

CONTRATO DE TRABALHO

5º Roteiro de Direito do Trabalho I - 2018.2

► DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

O Direito Individual do Trabalho é a parte do Direito do Trabalho que estuda o contrato individual do trabalho e as regras legais ou normativas a ele aplicáveis.

Aqui temos:

Direito do Trabalho.....

Direito Individual do Trabalho.....

Contrato Individual do Trabalho

No Direito Individual do Trabalho são verificadas muitas regras de natureza privada, contratuais, ou decorrentes do contrato de trabalho mantido entre o empregado e o empregador. Constata-se a incidência da lei e/ou das normas coletivas sobre o pacto laboral.

Vamos estudar no Direito Individual do Trabalho:

- Formação do Contrato de Trabalho
- Natureza Jurídica
- Suas Partes
- Suas Modalidades
- Sua Transformação
- Extinção

A matéria a ser estudada é muito vasta, vamos encontrar na CF, CLT e LEIS esparsas.

► CONCEITO DE DIREITO DO TRABALHO

Ramo da ciência jurídica dotado de um conjunto de princípios, regras, instituições e institutos próprios que disciplinam a relação de emprego e algumas relações de trabalho semelhante. (Leone Pereira)

Ramo da ciência jurídica que estuda as relações jurídicas entre os trabalhadores e os tomadores de seus serviços e, mais precisamente, entre empregados e empregadores. (Ricardo Resende)

Ramo da ciência do Direito composto pelo conjunto de normas que regulam, no âmbito individual ou coletivo, a relação de trabalho subordinado, que determinam seus sujeitos e que estruturam as organizações destinadas à proteção do trabalhador. (Carla Teresa Martins Romar)

Com base nesses conceitos, vamos responder os seguintes questionamentos:

1º) Quais os tipos de trabalho são abrangidos pelo conteúdo do Direito do Trabalho?

2º) Quais são os sujeitos que integram a relação jurídica específica?

Considerando que trabalho é uma expressão genérica que abrange toda e qualquer forma de prestação de serviço de uma pessoa física a outrem (trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho voluntário, etc.), podemos afirmar que nem toda atividade considerada como trabalho é regulada pelo Direito do Trabalho.

► RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

Relação de Trabalho: tem **caráter genérico**, pois, refere-se a todas as relações jurídicas que envolvem o trabalho humano, engloba, portanto, todas as formas de pactuação de prestação de trabalho.

Relação de Emprego: trata especificamente do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador.

CONTRATO DE TRABALHO

5º Roteiro de Direito do Trabalho I - 2018.2

► FUNDAMENTO DA EXISTÊNCIA DO DIREITO DO TRABALHO

O fundamento de existência do Direito do Trabalho é o de buscar o equilíbrio nas relações entre empregado e empregadores, devido a existência de uma enorme desigualdade econômica.

O trabalhador é hipossuficiente, no sentido de que sozinho não seria forte o suficiente para negociar livremente a disposição de sua energia de trabalho.

Nesse contexto extrai **a principal característica do Direito do Trabalho a proteção do trabalhador subordinado que é o EMPREGADO**

► CONTRATO DE TRABALHO

1. CONCEITO

É o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física (empregado) esse obriga mediante remuneração, a prestar serviços não eventuais a outra pessoa ou entidade (empregador), subordinado e sob a direção desta.

A CLT no art. 442 utiliza-se a expressão contrato de trabalho quando refere-se à relação de emprego.

Diante o exposto podemos afirmar que:

**“Nem todo contrato de trabalho é uma relação de emprego, mas
nem toda relação de emprego é um contrato de trabalho.”**

**“Toda Relação de Emprego é uma Relação de Trabalho, mas
nem todas Relação de Trabalho corresponde a uma Relação de Emprego.”**

Em outras palavras: **Todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado.**

► NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO DE TRABALHO

Vólia Bomfim Cassar considera o presente estudo ultrapassado, pois há muito superado pela própria legislação que expressamente criou na CLT o Título IV referente ao “contrato individual de trabalho”, questão também pacificada pela doutrina, afirmando sua posição no sentido de que a relação de emprego é contratual.

Existem várias correntes que tentam explicar a natureza jurídica da relação de emprego, dentre elas a contratualista, a anticontratualista.

Enfim, não há dúvida de que a relação de emprego é uma relação contratual.

► REQUISITOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Os artigos 2º e 3º da CLT relacionam todos os requisitos necessários para a configuração da relação de emprego:

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**.

Art. 3º - Considera-se **empregado** toda **pessoa física** que prestar serviços de **natureza não eventual** a empregador, **sob a dependência** deste e mediante **salário**. (negritos nosso)

Para que um trabalhador urbano ou rural seja considerado como empregado, *mister* que preencha, ao mesmo tempo, todos os requisitos abaixo:

CONTRATO DE TRABALHO

5º Roteiro de Direito do Trabalho I - 2018.2

- a) Pessoaalidade
- b) Subordinação
- c) Onerosidade
- d) Não eventualidade / habitualidade
- e) Alteridade – o empregado não corre o risco do empreendimento - (Sérgio Pinto Martins e Maurício Godinho Delgado)

MACETE DE MEMORIZAÇÃO:

SHOPP: subordinação, habitualidade, onerosidade, pessoa física e pessoaalidade

OU

PEPENOS: pessoa física, pessoaalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação

1 SUBORDINAÇÃO OU DEPENDÊNCIA

O obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido.

O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador.

O trabalho deve ser desenvolvido segundo as determinações técnicas do empregador ou seu preposto.

O empregado não escolhe onde e como vai trabalhar no ambiente de trabalho, mas sim, subordinado e dirigido pelo empregador.

Essa subordinação presente na relação de emprego é a denominada **SUBORDINAÇÃO JURÍDICA**, seja porque ela decorre de lei (arts. 2º e 3º da CLT) seja porque cabe ao empregador dirigir a prestação de serviço (poder de direção do empregador) e, portanto, o contrato.

2 HABITUALIDADE OU NÃO EVENTUALIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

A expressão “**serviços de natureza não eventual**” referida no art. 3º da CLT **deve ser interpretada sob a ótica do empregador**, isto é, se a necessidade daquele tipo de serviço ou mão de obra para a empresa é permanente ou acidental. Não se deve empregar a interpretação de repetição da prestação do serviço pelo mesmo trabalhador.

O empregado é contratado para prestar **serviços habituais**, desempenhado as ATIVIDADES NORMAIS DA EMPRESA (empregador).

Reflexão: a empresa precisa permanentemente daquele tipo de serviço para funcionar ou precisa de forma acidental?

Observação: Não confundir habitualidade (art. 3º/CLT) com continuidade (Lei Complementar nº 150/2015) do empregado doméstico.

3 ONEROSIDADE

Onerosidade significa **vantagens** recíprocas. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador em contrapartida deve pagar salários pelos serviços prestados.

Não é gratuito o contrato de trabalho, mas oneroso.

O empregado recebe salário pelos serviços prestados ao empregador.

4 PESSOALIDADE

O contrato de trabalho é **intuitu personae**, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa.

Isso quer dizer que o contrato é firmado com certa e determinada pessoa, que foi escolhida por suas qualificações pessoais ou virtudes (formação técnica, acadêmica, perfil profissional, personalidade, grau de confiança que nele é depositada, etc.).

De acordo com a doutrina, o legislador considera subentendido no conceito de **pessoaalidade** o critério da repetição no tempo dos serviços pela mesma pessoa a um mesmo tomador.

CONTRATO DE TRABALHO

5º Roteiro de Direito do Trabalho I - 2018.2

5 PESSOA FÍSICA

O empregado somente poderá ser pessoa física, **pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica**, podendo ocorrer, no caso, prestação de serviços, empreitada.

ATENÇÃO – PEJOTIZAÇÃO

É o comportamento patronal que exige dos trabalhadores a criação de pessoa jurídica como condição para a prestação de serviços.

Vem prevalecendo o entendimento que esse comportamento consubstancia FRAUDE aos direitos trabalhistas, tendo por consequência a configuração do VÍNCULO EMPREGATÍCIO e a condenação do tomador dos serviços ao pagamento dos HAVERES TRABALHISTAS, aplicando-se o princípio da PRIMAZIA DA REALIDADE.

6 ALTERIDADE OU RISCO DO NEGÓCIO DO EMPREGADOR

Alteridade significa na relação de emprego o fato do empregado prestar serviços por conta alheia, de forma que é o empregador quem assume os riscos da atividade econômica.

O empregado poderá até participar do lucro da empresa, mas não dos prejuízos.

Prevalece o entendimento de que a **alteridade** também não é requisito da relação de emprego. Porém alguns juristas a denominam como requisito caracterizador da relação de emprego.

7 REQUISITOS NÃO ESSENCIAIS

- ✓ Não é necessária a **exclusividade** da prestação de serviços pelo empregado ao empregador;
- ✓ Não é óbice para a existência do contrato de trabalho o fato de o trabalhador **não ser profissional ou ao ter grau de escolaridade;**

► CLASSIFICAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho pode ser classificado de várias formas:

1 CONTRATOS COMUNS: diz respeito a qualquer empregado e é aplicada a CLT.

2 CONTRATOS ESPECIAIS: compreende algumas peculiaridades que lhes são aplicáveis, muitas vezes são regidos por uma legislação especial ou estão numa parte específica da CLT.

3 QUANTO À JORNADA:

3.1 Tempo total ou integral: Art. 58/CLT.

3.2 Tempo parcial: Art. 58-A/CLT.

4 QUANTO A MANIFESTAÇÃO DE VONTADE: o contrato de trabalho pode ser tácito ou expresso. (art. 443/CLT)

5 QUANTO À DURAÇÃO: pode ser por prazo determinado e indeterminado, ou para a prestação de trabalho intermitente.

► CONDIÇÕES DE VALIDADE DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho deve respeitar as condições determinadas pelo artigo 104 do Código Civil, que exige para sua validade **agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita e não defesa em lei.**

No Direito do Trabalho, o inciso XXXIII, art. 7º/CF proíbe o trabalho do menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos.

CONTRATO DE TRABALHO

5º Roteiro de Direito do Trabalho I - 2018.2

O menor de 16 anos possui capacidade para o trabalho?

Quando ocorrerá a capacidade absoluta?

Entre os 16 aos 18 anos como será essa capacidade?

- ✓ Fazer a leitura dos seguintes artigos da CLT: 408 e 439

No direito do trabalho há situações específicas no que concerne a NULIDADE do contrato.

- Não será nulo todo o contrato de trabalho, caso uma ou algumas de suas cláusulas contrariem o ordenamento jurídico, mas apenas a cláusula que não observar as prescrições legais.
- No contrato de trabalho não há como repor as partes ao estado anterior, pois é impossível desenvolver a energia de trabalho ao empregado, sendo assim muitas vezes o correto é o pagamento da indenização respectiva.

► FORMA

O contrato de trabalho não tem necessariamente uma forma para ser realizado. Pode tanto ser feito por escrito como verbalmente (art.443/CLT), bastando haver o ajuste entre as partes.

Algumas normas estabelecem que o contrato de trabalho tem que ser necessariamente escrito, por exemplo: o do atleta de futebol (art. 3º da Lei nº 6.354/76), os de artistas (art. 9º da Lei nº 6.533/78), o de aprendizagem (art. 428/CLT) e o contrato de trabalho temporário (art. 11 da Lei nº 6.019/74), o intermitente (art. 452-A/CLT).

O ajuste das disposições contratuais pode ser tácito (art. 443/CLT). O acordo **tácito mostra que o contrato de trabalho pode ser decorrente dos fatos, sem que exista nenhum ajuste entre as partes**. Com a continuidade da prestação de serviços, revela-se a vontade, a concordância na pactuação do contrato de trabalho. Quando o empregador não se opõe à prestação de serviços feita pelo empregado e utiliza-se do serviço deste, pagando-lhe salário, está evidenciado o contrato de trabalho acordado tacitamente (Russomano, 1990,V.1:394).

A frase popular “**quem cala consente**” bem revela a existência do acordo tácito, que pode ser transposto para o contrato de trabalho.

► DURAÇÃO

Os contratos de trabalho podem se por prazo determinado, indeterminado ou para prestação de trabalho intermitente. No contrato de prazo determinado, as partes ajustam antecipadamente seu termo. No contrato de prazo indeterminado não há prazo para a terminação do pacto laboral. No contrato de trabalho intermitente, isto é, para serviços descontínuos, transitórios, com alternância de períodos de trabalho e de inatividade.

Fontes: CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14 ed. Rio de Janeiro: Editora Método, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 33 ed. São Paulo: Atlas, 2017.

PERERIRA, LEONE. Direito do Trabalho. 5 ed. São Paulo: RT, 2015.