

## OS 07 PECADOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADORES

**“Aquele que não tiver pecado, atire a primeira pedra.”**

Trata-se de uma famosa frase que, deixando a questão religiosa de lado, poderia muito bem ser aplicada ao Direito do Trabalho. No entanto, é certo que alguns erros e atitudes dentro das relações empregador/empregado podem e devem ser evitados. Sem muito esforço, mas com a devida atenção, você, empresário, pode evitar uma contenda trabalhista.

A lista desses “pecados” seria enorme e, se levada a ferro e fogo, infundável. O Direito do Trabalho é famoso por sua adequação aos novos ditames nas relações de emprego. A facilidade de adaptação deste ramo do direito para novas situações é constante já que novos problemas e novas soluções surgem a todo o momento. Porém, após uma boa síntese, aqueles que compilamos, sem dúvida, seriam capazes de afastar os empregadores dos percalços judiciais que tanto lhes aflige.

- 01) Começaremos com um clássico: **O “contrato de experiência”**. Grande parte dos empregadores sabe que este contrato só pode ser prorrogado uma única vez, respeitando-se o limite máximo de 90 (noventa) dias. O que poucos sabem é que mesmo sendo temporário, este tipo de contrato pode e deve ser lançado na carteira de trabalho dos empregados esse tipo de erro acomete empregadores em todo o território nacional. Ou seja, a grande maioria dos empregadores só “assina” a CTPS após o período de experiência acertado no contrato. Isso é, evidentemente, um erro que pode gerar implicações das mais diversas.
- 02) **Valor de salário pago “por fora”**. Mais um clássico! Muitos fazem. Poucos confessam fazê-lo. Consubstancia-se em pagar o mínimo legal e a diferença, muitas das vezes acordada verbalmente com o empregado, sendo paga extraoficialmente. Nem seria preciso mencionar os problemas que isso pode acarretar, mas é importante dizer que tais atos possuem implicações até na esfera criminal.
- 03) **O funcionário “FAZ TUDO”**. Alguns empregadores costumam ter essa prática de atribuir função de outro cargo/funcionário e absolutamente diversa da função original para a qual o empregado foi contratado. Além da possibilidade de acúmulo, existe a alegação de desvio desta função e, pior ainda, a ventilação da hipótese do dano moral em caso de atividade vexatória.
- 04) **Convenção Coletiva? Do que se trata?** Visando adequar acordos entre sindicatos, as convenções coletivas estabelecem regramentos que devem ser seguidos à risca. Vemos a todo o momento os direitos previstos nas convenções sendo, sumariamente, desrespeitados. Salários família não pagos, pisos salariais inadequados e assim vamos. A convenção coletiva tem força contratual. Nunca se esqueça de observar as novidades no sindicato, bienalmente.
- 05) **A importância do recibo**. Pergunta-se: Seus fornecedores recebem sem a devida documentação? Não! Então por qual motivo você faria quaisquer pagamentos aos seus funcionários sem que eles assinem o devido recibo? Vales devem ser assinados! Adiantamentos? Também! Descontos mais ainda.

- 06) **Eu mesmo resolvo!** Vamos a outro clássico? Você gere seu negócio há anos e com maestria. Entende como ninguém do seu ramo de atividade. Então se tiver um processo judicial trabalhista contra sua empresa você mesmo pode resolver todas as questões, certo? ERRADO! Um bom e velho ditado: “Cada macaco no seu galho!”. Contrate um advogado especialista em Direito do Trabalho! O barato pode acabar saindo caro. Lembre-se: Nunca vá a qualquer ato judicial desacompanhado. A mera presença de um advogado já inibe a atitude do próprio Juiz no que diz respeito ao tratamento e às normas legais.
- 07) **Ele é quase um filho para mim!** Um erro mais voltado aos contratos de emprego e trabalhadores domésticos, mas que também pode assolar os empregadores, genericamente. Afeiçoar-se em demasia a um funcionário e lhe delegar funções exclusivas por esta razão é um erro. Então aquela senhora trabalha contigo há décadas, certo? Conhece todos os detalhes da empresa, correto? Se você tira férias e viaja ela consegue gerenciar a sua loja quase como o dono do estabelecimento, não é? Experimente atrasar o salário dela e veja a transformação.

Em última análise, sempre tenha em mente de que a Justiça do Trabalho é instrumento do trabalhador, infelizmente. Esse entendimento vem em uma mudança lenta e gradativa, mas NUNCA SE ESQUEÇA, empresário: A Justiça do Trabalho sempre pendeu mais para o lado do trabalhador e a ideia de que o empregado, como parte mais fraca no processo, merece proteção não só existe, como é a regra. Evite erros que podem ser evitados!

Até a próxima

**OBS.: ESSE ARTIGO FOI ESCRITO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017.**

**DR. JORGE DALTON PORTO é pós-graduado em Direito do Consumidor além de Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito Candido Mendes – RJ. Foi aprovado no 20º Exame de Ordem dos Advogados do Brasil Seção Rio de Janeiro.**