



Sindicato Nacional dos Trabalhadores em Embaixadas, Consulados, Organismos Internacionais e Empregados que laboram para Estado Estrangeiro ou para Membros do Corpo Diplomático Estrangeiro no Brasil.

FILIADO À **CUT** **CONTRACS** **FETRIACOM**

DIREITO NÃO SE REDUZ, SE AMPLIA!

O Artigo 468 da CLT determina que nos contratos individuais de trabalho só será lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e ainda assim, desde que não resultem direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Esta nulidade está prevista no art. 9º da CLT, o qual estabelece que 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, serão nulos de pleno direito.

Qualquer alteração contratual, conforme art. 468 da CLT, deve observar os seguintes requisitos:

a) Mútuo consentimento (concordância) das partes;

b) Havendo alteração o empregado não sofra nenhum prejuízo, direta ou indiretamente, não só pecuniários, mas de qualquer natureza (como benefícios, jornada de trabalho, vantagens, segurança, saúde e etc.) anteriormente garantidos.



Portanto, se um empregado contratado para trabalhar 44 horas semanais (mundo das formas) acaba trabalhando somente 36 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. O que vale, para fins de fixação do direito, é **aquilo que ocorre habitualmente na prática**, mesmo que formalmente haja sido estipulada uma condição de trabalho diferente e mais gravosa.



Neste caso, o empregador não poderá mais alterar o contrato de trabalho deste empregado ou exigir que este trabalhe 44 horas semanais, sem que haja concordância do mesmo e o devido 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.

O Direito do Trabalho, através das leis trabalhistas e da aplicação destes princípios, busca garantir um equilíbrio entre o hiper (empregador) e o hipossuficiente (empregado), já que o hipossuficiente se apresenta mais vulnerável numa relação de trabalho, frente ao poder econômico e diretivo do empregador.

PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O princípio da primazia da realidade destaca justamente que o que vale é o que acontece realmente e não o que está escrito. Neste princípio a verdade dos fatos impera sobre qualquer contrato formal, ou seja, caso haja conflito entre o que está escrito e o que ocorre de fato, prevalece o que ocorre de fato. Claro, desde que seja benéfico ao trabalhador.

Como qualquer outra condição que seja mais benéfica ao empregado, não poderá mais ser retirada. Citamos aqui como exemplo: plano de saúde e seguro de saúde. Quando concedido não poderá mais ser retirado, inclusive não podendo mudar de um plano bom para um ruim.



Agora caso o empregador queira oferecer um plano melhor, será acréscimo de benefício, isso é benéfico ao empregado, então é permitido.



Para cada segmentação, há uma lista de procedimentos com cobertura obrigatória descrita no Rol de Procedimentos e Eventos em Saúde editado pela ANS e revisado a cada dois anos. Essas determinações valem para todos os contratos celebrados após 1º de janeiro de 1999, ou adaptados à Lei nº 9656/98 (planos novos).

Os planos de saúde e seguro saúde são classificados conforme segue, sendo 1º o melhor e o 4º o pior:

- 1º - Cobertura dos planos da segmentação Referência**
- 2º - Cobertura hospitalar com Obstetrícia**
- 3º - Cobertura hospitalar sem Obstetrícia**
- 4º - Cobertura ambulatorial**

Caso seu empregador já lhe conceda um plano de saúde, até poderá mudar de operadora, mas a classificação do plano só se for para melhorar. Por exemplo, das classificações mencionadas acima do 4º para o 3º, 2º ou 1º poderá ser mudado, agora do 1º para 2º, 3º e 4º não pode mudar. Caso isso ocorra, você pode e deve denunciar ao SINDNAÇÕES. O SINDNAÇÕES poderá entrar com uma ação coletiva na justiça na condição de substituto processual. Segundo o artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal, os sindicatos não precisam de autorização quando agem na defesa de interesses próprios da categoria. E mesmo assim se algum trabalhador sofrer represálias, este fato deve ser denunciado ao SINDNAÇÕES, que entrará com uma ação por prática anti-sindical.

DIREITO NÃO SE REDUZ, SE AMPLIA!

FORTALEÇA SEU SINDICATO COM A SUA FILIAÇÃO. FILIE-SE!

Presidente: Raimundo Luis de Oliveira; **Vice-Presidente:** Victor Daniel D. Quaresma; **Secretário Geral:** Arlindo Fonseca da Silva; **2º Secretário Geral:** Alessandro C. B. Valério; **Secretário de Administração e Finanças:** Marcondes Rodrigues da Silva; **Secretário de Assuntos Jurídicos e Previdenciários:** Erivan Magalhães da Costa; **2º Secretário de Assuntos Jurídicos e Previdenciários:** Jurandir dos Santos Luis; **Secretária de Esporte Cultura, Formação Sindical e Qualificação Profissional:** Edlane Sampaio Costa; **2º Secretário de Esporte Cultura, Formação Sindical e Qualificação Profissional:** Antônio Carlos R. da Silva; **Secretário de Imprensa e Comunicação:** Leon Pakula; **Conselho Fiscal Titular:** Edilson Pereira de Araújo; **Conselho Fiscal Titular:** Raimundo Pedro de Sousa; **Suplente do Conselho Fiscal:** Antônio Freitas Alves; **Suplente do Conselho Fiscal:** Francisco de Paula Cardoso Costa; **Suplente do Conselho Fiscal:** Valdemar Coutinho de Melo - **ENDEREÇO SINDNAÇÕES:** SDS - Ed. Venâncio VI SL/73 - Térreo - CEP: 70.393- 904 - www.sindnacoes.org.br - e-mail: sindnacoes@sindnacoes.org.br

Fones: (61) 3322-5656 **Fax:** (61) 3223-3576 - Diagramador: Ronan dos Anjos