RELAÇÕES TRABALHISTAS

AULA 1

Prof. Silvano Alves Alcantara

CONVERSA INICIAL

As relações trabalhistas, como vemos hoje principalmente no Brasil, nem sempre foram assim. Os direitos trabalhistas se transformaram ao longo dos anos no mundo – e particularmente em nosso país –, com enormes avanços na legislação, para que a relação entre os sujeitos envolvidos pudesse ser a mais equilibrada possível.

A relação de trabalho, especialmente aquela que gera o vínculo empregatício, conhecida como relação de emprego, é baseada em fontes e princípios que a sustentam e que estão dispostos em nosso ordenamento jurídico, implícita ou explicitamente. Seja na Constituição Federal, seja na legislação infraconstitucional, todos se voltam para proteger, genericamente, a relação individual e coletiva de trabalho, e particularmente o empregado.

Ao falarmos de forma abrangente da relação de trabalho, é importante ressaltar que vários são os tipos de trabalho e, por conseguinte, os trabalhadores que prestam esses labores. Por isso, é essencial que você conheça cada um deles para que possa entender a relação de emprego e suas características.

CONTEXTUALIZANDO

Os princípios do Direito do Trabalho existem para nortear o entendimento desse ramo do Direito e também como indicadores dos direitos do empregado. Dentre eles, está o que veda ao empregador efetuar descontos no salário do empregado, mesmo com seu consentimento, desde que abusivos. Você será capaz de indicar, já no começo de nossos estudos, a que princípio estamos nos referindo?

TEMA 1 – HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO

Quando falamos em Direito do Trabalho, nos vêm alguns questionamentos: o trabalhador sempre teve os direitos preservados? Os direitos e deveres do empregado sempre estiveram em igualdade com os do empregador? Para resolver estas e outras questões sobre o trabalhismo, vamos estudar o histórico do Direito do Trabalho.

1.1 Evolução da terminologia

Vamos a uma breve e sucinta sequência desta evolução. Ela inclui os seguintes momentos:

- Legislação industrial;
- Direito do Operário;
- Direito Corporativo;
- Direito Social;
- Direito do Trabalho e Direito Previdenciário.

1.2 Transformações no mundo das relações do trabalho

Trazemos, de maneira bem pontual, alguns aspectos da transformação das relações do trabalho pelo mundo. Vamos conferir juntos a seguir.

- Durante a Antiguidade, até parte da Idade Média – trabalho escravo; intervencionismo total do Estado;
- Idade Média até o final do século XVIII – servidão (sob determinação do dono da gleba); corporações de ofício, sem servidão alguma entre os profissionais; transição entre o intervencionismo e o liberalismo;
- Idade Moderna até os dias de hoje – trabalho livre? – conquista mediante muitos movimentos, tais como a Renascença e as Revoluções Francesa, Industrial e Russa; surgimento do capitalismo.

  Datas importantes:

  - 1824 – Inglaterra: reconhecimento dos sindicatos;
  - 1864 – França: reconhecimento do exercício do direito de greve;
  - 1881 – Alemanha: criação dos seguros sociais;
  - 1883 – Alemanha/Itália: reconhecimento do acidente de trabalho;
  - 1919 – Tratado de Versalhes: criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

1.3 Transformações das relações do trabalho no Brasil

Apresentamos, de forma bem singela, as transformações ocorridas no Brasil.

- De 1500 a 1888 (do descobrimento até a abolição da escravatura) – “pré-história” do Direito do Trabalho; escravidão.
- Hodiernamente – trabalho livre?

Para podermos entender as transformações das relações de trabalho no Brasil, é necessário fazer um estudo das constituições do país, chegando à atual (CF/88). É importante verificar como o Direito do Trabalho foi tratado em cada uma delas, pois as influências sofridas, com fatores internos e externos, proporcionaram ao nosso legislador uma gama de informações e subsídios. Ao mesmo tempo, estas fizeram com que ele tivesse a obrigação de elaborar diplomas legais condizentes com a nossa realidade, aproveitando-se do dinamismo da sociedade do Primeiro Mundo, mais desenvolvida do que a nossa, com suas transformações acontecendo diuturnamente e demandando as adequações essenciais à proteção do trabalho e do trabalhador.

Atrelado a essa exigência, está também o compromisso internacional assumido pelo Brasil ao participar da Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919), que propunha, como ainda propõe, a observância das normas trabalhistas.

TEMA 2 – FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Em tese, as fontes do Direito do Trabalho são as mesmas do Direito em geral, guardando as particularidades. Portanto, vamos apresentar uma dentre tantas outras classificações que você poderá encontrar, mas que, dessa forma, acreditamos que facilitará a compreensão.

2.1 Fontes diretas ou imediatas

Trata-se de fontes que criam ou modificam a ordem jurídica. Como exemplo, citamos a Constituição Federal e as leis, que podem ser aplicadas diretamente. A Constituição é o maior diploma dentro do ordenamento jurídico de um Estado Democrático de Direito; é também chamada de *Lei das Leis*, *Carta Magna* e *Lei Fundamental*, entre outros termos.

Para Alcantara e Veneral (2020, p. 34), “entre as funções das normas constitucionais, encontramos tanto aquelas que regulamentam e delimitam o poder do Estado como também as que determinam os direitos fundamentais dos cidadãos” (Alcantara; Veneral, 2020, p. 34). Em relação à lei, os mesmos autores

ensinam: “A lei é a primeira fonte de que se lança mão para resolver uma questão submetida à apreciação do Poder Judiciário. Ela é uma regra geral que advém de uma autoridade competente, é imposta, e deve ser obedecida por todos” (Alcantara; Veneral, 2020, p. 26).

Particularmente para o Direito do Trabalho, o diploma legal mais importante é o Decreto-Lei n. 5.452/1943: a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2.2 Fontes indiretas ou mediatas

Trata-se das fontes que não podem ser aplicadas diretamente, como a doutrina e a jurisprudência. Na visão de Alcantara e Veneral (2020, p. 26):

> A doutrina é o conjunto de investigações e reflexões teóricas e princípios metodicamente expostos, analisados e sustentados pelos autores, pesquisadores e estudiosos das leis. É o trabalho desenvolvido por escritores de diversas áreas.
> A jurisprudência é constituída pelas interpretações que os tribunais realizam das normas jurídicas, depois de reiteradas decisões acerca do mesmo assunto e no mesmo sentido, o que indica uma mesma direção interpretativa. Em outros termos, quando uma questão é decidida diversas vezes e do mesmo modo, surge a jurisprudência.

Importante salientar que para ser considerada como interpretação doutrinária, o autor deve ter renome nacional, como Maurício Godinho Delgado, Sérgio Pinto Martins e outros.

TEMA 3 – PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios jurídicos são basilares para o entendimento da situação jurídica que se está examinando. No Direito do Trabalho, também não é diferente, por isso temos certeza de que se você dominar os princípios fundamentais dele, compreenderá sua essência.

3.1 Princípio da irrenunciabilidade de direitos

As normas do Direito do Trabalho não podem modificadas ou alteradas pelo empregado e pelo empregador diretamente, unilateralmente ou mesmo por mútuo consentimento, especialmente se vierem em prejuízo do empregado. Isso deve ser observado, a despeito de a Lei n. 13.467/2017 ter ampliado a possibilidade de acordo individual, introduzindo o parágrafo único no art. 444 da CLT:

> Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Brasil, 1943)

Assim entendemos, pois o art. 9º do mesmo dispositivo legal determina que todos os atos praticados com o objetivo de afrontar, desrespeitar ou fraudar a legislação serão considerados nulos de pleno direito.

No mesmo sentido está Delgado (2020, p. 195) quando diz que o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas "traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato".

3.2 Princípio da irredutibilidade salarial

Certamente você já sabe que o salário não pode ser reduzido, pois deve ter visto tal disposição na Constituição Federal de 1988, que, no art. 7º, inciso VI, estabelece a garantia de "irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo" (Brasil, 1988).

Isso nos recomenda o entendimento de que, como regra, nenhum salário poderá ser reduzido, excetuando-se quando assim acontecer mediante negociações coletivas, também respaldadas pela Lei n. 13.189/2015, que instituiu o Programa Seguro Emprego (PSE). Tais circunstâncias normalmente surgem nos casos em que se cogita a dispensa em massa, quando a situação financeira da empresa é muito delicada, daí ser preferível a diminuição salarial de boa parte dos empregados à dispensa. Entretanto, vale lembrar que essa possibilidade só poderá ser feita com o balizamento legal e por meio de acordo ou convenção coletiva.

3.3 Princípio da intangibilidade salarial

Já somos sabedores de que, como regra, o salário do empregado não poderá ser reduzido diretamente, salvo por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Portanto, ele deve manter seu poder aquisitivo mensalmente, não podendo sofrer mais do que as próprias perdas constantes que suporta pelas situações econômicas por que passa o país.

Segundo ressalta Alcantara (2020, p.25):

> O salário, como requisito mínimo obrigatório da relação de emprego, sendo a contraprestação paga pelo empregador ao empregado, pela sua prestação de serviços, é extremamente protegido pelo ordenamento jurídico, para que o mesmo não perca seu valor, e esteja integralmente à disposição do empregado após ter adquirido seu direito, para a sua mantença e de sua família.

Por intangibilidade salarial, entendemos particularmente a proibição ao empregador de fazer descontos da folha de pagamento do empregado sem que este tenha anteriormente concordado. Tal proibição também está presente quando os descontos forem aleatórios ou abusivos, ainda que haja o consentimento dele.

3.4 Princípio da continuidade da relação de emprego

Após ter sido iniciada, a relação de emprego deve durar o máximo de tempo possível. É assim que devem pensar os sujeitos nela envolvidos. Portanto, a regra é que o contrato de trabalho seja ajustado por prazo indeterminado, deixando claro que existem as situações previstas em lei, como exceção, de que possa durar por tempo determinado ou a termo.

Assim é a disposição no art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, que assegura a estabilidade e a continuidade da relação de emprego contra dispensa sem justa causa ou arbitrária, determinando ao mesmo tempo a possibilidade de indenização compensatória, entre outros direitos (Brasil, 1988).

3.5 Princípio da primazia da realidade

Não é comum, mas também não é raro, encontrarmos situações em que o profissional ingressa em uma empresa para desempenhar determinada função, mas, a pedido dos superiores, acaba trabalhando em outras, alheias àquela para a qual foi contratado – inclusive cuja remuneração é acima do que a que ganha mensalmente, mas sem que assim receba.

De acordo com Barros (2017, p. 186), o princípio da primazia da realidade significa que, dentro das relações trabalhistas, o que tem validade é o que acontece de fato, ou seja, a forma com que os serviços foram prestados. Mesmo que o empregado esteja aprendendo novo ofício ou tenha concordado em atuar em outra função, se assim estiver acontecendo – ou seja, trabalhando em

condição distinta da contratada – e se estiver sendo prejudicado, para o Direito do Trabalho o que vale é o que na realidade estiver ocorrendo.

Também dessa forma pensam Nascimento e Nascimento (2017, p. 389): "O princípio da realidade visa a priorização da verdade real diante da verdade formal. Entre os documentos sobre a relação de emprego e o modo efetivo como, concretamente, os fatos ocorreram, deve-se reconhecer estes em detrimento dos papéis".

É bem verdade que às vezes, para sustentar suas alegações, o empregado não consegue fazer as provas suficientes; todavia, se isso for possível, poderá buscar judicialmente essas diferenças, considerando o prazo prescricional.

3.6 Princípio da proteção ao trabalhador

Você notou que todos os princípios até aqui estudados protegem o emprego na relação de emprego. Ainda assim, existe outro princípio a balizar pontualmente a proteção do trabalhador. Assim também dispõe a Constituição Federal de 1988, trazendo no art. 7º uma gama de garantias a ele.

Alcantara (2020, p. 35) assim entende:

> Compreendemos genericamente pelo princípio da proteção ao trabalhador que as normas do direito do trabalho estão todas voltadas a amparar juridicamente a parte mais frágil na relação laboral – ou seja, o trabalhador –, com o intuito, de certa forma, de mitigar o real desnível existente em tal relação. Esse princípio serve como referência para outros casos peculiares, que parte dos doutrinadores classificam como subprincípios.

Como dissemos, o princípio da proteção ao trabalhador é subdividido por boa parte da doutrina em outros três princípios ou subprincípios. Vamos destacá-los a seguir.

a) Da norma mais favorável

Às vezes – e dentro dos mais diferentes contextos –, aquele que precisa interpretar ou aplicar as regras jurídicas trabalhistas, para poder decidir determinado caso concreto ou, antes mesmo, na elaboração das regras específicas, se vê diante de duas ou mais normas aplicáveis à mesma situação.

Por esse princípio, e sempre tendo como norteador o princípio da proteção, o aplicador deve escolher aquela norma que traga mais benefícios ao obreiro ou que melhor atenda aos interesses dele.

Para seu emprego, ao aplicador é permitida até a eleição de regra hierarquicamente inferior, em detrimento de outra superior dentro da ordem jurídica, se ela proporcionar uma vantagem ao trabalhador em relação à situação em análise.

Lembramos que, ao eleger a norma mais favorável, o intérprete ou aplicador deve ter sempre em mente a classe de trabalhadores envolvida, e não somente o direito de determinado obreiro especificamente.

Salientamos também que a interpretação a ser feita precisa acontecer da maneira mais completa possível e que o intérprete deve utilizar-se e aproveitar-se de todos os métodos existentes no sistema jurídico existente, do sistemático ao teleológico, para que não cometa erros em tal eleição, na tentativa única de proteger o trabalhador.

b) Do "*in dúbio pro operário*"

Se, diante de uma situação concreta ou da simples leitura de um texto jurídico, o intérprete estiver com dúvidas reais quanto ao seu sentido ou entendimento, deverá optar, dentro das possibilidades interpretativas cabíveis, em favor do empregado (Nascimento; Nascimento, 2017, p. 389). Ao fazer as interpretações necessárias, cabe a ele ser sempre sensato, aplicando ao mesmo tempo os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

Importante deixar claro que esse princípio não é aplicado ao Direito Processual do Trabalho, ou seja, às reclamações trabalhistas levadas à análise do Poder Judiciário; cabe ao empregado provar suas alegações, e também ao empregador, as dele.

c) Da condição mais benéfica

É bem possível que na constância da relação de emprego algumas alterações ou modificações no contrato individual de trabalho venham a acontecer, mas reiteramos que nenhuma delas pode prejudicar o empregado. Sob a ótica de Alcantara (2020, p.37): "Pelo princípio da condição mais benéfica, aquela situação prevista em cláusula contratual que seja mais vantajosa ao trabalhador deve subsistir a outra que venha regulamentar a relação laboral, mas que preveja para ele condição menos interessante".

Também o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula n. 51, fortalece esse entendimento: "As cláusulas regulamentares, que revoguem ou

alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento" (Brasil, 2003).

Tal situação é compreendida como direito adquirido, também garantido pela Constituição Federal em seu art. 5º, inciso XXXVI (Brasil, 1988).

TEMA 4 – EMPREGADO E EMPREGADOR

Estamos começando o estudo das relações de trabalho, portanto é de vital importância conhecer seus institutos para melhor compreendermos tudo aquilo de que precisamos em nosso aprendizado. Quem são os sujeitos da relação de emprego? Evidentemente, o empregado e o empregador. Mas você sabe discorrer sobre cada um deles? É o que vamos ver neste tema.

4.1 Empregador

A CLT conceitua *empregador* em seu art. 2º e parágrafo 1º:

> Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
> § 1º – Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (Brasil, 1943)

Diante dessa conceituação, podemos entender que toda e qualquer pessoa pode estar na condição de empregadora, seja pessoa física, seja pessoa jurídica, seja empresa individual, seja sociedade. Incluem-se também os profissionais liberais e as associações ou instituições sem fins lucrativos.

É sabido que o ordenamento jurídico assegura vários direitos ao trabalhador, mas também determina que o empregador possui alguns poderes dentro da relação de emprego, dos quais poderá fazer uso, respeitando sempre as determinações legais:

- **Poder de direção**: direito de determinar a forma pela qual quer que seus empregados realizem as tarefas, indicando e dirigindo cada uma delas.
- **Poder de organização**: Alcantara (2020, p. 48) assim define:

> O empregador organizado tem organogramas funcionais, incluindo um regulamento interno, com normas disciplinares e peculiares à empresa, bem como os direitos e os deveres do trabalhador. Ao mesmo tempo, pode a empresa ser dividida em setores – às vezes, um setor dependendo do outro –, pois a produção é em escala e em série.

> Assim, exerce esse poder organizando todas as tarefas a serem desenvolvidas por seus funcionários. É, portanto, uma exteriorização do poder de direção, mas o empregador não pode criar normas regulamentares que causem prejuízo ao empregado.

- **Poder de controle**: um poder está intimamente ligado ao outro, pois, se por meio do poder de direção e de organização o empregador determina como o trabalho realmente aconteça e seja realizado, poderá também verificar se está sendo desempenhado da maneira que anteriormente determinou, mediante o exercício do seu poder de controle.
- **Poder disciplinar**: poderá ser exercido quando situações adversas de desrespeito ou descumprimento das normas preestabelecidas pelo empregador acontecerem, impondo ao empregado penalidades, as quais incluir desde advertência, suspensão ou, a depender do caso, dispensa por justa causa.

4.2 Empregado

A CLT também define *empregado*, agora no art. 3º e parágrafo único, assim dispondo:

> Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
> Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (Brasil, 1943)

Barros (2017, p. 265) complementa o sentido do termo: “Empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não-eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica”.

Portanto, diferentemente de empregador, que se caracteriza por incluir tanto pessoa física quanto pessoa jurídica, a CLT é clara em considerar como empregado somente pessoa física.

TEMA 5 – RELAÇÕES DE TRABALHO

Certamente você já se indagou se relação de trabalho e relação de emprego são sinônimos, não é mesmo? E qual foi sua resposta? Será que isso é verdade? Vamos entender tais situações neste tema.

5.1 Relação de trabalho

A relação de trabalho é gênero, pois existirá todas as vezes em que um prestador de serviços for contratado por um tomador de serviços, independentemente se forem pessoas físicas ou jurídicas.

Apresentamos alguns tipos de trabalho para refletirmos sobre os tipos de relações de trabalho.

5.1.1 Tipos de trabalho

a) Trabalho autônomo

O trabalho autônomo é desenvolvido sem que todos os requisitos do vínculo empregatício estejam presentes, principalmente a pessoalidade, a habitualidade e a subordinação.

Importante destacar que a Lei n. 13.467/2017 inseriu o art. 442-B na CLT, assim dispondo: "A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação" (Brasil, 2017). Esse dispositivo deixa claro que, independentemente do modo pelo qual o trabalhador autônomo desempenhar seus serviços, não caracterizará a relação de emprego.

b) Trabalho intermitente

Também a Lei n. 13.467/2017 regularizou situação de fato já existente há muito tempo, criando no art. 443 da CLT o parágrafo 3º, que assim dispõe:

> 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. (Brasil, 2017)

O contrato de trabalho intermitente é regulamentado pelo art. 452-A da CLT, estabelecendo que deve ser firmado por escrito e conter todas as suas particularidades, como o valor da hora de trabalho e outras (Brasil, 1943).

c) Trabalho avulso

A CF/88, no art. 7º, inciso XXXIV, prevê a igualdade de direitos entre o trabalhador avulso e aquele com vínculo empregatício (Brasil, 1988). Mas é

importante frisar que o trabalho avulso não gera vínculo empregatício, somente igualdade de direitos trabalhistas.

Algumas são as características desse tipo de trabalho, como a de que os serviços são prestados em um espaço curto de tempo, a remuneração a ser recebida é em forma de rateio e obrigatoriamente os serviços são contratados com a intermediação de um gestor de mão de obra, que pode ser até o sindicato da categoria dos empregados. Bom exemplo nos traz a Lei n. 12.815/2013, conhecida como Lei do Trabalho Portuário, que obriga a criação de um órgão de gestão de mão de obra em cada porto organizado existente no país, composto de membros dos diversos segmentos do setor portuário (Brasil, 2013).

d) Trabalho temporário

O diploma legal que regulamenta o trabalho temporário é a Lei n. 6.019/1974, que dispõe no art. 2º: "Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços" (Brasil, 1974).

Ao mesmo tempo, a citada lei determina nos artigos seguintes: "Art. 4º. Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente" (Brasil, 1974).

Portanto, a empresa de trabalho temporário será sempre pessoa jurídica que alocará temporariamente a mão de obra de seus trabalhadores no local indicado pelo tomador de serviços.

e) Terceirização

Muito próximo do trabalho temporário, mas que com ele não se confunde, a terceirização também é regulamentada pela Lei n. 6.019/1974, que assim dispõe sobre a empresa prestadora de serviços:

> Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Brasil, 1974)

Note que na terceirização o serviço é determinado e específico, mas, assim como no trabalho temporário, também não gera vínculo empregatício com o tomador de serviços.

Importante enfatizar ainda que qualquer tipo de serviço pode ser terceirizado – tanto da atividade-meio quanto da atividade-fim do tomador de serviços –, conforme se depreende da interpretação do parágrafo 3º do art. 9º da citada lei (Brasil, 1974).

5.2 Relação de emprego

Se a relação de trabalho é gênero, dela faz parte a relação de emprego; todavia, para que tal relação se consolide, é necessário que alguns requisitos estejam presentes.

A esse respeito, Barros (2017, p. 228) tem a seguinte compreensão: “A relação de emprego tem natureza contratual exatamente porque é gerada pelo contrato de trabalho”; Para que não paire qualquer dúvida, ele completa: “Existem relações de trabalho *lato sensu* que não se confundem com a relação de emprego, considerada relação de trabalho *stricto sensu*. São elas o trabalho autônomo, o eventual, o avulso, entre outros” (Barros, 2017, p. 228).

É necessário que quatro requisitos estejam presentes para a caracterização da relação de emprego, quando se instala o vínculo empregatício. Sobre eles, ensina Alcantara (2020, p. 51-54):

> Pessoalidade: A pessoalidade se resume ao fato de que o empregado não se pode fazer substituir por outra pessoa, pois o serviço deve ser prestado por ele mesmo, pessoalmente.
> Se outra pessoa desempenhar suas tarefas constantemente, outro vínculo empregatício estará sendo criado.
> Habitualidade: Os serviços, além de serem prestados habitualmente e de maneira contínua, devem ter natureza não eventual, pois a não eventualidade e a continuidade não são conceitos idênticos. Essa habitualidade já foi motivo de sérias discussões doutrinárias e jurisprudenciais, em virtude, principalmente, do número de dias trabalhados na semana que possa caracterizar a habitualidade. Todavia, com a entrada em vigor da Lei Complementar n. 150, de 1º de junho de 2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, ficou mais claro esse entendimento, pois ela determina em seu art. 1º: “Ao empregado doméstico, assim considerado 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 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei”. [...]
> Subordinação: A subordinação é genérica, ou seja, o empregado está sob a dependência social, econômica, técnica e jurídica do empregador. Assim, o funcionário está hierarquicamente subordinado ao patrão, pois é este quem assume todos os riscos do negócio. [...]

> Onerosidade: [...] A onerosidade é a contrapartida do empregador, ou seja, o pagamento pelos serviços prestados. [...] se caracteriza pelo pacto firmado, havendo um acordo anterior no qual se estabeleceu a obrigação do empregador em remunerar o empregado pelos serviços prestados. Se o empregador não cumprir com sua obrigação, poderá ser penalizado de outras maneiras, mas o vínculo empregatício não é quebrado por essa falta.

Ressaltamos que se um desses requisitos não estiver presente, a relação de emprego ficará prejudicada.

TROCANDO IDEIAS

Crie um fórum com os colegas no qual poderão ser discutidas situações do cotidiano trabalhista. Assim, você poderá encontrar um princípio que respalde a situação trazida.

NA PRÁTICA

Alguns princípios trabalhistas estão implícita ou explicitamente previstos no diploma constitucional, e outros tantos são encontrados na legislação esparsa; todos eles buscam garantir os direitos trabalhistas tão alijados dentro da relação laboral. Dentre os princípios de proteção da relação trabalhista, encontramos o princípio da norma mais favorável. Podemos também entender por esse princípio que:

a) o aplicador da lei, ao resolver uma situação real, terá que escolher sempre a norma mais favorável ao empregado caso duas normas estejam em conflito.
b) o aplicador da lei, ao resolver uma situação real, terá que escolher sempre a norma mais antiga caso duas normas estejam em conflito.
c) o aplicador da lei, ao resolver uma situação real, terá que escolher sempre a norma mais favorável ao empregado caso duas normas estejam em conflito, mas somente quando ela for imperativa.
d) o legislador, ao criar uma lei trabalhista, deverá pensar somente no empregado.
e) a norma mais favorável ao empregado deve ser escolhida em comum acordo entre o empregado e o empregador.

Comentário: A alternativa “a” está correta. Dentro dos mais diferentes contextos, aquele que precise interpretar ou aplicar as regras jurídicas trabalhistas deve

escolher a norma que melhor atenda aos interesses do trabalhador, vinculando-se aos preceitos legais e a uma análise completa de interpretação das normas jurídicas.

FINALIZANDO

Nesta aula, estudamos a história do Direito do Trabalho e mais particularmente a evolução das normas trabalhistas no Brasil. Vimos também alguns dos princípios mais importantes atinentes ao direito individual do trabalho, deixando claro que outros princípios existem e servem, todos eles, para garantir que a relação individual de trabalho possa acontecer da melhor forma possível, mas especialmente para assegurar ao empregado, parte mais frágil da relação, determinados direitos perante o empregador.

Abordamos os conceitos legais de empregado e empregador e refletimos a respeito das diferentes relações de trabalho, ressaltando que a relação de emprego é uma de suas espécies, mas que somente se caracterizará quando estiver presente o vínculo empregatício com todos os requisitos correspondentes.

REFERÊNCIAS

ALCANTARA, S. A. **Legislação trabalhista e rotinas trabalhistas**. Curitiba: InterSaberes, 2020.

ALCANTARA, S. A.; VENERAL, D. **Direito aplicado**. Curitiba: InterSaberes, 2020.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Constituição Federal (1988). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 17 dez. 2020.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. CLT. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 dez. 2020.

_____. Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 17 dez. 2020.

_____. Lei n. 12.815, de 5 de junho de 2013. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 jun. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12815.htm#art76>. Acesso em: 17 dez. 2020.

_____. Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 nov. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13189.htm>. Acesso em: 17 dez. 2020.

_____. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 17 dez. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 51, de 21 de novembro de 2003. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20, 22 e 25 abr. 2005. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51>. Acesso em: 17 dez. 2020.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.