

PARECER

SOLICITANTE: ☐ SINTRACESC.

QUESTIONAMENTO: Vários trabalhadores da categoria entraram em contacto com o SINDICATO, sua Presidente e Diretoria, para saber sobre a legalidade do trabalho também aos sábados, como está sendo anunciado por alguns Cartórios, sendo que já foi tirado do trabalhador os feriados do dia da Justiça, dia do Funcionário Público e o horário Reduzido de Verão para o período de 20/12 a 05/01, através de uma resolução do TJ.

Vejam bem, dispõe o art. 444 da [CLT](#) que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre negociação das partes interessadas em tudo quanto não seja contrário às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Além disso, o art. 468 da CLT determina que nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições,

por mútuo consentimento

, e ainda assim,

desde que não resultem direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado

(como exemplo: benefícios,

jornada de trabalho

, vantagens, saúde, segurança, etc...), sob pena de nulidade da cláusula infringente destas garantias, consoante se verifica no art. 9º da CLT o qual estabelece que são nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, as garantias ao empregado nela previstas.

Como vimos, as alterações devem decorrer da manifestação da vontade **das partes(empregado e empregador)** e não poderá, em hipótese alguma, ocasionar qualquer prejuízo (direto ou indireto) ao empregado ou ainda alterar de forma arbitrária o contrato de trabalho, como aumentar um dia de trabalho (sábados) ou ainda o horário de trabalho do empregado.

De outra forma ainda, o empregador não pode simplesmente alterar arbitrariamente o horário de trabalho face ao princípio da "[Primazia da Realidade](#)" (um dos princípios do Direito do Trabalho), que dispõe que havendo divergência entre a realidade fática e a realidade de documentos e acordos, **prevalece o mundo dos fatos**

Assim, se um empregado contratado para trabalhar 44 horas semanais (mundo das formas) acaba trabalhando somente 40 horas (mundo dos fatos) por liberalidade ou por prática do empregador, **entende-se que houve uma alteração tácita de contrato de trabalho por vontade exclusiva do empregador**. Acrescente-se aqui também o mesmo exemplo do empregado que trabalha de 2ª. a 6ª., com descanso no **sábado**, domingos e feriados.

E nestes exemplos acima, que acontece em quase todos os Cartórios do Estado, o

empregador não poderá mais alterar o contrato de trabalho deste empregado ou exigir que este trabalhe 44 horas semanais, ou no sábado, ou nos feriados, etc.... No caso de concordância do empregado, deverá logicamente haver aumento proporcional do salário em razão das horas trabalhadas, uma vez que poderá caracterizar prejuízos ao empregado, situação em que a alteração será considerada nula perante a Justiça do Trabalho.

Assim também, em resposta a consulta, considerando esse princípio da primazia da realidade, também não poderá exigir o empregador que um funcionário que nunca trabalhou nos sábados passe repentinamente a trabalhar, sem o seu consentimento expresso.

Aliás, tendo o empregado prestado serviços exclusivamente durante os 5 dias da semana (de 2^a. a 6^a.) por longo tempo e organizado sua vida em função do seu horário e dos dias compromissados, até pela reiteração de tal condição, a alteração das horas e/ou dos dias de trabalho seriam considerados em caráter unilateral e de forma prejudicial, já que o trabalho no horário e condições atuais, consubstancia-se em condição incorporada ao contrato de trabalho. A questão jurídica não reside somente no prejuízo financeiro, mas promover a alteração objetiva das condições de trabalho, em seu espectro quantitativo, o empregador dificulta sobremaneira, senão inviabiliza, a realização de outras atividades e a concretização de outros interesses do empregado que, muito embora alheios ao contrato de trabalho, adquiriram considerável importância em sua vida, devendo ser, também, sopesados e considerados.

Assim, S.M.J., em conclusão, nesse contexto acima temos que a pretensão dos Cartórios como nos foi passada é ilegal e atinge em cheio os direitos dos trabalhadores.

A questão dos feriados do dia da Justiça, dia do Funcionário Público e o horário Reduzido de Verão para o período de 20/12 a 05/01, também será melhor analisada segundo a tese acima descrita e faremos um estudo para ver a legalidade da mudança.

Por derradeiro, o sindicato tem várias ações que poderá implementar face aos fatos acima narrados, desde denúncia ao MPE, ao Ministério Público do Trabalho, como Ação Trabalhista por substituição, entre outras.

Assim é o nosso entendimento, s.m.j.

Departamento jurídico