



CONTRATO DE TRABALHO

Contrato Individual de Trabalho – “ o negócio jurídico pelo qual uma pessoa física se obriga, mediante remuneração, a prestar serviços, não eventuais, a outra pessoa ou entidade, sob a direção de qualquer das últimas”. (Octávio Bueno Magano).

É um contrato de direito privado, onde as partes (empregado e empregador) definem as cláusulas, sem interferência do Estado.

Requisitos do Contrato de Trabalho

- a) **Continuidade** – o contrato de trabalho exige continuidade da prestação dos serviços.
- b) **Subordinação** – o empregado é dirigido pelo empregador, é este que controla os fatores de produção.
- c) **Onerosidade** – exige contraprestação de salários.
- d) **Pessoalidade** – O contrato é “*intuitu personae*”, ou seja, realizado com pessoa certa e determinada.
- e) **Alteridade** – O empregado presta serviço por conta alheia, pode participar dos lucros da empresa, mas não dos prejuízos.



Classificação do Contrato de Trabalho

A lei não exige que o contrato de trabalho tenha que ser por escrito, pois permite que ele seja verbal.

O contrato de trabalho pode ser classificado quanto a sua forma e a sua duração.

Quanto à **forma** o contrato pode ser:

Tácito – quando a relação de emprego está caracterizada pela existência do empregado, não há nenhuma prova, com a continuidade da prestação, evidencia-se a vontade.

Expresso – quando há contrato escrito ou a manifestação verbal da vontade de se firmar o vínculo de emprego.

Quanto à **duração** pode ser:

Por prazo indeterminado – é a regra comum.

Por prazo determinado – “ é o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada”. . O prazo de duração é de no máximo 2 anos.

Só serão válidos nas seguintes hipóteses:

- a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) atividades empresariais de caráter transitório;
- c) contrato de experiência.



São contratos por **prazo determinado**:

- de técnico estrangeiro – Decreto-lei nº 691/69
- de atleta profissional de futebol – art. 3º, Lei nº 6.354/76
- de artistas – art. 9º, Lei 6.533
- de aprendizagem – Decreto nº 31.546/52
- de obra certa – Lei nº 2.959/58
- de safra – art. 14, Lei nº 5.889/73

Contrato de experiência

É o contrato destinado a permitir que o empregador verifique a capacidade técnica do empregado, assim como a sua adaptação ao novo trabalho. Deve ser anotado na CTPS do empregado, o prazo não pode exceder a 90 dias, e pode ser prorrogado apenas uma vez.

Alteração do Contrato de trabalho

Artigo – 468

O empregador não pode alterar, unilateralmente, as condições de trabalho sem a anuência do empregado, e mesmo com sua anuência deste, à alteração não poderá provocar prejuízos ao empregado.

Nulidade

A nulidade consiste no reconhecimento de um vício que impede um ato jurídico de ter existência legal, ou de produzir efeito. Dependendo da intensidade do vício, a nulidade será absoluta ou relativa.



A nulidade absoluta ocorre quando não são observados os pressupostos necessários para a constituição dos atos jurídicos, como: a incapacidade absoluta do agente, o objeto ser ilícito e não ter respeitado forma prescrita em lei.

A nulidade relativa ocorre em virtude de defeito do ato jurídico derivado de erro, dolo, coação e simulação.

Conseqüências das nulidades

Ato Nulo – é irretratável; pode ser declarado de ofício pelo juiz; os efeitos da declaração de nulidade absoluta é retroativa, “ex tunc”, isto é, desde então.

Ato Relativamente Nulo – é ratificável; a declaração de nulidade depende de iniciativa do interessado; os seus efeitos são para o futuro, “ex nunc”, isto é, desde agora.

Carteira de Trabalho

A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, urbano ou rural, temporário ou qualquer atividade remunerada.

São emitidas pelas Delegacias Regionais do Trabalho, e tem por finalidade: identificação do empregado e a anotação relativas ao contrato de trabalho.

Registro do Empregado

O empregador deve obrigatoriamente manter o registro de seus empregados em livros de registro ou sistema eletrônico, se não o fizer incorre em multa igual a trinta vezes o valor de referencia regional, por



empregado não registrado, acrescido de igual valor no caso de reincidência.

EMPREGADO E EMPREGADOR

Empregado

É toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, a um empregador, sob sua dependência e mediante salário. São necessários cinco requisitos para se verificar a condição de empregado:

- a) **Pessoa Física** – não pode ser pessoa jurídica ou animal;
- b) **Serviço de Natureza não Eventual** – deve haver continuidade na prestação de serviços;
- c) **Dependência** – deve estar subordinado ao empregador;
- d) **Receber Salário** – recebe salário pela prestação de serviço;
- e) **Prestação Pessoal de Serviço** – “*intuitu personae*”.

Normalmente o trabalhador exerce sua função na própria empresa, mas pode prestar serviços externos, como o “office-boy”. O empregado também pode prestar serviços em seu domicílio, por conta do empregador, (art. 83 da CLT).

Aprendiz

É o “menor de 14 a 18 anos sujeito a formação profissional metódica do ofício em que exerça seu trabalho”. (§ único, art. 80, CLT). O aprendiz tem todos os direitos do empregado comum, e a



aprendizagem poderá ser feita tanto na indústria, no campo, no comércio e nos transportes.

Empregado doméstico

É o “que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas”(Lei nº5.859/72). São também considerados domésticos: o mordomo, a cozinheira, a arrumadeira, o motorista, o jardineiro, a governanta, etc. Os trabalhadores domésticos têm direitos trabalhistas reduzidos:

- 1 – as férias anuais são de 20 dias
- 2 – não existem férias proporcionais
- 3 – as horas extras não são remuneradas
- 4 – as férias vencidas não são pagas em dobro
- 5 – não há indenização por tempo de serviço (MP. 1.986-3/2000)
- 6 – não há estabilidade para a gestante (encerrada ou indenizada a licença-gestante de 120 dias, a doméstica pode ser despedida normalmente)
- 7 – não há salário-família.

Empregado rural

É “a pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços com continuidade a empregador rural, mediante dependência e salário. (art. 2º da Lei nº 5.889/73).

Trabalhador temporário

É. aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário, por prazo não superior a três meses, prorrogável, presta serviço para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e



permanente ou a acréscimo extraordinário de serviço de outras empresas, na forma da legislação própria; ”.(Lei nº 6.019/74),

Trabalhador autônomo

É pessoa que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais pessoas, assumindo os riscos da sua atividade econômica”. Não é objeto de regulamentação pela CLT, somente a Lei de Seguridade Social se ocupa do trabalhador autônomo, (Lei nº 8.212/91).

Trabalhador eventual

É “o que presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego”. EX: reparar as instalações elétricas de uma empresa. Não está definido na CLT, mas sim na lei previdenciária.

Trabalhador avulso

É “que presta serviço sem vínculo empregatício, de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sendo sindicalizado ou não, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou do órgão gestor de mão-de-obra. São considerados avulsos: o portuário, o classificador de fruta, o ensacador de café, cacau, sal, etc.

Estagiário

É regulamentado pela Lei nº 6.494/77, tem função didático-pedagógica. O estágio é feito em relação a alunos regularmente matriculados que freqüentam e efetivamente cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular, nos níveis: superior, profissionalizante de 2º grau ou escolas de educação especial.



A diferença entre o estagiário e o aprendiz é que o aprendiz é sempre empregado, tendo contrato de trabalho, e o estagiário, embora haja pessoalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação, não é empregado.

Empregador

É também chamado de patrão, empresário. O artigo 2º da CLT define empregador como: "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços". São equiparados ao empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos,

Empresa de trabalho temporário

É a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos. (Lei nº6.019/74).

Empregador rural - Lei 5.889/73)

É pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com o auxílio de empregados.

Empregador doméstico

É a pessoa ou família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua para seu âmbito residencial. (não pode ser pessoa jurídica).