

RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

Reis, Camila Oliveira.

R375r Relação de trabalho X relação de emprego /
Camila Oliveira Reis. – Varginha, 2015.
45 slides.

Sistema requerido: Adobe Acrobat Reader
Modo de Acesso: World Wide Web

1. Relações trabalhistas. 2. Contrato de
trabalho. I. Título. II. Fundação de Ensino e
Pesquisa – FEPESMIG

CDD:344.8101
AC: 115888



A Relação de Trabalho (Gênero)

Relação de trabalho é toda relação jurídica na qual o objeto contratado será a prestação de um trabalho humano, independentemente de existir subordinação ou contraprestação salarial entre as partes contratantes.

O vínculo de emprego é só uma das espécies de contrato de trabalho existentes.

Vínculo de emprego - tipo de relação em que são aplicáveis as regras previstas pela CLT.



Trabalhador autônomo: Não existe dependência ou subordinação jurídica.

Lei 8212/91, Art. 12. “São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

(...)

V - como contribuinte individual:

(...)

h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não;



Trabalhador Avulso

Trabalhador que presta serviços urbanos ou rurais, sem vínculo empregatício a diversos tomadores, com intermediação do OGMO (Órgão Gestor de Mão de Obra) ou do sindicato, sendo sindicalizado ou não.

Art. 7º Constituição Federal: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso."



O trabalho avulso portuário é regido pela Lei 12.815/13 é aquele prestado na orla marítima por meio de um órgão gestor de mão de obra. Este trabalhador participa de uma escala diária de rodízio de acordo com a oferta de trabalho em que se respeitam, de forma equitativa e isonômica, as oportunidades de trabalho disponíveis, observando as habilitações exigidas para cada função, dando prioridade aos empregados registrados e, somente no caso de excesso na demanda, convocarem-se os cadastrados.



- ***OJ 6o, SDI-1 - PORTUÁRIOS. HORA NOTURNA. HORAS EXTRAS. I - A hora noturna no regime de trabalho no porto, compreendida entre dezenove horas e sete horas do dia seguinte, é de sessenta minutos.***
- ***II - Para o cálculo das horas extras prestadas pelos trabalhadores portuários, observar-se-á somente o salário básico percebido, excluídos os adicionais de risco e produtividade.***



Trabalhador Eventual

Aquele que trabalha sem habitualidade na prestação de serviços. Tem caráter esporádico, temporário, de curta duração, em regra, não relacionado com a atividade-fim da empresa.

Características do trabalhador eventual

- **DESCONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS (Não permanência na empresa com animo definitivo);**
- **PLURALIDADE VARIÁVEL DE TOMADORES (Vários Tomadores de serviço, até mesmo, em mesmo período);**
- **NATUREZA TRANSITÓRIA DO TRABALHO (Labor para atender a evento certo, determinado, episódico, esporádico em relação à dinâmica do empreendimento);**
- **TRABALHO DIVERSO ÀS ATIVIDADES NORMAIS DO EMPREENDIMENTO (Ex.: Instalador elétrico em uma instituição financeira - Atividade normal do empreendimento são aplicações financeiras).**



Estagiário - Lei 11788/08

Definição do professor Jair Teixeira dos Reis como:

- **“o período durante o qual o estudante exerce uma atividade prática de aprendizagem dos conhecimentos adquiridos na instituição de ensino, em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, podendo ser realizado no estabelecimento de ensino, na comunidade em geral ou em empresas públicas ou privadas, sob responsabilidade e coordenação/supervisão da instituição de ensino.”**



Lei, 11.788/2008

“Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

§ 1.º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§2.º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.”



“Art. 13, Lei 11.788/2008. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 10 O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 20 Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.”



Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

1-4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

- 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1.º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.



Art. 17, Lei 11.788/2008 - O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.



Trabalhador Voluntário

A Lei 9.608/1998, em seu art. 1.º, regulamenta o exercício do trabalho voluntário, excluindo de forma expressa a existência de vínculo empregatício nesta hipótese, vejamos:

Art. 1.º Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.



A realização do serviço voluntário possui forma prescrita em lei, devendo obrigatoriamente ser realizado um termo de adesão entre a entidade pública ou privada e o prestador do serviço voluntário.

“Art. 3.º O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário.”



Associado de cooperativa - Lei 12690/12 e Lei 5.764/1971

O legítimo associado de cooperativa não possui vínculo de emprego com sua cooperativa nem com seus tomadores de serviço, haja vista o que dispõe o parágrafo único do art. 442 da CLT e o art. 90 da Lei 5.764/1971.

Entretanto, para que não se caracterize o vínculo de emprego, é indispensável que não estejam presentes os requisitos do art. 3.º da CLT.



Lei 12.690/2012

“Art. 5º - A Cooperativa de Trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada.”



Configuração do Vínculo de Emprego

- CLT, Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
- CLT, Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Elementos fático- jurídicos insertos no caput dos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam:

- 1 - trabalho prestado por pessoa física a outrem;**
- 2 - pessoalidade do prestador;**
- 3 - não eventualidade (habitualidade);**
- 4 - onerosidade;**
- 5 - subordinação.**



A dependência que gera a subordinação pode ser classificada como: econômica, técnica ou jurídica.

A solução se dá por meio da aplicação da dependência jurídica decorrente do comando legal previsto nos arts. 2.º e 3.º da CLT, em que o trabalhador, figurando em um dos polos da relação de emprego, se sujeita a receber ordens e ser dirigido pelo empregador.



Na relação de emprego, o trabalho deverá ser prestado pessoalmente (pessoalidade) por uma pessoa física a uma pessoa física ou jurídica, de maneira subordinada (subordinação jurídica), sendo os riscos do negócio inteiramente assumidos pelo empregador (ajenidad/alteridade).

A CLT, no art. 442, ao conceituar contrato de trabalho, vinculou-se aos elementos caracterizadores da relação de emprego. Assim, podemos afirmar que todos os empregados são trabalhadores (relação de trabalho), mas nem todos os trabalhadores são empregados (relação de emprego).



CONTRATO DE TRABALHO

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Delgado

“negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante uma pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não-eventual, subordinada e onerosa de serviços.” DELGADO, Mauricio Godinho. Curso. São Paulo: LTr, 2010, pag.460.



Contrato de Trabalho - Características.

- Privado

- Partes: particulares
- Regime: CLT
- Empregador:
submete-se a regras privadas.
- Natureza dos interesses
envolvidos: Privados.
- Imperatividades das normas
trabalhistas não transforma a
relação privada em pública.



Contrato de Trabalho - Características

- Privado

- Sinalagmático

**RECIPROCIDADE DO
CONJUNTO DE
OBRIGAÇÕES DAS
PARTES**

Contrato de trabalho
prevê conjunto de
obrigações
contrapostas



Contrato de Trabalho – Características

- Privado

- Sinalagmático

- Consensual

NÃO FORMAL OU SOLENE.

Pode ser acertado tácita ou verbalmente.

Exceção:

- Futebolista profissional.

- Artista profissional.



Contrato de Trabalho – Características

- Privado
- Sinalagmático
- Consensual
- Pessoal

“INTUITO PERSONAE”

Empregado não pode ser substituído por outro
obrigação da prestação
de fazer (“*facienda
necessitas*”).

Exclusiva do empregado:
-Justifica a fidúcia
especial.



Contrato de Trabalho – Características

- Privado
 - Sinalagmático
 - Consensual
 - Pessoal
 - Trato sucessivo
-

CONTINUIDADE E PERMANÊNCIA.

Prestações e obrigações sucedem-se continuamente sem requerer renovação do contrato.



Contrato de Trabalho – Características

- Privado
- Sinalagmático
- Consensual
- Pessoal
- Trato sucessivo
- Oneroso

**-TRANSFERÊNCIAS
RECÍPROCAS DE BENS
(Trabalho x Salário)**

**-PREVISÃO DE PERDAS
E VANTAGENS PARA AS
PARTES.**

Sem onerosidade não há contrato de trabalho.



-Privado

-Sinalagmático

-Consensual

-Pessoal

-Trato sucessivo

-Oneroso

-Bilateral

Geram direitos e obrigações para ambas as partes.



Elementos essenciais do Contrato de Trabalho

Agente Capaz;

Objeto Lícito;

Forma Prescrita ou Não Defesa em Lei;

Higidez de Vontade.

AGENTE CAPAZ

- **Capacidade absoluta: maior de 18 anos**

- **Capacidade relativa:**

- **Menor de 16 a 18 anos**

- **Aprendiz, a partir dos 14 anos.**

Enquanto relativamente capaz dependerá de assistência para a prática de alguns poucos atos, tais como, assinar o TRCT (art. 439 da CLT) e requerer emissão de CTPS.

“Art. 439 - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.”



OBJETO LÍCITO

**TRABALHO ILÍCITO = Contrário à lei penal.
É nulo. Não produz efeitos.**

**TRABALHO IRREGULAR ou PROIBIDO = Vedado
pela norma trabalhista.
Não é nulo. Produz efeitos.**



FORMA PRESCRITA OU NÃO DEFESA EM LEI

O contrato de trabalho, regra geral, é contrato não solene, informal e, por isso mesmo, **não tem forma prevista em lei, podendo ser pactuado verbalmente e até tacitamente.**

Poucas são as exceções para essa regra. Dentre elas, temos: a) o contrato do atleta profissional; b) do aprendiz; c) artista (Lei 6.355/78); d) contrato de trabalho temporário.

HIGIDEZ DA VONTADE – Vontade livre da parte

Havendo a vontade de prestar o serviço, de um lado, e o interesse nessa prestação de trabalho, haverá a vontade hígida, necessária à formação do contrato



Elementos Naturais do Contrato de Trabalho

Elementos que não são imprescindíveis, mas são comuns aos contratos.

Ex.: jornada de trabalho (está em todos os contratos mas não está no contrato do gerente, art.62,I, CLT ou no contrato da empregada doméstica)



Elementos Acidentais

Elementos circunstanciais e episódicos que alteram sua estrutura e efeitos.

TERMO e CONDIÇÃO

TERMO: Prazo

Regra: Sem termo

Exceção: Termo Certo (Experiência)

Termo Incerto (Saфра)

CONDIÇÃO: Condição resolutiva

Regra: Sem condição

Exceção (raridade): Condição certa.

Ex.: Empregado por tempo determinado para substituir empregado afastado pelo INSS



Contrato de trabalho: prazo determinado e prazo indeterminado

Art. 443 da CLT O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

Contrato por prazo indeterminado

Trata-se de preceito no direito do trabalho

São aqueles que não possuem previsão de data para término ou extinção.

A exceção deve ser expressa.



CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

São aqueles que possuem previsão de data para término ou extinção.

- Art. 443, § 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

Nos termos do artigo 29 da CLT, as condições especiais devem ser anotadas na CTPS do empregado.

Dessa forma, o contrato de trabalho por prazo determinado deve, obrigatoriamente, ser anotado na CTPS do empregado.



Conforme art. 445 da CLT - os contratos de trabalho por prazo determinado não poderão ser estipulados por mais de 02 (dois) anos.

O contrato por prazo determinado poder à ser prorrogado por uma única vez, observando-se o prazo máximo de 02 anos para a duração total contrato, sob pena de ser convertido em contrato por prazo indeterminado.



É vedado a contratação do empregado, por meio de outro contrato por prazo determinado, no prazo de 06 (seis) meses.

Exceção - sucessão do contrato de trabalho devido a execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.



Artigo 443, § 2º da CLT dispõe sobre as hipóteses de validade do contrato de trabalho:

“ O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

- de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo

Ex: Substituição de empregados permanentes
Elevação de vendas sazonais



b) de atividades empresariais de caráter transitório;

Exemplo: fábrica de panetones ou ovos de chocolate por ocasião da páscoa.

c) de contrato de experiência.

Polêmica: funções diferentes.

Também será válido o contrato provisório previsto na Lei n. 9.601/1998.

Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.



São exemplos de contrato por prazo determinado:

- a) o contrato de safra (lei 5889/73)
- b) o contrato do atleta profissional (lei 9615/98)
- c) o contrato de obra certa (lei 2959/58)
- d) o contrato de aprendizagem (artigo 428 da CLT)
- e) o contrato de artistas (lei 6533/78), dentre outros.



INTERRUPÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Há situações no contrato de trabalho em que os efeitos ficarão sobrestados e em outras, diminuídos no contrato de trabalho.

REGRA GERAL:

Interrupção:

-Não há trabalho mas pagam-se salários.

Ex.: Férias.

Suspensão:

• -Não há trabalho e não há salários.

Ex.: Punições disciplinares.



Hipóteses de interrupção do contrato de trabalho:

1. Até dois dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica.
2. Até três dias consecutivos em virtude de casamento.
3. Por um dia em cada 12 meses de trabalho no caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.
4. Até dois dias, consecutivos ou não, para o fim de se alistar como eleitor, nos termos da lei respectiva.
5. No período do tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar.
6. Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.



7. Pelo tempo que se fizer necessário quando tiver que comparecer ajuízo.
8. Licença-paternidade de 5 dias.
9. Encargos públicos específicos.
10. Acidente de trabalho ou doença nos primeiros 30 dias.
11. Repouso semanal remunerado.
12. Feriados.
13. Licença-maternidade de 120 dias.
14. Licença remunerada em caso de aborto não criminoso de duas semanas.
15. Todas as licenças- remuneradas em geral.



Hipóteses de suspensão do contrato de trabalho

1. Acidente de trabalho ou doença após o 30º dia.
2. Durante a prestação do serviço militar obrigatório.
3. Greve (art. 7º da lei 7.783/89).
4. O empregado eleito para o cargo de dirigente sindical (Art. 545 § 2º CLT). Porém caso haja instrumento normativo estabelecendo que o empregador pagará a remuneração estaremos diante de uma interrupção do contrato de trabalho.
5. O empregado eleito diretor de S.A. Terá o seu contrato de trabalho suspenso, exceto se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego (S.269 TST).
6. Qualquer espécie de licença não-remunerada.
7. Afastamento do empregado em caso de prisão.



8. Aposentadoria por invalidez (art. 475 CLT).

Súmula nº 160 do TST

APOSENTADORIA POR INVALIDEZ (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei (ex-Prejulgado nº 37).

9. Afastamento do empregado para participar de curso de qualificação profissional pelo período de 2 a 5 meses (476-A da CLT).

10. Suspensão disciplinar prevista no art. 474 da CLT. Ressalta-se que não poderá passar de 30 dias sob pena de considerar-se rescisão injusta do contrato de trabalho.

11. O empregado estável somente poderá ser dispensado caso cometa falta grave (art. 492 CLT) podendo o empregado ser suspenso das suas funções quando a falta grave for apurada em inquérito (art. 494 c/c 853 da CLT).

12. As faltas injustificadas ao serviço são hipótese de suspensão do CT, pois o empregado não receberá salário daqueles dias, perdendo inclusive o repouso semanal remunerado.

13. O afastamento do empregado para o exercício de cargos públicos



Contrato de experiência e suspensão do contrato de trabalho

Artigo 472, § 2º da CLT “Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.”

- “**SUSPENSÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA** - Data venia do entendimento adotado na origem, entendo que o afastamento do trabalhador em razão da percepção de **auxílio-doença** de natureza comum suspende o curso do **contrato de experiência** enquanto perdurar o benefício previdenciário. Após o término do período de afastamento, deverá ocorrer a imediata retomada do curso do **contrato**, prorrogando-se o termo final em quantos dias restarem para completar o período contratado. Isso porque, o **contrato de experiência** (art. 445 e 451/CLT) tem como objetivo a análise, pelo empregador, do desempenho do empregado, sendo, para tanto, imprescindível que haja efetiva prestação de serviços.” (TRT/MG PROCESSO nº 0010514-72.2014.5.03.0079 (ROPS) RECORRENTE: COOPER-STANDARD AUTOMOTIVE BRÁSIL SEALING LTDA RECORRIDO: VANESSA CRISTINA AUGUSTO, RELATORA: MARIA CECÍLIA ALVES PINTO)