



LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA

Relação de Trabalho e Relação de Emprego

- Relação de Trabalho e Relação de Emprego;
- Empregado ;
- Conceito e Principais características ;
- Tipos de Trabalhadores ;
- Empregador ;



Relação de Trabalho

- A expressão Relação de Trabalho tem caráter genérico.
- Todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano (toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível), em troca de um valor pecuniário ou não-pecuniário, consiste numa relação de trabalho.

Relação de Emprego

- Relação de Emprego, por sua vez, é espécie de relação de trabalho, firmada por meio de contrato de trabalho. Compõe-se da reunião dos elementos fático-jurídicos e Requisitos.

Relação de Emprego (Requisitos)


onerosidade ⇒ significa a retribuição pelo serviço prestado.

continuidade (ou habitualidade) ⇒ o contrato de trabalho é um pacto de trato sucessivo, devendo haver uma continuidade na relação jurídica existente entre empregado e empregador.

subordinação ⇒ é aquela que torna o prestador de serviço hierarquicamente dependente de quem o contrata - gerando o poder de mando sobre o empregado.

personalidade ⇒ quer dizer que quando um empregador contrata determinada pessoa, apenas aquela **pessoa física** pode trabalhar para ele, não podendo ser substituída por outra.

EMPREGADO
Requisitos da relação de emprego
(art. 3º da CLT)



- S** ubordinação Jurídica (sob a dependência)
- H** abitualidade (não eventual)
- O** nerosidade (salário)
- P** essoalidade / Pessoa Física

“Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”

Tipos de Trabalhadores

- Relação de emprego (art. 3º, CLT)
- Trab. Autônomo
- Trab. Eventual
- Trab. Doméstico - Lei 5.859/72
- Trab. Em Domicílio - art.6º.CLT
- Estagiário - Lei 11.788/08
- Aprendiz - art. 402 / 403º. CLT


Diferença entre empregado e trabalhador autônomo:

o elemento fundamental que os distingue é a *subordinação*; empregado é trabalhador subordinado; autônomo trabalha sem subordinação; para alguns, autônomo é quem trabalha por conta própria e subordinado é quem trabalha por conta alheia; outros sustentam que a distinção será efetuada verificando-se quem suporta os riscos da atividade; se os riscos forem suportados pelo trabalhador, ele será autônomo.

Trabalhador Eventual:

Também chamado de ocasional, ou temporário, é aquele que é exigido em caráter absolutamente temporário, ou transitório, cujo exercício não se integra na finalidade da empresa.

Eventual é a forma típica do trabalhador que não recebe serviços habitualmente, com alguma constância. Desfigura-se o eventual quando ele passa a ter serviço repetidamente, de tal maneira que se forme o hábito de vir procurar trabalho na empresa, com a vinda da pessoa para atribuir-lhe tarefas; quando isso acontece, surge a figura do empregado.



Empregado doméstico (Lei nº 5.859/72)

- É aquele que presta serviços de natureza contínua;
- de finalidade não lucrativa;
- à pessoa (física) ou a família;
- no âmbito residencial destas.

DIREITOS GARANTIDOS AOS DOMÉSTICOS CONFORME ART. 7º PARÁGRAFO ÚNICO DA CRFB/88

Salário mínimo

Irrredutibilidade salarial

Décimo terceiro salário - Lei nº 4.090/62 e Lei nº 4.749/65

Repouso semanal remunerado - Lei nº 605/49

Aviso prévio - art. 487, CLT

Férias + 1/3 - 30 dias corridos - art. 3º, Lei nº 5.859/72

Licença maternidade - 150 dias - art.10 § 2º.,b do ADCT

Licença paternidade - 5 dias - art. 10, § 1º do ADCT

Aposentadoria e previdência social



OUTROS DIREITOS GARANTIDOS AOS DOMÉSTICOS:

Vale-
transporte

Art. 1º, II do Dec.
95.247/87
Regulamento da Lei
nº 7.418/85.

Repouso
nos
feriados
(art. 9º,
Lei nº
605/49

Obs.: INTERPRETAÇÃO: Revogação do
art. 5º, “a”, da Lei nº 605/49 pela
Lei nº 11.324, de 19/07/2006

Estabilidade
gestante

Desde a confirmação
da gravidez até
cinco meses após o
parto art. 4º - A da
Lei nº 5.859/72.

REGRAS ESPECIAIS DOS DOMÉSTICOS:

FGTS
(facultativo)




Art. 3º - A, da Lei nº 5.859/72.

INSCRITO NO FGTS



Poderá ter direito ao
seguro-desemprego
art. 6º-A e seguintes, da Lei nº
5.859/72



Valor: 1 (um) salário mínimo
Período: máximo de 3 (três) meses.

Está na pauta da Câmara dos Deputados (julho/2011) a análise do Projeto de Lei 262/2011, que amplia os direitos das domésticas.

- Fixação da jornada de trabalho em 44 h/sem.
- Horas Extras ao passar de oito horas, no mínimo 50%;
- Remuneração extra por trabalho noturno e em feriados;
- FGTS (obrigatório)

ESTAGIÁRIO (Lei nº 11.788/08)

Tanto o obrigatório, quanto o não obrigatório, não gera vínculo empregatício, desde que preenchidos os requisitos abaixo

- Matrícula e frequência em curso superior, profissional, ensino médio, educação especial
- Celebração termo de compromisso - educando, parte concedente estágio e instituição ensino
- Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso



Aprendiz - LEI DA APRENDIZAGEM - Nº 10.097/2000

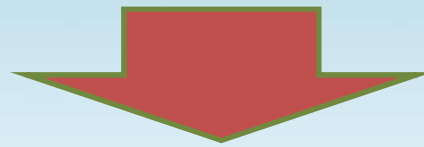
Determina que todas as empresas de médio e grande porte contratem um número de aprendizes equivalente a um mínimo de 5% e um máximo de 15% do seu quadro de funcionários cujas funções demandem formação profissional.

No âmbito da Lei da Aprendizagem, aprendiz é o jovem que estuda e trabalha, recebendo, ao mesmo tempo, formação na profissão para a qual está se capacitando. Deve cursar a escola regular (se ainda não concluiu o Ensino Fundamental) e estar matriculado e frequentando instituição de ensino técnico profissional conveniada com a empresa.

QUEM PODE SER APRENDIZ

Jovens de 14 a 24 anos incompletos que estejam cursando o ensino fundamental ou o ensino médio. A idade máxima prevista não se aplica a aprendizes com deficiência. A comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.

Empregador - art.2o.CLT



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

Poder de Direção - Empregador

É a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho.

Poder de Organização

Poder de Controle

Poder Disciplinar

EMPREGADOR - (ART. 2º, CLT)

EMPREGADOR



EMPRESA



ATIVIDADE
ECONÔMICA

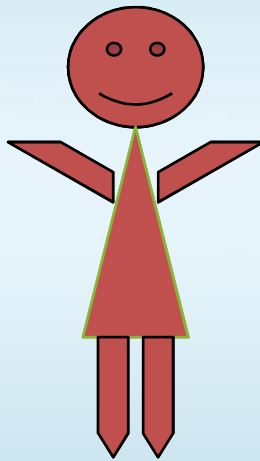
Art. 2º, §1º, CLT = Equiparam-se ao empregador, os profissionais liberais, instituições de beneficência, as associações recreativas, outras instituições sem fins lucrativos

SUCCESSÃO TRABALHISTA (ART. 10 E 448, CLT)

DISCO

PAES MENDONÇA

EXTRA



GRUPO ECONÔMICO
(art. 2º, § 2º da CLT)
SOLIDARIEDADE

CARLA
SEGUROS

BANCO CARLA

CARLA
PREVIDÊNCIA

§2º - *Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.*”

Este dispositivo surgiu em decorrência da necessidade de se prevenir que, através de manobras fraudulentas, as empresas agrupadas se eximissem da responsabilidade de arcar com os direitos trabalhistas dos empregados contratados. Explica-se:

“O direito do trabalho, diante do fenômeno da concentração econômica, tomou posição, visando a ‘oferecer ao empregado de um estabelecimento coligado a garantia dos seus direitos contra as manobras fraudulentas ou outros atos prejudiciais, aos quais se prestariam com relativa facilidade as interligações grupais entre administrações de empresas associadas, se prevalecesse o aspecto meramente jurídico formal’..”