**DOS REQUISITOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Alexandre Gazetta Simões[[1]](#footnote-1)

Inicialmente, ao se focar a relação de emprego, deve-se mirar na relação de trabalho. Ocorre que como gênero, a relação de trabalho apresenta-se como um conceito mais amplo que a relação de emprego, abarcando-a, portanto.

Desse modo, a relação de trabalho “constitui o gênero da prestação de serviços, do qual se originam várias espécies” (JÚNIOR, 2012, p. 141).

Portanto, sempre “que o trabalho for prestado por uma pessoa em proveito de outra, sendo esse trabalho de meio ou de resultado, haverá uma relação de trabalho *lato sensu*” (JÚNIOR, 2012, p. 141).

Assim, da relação de trabalho advém o trabalho autônomo, eventual, avulso, etc.

Já a relação de emprego “trata do trabalho subordinado, do empregado em relação ao empregador” (MARTINS, 2002, p. 90).

Nesse sentido, o art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Assim, como já referido, o contrato de trabalho figura como gênero, abarcando, portanto, o contrato de emprego. Esse, por seu turno, “diz respeito à relação entre empregado e empregador e não a outro tipo de trabalhador” (MARTINS, 2002, p. 90).

Portanto, é possível, a partir desse esclarecimento inicial, apontar algumas características inerentes ao contrato de trabalho. Desse modo: “trata-se de um contrato de direito privado, sinalagmático, de execução forçada, consensual, *intuitu personae* em relação ao empregado, oneroso e do tipo subordinado” (BARROS, 2016, p. 158). Ainda, a tais elementos pode ser agregado a figura da alteridade. Nesse sentido: “Alguns autores acrescentam a alteridade entre esses caracteres, o que significa ser o trabalho executado em favor de outrem, que aufere os frutos do trabalho de alguém e, portanto, deverá assumir os riscos do empreendimento” (BARROS, 2016, p. 158).

Assim, feitos esses esclarecimentos preliminares, passa-se a analisar essa relação jurídica negocial, marcada por interesses contrapostos, com lupa.

Desse modo, ao se focar na figura do empregado, tem-se que sua importância reside na constatação de que “é ele o *destinatário* das normas protetoras que constituem este Direito. Daí a conveniência de um estudo mais particularizado a esse respeito” (GOMES; GOTTSCHALK, 2004, p. 68).

Portanto, a definição de empregado pode ser concebida como a “pessoa física que presta serviço de natureza não eventual à empregador mediante salário e subordinação jurídica” (BARROS, 2016, p. 174).

Tal acepção é expressa pelo art. 3º da CLT, o qual estabelece que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual à empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

De outro giro, como referido, ao se aventar a natureza jurídica do contrato de trabalho, não se pode esquecer, por seu turno, da figura do empregador.

Desse modo, o empregador “é a pessoa que remunera e dirige a prestação de serviços do obreiro” (JÚNIOR, 2012, p. 353).

De forma mais própria, dispõe o art. 2º da CLT que: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços”.

Assim, tendo claro os elementos subjetivos inerentes ao contrato de trabalho, a saber: empregado e empregador; deve-se volver os olhos à caracterização do elemento objetivo, correspondente à prestação de serviço, mediante remuneração, do empregado ao empregador. Desse modo, portanto, tem-se que a “prestação de serviços é de trato sucessivo, não se esgota com a realização de um ato singular” (BARROS, 2016, p. 158).

Nessa toada, tendo claro que a relação de trabalho é o gênero no qual se insere a relação de emprego, que é instrumentalizada por meio de um contrato de trabalho, é chegado o momento de evidenciar seus elementos caracterizadores, a fim de se poder, seguramente, diferençar, o gênero (relação de trabalho) da espécie (relação de emprego). Portanto, tem-se que a relação de emprego apresenta como requisitos: i) a alteridade, ii) a subordinação, iii) a pessoalidade, iv) a onerosidade, e v) a não eventualidade.

Tais requisitos, a fim de ser caracterizar uma relação de emprego, deverão ocorrer simultaneamente; de forma cumulativa.

Assim, tem-se que a alteridade espelha-se na noção de que os frutos da prestação do serviço são auferidos pelo empregador, ou seja, o outro (o *alter*) da relação de emprego, e nunca pelo empregado.

Tal constatação implica em consequências. Desse modo, cabe ao empregador assumir os riscos da atividade econômica, não podendo repassar ao empregado os prejuízos, eventualmente suportados, por conta dessa condição.

Nesse sentido, portanto, a consequência direta de tal requisito da relação de emprego, reside na impossibilidade do empregado suportar prejuízos que culposamente tenham dado causa, sem haver disposição expressa no contrato de trabalho, a teor do disposto no art. 462, § 1º, da CLT[[2]](#footnote-2).

A subordinação, por sua vez, é um estado de sujeição que une o empregado ao empregador. Trata-se de uma subordinação jurídica, visto que a mesma encontra seus limites no contrato de trabalho e na lei. É caracterizada, portanto, como dependência jurídica.

Dessa forma, tem-se que a mesma “não é medida pelo tempo em que o trabalhador presta serviço ou fica à disposição do empregador, mas sim pela relação que se mantém com o processo produtivo ou de serviços da empresa” (JUNIOR, 2012, p. 271).

Por sua vez, a pessoalidade preceitua que o contrato de trabalho é infungível, ou seja, se dá *intuito persone.* Tal requisito separa o empregado do trabalhador avulso.

Portanto, em ocorrendo a substituição com o consentimento do empregador, dar-se-á ensejo ao surgimento de uma nova relação de trabalho com o substituído, ou se ocorrer sem consentimento do empregador, presume-se que este pretende o resultado do serviço, de modo a desconfigurar a relação de emprego, *por supuesto*.

Assim, como explica José Cairo Júnior (2012, p. 269), tem-se que:

O contrato de trabalho é celebrado *intuitu personae* em relação ao empregado. É um contato personalíssimo e, por conta disso, além de não se admitir que o empregado seja pessoa jurídica, a prestação de serviço deve ser executada pessoalmente, vetada a substituição por outra pessoa.

Já a onerosidade, é a figura jurídica que aponta para a necessidade de ser o trabalho remunerado, ou seja, que exista uma contraprestação; o que diferencia, portanto, o trabalho remunerado do trabalho voluntário. Tendo-se em mente, de outra parte, que o “critério da onerosidade não aferido pela efetiva percepção do salário (critério objetivo), mas pelo *animus* do trabalhador em percebê-lo (critério subjetivo)” (JUNIOR, 2012, p. 270).

Por sua vez, a não eventualidade pressupõe que a relação de emprego deverá ser contínua, aspirando, nesse aspecto, a eternidade.

Nesse sentido, explica Sérgio Pinto Martins (2002, p. 102) que:

O trabalho deve ser prestado com continuidade. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado. Orlando Gomes e Elson Gottschalk (1990:134) afirmam, com propriedade, que o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, de duração. Certos contratos exaurem-se com uma única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que, entregue a coisa e pago o preço, há o termino da relação obrigacional.

Desse modo, a prestação do serviço deverá se dar com continuidade, visto que a relação de emprego ocorre em um trato sucessivo, perdurando-se no tempo.

Em suma, tem-se, portanto, que a relação de trabalho se diferencia da relação de emprego. Pode-se considerar, nesse sentido, que a primeira (relação de trabalho) se apresenta como gênero da chamada relação laboral (prestação de serviços), por assim dizendo.

Dessa forma, enfaticamente dando fecho ao presente arrazoado, pontua-se, portanto, que a relação de emprego, por ser particularizada, caracteriza-se como espécie, do já referido gênero relação de trabalho, é instrumentalizada por meio de um contrato de trabalho, que se perfaz entre um empregado e um empregador, objetivando uma prestação de serviços, e somente ocorrerá se presentes seus requisitos caracterizadores, já citados e definidos: i) a alteridade, ii) a subordinação, iii) a pessoalidade, iv) a onerosidade, e v) a não eventualidade.

**REFERÊNCIAS**

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 10ª ed. Editora Ltr, 2016.

FILHO, Manuel Gonçalves Ferreira. **Aspectos do Direito Constitucional Contemporâneo**. 2ª ed. Saraiva: São Paulo, 2009.

GONÇALVEZ, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro.** 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOMES, Orlando; GOTTSCHLK, Elson, **Curso de Direito do Trabalho.** 16ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

JÚNIOR. José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 15ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

MIRANDA, Jorge. **Manual de Direito Constitucional.** Tomo I, Coimbra Editora, 6ª ed, 1997.

1. *Mestre em Direito pelo Centro Universitário Eurípedes de Marília - UNIVEM, Pós Graduado com Especialização em Gestão de Cidades (UNOPEC –União das Faculdades da Organização Paulistana Educacional e Cultural), Direito Constitucional (UNISUL- Universidade do Sul de Santa Catarina), Direito Constitucional (FAESO- Faculdade Estácio de Sá de Ourinhos); Direito Civil e Processo Civil (Faculdade Marechal Rondon) e Direito Tributário (UNAMA- Universidade da Amazônia), Graduado em Direito (ITE- Instituição Toledo de Ensino), Analista Judiciário Federal – TRF3 e Professor de graduação em Direito (FSP – Faculdade Sudoeste Paulista).* [↑](#footnote-ref-1)
2. Art. 462. [...]

   § 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. [↑](#footnote-ref-2)