

Fundamentos do Direito do Trabalho: Relações de Trabalho e Emprego

O estudo do Direito do Trabalho exige a compreensão precisa dos conceitos fundamentais que estruturam as relações laborais. Esta apresentação abordará a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, analisando os elementos característicos de cada uma.

Examinaremos os requisitos fático-jurídicos essenciais para a configuração do vínculo empregatício, os sujeitos da relação laboral e as diversas modalidades contratuais previstas na legislação brasileira, com destaque para as inovações trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).



por **Carlo Cosentino**



Requisitos Fático-Jurídicos da Relação de Emprego



Pessoa Física

CPF



Onerosidade

Contraprestação salarial



Subordinação

Sujeição ao poder diretivo



Pessoalidade

Prestação pessoal e intuitu personae



Não Eventualidade

Trabalho habitual e permanente



Alteridade

Empregado não assume riscos

Empregado e Empregador: Sujeitos da Relação

Empregado

É a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.

Destacam-se os elementos de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e, principalmente, subordinação jurídica.

A proteção legal ao empregado fundamenta-se no princípio da hipossuficiência, reconhecendo sua vulnerabilidade econômica na relação laboral.

A relação entre estes sujeitos é marcada por um desequilíbrio natural, que o Direito do Trabalho busca atenuar através de normas protetivas. Apesar da aparente liberdade contratual, a autonomia da vontade é limitada em favor da proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

Empregador

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

O empregador detém os poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar, podendo organizar, controlar e punir, dentro dos limites legais, a atividade laboral de seus empregados.

Sucessão Empresarial no Direito do Trabalho

Conceito e Fundamento Legal

A sucessão empresarial é regulada pelos artigos 10 e 448 da CLT, estabelecendo que qualquer alteração na estrutura jurídica ou na propriedade da empresa não afetará os direitos adquiridos pelos empregados nem os contratos de trabalho existentes.

Responsabilidade do Sucessor

O Art. 448-A determina que as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor, garantindo a integridade dos direitos laborais.

Responsabilidade Solidária

Conforme o parágrafo único do Art. 448-A, a empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência, ampliando as garantias dos trabalhadores.

A sucessão empresarial no Direito do Trabalho tem como princípio norteador a continuidade da relação de emprego, garantindo que alterações na estrutura empresarial não prejudiquem direitos adquiridos pelos trabalhadores. A legislação assegura que a responsabilidade pelas obrigações trabalhistas se transfere automaticamente ao sucessor.

1 Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

2 Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

3 Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
(Vigência)

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

4 Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Grupo Econômico Empresarial

1 CLT, Art. 2º, § 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

2 CLT, Art. 2º, § 3º. Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)



Súmula nº 129 do TST – Tema 1.232 (RE 1387795)

CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

Tema 1.232 (RE) 1387795

Características do Contrato de Trabalho

Bilateral e Sinalagmático

Gera obrigações recíprocas entre as partes, com prestações equivalentes e interdependentes.

Oneroso e Comutativo

Envolve contraprestação financeira, com equivalência entre as obrigações das partes.

Não Solene e Consensual

Dispensa formalidades específicas para sua validade, bastando o consentimento das partes.

De Trato Sucessivo

Execução continuada ao longo do tempo, com caráter de permanência.

Intuitu Personae

Contratação em função das qualidades pessoais do empregado, vedada a substituição.

O contrato de trabalho é um negócio jurídico de direito privado que apresenta características específicas que o distinguem dos demais contratos civis. Sua natureza bilateral e sinalagmática estabelece um equilíbrio formal entre as prestações, embora na prática exista uma assimetria de poder entre empregador e empregado.

A informalidade é uma marca deste contrato, podendo ser celebrado verbalmente ou por escrito, de forma expressa ou tácita. O ordenamento jurídico brasileiro privilegia a realidade fática sobre aspectos formais, aplicando o princípio da primazia da realidade.

Classificação dos Contratos de Trabalho



Quanto à Forma

Verbal ou Escrito



Quanto à Manifestação

Expresso ou Tácito



Quanto à Duração

Por prazo determinado, indeterminado ou intermitente

A legislação trabalhista brasileira, especificamente o artigo 443 da CLT, classifica os contratos de trabalho segundo diferentes critérios. Quanto à forma, podem ser verbais ou escritos, privilegiando-se o princípio da realidade sobre a forma. No que tange à manifestação da vontade, podem ser expressos (declaração inequívoca) ou tácitos (comportamento concludente).

A classificação quanto à duração é especialmente relevante, pois implica diferentes regimes jurídicos. Os contratos por prazo indeterminado são a regra no ordenamento brasileiro, enquanto os contratos por prazo determinado são excepcionais, somente admitidos nas hipóteses legalmente previstas. A Reforma Trabalhista introduziu o contrato de trabalho intermitente, modalidade caracterizada pela alternância entre períodos de atividade e inatividade.

Contrato por prazo determinado CLT (art.443)

- 1 — de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- 2 — de atividades empresariais de caráter transitório;
- 3 — de contrato de experiência.

Estas modalidades contratuais possuem regime jurídico específico, com requisitos rigorosos para sua validade. O contrato por prazo determinado da CLT é excepcional, somente admissível nas hipóteses legais taxativas.

Extinção

Saldo de Salário
13º Salário Proporcional
Férias proporcionais +
1/3

Multa de 40% (Dec
99684/90, art. 14 – 40%)



Multa indenizatória
(art. 479 CLT)

Clausula Assecuratória do
Direito Recíproco de
Rescisão (Art. 481, CLT)
Aviso Prévio



Seis meses de intervalo
(art. 452, CLT)



Contrato de Trabalho Temporário

Lei 6019/74,
arts.2,4,9,10,11,12

Sujeitos:

- **Trabalhador temporário**
- empresa de trabalho temporário
- tomador de serviços

Requisitos:

- Necessidade transitória de substituição
- demanda complementar de serviços

Forma: Escrito

Prazo: Contrato escrito por até 180 dias, prorrogável por mais 90 dias

Cláusula de Reserva

Responsabilidade: Solidária em falência da empresa temporária, subsidiária nos demais casos

Contrato Intermitente

- CLT, Art. 443, § 3º. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em **horas, dias ou meses**, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.
- **Forma:** Contrato escrito com valor da hora definido, equiparado ao salário mínimo
- **Convocação:** Comunicação com 3 dias corridos de antecedência por qualquer meio
- **Resposta:** Empregado tem 1 dia útil para aceitar, silêncio equivale à recusa
- **Penalidade:** Multa de 50% da remuneração em caso de descumprimento pelo empregador

TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL

Art. 58-A, CLT - OJ 358, SDI-1

- **Duração:** Limitado a 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras. OU limitado a 26 horas semanais, com possibilidade de até 6 horas extras semanais.
- **Salário Proporcional:** O salário será pago proporcionalmente à jornada de trabalho, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.
- **Horas Extras:** Para a opção de 26 horas semanais, é permitido até 6 horas extras por semana, remuneradas com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.
- **Compensação:** As horas extras (na opção de 26h) podem ser compensadas ou pagas. Para a jornada de 30h, não há previsão para horas extras e, portanto, nem para compensação.
- **Venda de Férias (Abono Pecuniário):** É vedada a conversão de um terço do período de férias em abono pecuniário para o regime de tempo parcial.

Modalidades de Contratação

1	2	3	4
Regime Geral	Regime de Tempo Parcial	Contrato Intermitente	Pejotização Uberização
44 horas semanais 7 dias por semana	Regulado pelo art. 58-A da CLT, considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 30 horas semanais (sem horas extras) ou 26 horas semanais (com possibilidade de até 6 horas extras). O salário é proporcional à jornada, com compensação na semana imediatamente posterior.	Introduzido pela Reforma Trabalhista (art. 443, §3º, CLT), caracteriza-se pela alternância entre períodos de prestação de serviços e inatividade. Exige forma escrita e valor da hora de trabalho especificado. A convocação deve ocorrer com três dias corridos de antecedência, sendo concedido um dia útil para resposta. O silêncio equivale à recusa, sem descaracterizar a subordinação.	

Estas modalidades contratuais representam a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. O contrato intermitente, embora controverso, atende demandas de setores com atividade descontínua, como bares, restaurantes e eventos. Já o regime de tempo parcial permite a conciliação entre trabalho e outras atividades, como estudos, sendo calculado o salário proporcionalmente à jornada reduzida.