento da empresa em situações nas quais o empregado der causa.

Cláusulas específicas: Além das cláusulas acima previstas, orienta-se que no contrato de trabalho também sejam incluídas cláusulas de não concorrência, dever de confidencialidade e proteção de dados. Bem como, o empregador também poderá instituir o banco de horas diretamente no contrato mediante cláusula específica se assim desejar.

Calha mencionar que as cláusulas acima tratam-se de aspectos fundamentais da relação de trabalho, razão pela qual sua inclusão no contrato é de máxima importância para o adequado deslinde da relação de trabalho.

Lembramos ainda que existem diversos tipos de contrato de trabalho, de forma que a periodicidade, jornada de trabalho, duração do contrato e outros muitos fatores deverão ser observados de acordo com cada modalidade de contrato.

Por fim, ressalta-se que a realização do contrato de trabalho é ato complexo, cuja importância é fundamental para ambas as partes, tendo o condão de evitar disputas e divergências judiciais. Por esta razão, sempre consulte um profissional de sua confiança na hora de elaborar este importante documento.

AMANDA MENDES SOARES é advogada associada do escritório Marinho Advogados Associados. Graduada em Direito pelo UNIVEM – Centro Universitário Eurípides de Marília. Pós-Graduada em Processo Civil Aplicado pela EBRADI – Escola Brasileira de Direito. Pós-graduada em Advocacia Trabalhista pela EBRADI – Escola Brasileira de Direito. Atua na área de direito do trabalho, com ênfase na seara trabalhista empresarial e sindical. Contato: amandasoares@marinho.adv.br