

direito do trabalho

@beatriznamiestudies

empregado: art. 3º CLT

- ↳ pessoa física que trabalha com personalidade
- ↳ o empregador pode ser pessoa física ou jurídica e o empregado é só pessoa física.
- ↳ contrato pessoal em relação àquele empregado, não posso mandar alguém trabalhar no meu lugar.
- ↳ para o empregador se aplica a impessoalidade ou a despersonalização
- ↳ o empregado presta serviços de natureza não eventual, sob a dependência deste e mediante salário.

▷ não eventualidade / habitualidade:

- Toda Terça Tenho aula: considera-se eventual mesmo que seja apenas um dia da semana.

* atenção: empregado doméstico

▷ onerosidade: salário

- ↳ caracteriza o vínculo empregatício

▷ subordinação: subordinação jurídica

- ↳ ordens, regulamentos que o empregado se submete devido ao emprego

art. 2º CLT

↳ atividade

▷ elementos não essenciais:

- exclusividade: não é requisito, nenhum empregado é exclusividade daquele emprego.

↳ NÃO caracteriza a relação de emprego

- local da prestação de serviço: não importa de onde o empregado preste o serviço.

↳ Ex: home office

amoré

- **profissionalidade:** para fins de contratação não pode ser exigido a comprovação de experiência.

↳ **art. 442 - A CLT**

@beatriznamiestudies

▷ relação de emprego lato sensu



▷ relação de Trabalho lato sensu

- **Trabalhador autônomo:** art. 442 - B CLT

↳ trabalha por conta própria e não transfere a terceiro o poder de organização de sua atividade, pois a desenvolve com discricionariedade, iniciativa e organização próprias.

↳ **ausência de subordinação**

- **Trabalhador eventual:**

↳ trabalho prestado de forma esporádica, eventual.

↳ **eventualidade**

- **Trabalhador avulso:** lei 12.023/09 (avulso não pontuário), lei 12.815/13 (avulso pontuário).

↳ prestação de serviços esporádicos, de forma descontínua e em curta duração a diversos tomadores.

↳ **presença de entidade intermediadora da força de trabalho.**

• empregador: art. 2º CLT

É considerado empregador a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços.

↳ para ser qualificada como empregadora, é irrelevante que a empresa esteja ou não em situação regular, ou seja, não importa a ausência de registro da empresa nos órgãos competentes.

• **podere**s do empregador: a atuação do empregador é regida pelo princípio da alteridade, o qual consiste na assunção exclusiva pelo tomador de serviços dos riscos da atividade econômica.

- **poder disciplinar**: concede ao empregador o direito de aplicar sanções ao trabalhador em caso de insubordinação ou descumprimento de norma do contrato de trabalho ou da empresa.

▷ **penalidades**: advertência verbal ou escrita, suspensão disciplinar de no máximo 30 dias consecutivos e dispensa por justa causa.

- **poder de organização**: concede a liberdade de escolha ao empregador. Ele é quem decide a área de atuação da empresa, escolhe o público alvo, planeja e agenda as atividades da empresa, cria a estrutura e hierarquia da empresa, etc.

- **poder de controle**: faculdade de supervisionar os trabalhos de seus subordinados, utilização correta de equipamentos de proteção individual.

• **grupo econômico**: figura resultante da vinculação sub-
trabalhista que se forma entre dois ou mais entes favorecidos direta ou indiretamente pelo mesmo contrato de trabalho em decorrência de existir entre esses laços de direção ou coordenação em face de atividades industriais, comerciais, financeiros, agroindustriais ou de qualquer outra natureza.

- grupo econômico por subordinação (grupo vertical):

▷ quando há uma **subordinação jurídica entre as empresas**, a exemplo da holding, detentora da propriedade e que controla 3 empresas de certo grupo.

@beatriznamiestudies

- grupo econômico por coordenação (grupo horizontal):

▷ quando há uma coordenação interpresencial, ou seja, **não há subordinação entre as empresas** formadoras do grupo. A título de exemplo, tem-se que as empresas formadoras, embora não sejam controladas ou dirigidas umas pelas outras, optem pela atuação em conjunto.

art. 2º CLT - lei 13.467/17

• **Sucessão de empregadores:** havendo mudança na propriedade da empresa, **os contratos de trabalho existentes serão mantidos.** É o que ocorre quando uma lanchonete é vendida p/ outras pessoas.

↳ **não presjudica a continuidade dos vínculos empregatícios ali existentes.**

▷ **doutrina:** continuidade da atividade empresarial é requisito p/ a sucessão trabalhista.

• **empregado doméstico**: a definição de empregado doméstico está prevista no art. 1º da Lei 1507/2016: aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 ~~anos~~ dias por semana.

@beatriznamiestudies

• § Único: é vedada a contratação de menor de 18 anos para desempenho de trabalho doméstico.

integram a categoria de trab. domésticos

cozinheiro (a)
babá
vigia
motorista particular
caseiro
faxineiro

▷ A prestação de serviços deve ocorrer de forma pessoal e somente em casos excepcionais, com consentimento tácito ou expresso do empregador doméstico, pode ser admitida a substituição eventual do prestador.

▷ São exigidos ainda, a continuidade, a subordinação jurídica, onerosidade e que a prestação dos serviços não possua finalidade lucrativa.

↳ importante:

- duração do trabalho: não pode ultrapassar 8 horas diárias e 44 semanais.

↳ caso ultrapasse, serão devidas horas extras de no mínimo 50% superior ao valor da hora normal.

- poderá ser dispensado ao acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

amoré

- **intervalo interjornada:** pelo período correspondente a, no mínimo, 1 hora e, no máximo, 2 horas, admitindo-se, mediante prévio acordo, sua redução a 30 minutos.

↳ faz jus a um intervalo interjornada de, no mínimo, 11 horas consecutivas de descanso, conforme **art. 16 da lei**.

@beatriznamiestudies

- **descanso semanal remunerado:** no mínimo 24h consecutivas, preferencialmente aos domingos.

- **férias anuais remuneradas:** 30 dias, com acréscimo de pelo menos, 1/3 do salário normal, após cada período de 12 meses de trabalho.

* **obrigatório** o **registro do horário de trabalho** do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

* **empregado doméstico que reside no local de trabalho:** o período de intervalo poderá ser desmembrado em os períodos, desde que cada um deles tenha, **no mínimo 1 hora até o limite de 4h ao dia.**

Relação de emprego

@beatriznamiestudies

↳ temos uma relação de emprego quando há a prestação de serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A prestação de serviços tem que ser intuitu personae, ou seja, apenas aquela pessoa pode fazer, sendo a mesma insubstituível por aquela tarefa.

▶ estando presentes os requisitos previstos no art. 3º da CLT, haverá uma relação de emprego e qualquer eventual problema será direcionado para a Justiça do Trabalho.

Em se tratando da relação de emprego, o empregado é o hipossuficiente quando comparado ao empregador, ou seja, estão em desigualdade, tanto é que a CLT protege os direitos dos empregados.

▶ exemplo da relação de emprego: operador de máquinas que trabalha 5 dias por semana, 40h, sob ordens e dependência de seu empregador, além de receber salário por efetuar seus serviços e tirar sua subsistência a partir disso.

↳ características:

- **personalidade:** na relação de emprego a prestação de serviço é de forma habitual, repetitiva e rotineira. Tem caráter infungível, pois quem o executa deve executá-lo pessoalmente, não podendo substituir-se por outra pessoa.

- **não eventual:** prestação de serviço de forma habitual, as obrigações das partes se prolongam no tempo, com efeitos contínuos. O empregado se obriga a prestar serviços com continuidade.

↳ obs: a habitualidade se caracteriza com a permanência e prolongamento no tempo que a prestação dos serviços tem.

- **subordinação:** derivada da própria relação jurídica de emprego, que se baseia na transferência de direção sobre o seu trabalho.

↳ sujeição do empregado às ordens do empregador, é o estado de dependência do trabalhador em relação ao seu empregador.

- **remuneração:** a relação de emprego não é gratuita ou voluntária, ao contrário, haverá sempre uma prestação de serviço e uma contraprestação (remuneração).

- **alteridade:** decorre do fato de que na relação de emprego os serviços são prestados por conta alheia, ou seja, o empregador é quem assume os riscos da atividade econômica.

diferença é o vínculo empregatício ou contrato de trabalho. Na relação de trabalho não há uma dependência de salário e o trabalhador tem mais liberdade para exercer as suas funções dentro do que foi acordado.

Já a **relação de emprego** estabelece uma atividade em tempo integral, com direitos previstos na CLT. As relações de emprego se configuram através das seguintes características: pessoalidade, subordinação, não eventualidade e salário.

- **controle de ponto:** é obrigatório na relação de emprego, pois é fundamentada na CLT.

Relação de Trabalho

↳ A relação de trabalho ocorre quando algum dos requisitos do art. 3º da CLT não são preenchidos, ou seja, basta que um, apenas um dos critérios não seja suprido para que tenhamos uma relação de trabalho.

↳ uma relação de trabalho é uma prestação laboral, que pode ser firmado através de um contrato ou não.

* a atividade pode ser remunerada ou voluntária, mas sempre haverá um contratante e um contratado.

@beatriznamiestudies

RELAÇÃO DE Trabalho

prestação de serviços eventual
não está sob dependência de empregador
não há pagamento de salário
se a pessoa pode ser substituída

Geralmente, a relação de trabalho decorre de uma obrigação de fazer, em outras palavras, quando as partes estabelecem uma relação de trabalho, estipula-se, em mesmo nível de direitos e deveres, o que será prestado, sem que nenhuma parte tenha preferência sobre outra, estão equiparadas.

* competência: Justiça do Trabalho

* exemplo de relação de trabalho: trabalhador autônomo, que presta serviços, de vez em quando, à uma empresa.

↳ desenhista cria uma logotipo para a empresa.

→ NÃO preenche os requisitos do art. 3º

→ Serviço eventual

→ não ficará sob dependência do empregador

→ não receberá um salário, mas sim uma contraprestação

▷ qual o vínculo existente entre trabalhador e empregador: há um acordo entre as partes, uma duração de tempo e definição de tipos de serviços prestados.

↳ a pessoa será remunerada pelo tempo que trabalhou.

* NÃO HÁ VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM BASE NA CLT

TIPOS DE RELAÇÃO DE TRABALHO

Estágio profissional
trabalho eventual
trabalho autônomo
trabalho temporário
diarista
trabalho avulso
trabalho voluntário

Contrato de Trabalho

↳ A expressão contrato de trabalho pode ser também utilizada no sentido lato. Se o for, estará abrangendo todos os contratos que tenham como objeto a pactuação de prestação de serviços por uma pessoa natural a outrem. Abrangeria, pois, o contrato de trabalho no sentido estrito, englobando, ainda, o contrato de empreitada, o contrato de prestação de serviços de estágio e outros contratos de prestação laboral distinta da empregaticamente pactuada.

↳ Maurício Godinho Delgado

conceito e caracterização

art. 442 CLT

@beatriznamiestudies

Podemos definir o contrato de trabalho como sendo o **acordo de vontades, manifestado de forma expressa** (verbalmente ou por escrito) **ou de forma tácita**, por meio do qual uma pessoa física (**empregado**) se compromete a prestar pessoalmente e de forma subordinada serviços contínuos a uma outra pessoa física, a uma pessoa jurídica ou a um ente sem personalidade jurídica (**empregador**), mediante remuneração.

Características

é um contrato de D. privado
é consensual
sinalagmático (pacto de natureza bilateral)
intuitu personae
comutativo
sucessivo
oneroso
complexo

classificação

- **quanto à forma de manifestação de vontade que levou à sua celebração:**
 - **contrato expresso:** é aquele que decorre de uma expressão explícita de vontade, pela qual as partes estipulam os direitos e obrigações que vão reger a relação jurídica.
 - **contrato tácito:** se revela por um conjunto de atos praticados pelas partes, sem que tenha havido manifestação inequívoca de vontade.
- **quanto ao número de sujeitos ativos componentes do respectivo polo da relação jurídica:**
 - **contrato individual de trabalho:** sempre que for celebrado entre o empregador e um único empregado.
 - **contrato de trabalho plúrimo:** quando o contrato é celebrado com diversos empregados ao mesmo tempo.
- **quanto à sua duração:** os contratos de trabalho podem classificar-se

em contrato por prazo indeterminado, que são aqueles que tem duração indefinida no tempo;

↳ os contratos por prazo indeterminado são a regra

* os contratos por prazo determinado, o período de duração já é estabelecido desde o início da pactuação.

↳ são uma exceção

@beatriznamiestudies

▷ **elementos**: elementos essenciais, elementos naturais ou elementos acidentais.

1 - **elementos essenciais**: são aqueles indispensáveis para a formação do contrato.

↳ sua ausência pode gerar a inexistência ou invalidade

2 - **elementos naturais**: embora não sejam indispensáveis para a formação do contrato, geralmente são encontrados na sua execução completa.

3 - **elementos acidentais**: são excepcionais e sua verificação no contrato é episódica.

1 - **elementos essenciais**: capacidade das partes; menor de 16 anos (somente como menor aprendiz); entre 16 e 18 anos (relativamente incapazes); maior de 18 anos; objeto lícito; forma; consentimento válido;

2 - **elementos naturais**: estão relacionados em regra, à estipulação sobre as condições de serviço.

3 - **elementos acidentais**: são o termo e a condição, que podem ser respectivamente, inicial ou final, e suspensiva ou resolutiva.

▷ **nulidades**: a nulidade implica a invalidação do ato ou do negócio, gerando, no plano jurídico, a "não produção dos efeitos visados.

nulidade { **absoluta**: quando atinge o ato ou negócio por inteiro

relativa: quando atinge apenas parte do ato ou negócio

Relação de emprego

É a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho humano não eventual e subordinado, prestado com personalidade mediante remuneração

▶ vínculo jurídico entre empregado e empregador

Características: a relação de trabalho é específica porque possui características próprias

art. 2º e 3º CLT

a) **personalidade:** numa relação de emprego o trabalho prestado tem caráter infungível, pois aquele que o executa deve fazer pessoalmente, não podendo ser substituído.

↳ relação intuitu personae.

↳ o empregado obriga-se a prestar pessoalmente os serviços contratados.

@beatriznamiestudies

b) **não eventualidade:** prestação de serviço habitual, rotineira. As obrigações das partes se prolongam no tempo, com efeitos contínuos.

▶ mesmo que não seja necessário que os serviços sejam prestados diariamente, é de muita importância que haja um retorno do empregado ao serviço.

c) **subordinação:** deriva da própria estrutura da relação jurídica de emprego, que se baseia na transferência pelo empregado ao empregador do poder de direção sobre o seu trabalho.

d) **remuneração:** a relação empregatícia não é gratuita ou voluntária, sempre haverá uma remuneração.

___/___/___

↳ a **onerosidade** caracteriza-se pelo ajuste da troca de trabalho por salário

Sujeitos

↳ são empregado e empregador

art. 3º CLT: conceito de empregado

art. 2º CLT: conceito de empregador