



MATERIAL INFORMATIVO • CBL ADVOGADOS • DIREITO DO TRABALHO

Riscos trabalhistas na contratação e no desligamento de empregados

Material informativo sobre os principais riscos jurídicos identificados nas relações de emprego, com atenção aos impactos financeiros decorrentes de irregularidades na contratação, na vigência do contrato e no desligamento.

Riscos na contratação

Pontos de atenção jurídica frequentemente observados no momento da admissão do empregado.



01 Prestação de serviços com características de vínculo empregatício

PASSIVO RETROATIVO

É comum que empresas contratem como pessoa jurídica quem, na prática, reúne os quatro elementos abaixo:

SUBORDINAÇÃO

HABITUALIDADE

PESSOALIDADE

ONEROSIDADE



VÍNCULO DE EMPREGO

Presentes esses elementos, o vínculo pode ser reconhecido judicialmente, com pagamento retroativo de salário, férias, décimo terceiro, FGTS e encargos previdenciários, corrigidos e com juros.



02 Formalização inadequada do contrato de experiência

VERBAS RESCISÓRIAS AMPLIADAS

O contrato de experiência perde sua função quando o prazo e a eventual prorrogação não são formalizados por escrito, ou quando o limite legal de duração é ultrapassado. Nessas hipóteses, o contrato pode ser considerado por prazo indeterminado desde o início.



03 Ausência de exame médico admissional

RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL

Sem o exame médico admissional, a empresa não dispõe de registro sobre a condição de saúde do empregado no início do contrato, o que dificulta comprovar, mais adiante, que uma doença já existia antes da contratação.



04 Contrato de trabalho genérico, sem funções e responsabilidades especificadas

ÔNUS DA PROVA

Contratos que não detalham cargo, funções e responsabilidades deixam margem ampla para que o empregado alegue desvio ou acúmulo de função. Sem um parâmetro contratual claro, a empresa perde um dos principais elementos de defesa.

Riscos ao longo do contrato

Pontos de atenção jurídica que se acumulam durante a vigência da relação de emprego.



05 Jornada não controlada e horas extras não quitadas

PASSIVO RETROATIVO

Controle informal de jornada — planilha sem valor probatório, "combinado verbalmente" ou ausência total de registro — não resiste a uma reclamação trabalhista, resultando em condenação a horas extras presumidas, com reflexos em férias, décimo terceiro e FGTS.



06 Ausência de critério formal para verbas variáveis

PASSIVO RETROATIVO

Quando a regra de cálculo de comissão, prêmio ou adicional de função não está formalizada por escrito, ela passa a ser definida em juízo a partir do que o empregado alega ter sido combinado.



07 Acúmulo de funções sem contraprestação

ADICIONAL RETROATIVO

É frequente que o empregado passe a exercer tarefas estranhas ou superiores às inicialmente contratadas, sem ajuste salarial correspondente. Reconhecido o acúmulo, cabe adicional retroativo sobre todo o período.



08 Assédio moral no ambiente de trabalho

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

Condutas reiteradas de constrangimento, humilhação ou exposição do empregado perante colegas podem configurar assédio moral. A empresa responde pela conduta do superior e pela omissão em apurar e coibir o comportamento.



09 Doenças ocupacionais e acidentes de trabalho

RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL E PREVIDENCIÁRIA

A ausência de medidas de saúde e segurança do trabalho e de comunicação formal de acidentes (CAT) expõe a empresa à indenização civil e ao agravamento dos encargos previdenciários vinculados ao grau de risco da atividade.

Riscos no desligamento

Pontos de atenção jurídica que costumam determinar o custo final de um desligamento.



10 Justa causa sem gradação disciplinar documentada

REVERSÃO DA JUSTA CAUSA

Aplicar justa causa "de uma vez", sem histórico de advertências e suspensões documentado, dificulta comprovar a gravidade da falta. Revertida, a dispensa é convertida em desligamento sem justa causa, com verbas integrais.



11 Descumprimento do prazo legal de pagamento das verbas rescisórias

MULTA AUTÔNOMA

O pagamento fora do prazo legal, ou em valor incorreto, configura infração autônoma — a multa incide independentemente de o motivo do desligamento estar correto.



12 Ausência de comprovação documental da rescisão

NOVA COBRANÇA JUDICIAL

Sem comprovante de pagamento e recibo assinado, a empresa não tem como demonstrar que os valores devidos foram efetivamente quitados, cabendo a ela o ônus de provar o contrário.



13 Dispensa discriminatória

REINTEGRAÇÃO OU INDENIZAÇÃO

Desligamento motivado, ainda que não declarado, por idade, gênero, raça, orientação sexual, deficiência ou doença grave pode ser reconhecido como discriminatório a partir de indícios como o momento da dispensa.



14 Dispensa de empregado com estabilidade

REINTEGRAÇÃO OU INDENIZAÇÃO

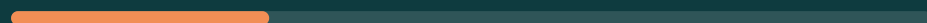
Empregada gestante, empregado acidentado, dirigente sindical e membro da CIPA, entre outras hipóteses, têm proteção legal contra a dispensa arbitrária — inclusive quando a condição não era conhecida no momento do desligamento.

CONTATO

Deseja avaliar a situação jurídica trabalhista da sua empresa?

A atuação preventiva tende a representar menor exposição financeira do que a defesa em processos já instaurados. A CBL Advogados atua em Direito do Trabalho tanto na prevenção quanto na defesa de interesses de empregadores e de empregados.

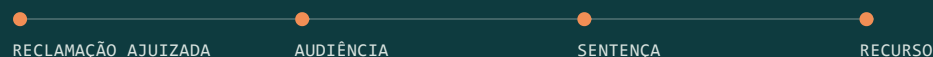
ATUAÇÃO PREVENTIVA



CONTENCIOSO JÁ INSTAURADO



Exposição financeira – representação ilustrativa; a exposição efetiva depende de cada caso.



✉ contato@canabrazil.adv.br

Contato via WhatsApp

CBL

ADVOGADOS

Salvador · São Paulo · Brasília
Atendimento online em todo o Brasil

Este material possui finalidade exclusivamente educativa e informativa, elaborado a partir de conceitos gerais da legislação trabalhista brasileira. Não constitui aconselhamento jurídico individualizado, tampouco substitui a análise de profissional habilitado sobre a situação específica de cada empresa.