

CONTRATO DE TRABALHO, VÍNCULO EMPREGATÍCIO E O PAPEL DO ESTADO NA NORMATIZAÇÃO LABORAL

*Guilherme Domingos de Luca
Antonio Carlos Ferreira do Amaral*

RESUMO

Tendo em vista a responsabilidade do Estado e seu papel normatizador nos Contratos de Trabalho, o presente estudo tem como objetivo geral analisar esta relação entre empregador e empregado, a partir do viés acerca da importância do trabalho e dos requisitos caracterizadores previstos na CLT e pacificado na jurisprudência. Diante disso, emerge-se o seguinte problema: O Estado exerce algum papel normatizador no contrato de trabalho? Percebe-se, claramente, que o trabalho é essencial para a promoção da dignidade da pessoa humana, sendo essencial para a vida, cabendo ao Estado promover as condições mínimas que assegurem o pleno emprego na Democracia. A partir destas considerações, nota-se que a pesquisa esta pautada no método de investigação dedutivo, baseando-se na análise de doutrinas, jurisprudências, leis e artigos jurídicos.

PALAVRAS-CHAVE

Trabalho. Contrato de trabalho. Vínculo de emprego. Estado.

INTRODUÇÃO

A partir da ótica da responsabilidade do Estado nas sociedades contemporâneas, o presente artigo visa apresentar uma análise acerca da relação do trabalho, contrato de trabalho e vínculo empregatício, a partir de estudos baseados na legislação e jurisprudências recentes.

Tendo em vista a responsabilidade do Estado e seu papel normatizador nos Contratos de Trabalho, o presente estudo tem como objetivo geral analisar esta relação entre empregador e empregado, a partir do viés acerca da importância do trabalho e dos requisitos caracterizadores previstos na CLT e pacificado na jurisprudência.

Diante disso, emerge-se o seguinte problema: O Estado exerce algum papel normatizador no contrato de trabalho?

Percebe-se, claramente, que o trabalho é essencial para a promoção da dignidade da pessoa humana, sendo essencial para a vida, cabendo ao Estado promover as condições mínimas que assegurem o pleno emprego na Democracia.

Dentro desta ótica, parte-se o estudo analisando o labor humano, que está diretamente relacionado à ação transformadora em que o homem encontra momentos de satisfações e realizações dos seus projetos e perspectivas, mesmo, que junto a isso, esteja gerando também, novas ansiedades.

Posteriormente, dentro da análise do Direito Individual do Trabalho, abrange-se a compreensão dos contratos laborais, desde a sua natureza jurídica, partes, modalidades, transformações e extinção, ante aos limites do poder de despendimento do empregador.

Cumprе ressaltar que o contrato de trabalho possui importantes condições e aspectos próprios que deverão ser pontuados ao longo da presente análise, tal como os requisitos do vínculo de emprego, que também serão especificados.

A partir destas considerações, nota-se que a pesquisa esta pautada no método de investigação dedutivo, baseando-se na análise de doutrinas, jurisprudências, leis e artigos jurídicos.

1 O LABOR HUMANO: BREVE CONCEITUAÇÃO E DEFINIÇÃO JURÍDICA DE TRABALHO

Considera-se o homem como o valor central do trabalho dentro de uma perspectiva universal.

O trabalho está diretamente relacionado à ação transformadora em que

o homem encontra momentos de satisfações e realizações dos seus projetos e perspectivas, mesmo, que junto a isso, esteja gerando também, novas ansiedades.

Esta atividade tão importante para a vida humana pode ser classificada como um dos principais meios de garantias individuais do ser humano, dentro de uma compreensão social e econômica, perante o modelo social atual.

Em todos os registros históricos, advindos antes mesmo da Bíblia ou escritos primitivos, nota-se sempre as investidas humana ante a capacidade de trabalhar, ressaltando-se assim, uma capacidade imensa em transformar seu próprio esforço em sobrevivência.

Em todas as investidas do homem está presente a capacidade do trabalho humano, o que pode ser notado considerando-se desde o esforço pela conquista da terra e da civilização até a busca de melhores condições de vida. Foi a capacidade adquirida pelo homem primitivo - exemplo de libertação na pré-história - de manter-se na vertical que permitiu a liberação das mãos e, portanto, a utilização destas na transformação do mundo em proveito do ser humano (CAVALCANTI, 2008, p. 21).

Diante destas compreensões, percebe-se que o trabalho exerce um papel muito além de mero contrassenso financeiro, mas sim, como instrumento capaz de proporcionar papel decisivo no sentimento humano, já que dele, na maioria das vezes, advém à convivência em sociedade, participação e capacidade criativa, interação no espaço e comunidade.

O trabalho pode ainda ser considerado como a principal atividade desenvolvida pelo ser humano ao longo dos dias, visto que além de ofertar ao homem uma contraprestação financeira, traz consigo a utilidade, necessidade como ente social, uma integralidade dentro de uma comunidade, motivando-o, consecutivamente.

Segundo algumas linhas de pesquisa da Psicologia, o trabalho demonstra essencial importância na vida das pessoas, que o mesmo pode ser considerado até mesmo como um marco de transição da vida, entre o período infantil para o adulto.

Portanto, a partir dessa ideia de socialização e construção de identidade, podemos pensar que o trabalho, o momento de inserção profissional pode ter um papel importante na construção de uma identidade de adulto, uma vez que o adulto tem seu papel social tradicionalmente associado ao de trabalhador. A etapa de vida de estabelecimento da identidade adulta é tradicionalmente marcada pela inserção profissional (MONTEIRO, 2011, p. 127-128).

Também pode ser denominado como uma característica, visto que o homem nasce e se desenvolve mediante o trabalho, assim como um valor conferido na ordem ético-jurídica (BATTAGLIA, 1958, p. 15).

Evidentemente, o trabalho se apresenta como importante instrumento na formação humanística, tendo em vista que muito além de proporcionar uma contraprestação financeira, traz consigo elementos essenciais para a efetivação do princípio basilar do direito, que é o da dignidade da pessoa humana. “O conceito de dignidade da pessoa humana é amplo, sendo classificado para muitos, como a fonte de personalidade humana (LUCA; POZZOLI, 2015, p. 222).

Em sentido amplo, o trabalho pode ser classificado como toda a atividade produtiva relacionada ao dispêndio da energia humana para a produção de determinada utilidade ou riqueza, ou simplesmente, a prestação de uma atividade para satisfação da necessidade de outrem em situação de dependência (CAVALCANTI, 2008, p. 23).

Hegel define o trabalho como um processo, do qual há “carecimentos particulares com meios também particulares, que especifica, com vista a estes fins múltiplos e pelos mais diversos processos, o material fornecido pela natureza (HEGEL, 2010, p. 196)”.

Há que se considerar ainda, o trabalho como uma categoria fundamental do ser humano, que visa atingir determinados resultados até então imaginados, decorrentes de um ideal:

(...) é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica ao mesmo tempo sua própria natureza. (...) Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. (...) o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto idealmente. (...) Ele apenas não efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar a sua vontade (MARX, 1996, p. 297-298).

A clássica conceituação de Marx traz a ideia de que o trabalho está ligado a força, que desprendida visa atender determinado resultado que sempre existiu na imaginação do homem, sendo considerado um ideal.

Vale ressaltar a similaridade de conceituação entre Marx, que viveu entre os anos de 1818 a 1883, em face da conceituação de Hegel, que viveu entre 1770 até 1831. Ambos denominam o trabalho como um processo, que visa atingir determinada finalidade ou simplesmente um ideal.

Por sua vez, nota-se nos dias atuais, certa dificuldade em delimitar o conceito de trabalho dentro da seara jurídica, ora que se trata de um direito social e fundamental de alta densidade, ou seja, são direitos mais preciso quanto ao conteúdo e significação dos próprios enunciados, “um a vez que a técnica legislativa utilizada na construção destes é a da utilização de conceitos indeterminados, sabidamente abertos ao preenchimento pontual no plano da concretude normativa (VIOLA, 2009, p. 13)”.

Ante a importância jurídica do trabalho, o mesmo adquire importância essencial na compreensão humana, visto que implica em inúmeros aspectos da vida, desde a sua própria concepção até a transformação em energia:

A definição do trabalho adquire importância cada vez maior para compreensão da vida humana, pois implica em diversos aspectos da vida, desde sua concepção como transformação de energia – para os físicos o trabalho pode ser realizado enquanto se consome certa quantidade de energia (térmica, química, elétrica) – até sua compreensão como fator de produção (segundo os economistas) ou seja, como uma atividade para produzir bens econômicos (MONTEIRO, 2011, p. 23).

Diante do exposto, é possível perceber que o trabalho desempenha um papel muito além que uma previsão legal exposta em determinado texto de lei, em sentido amplo, diz respeito a uma atividade humana desenvolvida que fundamenta a própria compreensão do homem como ente social.

Muito embora o desenvolvimento do trabalho consuma energia e também produção, evidente que o trabalho como valor e característica do homem resulta em uma finalidade, decorrente do próprio valor ali atribuído.

Independente de se tratar de um processo ou instrumento que se almeja determinada finalidade, percebe-se, claramente, que o trabalho é essencial para a promoção da dignidade da pessoa humana, sendo essencial para a vida, cabendo ao Estado promover as condições mínimas que assegurem o pleno emprego na Democracia.

2 DO CONTRATO DE TRABALHO

A partir da ótica decorrente do valor do trabalho, nota-se que o Direito Individual do Trabalho é o ramo de estudo do Direito do Trabalho, responsável pela análise do contrato individual do trabalho em face das regras legais e normativas ali aplicadas.

Desta forma, dentro da análise do Direito Individual do Trabalho, abrange-se a compreensão dos contratos laborais, desde a sua natureza jurídica, partes, modalidades, transformações e extinção, ante aos limites do poder de despendimento do empregador.

Evidente que o Direito do Trabalho se fundamenta também na confiança, veracidade e realidade, que muitas vezes prevalecerá sob o aspecto formal do contrato, tal como mencionado no tópico anterior, em relação ao princípio da primazia da realidade, que demonstra bem esta afirmação.

Imperioso ressaltar que o enfoque maior, na presente pesquisa, será o contrato de trabalho em face da relação de emprego e não o decorrente da relação de trabalho¹. Nesta ótica, a doutrina já se posicionou, inclusive, que a denominação correta seria “Contrato de emprego” e não de “trabalho”, como se utilizam:

No exame de nossa legislação, será encontrada tanto a expressão contrato de trabalho como *relação de emprego*. O termo mais correto a ser utilizado deveria ser *contrato de emprego* e *relação de emprego*, porque não será tratada da relação de qualquer trabalhador, mas do pacto entre o empregador e o empregado, do trabalho subordinado. Para a relação entre empregado e empregador, deve-se falar em contrato de emprego. Não se usa a expressão empregado *autônomo* ou empregado *eventual*. Se o indivíduo é empregado, não é autônomo ou eventual, pois tem subordinação e presta serviços com continuidade. A legislação brasileira não faz distinção entre empregado e operário, no sentido de que o contrato compreenderia o trabalho manual e o de emprego, o trabalho intelectual (MARTINS, 2011, p. 88).

Diante deste contexto, importante ressaltar que a Consolidação das Leis do Trabalho disciplina as relações de empregados, enquanto a Justiça do Trabalho, em

¹ A relação de trabalho possui natureza genérica, dispondo de todas as relações jurídicas decorrentes da prestação de uma obrigação de fazer, a partir do trabalho humano. Esta expressão engloba, inclusive, a relação de emprego, que é aquela regulada pela CLT, artigos 2º e 3º, quando presentes os requisitos caracterizadores da figura de empregador e empregados (BRASIL, 1943).

suma, julga as questões relacionadas aos empregados.

Muito embora haja uma discussão fundamentada quanto à utilização da expressão contrato de trabalho ou contrato de emprego, evidente que a própria CLT se vale da expressão “contrato de trabalho”, conforme dispõe o artigo 442, que define: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego (BRASIL, 1943)”.

Em relação a sua conceituação, primeiramente deve-se ponderar o que é o contrato, que é o “acordo tácito ou expresso mediante o qual ajustam as partes pactuantes direitos e obrigações recíprocas (DELGADO, 2015, p. 542)”.

Dentro da tona clássica doutrinária acerca da conceituação de contratos, volta-se na ideia de ser um acordo de duas ou mais vontades, a partir da lei vigente, “destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial (DINIZ, 2007, p. 30)”. Ademais, diz respeito à autonomia das próprias vontades:

O contrato é um negócio jurídico por meio do qual as partes declarantes, limitadas pelos princípios da função social e da boa-fé objetiva, autodisciplinam os efeitos patrimoniais que pretendem atingir, segundo a autonomia das suas próprias vontades (GAGLIANO; PAMPLONA FILHO, 2010, p.47).

No cenário trabalhista, o contrato figura muito além da ideia de acordo de vontade ou de contraprestação, visto que há a presença da dignidade da pessoa humana, não podendo ser comparado como um mero contrato cível.

A partir do contrato de trabalho que “se concretizam, se materializam, tornando-se reais e eficazes, as medidas das outras fontes normativas do direito do trabalho, desde a Constituição até o regulamento de empresa (MORAES, 1986, p. 195)”. O contrato de trabalho é um meio pelo qual as partes poderão livremente declarar sua vontade, tal como apresentado no conceito de contrato cível, para que ocorra a concretização dos efeitos jurídicos das relações trabalhistas.

Trata-se de um negócio jurídico, onde uma das partes é uma pessoa física figurando como empregado e na outra, uma pessoa física, jurídica e ente despersonalizado, figurando como empregado, obrigando-se a partir da realização de uma prestação pessoal, habitual, subordinada e mediante remuneração.

Assim, é compreendido o contrato como um negócio jurídico que envolve “uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços (DELGADO, 2015, p. 543)”. Este contrato, também denominado como empregatício, se fundamenta, evidentemente, no acordo de vontade que pode ser

tácito ou expresso, tal como previsto no artigo 442 da CLT.

No tópico seguinte, será discorrido alguns tópicos relevantes acerca do contrato de trabalho no contexto social.

2.1 ASPECTOS RELEVANTES REFERENTES O CONTRATO DE TRABALHO

Cumprе ressaltar que o contrato de trabalho possui importantes condições e aspectos próprios que devem ser pontuados.

No que tange a análise do contrato de trabalho, muito mais importante que a sua forma (expressa ou tácita), o que vale é a sua essência, o seu conteúdo e consequente cumprimento, visto que envolve vontade de ambas das partes, além de abranger e regular direitos fundamentais do trabalhador:

O contrato de trabalho não pode ser entendido como um documento escrito, porque essa não é a sua complexa essência, mas sim apenas uma de suas formas. Contrato é muito mais que isso e envolve aspectos que têm na sua autodeterminação da vontade um dos seus pontos nucleares e que no Direito do Trabalho tem peculiaridades, uma vez que, ao contrário dos direitos do contrato comum, nos quais o seu objeto é totalmente desvinculado da pessoa física contratante, nos contratos de trabalho há o comprometimento da própria pessoa do trabalhador com um fazer – para outro – que a insere como pessoa no próprio objeto do contrato (NASCIMENTO, 2011, p. 335-336).

Conforme mencionado, no contrato de trabalho há uma personalidade em relação às partes, o que denota a ideia de comprometimento exigido na figura do trabalhador e consequente habitualidade na prestação. Assim como qualquer outro contrato, o contrato de trabalho possui elementos próprios e que devem ser observados, uma vez que na falta deles haverá a nulidade ou inexistência.

Em relação aos elementos jurídico-formais, que também são denominado como elementos essenciais do contrato de trabalho, ressaltam-se aqueles previstos e presentes no artigo 104 do Código de Civil², quais sejam: capacidade das partes, licitude do objeto e forma regular ou não proibida (BRASIL, 2002).

Em relação à capacidade das partes, nota-se tratar da aptidão para exercer os atos da vida civil (MONTEIRO, 1977, p. 57).

² Artigo 104. A validade do negócio jurídico requer:

I- Agente capaz;

II- Objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III- Forma prescrita ou não defesa em lei (BRASIL, 2002).

Não há nenhuma inovação no Direito do Trabalho em relação a capacidade das partes, evidenciando, que para ser empregador, deve ser pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado, aptos para exercer os direitos e obrigações da vida civil.

Quanto ao empregado, este deverá ser pessoa física, destacando que entre 16 e 18 anos o trabalhador possuirá capacidade relativa para os atos da vida trabalhista (e 14 anos, se vinculado por meio do contrato de aprendiz) e acima de 18 anos, possuirá a maioria trabalhista, conforme consta nos artigos 7º, XXXIII³ e 227, §3º⁴, I, da Constituição Federal, na Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998⁵ e artigos 402 e 405 da CLT⁶.

Outro importante ponto referente os elementos constitutivos do Contrato de Trabalho, diz respeito à licitude do objeto, tendo em vista que só terá validade o contrato que tenha objeto lícito.

O artigo 166 do Código Civil traz à nulidade do negócio jurídico ante a ilicitude, impossibilidade e indeterminação do objeto (BRASIL, 2002), sendo que, o Direito do Trabalho não se diferencia. Portanto, na ordem trabalhista também rejeitará o reconhecimento jurídico de relações socioeconômico formado. Assim, nega-se a repercussão trabalhista (DELGADO, 2015, p. 555).

³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) (BRASIL, 1988).

⁴ Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010).

(...)

§ 3º O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII (BRASIL, 1988);

⁵ Referida Emenda Constitucional modificou o sistema de previdência social, estabelecendo normas de transição.

⁶ Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

Parágrafo único - O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho; (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (BRASIL, 1943).

Em relação ao elemento de forma regular ou não proibida, no contrato de trabalho deverá o meio utilizado para a sua celebração ser regular, sob a pena de ser considerado nulo.

O contrato de trabalho admite a forma tácita ou expressa, observada a manifestação de vontade dos contratantes. Vale mencionar o papel da jurisprudência que pacificou-se por meio de súmula do TST, a questão da forma, onde a já mencionada Súmula 212, traz a ideia de que o contrato de trabalho é um pacto não solene, podendo ser informal, consensual e até ilicitamente ajustado, cabendo o empregado provar a prestação de serviço após o término do contrato.

2.2 REQUISITOS DO CONTRATO DE TRABALHO E RESPONSABILIDADE DO ESTADO NO VÍNCULO DE EMPREGO

Neste tópico, serão abordadas as principais questões relacionadas aos requisitos caracterizadores do Contrato de Trabalho e a posição da jurisprudência.

Percebe-se que a jurisprudência exerce importante papel no que diz respeito ao reconhecimento do vínculo de emprego.

Numa relação que se discute a legitimidade de uma relação empregatícia, é imperioso ressaltar que cabe ao Estado a responsabilidade em ofertar a prestação jurisdicional que lhe é buscada.

Para que se caracterize uma relação de emprego é necessária à presença de alguns requisitos previstos em lei, no caso os Artigos 2º e 3º da CLT, os quais definem o empregador e o empregado.

Artigo 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 (BRASIL, 1943).

Artigo 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).

Tais elementos são de extrema importância nas Reclamações Trabalhistas que versam acerca do eventual reconhecimento de vínculo empregatício, onde no polo ativo o trabalhador tenta comprovar a existência de todos os elementos caracterizadores da figura do empregador e do empregado e no sentido contrário o

empregador tentando desconstituir a existência de todos os elementos.

O conceito acima arremata os pontos essenciais da relação de trabalho empregatício, delimitando, de maneira nítida e substancial, o que a distingue dos demais contratos de trabalho ao percorrer por todas as nuances deste ajuste: contratação de pessoa física para trabalhar; pagamento de remuneração; trabalho sendo realizado de forma contínua; e, por final, subordinação em relação àquele que o contratou (MARINO, 2013, p. 67).

Quanto aos requisitos do contrato de trabalho, nota-se que a “subordinação” refere-se à relação de hierarquia entre o empregado e empregador, onde o empregado deve, em via de regra, obedecer as regras impostas pelo empregador durante a prestação de serviço. Este requisito é bastante importante na relação de emprego, uma vez que demonstra a ausência de subordinação, inexistente vínculo de emprego, conforme sedimentado na jurisprudência:

VÍNCULO DE EMPREGO. Não se configura vínculo de emprego quando ausente subordinação jurídica. Caso em que o autor era sócio de empresa que prestava serviços para a reclamada. (...) (TRT-4 - RO: 348200887104003 RS 00348-2008-871-04-00-3, Relator: BEATRIZ RENCK, Data de Julgamento: 17/06/2009, Vara do Trabalho de São Borja) (BRASIL, 2009).

Quanto à “habitualidade”, diz respeito ao requisito onde o empregado deve prestar serviços ao empregador de forma regular, de forma não eventual, caracterizando-se pela continuidade. “Aquele que presta serviço eventualmente não é empregado (MARTINS, 2011, p. 101)”.

A jurisprudência se manifesta no sentido de que para existir validamente uma relação de emprego, deve haver habitualidade:

DIREITO DO TRABALHO. RELAÇÃO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE HABITUALIDADE. LABOR DE NATUREZA EVENTUAL. INEXISTÊNCIA. Se a empresa mantém em seu quadro regular de pessoal, empregados suficientes para atender às suas necessidades habituais, há de ser considerado eventual o trabalhador contratado para suprir serviços extras decorrentes de eventos de finais de semana, os quais eram remunerados ao final dos serviços prestados. Logo, ausentes os requisitos insertos no art. 3º da CLT, não há que se falar em relação empregatícia. Recurso improvido.

(TRT-6 - RO: 590200800206006 PE 2008.002.06.00.6, Relator: Virgínio Henriques de Sá e Benevides, Data de Publicação: 15/11/2008) (BRASIL, 2008).

Em relação ao requisito “onerosidade”, está ligado ao fato do contrato de trabalho não ser gratuito e sim oneroso. O empregado ao prestar os serviços que lhe é passado, acaba por receber como forma de retribuição onerosa.

Dentro desta ótica, um trabalho voluntário, por exemplo, não pode ser caracterizado como vínculo empregatício, mesmo que presente os outros elementos, tais como continuidade, subordinação, pessoalidade e até a alteridade. Assim, ausente a onerosidade, haverá plena descaracterização do contrato de trabalho:

RELAÇÃO DE EMPREGO AUSÊNCIA DE ONEROSIDADE. DESCARACTERIZAÇÃO. Impossível o reconhecimento de relação empregatícia, quando o próprio Reclamante afirma haver trabalhado por todo o período vindicado sem perceber salários, denunciando, assim, a inexistência do essencial requisito da onerosidade (Art. 3º da CLT) (TRT-7 - RO: 1899002720015070008 CE 0189900-2720015070008, Relator: ANTONIO MARQUES CAVALCANTE FILHO, Data de Julgamento: 02/12/2002, PLENO DO TRIBUNAL, Data de Publicação: 18/12/2002 DOJT 7ª Região) (BRASIL, 2002).

O requisito “pessoalidade” quer dizer que o contrato de trabalho deve ser realizado por pessoa certa e determinada, sendo o empregado uma pessoa natural e que não pode ser substituído por outrem durante aquela relação de emprego. “O contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível. Não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última (MARTINS, 2011, p.)”.

Assim se posiciona a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, acerca da pessoalidade na relação de emprego:

INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. AUSÊNCIA DE PESSOALIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. Para se caracterizar a existência do liame empregatício, é necessária a presença cumulativa dos requisitos relacionados no artigo 3º da CLT, quais sejam: onerosidade (pagamento de salário), subordinação hierárquica, não eventualidade do serviço prestado e pessoalidade. Havendo confissão pela reclamante de que trabalhava junto com seu marido em seu domicílio, fica afastada a pessoalidade

e, por conseguinte, o vínculo empregatício (TRT-15 - RO: 60064 SP 060064/2012, Relator: LUIZ ROBERTO NUNES, Data de Publicação: 03/08/2012) (BRASIL, 2012).

O requisito “pessoa física”, evidentemente diz respeito a pessoa natural, ou seja, o empregado deve ser “pessoa física”, não podendo o trabalhador ser pessoa jurídica. Havendo a prestação de serviços por pessoa jurídica, conseqüentemente não haverá que se falar em reconhecimento da relação de emprego descaracterizando o contrato de trabalho. É requisito essencial da relação de emprego a prestação de serviços por pessoa física ou natural.

Mais uma vez merece destacar a jurisprudência, que evidencia a necessidade de todos os requisitos para caracterizar o contrato de trabalho:

Vínculo de emprego. Requisitos. Relação de Emprego. Empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não-eventual ao empregador, sob a dependência deste, e mediante salário (CLT, art. 3º). Ausente um desses requisitos, não se vislumbra o vínculo empregatício (TRT-1 - RO: 8620320125010226 RJ, Relator: Maria Helena Motta, Data de Julgamento: 31/07/2013, Segunda Turma, Data de Publicação: 05-08-2013) (BRASIL, 2013).

Faz-se necessário o preenchimento de todos os requisitos mencionados no contrato de trabalho, para que a relação de emprego seja caracterizada, não possuindo assim o empregado ou empregador qualquer direito diante da situação fática, numa eventual Reclamação Trabalhista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se o homem como o valor central do trabalho dentro de uma perspectiva universal. O trabalho está diretamente relacionado à ação transformadora em que o homem encontra momentos de satisfações e realizações dos seus projetos e perspectivas, mesmo, que junto a isso, esteja gerando também, novas ansiedades.

O trabalho exerce um papel muito além de mero contrassenso financeiro, mas sim, como instrumento capaz de proporcionar papel decisivo no sentimento humano, já que dele, na maioria das vezes, advém à convivência em sociedade, participação e capacidade criativa, interação no espaço e comunidade e pode ainda ser considerado como a principal atividade desenvolvida pelo ser humano ao longo dos dias, visto que além de ofertar ao homem uma contraprestação financeira, traz

consigo a utilidade, necessidade como ente social, uma integralidade dentro de uma comunidade, motivando-o, consecutivamente.

Evidencia-se, inclusive, que o trabalho é essencial para a promoção da dignidade da pessoa humana, sendo essencial para a vida, cabendo ao Estado promover as condições mínimas que assegurem o pleno emprego na Democracia.

Em relação ao Direito do Trabalho e consequentemente ao contrato de trabalho, ele se fundamenta também na confiança, veracidade e realidade, que muitas vezes prevalecerá sob o aspecto formal do contrato, tal como mencionado no tópico anterior, em relação ao princípio da primazia da realidade, que demonstra bem esta afirmação.

O contrato de trabalho é um meio pelo qual as partes poderão livremente declarar sua vontade, tal como apresentado no conceito de contrato cível, para que ocorra a concretização dos efeitos jurídicos das relações trabalhistas.

Percebe-se que a jurisprudência exerce importante papel no que diz respeito ao reconhecimento do vínculo de emprego. Numa relação que se discute a legitimidade de uma relação empregatícia, é imperioso ressaltar que cabe ao Estado a responsabilidade em ofertar a prestação jurisdicional que lhe é buscada.

Para que se caracterize uma relação de emprego é necessária à presença de alguns requisitos previstos em lei, no caso os Artigos 2º e 3º da CLT, os quais definem o empregador e o empregado.

Desta forma, a partir do momento que o Estado atua como fonte de jurisprudência, atrai para si a responsabilidade em regular as relações jurídicas trabalhistas.

REFERÊNCIAS

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do Trabalho**. Tradução de Miguel Reale. São Paulo: Saraiva, 1958.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

_____. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**.

Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 15 nov. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 28 set. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário nº 8620320125010226 RJ**. Relator: Maria Helena Motta. Publicado em: 31 set. 2013. Disponível em: <www.trt1.jus.br>. Acesso em: 20 out. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (15. Região). **Recurso Ordinário nº 60064 SP 060064/2012**. Relator: Luiz Roberto Nunes. Publicado em: 03 ago. 2012. Disponível em: <www.trt15.jus.br>. Acesso em: 20 out. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário nº 348200887104003 RS 00348-2008-871-04-00-3**. Relatora: Beatriz Renck. Julgamento: 17 jun. 2009. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 20 out. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (6. Região). **Recurso Ordinário nº 590200800206006 PE 2008.002.06.00.6**. Relator: Virgínio Henriques de Sá e Benevides. Publicado em: 15 nov. 2008. Disponível em: <www.trt6.jus.br>. Acesso em: 20 out. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho (7. Região). **Recurso Ordinário nº 1899002720015070008 CE 0189900-2720015070008**. Relator: Antonio Marques Cavalcante Filho. Pleno do Tribunal. Publicado em: 18 dez. 2002. Disponível em: <www.trt7.jus.br>. Acesso em: 20 out. 2015.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil: Desregulação ou Regulação Anética do Mercado?**. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. Vol. 3. São Paulo: Saraiva, 2007.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil, Contratos: Teoria Geral**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Filosofia do Direito: Linhas Fundamentais da Filosofia do Direito ou Direito Natural e Ciência do Estado em Compêndio**. Trad. Paulo Meneses et al. São Leopoldo, RS, Ed. Unisinos/Unicap/Loyola, 2010.

LUCA, Guilherme Domingos de; POZZOLI, Lafayette. **Valores éticos na sociedade atual: Fraternidade e Sustentabilidade**. In: Clarissa Chagas Sanches Monassa, Lafayette Pozzoli, Luana Pereira Lacerda. (Org.). **Fraternidade e Sustentabilidade no Direito**. 1ed. Curitiba:

Instituto Memória, 2015.

MARINO, Paulo Henrique Bertacini. **Dano moral por desvio e acúmulo de funções: a dificuldade de caracterização como impeditivo da efetiva proteção da dignidade da pessoa humana**. 2013. 165 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Fundação de Ensino "Eurípides Soares da Rocha", mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília/SP - UNIVEM, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**, Livro Primeiro Tomo 1. Trad. Regis Barbosa & Flávio R. Kothe, São Paulo, Nova Cultural, 1996.

MONTEIRO, Renata Alves de Paula. **A transição para a vida adulta no contemporâneo: Um estudo com jovens cariocas e quebequenses**. 2011. 224 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Filosofia e Ciências Humanas (Instituto de Psicologia), 2011.

MONTEIRO, Renata Alves de Paula. **A transição para a vida adulta no contemporâneo: Um estudo com jovens cariocas e quebequenses**. 2011. 224 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Filosofia e Ciências Humanas (Instituto de Psicologia), 2011.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de Direito Civil**. V. I. São Paulo: Saraiva, 1977.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 4. Ed. São Paulo: LTR, 1986.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

VIOLA, Ricardo Rocha. Efetividade dos direitos fundamentais e densidade normativa? Um falso problema. **Revista Ideia**, Uberlândia, v. 1, p. 1-17, 2009.