DTO. DO TRABALHO I

AULA 03

RELAÇÃO DE EMPREGO

RELAÇÃO DE TRABALHO VS. RELAÇÃO DE EMPREGO

- Relação de trabalho e relação de emprego são coisas diferentes dentro das definições estabelecidas pela CLT.
- A Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece, de maneira clara, que existem certos requisitos essenciais para que a relação contratual havida entre contratante e contratado sejam consideradas como uma legítima relação de emprego.
- Neste sentido dispõe o artigo 3º da CLT:

> Considera-se **EMPREGADO** toda **PESSOA FÍSICA**[1] que prestar serviços de **NATUREZA NÃO EVENTUAL**[2] a empregador, **SOB A DEPENDÊNCIA DESTE**[3] e **MEDIANTE SALÁRIO** [4].

ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

- Da interpretação do artigo 3º da CLT podemos depreender que quatro são os elementos da relação de emprego. Conforme dispostos no artigo em comento, e na mesma ordem que apresentados, eles seriam o seguintes:

1. Pessoalidade
2. Habitualidade
3. Subordinação
4. Onerosidade

➔enfim... Nessa ordem é mais difícil decorar... Então... Macete...

Os elementos da relação de emprego são

SHOP

1. Subordinação; 2. Habitualidade 3. Onerosidade 4. Pessoalidade

Todos os requisitos têm que estar presentes ao mesmo tempo, pois a falta de um deles já descaracteriza a relação de emprego. (Art. 3º CLT). (subordinação + habitualidade + onerosidade + pessoalidade(pessoa física)= **EMPREGADO URBANO**)

SUBORDINAÇÃO

- **SUBORDINAÇÃO JURÍDICA**: o empregado está subordinado, devendo obedecer às ordens emanadas por seu empregador.
- É certo que as ordens emanadas pelo empregador devem pautar-se em critérios a fim de não ofender aos limites naturais que se estabelecem nas relações humanas.
- As determinações do empregador não podem ser:

1. Ilícitas
2. ofensivas à moral do empregado
3. Extrapolem os limites do exercício profissional contratado

Sobre os limites da subordinação do empregado

1. Determinações ilícitas

   O comando do empregador não pode ofender à dispositivo legal, não poderá, por exemplo, o empregador determinar que o caixa de seu mercado repasse aos clientes determinada cédula falsa que recebeu por equívoco.

2. ofensivas à moral do empregado

   O empregador não poderá dirigir-se ao empregado de maneira ofensiva a sua moral subjetiva por exemplo, com o emprego de expressões como “burro”, “sujo” ou “idiota”, sem prejuízo, por evidente, de eventual responsabilização criminal

3. Extrapolem os limites do exercício profissional contratado

   O empregador não poderá exigir do empregado que o mesmo realize tarefa diversa daquela para a qual foi contratado. Por exemplo, não poderá o empregador determinar no exercício de seus poderes de controle e direção que o contador da empresa dê faxina no refeitório.

Mais adiante trabalharemos os poderes do empregador em específico

(DiDOC ➔ Direção, Disciplina, Organização e Controle) e seus conceitos.

Habitualidade

- **HABITUALIDADE OU NÃO EVENTUALIDADE:** habitual é aquilo que acontece sempre, que se repete no tempo, não havendo a necessidade que ocorra todos os dias, mas desde que, se insira na necessidade permanente do tomador dos serviços (empregador).
- Determinado empregado pode ser contratado para trabalhar em dias específicos da semana, em semanas alternadas ou em horários pré-determinados irregulares em simetria temporal com a semana mas regulares para com a necessidade permanente do empregador.
- É o caso por exemplo de garçons contratados para trabalhar em bares e boates que só abrem de sexta a domingo.

Onerosidade

- **ONEROSIDADE**: o empregador tem que pagar pelos serviços prestados. A relação de emprego não pode ser gratuita, tem que ser pactuada uma forma com que uma contraprestação, em moeda corrente no país, seja fixada.

> Art. 463 - A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País
>
> Parágrafo único - O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito

Pessoalidade

- **PESSOA FÍSICA - PESSOALIDADE (intuito personae):** o empregado é uma pessoa física, escolhido pela sua qualificação pessoal e profissional e, por isso, não pode se fazer substituir por outra pessoa sem o consentimento de seu empregador. Obs.: Em relação ao empregador não há que se falar em pessoalidade, pois o empregador pode ser empresa ou pessoa física.

- Relações havidas entre empresas são relações de parcerias comerciais (ou assemelhadas), estão vinculadas ao ramo do direito empresarial e há regras específicas para relações entre pessoas jurídicas.
- Não basta ser pessoa física para que se caracterize a pessoalidade mas que tão somente pessoa contratada pelo empregador possa exercer a atividade em questão.
- Por exemplo, um pai, contador aposentado, não pode substituir o filho numa empresa de contabilidade onde trabalha como contador empregado, em razão de sua ausência por motivos de saúde

A alteridade

- ALTERIDADE é PRINCÍPIO!
- O princípio da ALTERIDADE nos ensina que o risco negócio é assumido pelo empregador e não pelo empregado assim, em teoria, se um ônibus sofre um roubo o prejuízo é da empresa e não do empregado.

> O ministro João Oreste Dalazen, relator do caso no TST, afirmou que o acordo coletivo não prevê expressamente o reembolso em caso de furto, mas apenas que os empregados comuniquem à autoridade policial e ao superior hierárquico sobre o roubo.
>
> "Em face da ausência de previsão do desconto salarial em contrato coletivo, não se cumpriu o disposto no artigo 462 da CLT, o que torna inválido o desconto", disse o relator. Por unanimidade, o colegiado fixou pena de multa diária de R$ 500 por empregado que sofrer o desconto. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST*
>
> **RR-111400-13.2011.5.17.0009**

- Alguns autores apresentam a ALTERIDADE como elemento da relação de emprego, entretanto a banca OAB/FGV já se manifestou neste sentido reconhecendo o tema como PRINCÍPIO!

A exclusividade

- **A exclusividade** não pode ser considerada um requisito essencial e toda e qualquer relação de emprego, mas somente o será se for pactuada expressamente em determinado contrato de trabalho.
- O exercício de dois ou mais contratos de trabalho não podem ser incompatíveis entre horários ou modos de execução.
- Os professores, por exemplo, geralmente têm dois ou mais contratos de trabalho reconhecidos em CTPS simultaneamente sem com que seus compromissos profissionais sejam colidentes.