CURSO DE DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Prof. Ronaldo Lima dos Santos

Relação de Trabalho
e
Relação de Emprego

RELAÇÃO DE TRABALHO

- **Relação de trabalho**
  - Compreende de todo contrato de atividade pelo qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor de outra mediante contraprestação ou à título gratuito

- **Relações de trabalho**
  - Prestação de serviços autônomos
  - Contrato de transporte
  - Representação comercial autônoma – Lei n. 4.886/95
  - Trabalho eventual
  - Trabalho avulso – Lei n. 8.630/93
  - Trabalho voluntário – Lei n. 6.908/98
  - Trabalho religioso
  - Relação de emprego

RELAÇÃO DE EMPREGO

Consiste na relação jurídico-contratual pela qual uma parte (empregado) compromete-se a prestar serviços a outrem (empregador), em caráter pessoal, subordinado, oneroso, não eventual e com alteridade.

- **Contrato realidade**
  - Mario de La Cueva
- **Configuração objetiva da relação de emprego**
- **Princípio da primazia da realidade**

ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

- PESSOALIDADE
- ONEROSIDADE
- NÃO EVENTUALIDADE
- SUBORDINAÇÃO
- ALTERIDADE

PESSOALIDADE

- Contrato de trabalho é *intuitu personae* em relação ao empregado
  - pessoa física
  - prestação de serviços diretamente pelo empregado
  - impossibilidade de substituição por outrem
    - sem consentimento do empregador
    - eventos pontuais

CONTINUIDADE

- **NÃO-EVENTUALIDADE**
- contrato é de trato-sucessivo
  - trabalho constante
  - trabalho contínuo
  - animus de integração do empregado à empresa

- **PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

- **Correntes sobre a não-eventualidade**
  - Temporal
  - Dos fins
  - Da fixação a uma única fonte de trabalho

TRABALHADOR EVENTUAL: "CHAPA"

TRABALHADOR EVENTUAL: "CHAPA"

TRABALHADOR EVENTUAL: "CHAPA"

ONEROSIDADE

- impossibilidade de trabalho gratuito;
- pagamento de salários,
- sinalagma do contrato de trabalho (global e não pontual)
- Não confundir ausência de onerosidade querida pelo empregado (religioso, voluntário) com moral salarial do empregador.

SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

- sujeição do empregado ao “poder” de direção do empregador;
- “Subordinação é uma situação jurídica em que se encontra o empregador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.”
- Sujeição a diretivas constantes e analíticas sobre o modo e tempo em que deverá ser executada a prestação (AMB)
- Não técnica, não econômica, não hierárquica

ALTERIDADE

- Trabalho por conta e lucro de outrem
- A assunção dos riscos da atividade econômica é do empregador (art. 2º, *caput*, da CLT)
- Impossibilidade de transferência dos riscos da atividade econômica para os empregados

TRABALHADOR AUTÔNOMO

TRABALHADOR AUTÔNOMO

O trabalhador autônomo é a **pessoa física** que presta serviços **habitualmente** por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, **assumindo os riscos de sua atividade econômica.**

TRABALHADOR AUTÔNOMO CARACTERÍSTICAS

- interessa o fornecimento do objeto da prestação de serviços;
- trabalhador utiliza os meios que considera oportunos;
- organização própria; possui estrutura empresarial
- assunção dos riscos do empreendimento;
- não fixação a uma única fonte de trabalho (sem exclusividade)
- ampla faculdade de aceitar ou recusar o trabalho encomendado.
- não exercício de atividade que se insere no processo produtivo do empregador.

EMPREGADO

- Mesmos requisitos da relação de emprego
- Conceito. 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"*
- Pessoalidade: art. 2º, *caput*, da CLT
- Alteridade: art. 2º, *caput*, da CLT

DISTINÇÃO DE OUTRAS FIGURAS

- Trabalhador avulso (Lei nº 12.023/2009)
- Trabalho portuário avulso (Lei n. 12.815/2013)
- Trabalhador eventual (bóia-fria, chapa, diarista)
- Estagiário (Lei n. 11.788/2008)
- Cooperado (§ único, art. 442 CLT, Lei n. 12.690/2012)

ESPÉCIES DE EMPREGADOS

- Empregado doméstico (Lei nº 5.859/72)
- Empregado em domicílio (art. 6º da CLT)
- Empregado aprendiz (art. 428, CLT, Lei n. 11.180/2005)
- Trabalhador temporário (Lei nº 6.019/74)
- Empregado rural (Lei n. 5.889/73)

TRABALHO EM DOMICÍLIO

- RLS "Consiste no trabalho de natureza relativamente pessoal, não eventual, oneroso e subordinado prestado com alteridade pelo empregado, em sua residência ou localidade similar, a empregador".

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

TRABALHO EM DOMICÍLIO

- preparação de publicidade,
- mecanografia (digitação)
- revisão de originais (para editoras de livros),
- tradução de textos, serviços de informática.
- Contratos de facção

TRABALHO EM DOMICÍLIO

- **Pessoalidade**
  - Mitigação. Pode haver pequenos auxílios dos familiares.
  - Porém, não pode transferir a atividade para outrem.

- **Subordinação.**
  - Menos intensa que nas situações típicas.
  - Caracterização predominantemente pelo contrato.
  - observância de ordens preventivas e sucessivas.
  - controle sobre a atividade desenvolvida e sobre o resultado final do produto

- **Inserção da atividade do prestador no ciclo produtivo empresarial**
  - a energia laborativa é utilizada com função complementar e substitutiva do trabalho executado no interior da empresa.

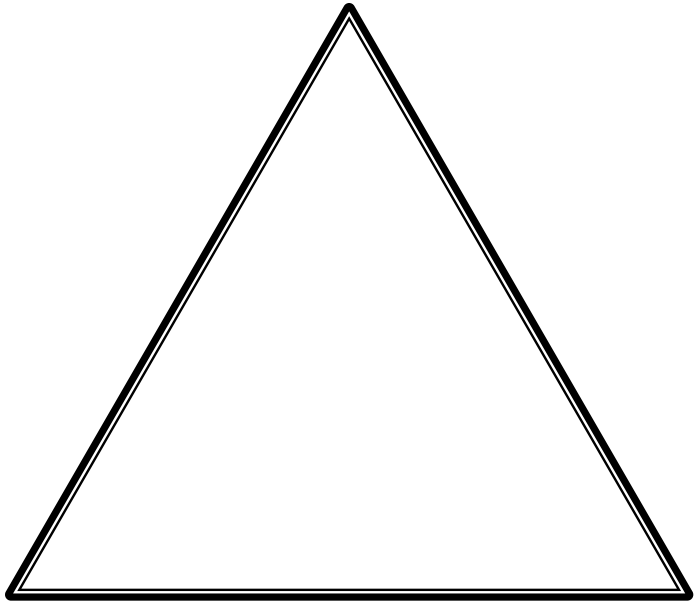
TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Empresa de trabalho temporário

Compreende-se como empresa de trabalho temporário a **pessoa física** ou **jurídica urbana**, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos

TRABALHADOR TEMPORÁRIO

Empresa tomadora de serviços



Empresa de trabalho temporário

Trabalhador temporário

TRABALHADOR TEMPORÁRIO

somente contratação em meio urbano;

- função da empresa de trabalho temporário;
  - Trabalho temporário x terceirização
- requisitos da empresa de trabalho temporário;
  - tipo de contrato;
  - prazo de contratação;
  - responsabilidade.

TRABALHADOR TEMPORÁRIO

- **DIREITOS**
  - salário equitativo;
  - anotação na CTPS;
  - 13º proporcional;
  - férias proporcionais;
  - FGTS;
  - jornada de 8hs diárias;
  - adicional de horas extras;
  - adicional noturno;
  - proteção previdenciária;
  - seguro contra acidente de trabalho.

TRABALHADOR AVULSO

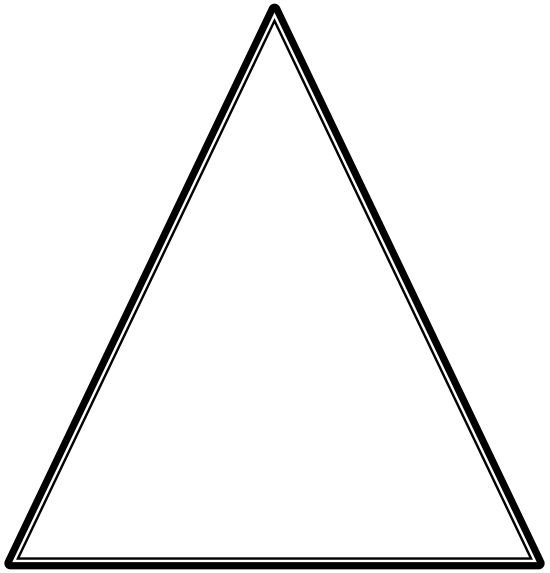
TRABALHADOR AVULSO

O trabalhador avulso é a **pessoa física** que presta serviço **sem vínculo empregatício**, de natureza **urbana** ou **rural**, a diversas pessoas, sendo sindicalizado ou não, com **intermediação obrigatória** do sindicato da categoria profissional ou do órgão gestor de mão de obra.

TRABALHADOR AVULSO

Relação jurídica triangular ou trilateral

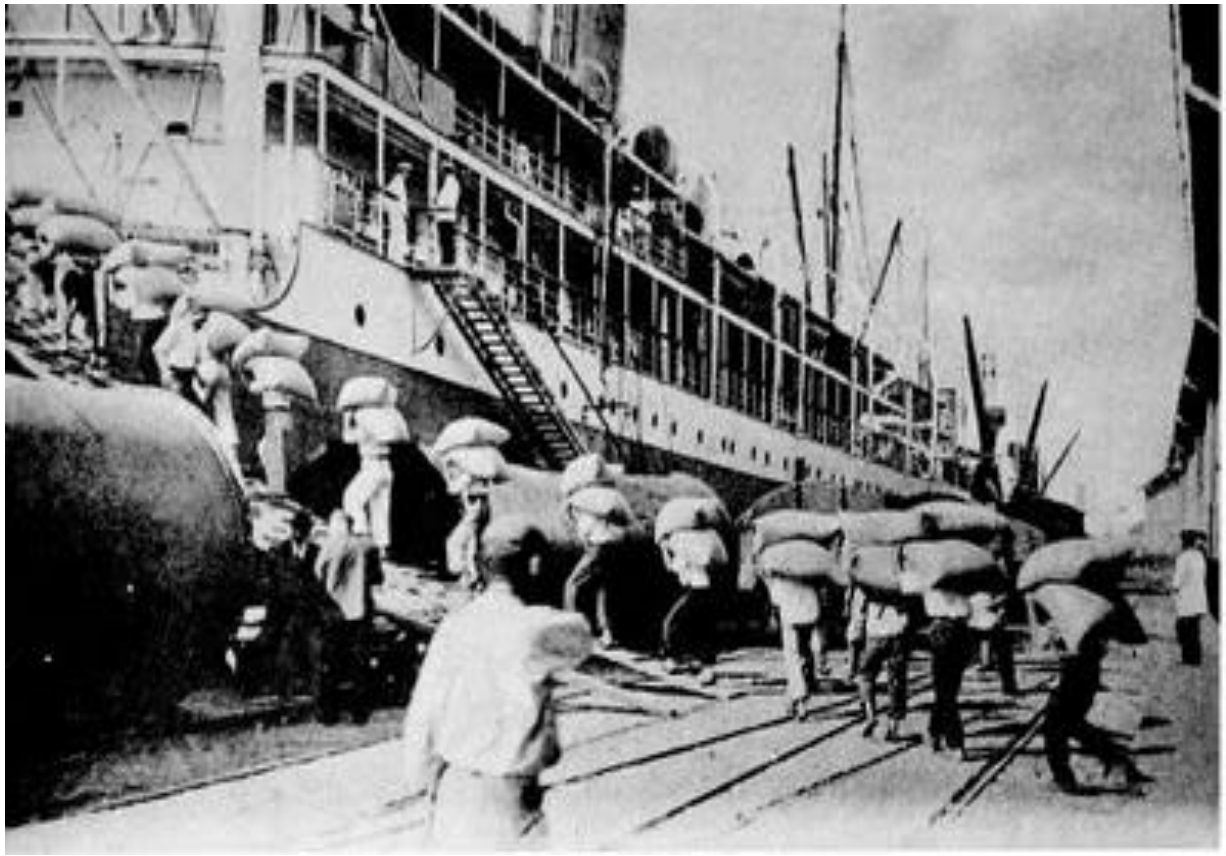
Tomador



Sindicato ou O.G.M.O.

Trabalhador

TRABALHADOR AVULSO



Trabalhador avulso portuário

TRABALHADOR AVULSO

Trabalhador avulso não-portuário

EMPREGADOR

Empregador é a pessoa física ou jurídica, ou qualquer ente público ou privado, proprietária ou não, com personalidade jurídica ou não, que, conjunta ou individualmente, admite a prestação de serviços por pessoa física, em caráter pessoal, subordinado, oneroso e não eventual, dirigindo-a e assumindo os riscos da atividade econômica. (RLS)

Art. 2º da CLT: "Considera-se empregador **a empresa**, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços."

Extraído do conceito de empregado.

- **Empregador é todo aquele que possui empregado.**
- Fenômeno da imputação da norma jurídica.

EMPREGADOR

- **Poder (direito) de direção**
  - **Fundamento legal:**
    - Art. 2º, CLT Empregador é aquele que dirige a prestação pessoal dos serviços.
  - **Fundamento econômico:**
    - empresário – organização dos fatores de produção

PODER DE DIREÇÃO

- **Poder de organização**
- **Poder de regulamentação**
  - Regulamento de empresa
  - Regras gerais
  - Normas disciplinares, de comportamento etc.
- **Poder de fiscalização (controle)**
  - controle da prestação de serviços;
  - controle de horário;
  - revistas;
  - monitoramento;
  - uso de uniformes etc.
- **Poder disciplinar**
  - Art. 474 da CLT
  - Art. 482 da CLT
- ***Jus variandi***
  - Art. 456, parágrafo único, da CLT

TERCEIRIZAÇÃO

- **Denominações:** terceirização, *marchandage*, subcontratação, interposição de empresas.

- "Consiste no processo de transferência de parte das atividades da empresa para empresas especializadas, com vistas à otimização do processo produtivo ou de serviços, com a concentração em suas atividades principais, com vistas ao atendimento das exigências atuais de maior produtividade, competividade e desenvolvimento tecnológico."

  (Maurício Godinho Delgado)

- **Limites/licitude: Súmula 331 do TST**

TERCEIRIZAÇÃO

- **Terceirização lícita**
  - trabalho temporário da Lei 6.019/74;
  - atividades de vigilância;
  - atividades que envolvam conservação e limpeza;
  - serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador de serviços.
  - **Ausência de pessoalidade e subordinação diretas com o tomador dos serviços**

- **Consequência jurídica**
  - Responsabilidade subsidiária do tomador de serviços

TERCEIRIZAÇÃO

- **Terceirização ilícita**
  - Em atividades-fim;
  - Em atividades-meio: pessoalidade e subordinação direta com o tomador dos serviços;

  - **Consequências jurídicas**
    - Responsabilidade solidária
    - **Vínculo direto com o tomador dos serviços**

- Serviço Público
  - não se forma o vínculo direto, mas subsiste a responsabilidade subsidiária do ente público pelo créditos do empregado.

SUBEMPREITADA

- AMB: “A subempreitada é uma modalidade de contrato pelo qual o empreiteiro principal, não considerando conveniente executar todas as obras ou serviços que lhe foram confiados, os transfere a outrem (pessoa física ou jurídica) chamado subempreiteiro, que se encarrega de executa-los com seus próprios elementos, inclusive com trabalhadores.” (Amauri Mascaro Nascimento)

  - Art. 455 CLT. **Responsabilidade solidária**
  - AMB. Responsabilidade subsidária
  - Acionamento direto do empreiteiro principal, se quiser
  - **Dono da obra** (OJ 191 SDI-I) não tem responsabilidade, salvo se for empresa construtora ou incorporadora

CONTRATO DE TRABALHO

CONTRATO DE TRABALHO

- **Artigo 442 da** CLT

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

CONTRATO DE TRABALHO

- O contrato de trabalho consiste no negócio jurídico celebrado expresso ou tacitamente, por tempo determinado ou indeterminado, pelo qual uma pessoa (empregado) se obriga a prestar trabalho pessoal, subordinado e não eventual, mediante o pagamento de um salário a outra (empregador), sob a direção desta.

CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO

- **contrato de direito privado**
  - firmado entre particulares
  - repousa no princípio da autonomia da vontade.

- **Sinalagmático**
  - reciprocidade de obrigações.
  - sinalagma total e não eventual.

- **de execução continuada (continuativo)**
  - não- eventual; de trato sucessivo

- **Consensual**
  - ajuste de vontades; formalidade é exceção

- ***intuitu personae*** em relação ao empregado

- **Oneroso**

- **Do tipo subordinativo**

- **Alteridade**

CONTRATO DE TRABALHO
CLASSIFICAÇÃO

- **QUANTO À FORMA DE CELEBRAÇÃO (CONSENTIMENTO)**

- **TÁCITO:** conjunto de atos comissivos e omissivos

- **EXPRESSO**
  - Verbal ou escrita
  - Prazo para anotações: 48 h (art. 29 da CLT)

CONTRATO DE TRABALHO
CLASSIFICAÇÃO

- QUANTO À QUANTIDADE DE TRABALHADORES PACTUANTES

- **Contratos individuais** (art. 443 CLT)

- **Contratos plúrimos**
  - Contrato de equipe
  - Feixe de contratos individuais.
  - Sem regulamentação no direito brasileiro

CONTRATO DE TRABALHO CLASSIFICAÇÃO

- **QUANTO AO PRAZO DE DURAÇÃO**

1) Contrato por tempo indeterminado
2) Contrato por tempo determinado (prazo)

- **CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO**
  - não possui termo prefixado para a sua extinção
  - constitui a regra no direito do trabalho
  - relação de emprego é de trato sucessivo
  - princípio da continuidade da relação de emprego

CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

- Consistem nos contratos de trabalho que possuem termo prefixado para a sua extinção.

- **HIPÓTESES DE CABIMENTO/VALIDADE**
  - Art. 443, § 2º, da CLT
    - a) Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação de prazo;
    - b) atividades empresariais de caráter transitório;
    - c) contrato de experiência (art. 445, §2º)

CONTRATOS POR TEMPO DETERMINADO

- **Contrato de experiência**
  - Art. 445, parágrafo único, CLT.
  - natureza mutável ;
  - não poderá exceder de 90 (noventa) dias
  - Prorrogável por uma única vez (art. 451 CLT)

- **Contrato de trabalho temporário** (Lei 6.019/74)

- **Contrato de aprendizagem** (art. 428 e segs. CLT)

- **Contrato de safra** (Lei n. 5.889/73)

- **Contrato Atleta Profissional de Futebol** (Lei 9.6154/98)

REGRAS GERAIS DO CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

- Art. 445. Máximo de 2 (dois) anos
- Art. 451. Prorrogável apenas uma vez
- Art. 452. Conversão em contrato por tempo determinado
  - se houver sucessão dentro de seis meses, salvo se a expiração dependeu da:
    - execução de determinados serviços especializados
    - da realização de certos acontecimentos

RESCISÃO DO CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

- **Rescisão antecipada do empregador.**
  - Empregador. Dispensa sem justa causa.
  - Pagamento da metade da remuneração a que teria direito o empregado até o término do contrato de trabalho.

- **Rescisão antecipada do empregado.** Art. 480 da CLT
  - Empregado. Saída sem justa causa.
  - Pagamento dos prejuízos advindos.
  - Indenização não pode ultrapassar àquela a que teria direito.

- **Cláusula recíproca de rescisão.** Art. 481 da CLT.
  - Aplicação dos princípios que regem a rescisão dos contratos por tempo indeterminado.

SALÁRIO
E
REMUNERAÇÃO

SALÁRIO

- **Não há definição na CLT**
- ***Lato sensu***: toda e qualquer retribuição pelo trabalho
- ***Stricto sensu***: Salário é a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, de forma habitual, pelo:
- pelo trabalho efetivamente prestado
- pelo tempo à disposição do empregador
  - Art. 4º da CLT
- pelas horas *in itinere*
  - Art. 58, § 2º, CLT e Súmula 90 TST
- E nas hipóteses de interrupção do contrato
  - Suspensão x interrupção do contrato de trabalho

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

- **Remuneração**
  - **Salário + oportunidade de ganho**

  - **Art. 457 da CLT**
    - "Compreende-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente ao empregador, com contraprestação ao serviço, as gorjetas que receber."

- **Modalidades**
  - Gorjetas espontâneas e obrigatórias (art. 457, §3º, CLT)
  - **Obrigatórias**: sistema alemão. Fixadas na nota de despesa. (gorjetas impróprias)
  - **Facultativas**: sistema latino. Concedidas espontaneamente. (gorjetas próprias)

GORJETAS E INTEGRAÇÃO À REMUNERAÇÃO

- 13º salário
- Férias
- Contribuições previdenciárias
- FGTS
- Indenização do artigo 477 CLT
- Aviso prévio
- Adicional noturno
- Horas extras
- Repouso semanal remunerado

VERBAS INTEGRADAS (SÚMULA 367 TST)

VERBAS NÃO INTEGRADAS PELAS GORJETAS (SÚMULA 367)

SALÁRIO IN NATURA

- **Conceito:** corresponde à parcela do salário paga em utilidades, como alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações in natura que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer **habitualmente** ao empregado. (artigo 458 da CLT).

- **Regras:**
  - pelo menos 30% em dinheiro – artigo 82 da CLT.
  - Descontos:
    - Habitação 25%
    - Alimentação 20% (artigo 458, § 3º)
  - Exclusão de utilidades concedida para a prestação dos serviços.
  - para o serviço/pelo serviço
  - essencialidade para o trabalho (Súmula 367, I, TST)
  - utilidades nocivas (art. 367, II).

- **Exclusão:** educação, transporte, assistência médica, hospitalar e odontológica; seguro de vida e acidentes pessoais; previdência privada.

- **Vale-refeição**
  - Lei nº 7623/73 (art. 3º) – Exclui o vale-refeição da natureza salarial
  - Refeição dada pela empresa. AMN: é salário.

SALÁRIO IN NATURA

- Súmula 367 do TST:
  - **Indispensabilidade.** Serviços e bens indispensáveis ao trabalho. Sem natureza salarial. Habitação, energia elétrica e veículo.

ESPÉCIES DE SALÁRIOS

- **Salário mínimo:** Artigo 76 da CLT; Artigo 7º, IV, da CF/88

- **Salário-base**
  - Importância fixa (horária, semanal, quinzenal ou mensal) ao empregado
  - Antes de outros acréscimos ou vantagens, incentivos ou benefícios a qualquer título. (Lei nº 5811/62).

- **Piso normativo ou salarial**

- **Salário profissional**
  - Médicos e cirurgiões-dentistas – 3 salários mínimos (Lei nº 3.999/61)
  - Auxiliares médicos – 2 SM (L. 3.999/61)
  - Engenheiros, arquitetos, químicos, veterinários e agrônomos (Lei n. 4950-A/66) – 6 SM
  - Súmula 370 TST

SALÁRIO COMPLESSIVO

- Vedado pelo artigo 477 CLT

- Súmula 91 TST
  - "*Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador*."

FORMAS DE CÁLCULO DOS SALÁRIOS

- **Fórmulas de cálculo**
  - Não se confunde com tempo de pagamento

- **Por unidade de tempo**
  - Tempo à disposição x produtividade
  - Hora, dia, semana, quinzena, mês, ano (excepcionalmente)

- **Por unidade de produção**
  - Súmula 340 TST – horas extras do comissionista

- **Salário por tarefa**
  - Combinação entre o salário por unidade de tempo e o salário por unidade de obra
  - Controle da atividade
  - Atribuição de vantagem ao trabalhador pela economia de tempo.

PRINCÍPIOS DE PROTEÇÃO AO SALÁRIO

- **Princípio da irredutibilidade salarial**
  - artigo 7º, VI, CF/88

- **Princípio da inalterabilidade**
  - artigo 468 da CLT
  - Forma (modalidade de cálculo)
  - Modo de pagamento (forma de entrega)
  - Tempo de pagamento

- **Impenhorabilidade** – artigo 649, IV, CPC
  - pensão alimentícia (artigo 734 do CPC)

- **Princípio da intangibilidade** (art. 462 CLT)
  - Código Penal – artigo 50
  - Lei Execuções Penais (Lei n. 7.210/84) – artigo 168
  - Danos culposos e dolosos (Art. 462, § 1º, CLT)

- **Vedação do *truck-system*** (art. 462 da CLT)

REGRAS DE PROTEÇÃO AO SALÁRIO

- **Peridiocidade máxima de pagamento**
  - Um mês (artigo 459 da CLT)
  - salvo comissões, percentagens e gratificações.
  - até o 5º dia útil do mês subseqüente (§ único, artigo 459).
  - Decreto nº 368/68 – mora salarial

- **Pagamento em moeda corrente do país**
  - Artigo 463 da CLT

- **Pagamento efetuado contra recibo**
  - Artigo 464 da CLT.

TIPOS ESPECIAIS DE REMUNERAÇÃO

- **ABONO**
  - Lei, norma coletiva ou diretamente pelo empregador
- **COMISSÕES (Lei n. 3.207/57)**
- **GRATIFICAÇÕES (art. 457, § 1º, CLT)**
  - Geralmente consistem em liberalidades (somas) outorgadas voluntariamente
  - Prêmio ou incentivo/Salário condicional
  - Pagas habitualmente constituem uma modalidade de salário.
    - CORRENTES:
      - **Subjetivista** (intenção). Artigo 457, § 1º, gratificações ajustadas
      - **Objetivista**: considera-se tacitamente ajustadas pela repetição.
      - Jurisprudência é objetivista: Súmula 207 STF e 152 do TST
- **GORJETAS (art. 457, § 1º)**
- **PRÊMIOS**
  - Constituem salários vinculados a um caráter pessoal do trabalhador
  - Produtividade/ eficiência/economia/antiguidade
  - Individual, setorial, coletivo
  - Legal, convencional ou contratual

TIPOS ESPECIAIS DE REMUNERAÇÃO

- **ADICIONAIS**
  - Consistem em acréscimos salariais cujo fundamento é o labor em condições mais gravosas para o empregado

- **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE** (art. 189 a 195 CLT)
  - Devido pela prestação de serviços em contato com agentes insalubres e acima dos limites de tolerância previstos em portarias do Ministério do Trabalho e Emprego (art. 189 CLT).
    - 10% – grau mínimo;
    - 20% – grau médio;
    - 30% – grau máximo.
    - **sobre o salário contratual**
    - **Portaria n. 3214/78 MTE**

- **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE** (art. 193 CLT)
  - 30% sobre o salário-base (art. 193, caput, CLT)
  - Inflamáveis e explosivos (art. 193, CLT),
  - Setor de energia elétrica (Lei nº 7.369/85 e Dec. 93.412/86)
  - Submissão a radiações ionizantes (Portaria 3393/87 MTE).
  - Súmula 364, I, TST