

A falta de baixa na CTPS não gera direito ao recebimento de salários

Bruna Gadioli Porto

INTRODUÇÃO

O trabalho talvez seja a atividade diária que mais dignifica o ser humano. Trabalhando ele se sente útil, necessário, tem seu potencial aproveitado.

Assim, nada mais justo que receber uma recompensa justa por sua dedicação, guardadas aqui as devidas proporções, inerentes a cada caso, no que diz respeito à dedicação e à recompensa.

O salário é a remuneração mensal que o trabalhador recebe pela prestação laboral, por seu comparecimento ao trabalho durante o mês, seu empenho, seu devotamento. Seja o valor alto ou baixo, justo ou não, é ele que motiva o empregado, de sorte que a vinculação entre o serviço prestado e o pagamento é inegável.

DIREITOS SOCIAIS

O art. 6º da Constituição Federal declara como direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados. O art. 7º traz alguns direitos de trabalhadores urbanos e rurais, enumerados em seus 34 incisos.

Alexandre de Moraes¹ afirma que os direitos sociais dos artigos citados acima fazem parte de rol exemplificativo e "***não esgotam os direitos fundamentais constitucionais dos trabalhadores, que encontram-se também difusamente previstos na própria Constituição Federal***".

Conforme conceito de José Afonso da Silva, citado por Carlos Zarlouth Júnior², "***os direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas estatais, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais***" (Curso de Direito Constitucional Positivo, São Paulo, Malheiros Editores, 1993).

SALÁRIO

¹ Direito Constitucional, 8. ed. São Paulo, Atlas, 2000, p. 193

² ZARLOUTH JÚNIOR, Carlos. Direitos sociais. Jus Navigandi, Teresina, ano 1, n. 7, fev. 1997. Disponível em <http://jus.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=1139>. Acesso em: 15 ago. 2007

Delgado³ conceitua o salário como sendo "**conjunto de parcelas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho**".

O empregado trabalha pelo salário. O empregador paga pelo serviço prestado. Daí a razão de se falar em contraprestação.

Nas sociedades capitalistas, salário (ou capital variável no conceito de Marx) é o preço oferecido pelo capitalista ao empregado pelo aluguel de sua força de trabalho por um período determinado (geralmente uma semana ou um mês)⁴.

Salário Mínimo

É a contraprestação mínima paga diretamente pelo empregador ao empregado, urbano ou rural, homem ou mulher, pelo mês normal de serviço. Conforme art. 76 da CLT, deve ser capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, às necessidades normais de alimentação, vestuário, higiene e transporte.

Alguns países fixam um valor mínimo a ser pago. É o salário mínimo, que deve suprir as condições mínimas de sobrevivência do assalariado. O mínimo pode ser acrescido de outras verbas, como o salário família, salário insalubridade, etc. A soma de todos eles é a remuneração do trabalhador⁵.

O valor do salário mínimo está relacionado com prestações trabalhistas (art. 6, IV), previdenciárias (§ 2º do art. 201), bem como benefícios devidos a idosos e deficientes (art. 203, V, da CF), entre outros⁶. É descrito no art. 7º e seus incisos, bem como suas finalidades e peculiaridades.

Salário mínimo em São Paulo

O salário mínimo do trabalhador paulista foi modificado em 11/07/2007. A alteração beneficia mais de um milhão de pessoas da iniciativa privada cujo piso salarial não é definido por lei.


São Paulo é o quarto estado a regionalizar o piso salarial. Já fazem parte Rio de Janeiro, Paraná e Rio Grande do Sul

R\$ 410,00 (quatrocentos e dez reais), para os trabalhadores domésticos, serventes, trabalhadores agropecuários e florestais, pescadores, contínuos, mensageiros e trabalhadores de serviços de limpeza

³ Delgado, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho, 6. ed., São Paulo, LTr, 2007, p. 683

⁴ Silva, Edinaldo Franco da, **O salário mínimo no Brasil**. Texto extraído do Boletim Jurídico - ISSN 1807-9008, <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=936>

⁵ Silva, Edinaldo Franco da, **O salário mínimo no Brasil**. Texto extraído do Boletim Jurídico - ISSN 1807-9008, <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=936>

⁶ HERKENHOFF FILHO, Helio Estellita. Constituição e salário mínimo . **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 315, 18 maio 2004. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=5284>>. Acesso em:  22 jun. 2007

e conservação, trabalhadores de serviços de manutenção de áreas verdes e de logradouros públicos, auxiliares de serviços gerais de escritório, empregados não-especializados do comércio, da indústria e de serviços administrativos, cumins, "barboys", lavadeiros, ascensoristas, "motoboy", trabalhadores de movimentação e manipulação de mercadorias e materiais e trabalhadores não-especializados de minas e pedreiras;

R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais), para os operadores de máquinas e implementos agrícolas e florestais, de máquinas da construção civil, de mineração e de cortar e lavar madeira, classificadores de correspondência e carteiros, tintureiros, barbeiros, cabeleireiros, manicures e pedicures, dedetizadores, vendedores, trabalhadores de costura e estofadores, pedreiros, trabalhadores de preparação de alimentos e bebidas, de fabricação e confecção de papel e papelão, trabalhadores em serviços de proteção e segurança pessoal e patrimonial, trabalhadores de serviços de turismo e hospedagem, garçons, cobradores de transportes coletivos, "barmen", pintores, encanadores, soldadores, chapeadores, montadores de estruturas metálicas, vidreiros e ceramistas, fiandeiros, tecelões, tingidores, trabalhadores de curtimento, joalheiros, ourives, operadores de máquinas de escritório, secretários, datilógrafos, digitadores, telefonistas, operadores de telefone e de "telemarketing", atendentes e comissários de serviços de transporte de passageiros, trabalhadores de redes de energia e de telecomunicações, mestres e contramestres, marceneiros, trabalhadores em usinagem de metais, ajustadores mecânicos, montadores de máquinas, operadores de instalações de processamento químico e supervisores de produção e manutenção industrial;

R\$ 490,00 (quatrocentos e noventa reais), para os administradores agropecuários e florestais, trabalhadores de serviços de higiene e saúde, chefes de serviços de transportes e de comunicações, supervisores de compras e de vendas, agentes técnicos em vendas e representantes comerciais, operadores de estação de rádio e de estação de televisão, de equipamentos de sonorização e de projeção cinematográfica e técnicos em eletrônica.

RELAÇÃO DE EMPREGO

A natureza jurídica da relação de emprego é, conforme Delgado⁷, ***uma relação de essencial fundo econômico. (...) Desse modo, ao valor econômico a força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo***

⁷ Delgado, Mauricio Godinho, Curso de direito do trabalho, 6. ed., São Paulo, LTr, 2007, p. 298

empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada".

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL (CTPS)

A Carteira de Trabalho é o "RG" do empregado, é o documento que traz a maior parte das informações laborais do mesmo. É nela que serão lançados os dados referentes ao contrato de trabalho, tais como data de início do pacto, funções exercidas, remuneração e data de saída, entre outros. Encontra-se tutelada nos artigos 13 a 56 da CLT.

O documento foi instituído através do Decreto nº 21.175, de 21 de março de 1932, e, posteriormente, regulamentada pelo Decreto nº 22.035, de 29 de outubro de 1932. É obrigatória para todos os empregados com contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, seja na indústria, no comércio ou de natureza doméstica. Ela é, hoje, por suas anotações, um dos únicos documentos a reproduzir com tempestividade a vida funcional do trabalhador. Assim, garante o acesso a alguns dos principais direitos trabalhistas, como o seguro-desemprego, benefícios previdenciários e FGTS⁸.

Baixa

A anotação de baixa corresponde à data em que teve fim o contrato de trabalho. Tem a finalidade de informar que foram encerradas as obrigações de ambos os personagens do pacto laboral: a do trabalhador, que se desvincula da obrigação de comparecer ao trabalho e executar suas funções diariamente, e a do empregador, que deixa de ter a responsabilidade de oferecer o trabalho a ser executado, fiscalizar o mesmo e remunerar o funcionário com o valor correspondente.

Entretanto, pode ocorrer a não anotação da baixa, pelos mais diversos motivos. Nesses casos, o empregado fica "preso" ao empregador, mesmo que o vínculo propriamente dito tenha sido extinto. Mesmo que isso ocorra, o fato não obriga o empregador a continuar a remunerá-lo, pois o que gera o direito ao salário é o trabalho.

Sendo assim, não tem razão o trabalhador, demitido sem justa causa, que ingressa com reclamação trabalhista no intuito de obter a baixa na carteira e ainda os salários relativos ao tempo em que a anotação não foi feita.

Caso a falta de baixa crie problemas para o obreiro, ele poderá recorrer ao judiciário posteriormente, no intuito de que os prejuízos lhe sejam ressarcidos, Para isso deverá provar, de forma inequívoca, que a inércia do empregador foi capaz de prejudicá-lo.

Processo 00475-2006-008-03-00-4 RO

Data de 18/11/2006 **DJMG** **Página:** 20
Publicação

⁸ http://www.mte.gov.br/delegacias/pr/pr_serv_ctps.asp

Órgão Julgador Oitava Turma
Relator Desembargadora Denise Alves Horta
Revisor Desembargador Márcio Ribeiro do Valle
Tema FGTS - DEPÓSITO - LIBERAÇÃO

EMENTA: FGTS - LEVANTAMENTO DOS DEPÓSITOS - ALVARÁ JUDICIAL - Nos

termos do art. 20, I da Lei 8036/90, a conta vinculada do trabalhador pode ser movimentada no caso de "despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior". Assim, considerando a rescisão do contrato sem justa causa e que o autor não pôde levantar os depósitos do fundo de garantia por não ter a reclamada dado **baixa** em sua CTPS na época própria, e o transcurso de mais de vinte anos da rescisão contratual, não há óbice ao levantamento dos depósitos do FGTS pelo laborista, expedindo-se, para tanto, alvará judicial.

A CLT é clara quando diz, em seu art. 29, parágrafo 3º, que:

"Art. 29 - A Carteira de Trabalho e Previdência Social...

...

§ 3º - A falta de cumprimento pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do auto de infração, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação".

Além disso, o ilustre doutrinador Sergio Pinto Martins afirma que

"A anotação na CTPS não é exatamente um crédito, pois não tem valor econômico, não representa um pagamento." (Direito do Trabalho, 23 ed., Atlas, São Paulo, 2007).

Então, caso a CTPS não seja imediatamente entregue ao trabalhador na rescisão do contrato, nem após outras tentativas, este pode apresentar reclamação na DRT ou órgão outro autorizado. O empregador será notificado para fazê-lo e, se ainda assim houver recusa, a Justiça do Trabalho fará a devida anotação.

CTPS como prova

As anotações constantes da CTPS valem para todos os efeitos como prova de filiação à Previdência Social, relação de emprego, tempo de serviço e salários-de-contribuição, nos termos do art. 19 do RGPS.

O Ministério Público Federal em Santa Catarina ajuizou ação civil pública contra o Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) a fim de exigir que a autarquia federal considere somente a apresentação da carteira de trabalho (CTPS) como prova de desemprego por parte do segurado. Para o procurador da República em Blumenau Ricardo Kling Donini, autor da ação, a interpretação do INSS é restritiva, o que prejudica os direitos do segurado. "Todas as pessoas que se encontram em situação de desemprego e que desejam obter benefícios do INSS obviamente estão em situação de grande dificuldade, muitos passando por privações financeiras de toda ordem. Não há razão para que se exija algum carimbo ou outro documento que comprove sua condição de desempregado, argumenta Kling.

Nesse sentido, reproduzo a seguinte decisão:

"PREVIDENCIÁRIO. AVERBAÇÃO DE TEMPO DE SERVIÇO. RECONHECIMENTO DE ATIVIDADES URBANAS. ANOTAÇÃO NA CTPS. INÍCIO DE PROVA MATERIAL. RELAÇÃO DE EMPREGO CONFIGURADA.

1. A anotação do contrato de trabalho na CTPS do autor é suficiente ao reconhecimento de seu respectivo tempo de serviço.

[...]" (TRF, 4ª Região, AC n. 200204010516137/RS, Rel. Juiz Victor Luiz dos Santos Laus, DJ de 23/02/2005, p. 573).

CONCLUSÃO

O empregado trabalha pelo salário. O empregador paga pelo serviço prestado. Daí a razão de se falar em contraprestação.

A anotação de baixa corresponde ao fim do pacto laboral, informando o encerramento das obrigações de ambas as partes envolvidas.

Ocorrendo a não anotação da baixa, nada impede que o trabalhador busque posteriormente o Judiciário, provando que foi prejudicado pela falta da baixa e lute pela restituição do que perdeu, o que poderá ser feito por meio de ação de danos morais ou outra que caiba ao caso. Mesmo assim, o empregador não se obriga a remunerá-lo por esse período, pois o que gera o direito ao salário é o trabalho.

Ainda que a rescisão do contrato tenha ocorrido sem justa causa e por iniciativa unicamente do empregador, a falta de baixa não dá

direito ao salário relativo ao tempo sem ela, pois, se o contrato foi rescindido, não mais houve prestação de serviço, e, conseqüentemente, não houve a geração do direito ao recebimento da remuneração. Caso isso fosse permitido, haveria clara ofensa à proibição do enriquecimento sem causa, prevista no art. 884 do Código Civil.

Se o trabalhador sabe que não mais faz parte dos quadros da empresa, e deixou de comparecer ao trabalho quando isso lhe foi comunicado pela mesma, não pode sequer cogitar a idéia de pedir alguma remuneração pelo período. Mesmo porque, quando da rescisão, o empregado demitido faz jus a indenizações previstas em lei, o que já traz aumento significativo em seu patrimônio.

Direito e bom senso devem caminhar juntos. O advogado, ao reivindicar os interesses de seu cliente, deve ter a sabedoria e a liberdade de dizer a ele em que casos ele tem chance de ter sua vontade satisfeita ou não. Reivindicar salários de um período em que não houve prestação de serviços é ilegal e injusto. O bom profissional, que sabe ajustar as normas ao caso concreto de forma a satisfazer a intenção de seu cliente, deve também saber em que casos isso não será possível.

Bruna Gadioli Porto
04 de outubro de 2007.