

CONSURT Relações do Trabalho

Informe estratégico



Informe Estratégico – Implicações jurídicas da contratação irregular de empregado

1 - Pode-se conceituar contrato de trabalho como o **vínculo jurídico** existente entre empregado e empregador. Na legislação do trabalho não há uniformidade quando a denominação, isto é, quanto ao nome dado a esse vínculo, sendo possível encontrar as seguintes expressões como sinônimas: **contrato de trabalho, contrato individual de trabalho** ou **contrato de emprego**.

Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho – [CLT](#), no “caput” do art. 443, o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito. Assim, de acordo com o citado dispositivo, o vínculo formado entre empregador e empregado pode ser estabelecido: **de forma escrita**, quando há um contrato de trabalho escrito entre empregador e empregado, sendo que para sua caracterização basta a anotação na CTPS do trabalhador; **de forma verbal**, quando há uma simples troca oral de palavras entre o empregador e o trabalhador, ajustando a relação de emprego; e **de forma tácita**, quando não existem palavras escritas ou verbais, porém, o ajuste é considerado tácito em decorrência do comportamento das partes.

Na prática, a **forma tácita** ocorre quando o trabalhador presta serviços para outrem, sem qualquer oposição e sem qualquer ajuste, indicando que existe entre ambos um vínculo de emprego. Em tal hipótese o empregador não se opõe à prestação de serviços feita pelo trabalhador, e se beneficia do seu serviço. A situação se encaixa perfeitamente na frase “quem cala consente”. Como exemplo, pode ser citada a situação em que uma pessoa frequentemente faz a limpeza de um estacionamento, sem que haja oposição do empresário, e em determinado momento o trabalhador resolve exigir seus direitos trabalhistas por ter direcionado sua força de trabalho a favor do dono do local.

2 - Para alguns empresários o contrato de emprego somente se concretiza juridicamente com o **registro do contrato na carteira de trabalho do empregado**. Porém, como visto, a formação do vínculo pode ocorrer por escrito, verbal ou tacitamente, mas seja qual for a forma sempre será obrigatório o registro do contrato de emprego na carteira de trabalho do trabalhador. Também é obrigatório o **registro do contrato de experiência** desde o início da relação de emprego, e em não ocorrendo há grande risco de o contrato de trabalho ser considerado a prazo indeterminado e não por experiência.

3 - De conformidade com o art. 29 da [CLT](#) o empregador tem o **prazo de 05 (cinco) dias úteis** para anotar na CTPS do empregado em relação à sua contratação, além das outras informações de praxe como a data de admissão, a remuneração com a especificação do salário, qualquer que seja sua forma de pagamento, em dinheiro ou em utilidades, bem como a estimativa da gorjeta, e as condições especiais, se houver, como a contratação por experiência, por exemplo. Caso tal exigência não seja cumprida **há risco de autuação pela fiscalização do trabalho**. Segundo o art. 29-A da [CLT](#) o empregador que não proceder a anotação da CTPS, no citado prazo, está sujeito à **multa** no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado prejudicado, acrescido de igual valor em cada reincidência. No caso de **microempresa ou de empresa de pequeno porte** o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado prejudicado.

Importante ressaltar, ainda, que o trabalhador deverá ter acesso às informações da sua CTPS no **prazo de até 48 (quarenta e oito) horas** a partir de sua anotação (§ 8º do art. 29 da [CLT](#)).

4 - Uma **prática irregular**, que ocorre muitas vezes, diz respeito ao trabalhador dispensado de uma empresa, e que começa a trabalhar em outra, permanecendo sem o registro formal no contrato de trabalho com o intuito de receber o **seguro-desemprego**. Na maior parte das vezes a situação ocorre a pedido do próprio trabalhador que não quer ser “prejudicado” com a suspensão do pagamento das parcelas do benefício por conta do novo emprego. Em tais casos o trabalhador estará incorrendo em **crime contra o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT**, podendo responder criminalmente, bem como ser obrigado a **devolver os valores** indevidamente recebidos. Já o empregador estará sujeito ao pagamento de multa.

Juridicamente, o recebimento indevido do seguro-desemprego, durante o período em que exerce atividade laborativa remunerada, mesmo que não registrada, configura **crime de estelionato majorado**, cometido em prejuízo aos cofres públicos, conforme previsto no § 3º do art. 171 do [Código Penal](#) brasileiro.

Segundo o art. 8º da [Lei nº 7.998/1990](#), norma que regula o Programa Seguro-Desemprego, o benefício pode ser **cancelado** nas seguintes situações: por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação; por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou por morte do segurado.

5 - Como se pode observar, para evitar problemas judiciais e administrativos, no âmbito da Justiça do Trabalho e dos órgãos de fiscalização do trabalho, respectivamente, é fundamental que o contrato de trabalho seja registrado na carteira de trabalho do empregado tão logo tenha início o vínculo de emprego, devendo serem observadas as exigências e prazos previstos na legislação consolidada, inclusive quanto ao contrato de experiência.

Outrossim, o contrato de trabalho bem estruturado pode contribuir até mesmo para a implementação de políticas objetivando o aumento da produtividade, inclusive com a concessão de prêmios e de outros benefícios, com segurança jurídica tanto para o empregador quanto para o empregado.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT