

## RELAÇÃO DE EMPREGO

A partir do momento em que o trabalho começou a existir, surgiram também as relações de emprego. Sob o ponto de vista do direito, a relação de emprego é um regramento jurídico que envolve um vínculo, que deve ser pelo menos bilateral, podendo em certas circunstâncias ser também plurilateral.

A natureza da relação de emprego é contratual, eis que decorre do acordo de vontades, o empregado querendo trabalhar e o empregador aceitando essa prestação de mão-de-obra.

### RELAÇÃO JURIDICA

A relação é considerada jurídica quando é disciplinada pelo Direito, que coloca de um lado o sujeito ativo, que tem um direito subjetivo, em detrimento de outra, a quem a lei impõe um dever. Desse modo, o Direito regula estas relações, atuando seja através do controle, seja através da adequação e observância das situações sociais.

Nas relações jurídicas, encontra-se presente a figura do Estado, como regulamentador das situações sociais.

De acordo com Caio Mário da Silva Pereira, relação jurídica é o vínculo que impõe submissão do objeto ao seu sujeito. Impõe a sujeição de um a outro. Os sujeitos que fazem parte desse vínculo são divididos em ativos e passivos. Por sujeito ativo, entende-se aquele que possui direitos advindos da formação do vínculo jurídico, sendo que serão sujeitos aqueles sobre os quais recai um dever oriundo deste mesmo vínculo.

No Direito do Trabalho, constata-se relações jurídicas contratuais individuais e relações jurídicas contratuais coletivas.

O art. 114 da CF estabelece que compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores. Sendo assim, ela nos coloca desde logo a regra estrutural da existência desses dois protagonistas da relação de emprego.

### ESPECIFICIDADES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego tem especificidade própria. É consensual, ou seja, depende do consenso das partes; é de trato sucessivo, pois sua execução é continuada no tempo; é sinalagmática, havendo obrigações recíprocas entre as partes; é onerosa, impondo obrigação do pagamento de remuneração para o trabalhador e; é comutativa, sendo que as obrigações se equivalem, ou seja, o salário contratado remunera a quantidade de trabalho contratada.

### O EMPREGADO

O empregado é toda a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste mediante salário (art. 3 da CLT).

Os elementos essenciais da definição de empregado consistem na: pessoalidade, habitualidade, subordinação, salário e pessoa física.

O empregado, presta pessoalmente, os serviços ao empregador. O contrato de trabalho é ajustado em função de determinada pessoa, razão porque é considerado *intuitu personae*. Desta forma, o empregador tem o direito de contar com a execução dos serviços por determinada e específica pessoa e não por outra qualquer. Ademais,

não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa sem o consentimento do empregador.

Deve haver habitualidade na prestação laboral, uma vez que o contrato de trabalho é de prestação sucessiva, que não se exaure numa única prestação.

O empregado exerce sua atividade sob dependência de outrem, para quem ela é dirigida. Isso significa que o empregado é dirigido por outrem, uma vez que a subordinação o coloca na condição de sujeição em relação ao empregador.

O empregado é um trabalhador assalariado, recebendo, portanto, uma retribuição pelo serviço que presta.

O empregado é sempre pessoa física natural. Não é possível dada a natureza empregatícia personalíssima das obrigações que assume, admitir-se a hipótese de um empregado pessoa jurídica. A proteção da legislação trabalhista é destinada à pessoa física, ao ser humano que trabalha.

## ESPÉCIES

### Menor aprendiz

A legislação define como menor aprendiz o menor sujeito à formação profissional metódica de ofício em que exerça seu trabalho. Por força de lei, o trabalhador menor de 16 anos maior de 14 anos é necessariamente aprendiz, entretanto, nada impede que o maior de 16 anos e menor de 18 também seja contratado na qualidade de aprendiz.

A Constituição de 1988 estabelece a idade mínima para o trabalho do menor em 16 anos e para o menor aprendiz em 14 anos. Desta forma, os menores de 14 não possuem capacidade para trabalhar mesmo que na qualidade de aprendiz. Entre 14 e 16 o trabalhador somente poderá ser contratado na qualidade de aprendiz. Assim, para parte da doutrina, o menor aprendiz é relativamente capaz, devendo ser assistido da mesma forma que os maiores de 16 anos e menores de 18 conforme observado acima, contudo, existe opinião contrária no sentido de que o menor aprendiz é absolutamente incapaz, devendo ser representado por seus pais ou responsável.

### Empregado em domicílio

É pessoa física que presta serviços em sua própria residência ou em oficina familiar, de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário (art. 83 da CLT).

### Empregado público

É pessoa física que presta serviços pessoalmente, de natureza não eventual, de maneira subordinada e remunerada, a ente da administração pública direta, indireta ou funcional, mediante relação de emprego.

Os empregados públicos matam com a administração pública relação de emprego disciplinada pelo Direito do Trabalho. Os empregados públicos são servidores *lato sensu*, comumente chamados de celetistas.

Os empregos públicos exigem aprovação prévia em concurso público (art. 37, II, da CF). A inobservância de concurso gera a nulidade do contrato e punição da autoridade responsável (art. 37, 2, da CF).

### Empregado sócio ou empregado acionista

São as hipóteses em que o trabalhador adquire parte do capital acionário do empregador. É importante ressaltar que se o número de quotas ou ações adquirido for expressivo, o trabalhador perde a condição de empregado e passa a ser empregador.

### Empregado ocupante de cargo de confiança

É o empregado que detém poder de representação externa ou interna do empregador, ou seja, detém o poder de obrigar o empregador perante terceiros, exercendo uma parcela do poder de direção, recebendo remuneração superior a dos demais empregados.

Obs: Os empregados ocupantes de cargo de confiança não estão sujeitos à normas do Capítulo II da CLT que tratam sobre a duração do trabalho (art. 62, II, da CLT).

### Empregado doméstico

É a pessoa física que presta serviços pessoalmente, de natureza não eventual, mediante remuneração e subordinação à outra pessoa física ou família. A prestação de serviços do empregado doméstico dirige-se para atividade não lucrativa no âmbito residencial da pessoa física.

Obs: Os trabalhadores a serviços da administração de prédios residenciais não são domésticos, mas empregados regidos pela CLT (Lei n. 2.757\56, art. 1).

### Empregado Rural

É a pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual ao empregador rural sob dependência deste e mediante salário

## O EMPREGADOR

A figura do empregador está estruturada na CLT, em seu art. 2º. O dispositivo preconiza empregador é a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige prestação pessoal de serviço.

Empresa é de uma universalidade de bens corpóreos e incorpóreos, materiais e imateriais, organizados, para atingir um fim econômico. A CLT refere-se à empresa, considerada gênero, abrangendo tanto as empresas regularmente constituídas, como as sociedades de fato.

Diversamente do que se observa com a figura do empregado, a personalidade não constitui elemento essencial da definição de empregador. Assim sendo, o empregador poderá ser substituído normalmente no comando dos negócios, sem que sejam afetadas em qualquer aspecto as relações de emprego existentes com os trabalhadores da empresa.

Os elementos essenciais da definição de empregador consistem em: assumir os riscos da atividade econômica; admitir e assalariar, poder de direção.

O empregador é quem assume os riscos, o custo do negócio, não podendo transferir os mesmos para o empregado. A CLT expressamente estabelece a exigência de que ela assuma riscos do negócio. Trata-se da alteridade, em que o empregador assume os riscos peculiares do negócio, não podendo repassá-los aos empregados. Desse modo, a empresa deve assumir tanto os resultados positivos quanto os negativos do empreendimento, não podendo estes últimos ser transferidos ao empregado.

O contrato de trabalho é oneroso.

O empregador é quem dirige a prestação pessoal do serviço. O poder de direção é aquele atribuído ao empregador para a organização, o controle e a disciplina da prestação pessoal de serviços.

Maurício Godinho Delgado define o poder de direção como sendo o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidiana no que tange à prestação de serviços.

O poder de direção do empregado se manifesta em três vertentes: o poder de organização; o poder de controle e o poder disciplinar.

O poder de organização compreende a harmonização da atividade do empregado aos demais fatores da produção, tendo em vista as finalidades da empresa pela empresa. Na necessidade de coordenação dos fatores de produção reside, pois, a razão de ser do poder organizacional do empregador.

O poder de controle consiste no direito do empregador de fiscalizar a prestação de trabalho pelo empregado, compreendendo não somente o modo de execução das tarefas como também a conduta do trabalhador.

O poder disciplinar consiste no direito do empregador de impor sanções disciplinares aos seus empregados.

O poder de direção é um direito-função, é ao mesmo tempo uma faculdade do empregador e um dever legal, apresentando, contudo limites. É um direito cujo exercício está vinculado a uma determinada função preestabelecida na norma jurídica ao seu titular.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, o empregador tem direito não sobre a pessoa do trabalhador, mas sobre o modo como a atividade deve ser exercida.

Sérgio Pinto Martins acrescenta que o poder de organização abrange também o poder regulamentar do empregador, por intermédio do qual este pode ditar um regulamento interno na empresa e determinar sua estrutura jurídica. Como um desdobramento do poder diretivo, tem-se o poder regulamentar, caracterizado pela capacidade de elaborar o denominado regulamento de empresa, no qual se fixará as regras gerais a serem observadas no âmbito empresarial.

Para Octavio Bueno Magano, o regulamento da empresa consiste no conjunto sistemático de normas escritas, estabelecidas pelo empresário, com ou sem a participação dos trabalhadores, para reger a conduta das pessoas no âmbito da empresa.

#### Solidariedade no grupo de empresas

Conforme o § 2º, do art. 2º da CLT, sempre que uma ou mais empresa, tendo, embora, cada uma delas personalidade jurídica própria, estiver sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo-se grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão elas solidariamente responsáveis pelos contratos de trabalho. É uma regra protetiva prevista em lei.

Na solidariedade, o devedor solidário responde por algo que não contraiu; o credor cobra de qualquer um dos devedores solidários. Outrossim, para que a responsabilidade recaia sobre a empresa ou empresas pertencentes ao grupo econômico é necessário que tenham elas participado, como parte, do processo de conhecimento (solidariedade passiva)

De outro lado, o trabalhador contratado por uma das empresas integrantes do grupo está obrigado a trabalhar para as demais, desde que mantidas as cláusulas inicialmente contratadas (solidariedade ativa)

A solidariedade, para fins trabalhistas, também pode ser ativa, em que se aceita o grupo econômico como um empregador único, admitindo-se a transferência dos empregados entre as empresas pertencentes ao grupo, de maneira que a prestação de serviços para várias empresas do mesmo grupo econômico caracteriza vínculo empregatício único, e não mais de um contrato de trabalho, a menos que exista ajuste em contrário (Súmula 129 do TST)

#### A sucessão trabalhista

A sucessão trabalhista coloca em destaque a continuidade prestação do trabalho, sendo que quaisquer modificações na estrutura jurídica da empresa ou mudança na sua propriedade, não afetam o contrato de trabalho, nem os direitos do empregado. Na sucessão de empresas, o contrato continua em vigor.

Para Arnaldo Sussekind, indispensáveis são os seguintes requisitos para que se configure a sucessão de empregadores: a) que um estabelecimento, como unidade econômica jurídica, passe de um para outro titular; b) que a prestação de serviço pelos empregadores não sofra solução de continuidade.

A regra é a de que o sucessor responde pelos direitos do contrato de trabalho, inclusive pelos direitos relativos ao trabalho prestado pelo sucedido e ainda, pelos contratos terminados na época do sucedido e por contratos que estão em fase de execução, contudo as conseqüências variam conforme seja total ou parcial.

Na sucessão total o sucedido deixa de existir, sendo absolvido integralmente pelo sucessor. O sucessor responde por todas as obrigações do sucedido. Enquanto, na sucessão parcial apenas parte da empresa é transferida ao sucessor, permanecendo a outra parte na titularidade do sucedido. A sucessão não atinge os contratos em vigor e não havendo fraude, permanece a responsabilidade do sucedido em relação aos contratos extintos antes da sucessão. Na sucessão total o sucessor assume todo o passivo e ativo trabalhista por força de lei. Havendo cláusula contratual em contrário, a mesma será nula de pleno direito. O sucedido não tem responsabilidade alguma na sucessão total, enquanto na sucessão parcial o sucedido tem responsabilidade subsidiária, afetando os contratos de trabalho quanto às garantias patrimoniais.

#### Falência e procedimento de recuperação

A falência da empresa provoca a extinção dos contratos de emprego de todos os trabalhadores, em situação legalmente equiparada à dispensa sem justa causa, tendo em vista que, com a decretação da quebra, serão encerradas as atividades da empresa. O art. 449 da CLT reafirma a subsistência dos direitos dos trabalhadores na hipótese de falência. A Nova Lei de Falências (Lei n.11.101/2005) em seu art. 83, I restringiu os créditos derivados da legislação do trabalho no limite de 150 salários mínimos por trabalhador, relegando os valores excedentes de tal limite à condição de créditos meramente quirografários, em conformidade com o inciso VI do referido artigo e lei.

O art. 2º §1º, da CLT arrola figuras equiparadas aos empregadores, sendo elas: a) profissionais liberais; b) instituições de beneficência, associações recreativas e outras instituições, ainda que sem fins lucrativos, que admitam trabalhadores como empregados.

Apesar da relação de trabalho doméstico ser excluída da incidência da CLT, a pessoa física ou família que contrata trabalhador para prestar serviços no âmbito residencial destas sem o intuito de lucro também são considerados empregador.

*Souza, Josyanne Nazareth de. Direito do Trabalho- São Paulo: Saraiva, 2011(adaptado)*

- 1-O que é a relação de emprego e sua natureza?
- 2-Quais são as especificidades da relação de emprego?
- 3-Quem é empregado e quais são os elementos essenciais na sua definição?
- 4-Defina aprendiz conforme a legislação?
- 5-Quem é empregador e quais são os elementos essenciais na sua definição?
- 6-Explique as três vertentes de como o poder de direção se manifesta.
- 7-Em relação à solidariedade no grupo de empresas: a) como responde o devedor solidário? b) qual é a situação do trabalhador?
- 8-Em relação à sucessão trabalhista explique suas conseqüências conforme seja total ou parcial.
- 9-Quais figuras são equiparadas a empregadores?
- 10- O que a nova lei de falências definiu para créditos derivados da legislação do trabalho?