

CONTEÚDO DA AULA 02: EMPREGADOS E AS RELAÇÕES CONTRATUAIS

Ao final desta aula o aluno deverá ser capaz de:

- Entender as relações de trabalho no mundo e no MERCOSUL;
- Caracterizar de acordo com a legislação o empregado reconhecendo os requisitos essenciais;
- Reconhecer as relações especiais de trabalho existentes na legislação brasileira;
- Considerar os elementos que caracterizam as relações contratuais;

EMENTA DESTA AULA

Relações no mundo, sociedade das nações, o empregado, requisitos essenciais, relações especiais, relações e contrato de trabalho, características dos contratos, classificação dos contratos.

Relações no mundo

A criação da Sociedade das Nações em 1919 e que mais tarde deu origem a ONU (Organização das Nações Unidas) em 1945 com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, deu às nações novas perspectivas relativa as relações de trabalho no mundo. Com o objetivo principal de manter a paz mundial, proteger os Direitos Humanos, promover o desenvolvimento econômico e social das nações, estimular a autonomia dos povos dependentes e reforçar os laços entre todos os estados soberanos. A OIT (Organização Internacional do Trabalho) em 1919 participa desde desenvolvimento humano estabelecendo melhorias nas relações de trabalho no mundo.

A criação de blocos permitiram ainda mais o estreitamento dos laços principalmente na União Européia onde a troca de mão-de-obra era mais rotineira entre os Países.

No caso do Brasil tem-se o Mercosul que através de seu o subgrupo de trabalho nº 10 trata das relações trabalhistas, emprego e previdência social. É subdividido em:

- 1) relações individuais de trabalho
- 2) relações coletivas de trabalho
- 3) emprego e migração
- 4) formação profissional
- 5) saúde e segurança do trabalhador
- 6) seguridade social
- 7) setores específicos e
- 8) princípios

Considerando os trabalhos desenvolvido é crível considerar que existirá poucas diferenças com as relações de trabalho entre os diversos Países integrantes do Mercosul a exemplo da União Européia.

Assim, os benefícios propostos e implementados por um País podem ser discutidos e validados em outro integrante da mesma convenção.

Empregado

O artigo 3º da C.L.T. traz a definição legal para empregado conforme transcrito a seguir, ficando claro os requisitos essenciais para o enquadramento:

Art. 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Este enquadramento é efetivado através contrato tácito ou formal, assim tem-se como requisitos essenciais e requisitos não essenciais:

- **. Requisitos essenciais**

- **Pessoalidade:** A relação de emprego no serviço prestado pelo empregado não pode ser transferido a outrem. Vale dizer que se a prestação não for realizada pelo contratado (empregado) não há o vínculo com o anterior e não são objeto de proteção pelo estado.
- **Não-eventualidade:** Ora, a atividade prestada não pode ser esporádica. Assim a relação de emprego deve ser contínua configurando-se a indeterminação do contrato do trabalho, a relação do trabalho neste caso não pode e não deve ser ocasional.
- **Dependência:** Tendo em vista que existe na caracterização da relação trabalhista a prestação de trabalho subordinado, fica o empregado na dependência do empregador para a execução das ordens e tarefas a serem executadas. Assim o empregado presta serviços por conta alheia e não própria.
- **Onerosidade:** Diz respeito à geração de riqueza proporcionada pelo trabalho realizado pelo empregado. Assim oneroso é o trabalho do empregado uma vez que ele não o presta de forma gratuita mas, mediante salário. Assim tem o empregado o dever de prestar o trabalho e o empregador o de pagar os salários auferidos.

- **Requisitos não essenciais**

- **Exclusividade:** É possível que o empregado tenha mais do que um emprego desde que compatíveis entre si, através de horários diferenciados, vedada a concorrência com o empregador ou a divulgação e uso de segredo da empresa.
- **Profissionalidade:** Também não é imprescindível a formação técnica para a caracterização uma vez que pode o empregado apesar de sua formação atuar na organização em área diversa.

Tipos de empregados nas relações de emprego.

Tendo em vista a pluralidade de relações de trabalho existentes entre empregado e empregado, existem situações específicas para determinadas categorias de empregados e empregadores. Assim destacam-se algumas a seguir:

- **Empregado em domicilio**

O artigo 6º da C.L.T. caracteriza o trabalho em domicilio ou qualquer outro lugar desde que estejam resguardadas a relação de emprego.

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego

- **Empregados que exercem atividades externas**

A falta de controle da atividade não descaracteriza o vínculo de trabalho desde que os requisitos mínimos da relação de trabalho estejam presentes

- **Empregados ocupantes de cargo ou função de confiança**

Aos empregados em cargo de confiança são reservadas uma confiança especial do empregador, muitas vezes o poder de mando lhe é transferido, suscitando dúvidas quanto à relação de emprego existente

- **Diretor empregado**

Existem controvérsias sobre qual é a profundidade da relação de emprego neste caso. Evidentemente um empregado pode ser colocado em uma posição de direção, entretanto a doutrina é controversa sobre a sua situação.

- **Sócio empregado**

Não há qualquer problema em que o sócio seja um empregado, deve-se salientar aqui que nesta situação não esta caracteriza o poder de mando do sócio, uma vez que não exerce a gerencia na organização. Se assim não fosse, qualquer acionista de empresa não poderia ser empregado com os direitos inerentes.

- **Cônjuge ou familiar empregado**

- Não há qualquer problema nesta relação de emprego, assim o filho pode ser empregado do pai com direitos e deveres de empregado.

- **Empregado Rural**

A Lei 5.889/1973 define que “Empregado rural é toda pessoa física que em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste mediante salário”

- **Empregado doméstico**

A Lei 5.859/1972 em seu art. 1º define o empregado doméstico como sendo aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa da prestação de serviços a pessoa ou à família no âmbito residencial destas.

- **Funcionário público**

São as pessoas que trabalham para a Administração Pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios desde que esteja regrado pela Consolidação das Leis do Trabalho sendo assim caracterizado como emprego público

- **Trabalhador temporário**

É aquele prestado por pessoa física intermediado obrigatoriamente por uma empresa de trabalho temporário. Saliente-se aqui que o trabalho temporário deve suprir as necessidades temporárias da empresa e se de caráter permanente transforma-se em vínculo por prazo indeterminado.

- **Trabalhador avulso**

É aquele que por intermédio de uma entidade de classe (sindicato) presta serviços, sem vínculo de emprego a diversas empresas. Existe a intermediação obrigatória de um sindicato de classe ou de um órgão gestor de mão-de-obra (OGMO) como no caso do trabalho portuário.

- **Trabalhador eventual**

É aquele que presta serviços de natureza urbana ou rural, ocasionais e transitórios, sem o vínculo empregatício. O “chapa” de caminhão é um exemplo dele, pois presta serviço eventual para diversos contratantes.

- **Trabalhador Cooperativo**

O art. 442 e seu parágrafo da C.L.T. nos diz o seguinte sobre o trabalho cooperativado:

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

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

- **Trabalhador voluntário**

O trabalhador voluntário como o próprio nome traduz não é objeto da relação de emprego, nem da proteção do direito do trabalho.

- **Mãe Social**

A Lei 7.644/1987 estabelece a utilização da Mãe Social em instituições sem finalidade lucrativa ou de utilidade pública de assistência ao menor abandonado.

- **Trabalhador religioso**

O Padre ou pastor não tem vínculo de trabalho com a Igreja ou Templo, tendo em vista a prestação através de voto religioso sem expectativa de natureza econômica

- **Cabo eleitoral**

A contratação de pessoal para campanhas eleitorais não gera vínculo de emprego de acordo com a Lei 9.504/1997 em seu artigo 100.

- **Colaborador de jornais, revistas ou periódicos**

Tendo em vista a sua natureza criativa e nos termos do Decreto 83.284/1979 não há vínculo de emprego, apesar de auferir remuneração.

- **Trabalhador Indígena em processo de Integração**

Não há óbice quanto a contratação de trabalhador indígena em processo de integração, entretanto deve ser aprovado por órgão de proteção ao indígena

- **Trabalhador aprendiz**

É um contrato especial regulado que visa o desenvolvimento e aprendizagem na formação técnico-profissional metódica. O trabalho deve estar intimamente ligado ao comprometimento do trabalhador em participar de uma escola (processo educativo).

- **Estagiário**

O estágio tem a característica de aperfeiçoar e complementar a formação do estudante, neste caso sem vínculo de emprego, sendo regido por legislação especial.

- **Médico Residente**

O médico residente é equiparado ao trabalhador autônomo veja a seguir.

- **Trabalhador prisional**

É a prestação de serviços realizada por trabalhadores condenados a pena privativa de liberdade, gerenciada por terceiros. Neste caso o trabalho para o apenado é opcional uma vez que o trabalho forçado é vedado pela Constituição Federal

- **Trabalhador estrangeiro**

Quanto ao trabalho estrangeiro deve-se considerar que as leis brasileiras protegem relativamente o trabalho do Brasileiro estabelecendo quotas de emprego específicas que garantem a utilização de trabalhadores nacionais.

- **Trabalhador autônomo**

É a pessoa física que trabalha por conta própria exercendo atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não. O Trabalhador autônomo não tem suas atividades dirigidas ou organizadas pelo empregador é um trabalho independente.

RELAÇÕES E CONTRATO DE TRABALHO

Deve-se primeiramente entender o que é o contrato de trabalho, como definição de acordo com o art. 442 da C.L.T

“Art. 442 Contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente a relação de emprego”

Assim o contrato de trabalho traduz o ato jurídico, enquanto a relação de emprego traduz o resultado deste contrato.

CARACTERÍSTICA DO CONTRATO

Algumas características devem integrar o Contrato de trabalho, regrada pela teoria contratualista, assim ele deve ser:

1. Bilateral;
2. Oneroso;
3. Comutativo;
4. Consensual;
5. Contrato de Adesão;
6. Pessoal;
7. Execução Continuada;
8. Subordinativo;

CLASSIFICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1. Quanto a forma:

1. Tácitos: Inexistência de palavras escritas ou verbais e caracterizada pelo comportamento do empregado e do empregador
2. Expressos: **Escrito** (obrigatório ◊ Atleta profissional, artistas e contratos de aprendizagem) ou **Verbal** ◊ acordo de vontades

2. Quanto ao prazo

1. Por prazo determinado

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

2. Por prazo indeterminado (Art. 452 CLT)

Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

3. Regulamentação Jurídica

1. Contratos comuns: São regidos pelas normas genéricas da legislação trabalhista do País;
2. Contratos especiais: são regidos por regime próprio tendo em vista as peculiaridades no desempenho das atividades, tais como, os ferroviários, os bancários, etc.

4. Sujeitos da Relação de Emprego

1. Singulares 1 x 1: São aqueles em que o empregador contrata um empregado;
2. Plúrimos N x N: São aqueles em que pode-se ter diversos empregados ou grupos e diversos empregadores ou grupo de empregadores onde a combinação final será representada por mais do que uma parte.

● **Duração intermitente**

– São contratos onde o empregado somente tem condição da prestação de serviços por um determinado período do anos tendo como exemplo o trabalhado em hotéis em época de férias.

● **Contratos de equipe**

– O contrato de trabalho é celebrado simultaneamente com grupo de empregado

EMPREGADO

Características Fundamentais do Empregado.

- Subordinado ao Empregador
- Realiza o trabalho por conta alheia (do empregador)
- Riscos da atividade são suportados pelo empregador

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SCHWARZ, Rodrigo Garcia, **Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro: Elsevier, 2007

PAULO, Vicente, ALEXANDRINO, Marcelo, **Manual de Direito do Trabalho**, 11 ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2008

MALLET, Stevão, FAVA, Marcos Neve, **Consolidação das Leis do Trabalho**, 14 ed. São Paulo: Rideel, 2008;



CONTEÚDO DE CRIMINO

CONTEÚDO DA AULA 03: RELAÇÕES CONTRATUAIS E O EMPREGADOR

Ao final desta aula o aluno deverá ser capaz de:

- Reconhecer as características do Empregador no processo das relações de trabalho

EMENTA DESTA AULA

Caracterização do Empregador. Poderes quando na investidura da função do empregador; poder de organização, poder de direção, o poder do controle e o poder de disciplinar.

EMPREGADOR

Art. 2 - C.L.T. - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços.

1. Profissionais liberais
2. Instituições de beneficência
3. Associações recreativas
4. Outras instituições sem fins lucrativos

Que admitirem trabalhadores como empregados

PODERES INERENTES AO EMPREGADOR NA RELAÇÃO DE TRABALHO

- **Poder de Direção:** é a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado deverá ser desenvolvida, em decorrência do contrato de trabalho.

- **Poder de Organização:** combina a função do empregado e os fatores de produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa. A organização da empresa não deve ser apenas econômica, mas também social (ex.: obrigatoriedade de creches em empresas com mais de 30 mulheres com mais de 16 anos).
- **Poder Disciplinador:** de impor sanções disciplinares aos empregados. No Brasil a C.L.T. Permite apenas a suspensão por 30 dias (art. 474), se a penalidade tiver duração maior se considera dispensa sem justa causa.

A carta de advertência não é prevista em lei, sendo admitida apenas, sob o argumento de que uma penalidade mais branda, pode ser imposta.

Não se admite, penalidades como multas, rebaixamento, transferências punitivas.

- **Poder de Controle :** é o direito de fiscalizar o trabalho do empregado.
 1. Ex.:marcação de horários de entrada e saída do serviço,
 2. prestação de contas de empregados vendedores,
 3. controle de qualidade das peças produzidas,
 4. revista dos pertences quando o empregado deixa o estabelecimento (não previstas em lei, surgiu através do uso e costume, porém, jamais poderá ser abusiva.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SCHWARZ, Rodrigo Garcia, **Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro: Elsevier, 2007

PAULO, Vicente, ALEXANDRINO, Marcelo, **Manual de Direito do Trabalho**, 11 ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2008

MALLET, Stevão, FAVA, Marcos Neve, **Consolidação das Leis do Trabalho**, 14 ed. São Paulo: Rideel, 2008;

CONTEÚDO DA AULA 04: TIPOS DE EMPREGADORES E CONTRATO DE TRABALHO

Ao final desta aula o aluno deverá ser capaz de:

- **Caracterizar o empregador e equiparados;**
- **Identificar as obrigações do empregador;**
- **Identificar os tipos de empregadores;**
- **Identificar os requisitos complementares do contrato de trabalho;**

EMENTA DESTA AULA

O empregador rural, o empregador doméstico, sucessão de empregadores, obrigações dos empregadores e sua conceituação, empregador religioso, condomínio, empregador rural, entidades beneficentes, espólio, o estado brasileiro, os requisitos do contrato de trabalho, agente capaz e objeto lícito.

EMPREGADORES

- **EMPREGADOR RURAL**

➤ É pessoa física ou jurídica, proprietária ou não que explore atividade agroeconômica em caráter permanente ou temporário diretamente ou por meio de prepostos e com o auxílio de empregados

- **EMPREGADOR DOMÉSTICO**

➤ É a pessoa física ou família que admite trabalhador doméstico para exercer serviços de natureza contínua, sem finalidade lucrativa, em proveito do respectivo âmbito residencial.

- **SUCESSÃO DE EMPREGADORES**

- Qualquer alteração na estrutura jurídica do empregador, em regra não afeta os contratos de trabalho

● ENTIDADES EQUIPARADAS AO EMPREGADOR

- É empregador todo o ente para o qual uma pessoa física prestar serviços de natureza não eventual, sob dependência e mediante salário. Assim equiparam-se à empresa, em relação aos seus empregados o profissional liberal, a associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade e o condomínio.

OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR

- Obrigações de Remunerar os serviços que o trabalhador lhe presta, nas condições ajustadas no contrato.
- Fornecer ao empregado os meios necessários para a execução dos serviços: matéria prima, utensílios indispensáveis, local para o trabalho, em certos casos vestuário apropriado, etc...
- Cumprir com as condições contratuais, não alterando unilateralmente as bases contratuais.
- Fiel observância às leis trabalhistas.
- Consideração e respeito pelos funcionários, deverá o empregador ouvi-lo com urbanidade
- Condições de segurança e higiene ao trabalho
- Manter no ambiente de trabalho clima de dignidade e respeito entre os empregados, vedados jogos de azar, atos imorais, embriagues, etc.

TIPOS DE EMPREGADORES

A C.L.T. no art.301 Responsabiliza o titular ou os sócios de forma solidária e ilimitada, pelo descumprimento de leis sociais

1. SOCIEDADE DE FATO

- É a sociedade irregular, seja porque não tem atos constitutivos, seja por não estar registrada perante órgão competente.

2. IGREJA

- No que tange a Igreja Católica a jurisprudência entende ser o Empregador a Mitra Arquidiocesana, em vez da paróquia ou do Padre.
- Para as demais seitas, centros religiosos, que normalmente constituem-se através de sociedades civis, haverá pessoa jurídica certa.

3. CONDOMÍNIO

A Lei 4.591/64 estabelece que a representação ativa e passiva do condomínio é feita pelo Síndico, porém, a responsabilidade é proporcional a todos os condôminos, na forma de sua convenção. O Síndico é o que se denomina **"EMPREGADOR APARENTE"**

- **EMPREGADOR RURAL**

Considera-se empregador rural, a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que tem estabelecimento rural, ou prédio rústico, explore atividade agrícola pastoril, hortifrutigranjeira ou industrial rural, bem como caráter permanente ou através de prepostos com o concurso de empregados.

- **ENTIDADES BENEFICENTES**

Para as instituições filantrópicas a única diferença é a dispensa do recolhimento dos depósitos de FGTS (decreto n.194/67), sem prejuízo do empregado receber a sua quota parte na rescisão do contrato sem justa causa

- **ESPÓLIO**

Enquanto não se efetiva a partilha da pessoa natural, o responsável pelos créditos trabalhistas é o inventariante do patrimônio do "de cujus".

- **O ESTADO**

Os empregados do Estado gozam dos mesmos direitos da CLT. de quaisquer outros trabalhadores, ressalvados os do Estatuto do Funcionário Público

REQUISITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

1. AGENTE CAPAZ

- Capacidade jurídica, é a aptidão de uma pessoa para ser titular de um direito e exercê-lo diretamente.
- Os absolutamente incapazes não podem contratar trabalho (loucos, surdos e ausentes), se o fizerem o contrato de trabalho será nulo
- Mesmo anulado o contrato de trabalho os salários se devidos serão pagos a título de indenização para se evitar o enriquecimento ilícito.
- Absolutamente incapaz para o trabalho o menor de 14 anos, em nenhuma hipótese poderá ser empregado,
- Dos 16 < 18 anos poderá ser empregado especial;
- A partir dos 14, somente na condição de aprendiz;
- 18 anos são plenos a capacidade trabalhista.

2. OBJETO LÍCITO

- Não se pode contratar trabalho prevendo a obrigação de venda de mercadorias roubadas, ou o cometimento de qualquer outro crime. Como por exemplo o Jogo do Bicho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SCHWARZ, Rodrigo Garcia, **Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro: Elsevier, 2007

PAULO, Vicente, ALEXANDRINO, Marcelo, **Manual de Direito do Trabalho**, 11 ed., Rio de Janeiro: Impetus, 2008

MALLET, Stevão, FAVA, Marcos Neve, **Consolidação das Leis do Trabalho**, 14 ed. São Paulo: Rideel, 2008;

Links Interessantes

www.senado.gov.br
www.lex.com.br/noticias/contrato
www.direitonet.com.br
www.dip.com.br
www.cliquejuridico.com.br
www.oas.org
www.onu-brasil.org.br
<http://www.pelegrino.com.br>
<http://www.anamatra.org.br/opinioao/artigos/artigos.cfm>
http://www.escriorioonline.com/artigos_arquivo.php
<http://www.odireito.com/?SubSecao=1&SecaoID=2&SubSecaoID=28>
[http://pt.wikipedia.org/wiki/Direito do trabalho](http://pt.wikipedia.org/wiki/Direito_do_trabalho)
<http://apostilas.netsaber.com.br/apostilas/217.doc>
<http://www.direitovirtual.com.br/artigos.php>
<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/doutrina.asp?id=8>
[http://www.centraljuridica.com/mapa/doutrina/direito do trabalho/direito do trabalho.html](http://www.centraljuridica.com/mapa/doutrina/direito_do_trabalho/direito_do_trabalho.html)
<http://direitoetrabalho.com/>
<http://www2.camara.gov.br/internet/publicacoes/estnottec/tema15>
<http://www.ibdp.org.br/>
http://www.jurisprevi.com.br/site/home/?cont=noticias&ler=ok&cod_noticia=17
[http://www.datavenia.net/artigos/Direito Previdenciario/index Previdenciario.htm](http://www.datavenia.net/artigos/Direito_Previenciario/index_Previenciario.htm)
[http://www.revistadoutrina.trf4.gov.br/indices/Materias/Direito Previdenciario.htm](http://www.revistadoutrina.trf4.gov.br/indices/Materias/Direito_Previenciario.htm)
<http://www.mpas.gov.br/>
<http://www010.dataprev.gov.br/cws/contexto/cnd/cnd.html>
<http://www.dataprev.gov.br/>
<http://www.previdenciasocial.gov.br/reforma/>
<http://www.oitbrasil.org.br/>
www.mercosul.gov.br/