

RELAÇÃO DE EMPREGO

Wilson Seabra Neto

* Todos os direitos reservados.

APRESENTAÇÃO

O presente material abrange de forma objetiva conceito e teorias acerca da **relação de emprego**, sendo esse tema o foco do presente material.

Inicialmente, para melhor compreensão será mencionada diferença entre **relação de emprego** e **relação de trabalho**.

Além da apresentação de forma teórica, foram selecionadas jurisprudências para melhor compreensão do leitor.

O material tem como objetivo de auxiliar nos estudos dos operadores do direito em geral, em especial aos profissionais que escolheram a área trabalhista como âmbito de atuação. É direcionado também aos estudantes de direito que vão prestar o Exame de Ordem dos Advogados e aos concurseiros.

Ao final do material foram disponibilizados exercícios sobre o tema para melhor fixação de aprendizado.

Bons estudos!

Wilson Seabra Neto

SUMÁRIO

I.	Relação de trabalho x Relação de emprego – distinção	4
II.	Características	5
2.1	Pessoalidade.....	5
2.2	Não eventualidade.....	6
2.3	Onerosidade.....	8
2.4	Subordinação	9
III.	Sujeitos da relação empregatícia	12
IV.	Natureza jurídica.....	13
4.1	Teoria contratualista.....	13
4.2	Teoria anticontratualista	14
V.	Precedentes.....	15
VI.	Exercícios	15
VII.	Gabarito.....	20
VIII.	Bibliografia	20

I. Relação de trabalho x Relação de emprego – distinção

Relação de trabalho se refere a qualquer vínculo jurídico **genérico** pelo qual uma pessoa presta serviços a outrem, mediante pagamento pelos serviços realizados.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2015, p. 296): *Refere-se a **todas as relações jurídicas** caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a **toda modalidade de contratação de trabalho humano** modernamente admissível. A expressão **relação de trabalho** englobaria, desse modo, a **relação de emprego**, a **relação de trabalho autônomo**, a **relação de trabalho eventual**, de **trabalho avulso** e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como **trabalho de estágio**, etc). Traduz, portanto, **o gênero** a que se acomodam **todas as formas de pactuação de prestação de trabalho** existentes no mundo jurídico atual. (grifou-se)*

A doutrina e jurisprudência afirma que a **relação de trabalho** é gênero e **relação de emprego** é uma espécie. Assim, pode-se afirmar que toda relação de emprego é relação de trabalho, mas não ao contrário.

Relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, em que se baseia no nexo entre empregador e empregado, caracterizado pela **prestação pessoal** de serviços, de forma **não eventual** e **subordinada**, mediante **pagamento de salário**.¹

Logo: Todo empregado é prestador de serviços, **mas nem todo prestador de serviços é empregado.**

¹ Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 117.

II. Características

A caracterização da relação de emprego é necessária, pois assim que identificada, torna-se permitida aplicação de princípios e regras previstos na legislação trabalhista.

Os requisitos para existência da relação empregatícia encontram-se disciplinados nos arts. 2º e 3º, da CLT, a saber:

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.

Art. 3º - Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a **dependência** deste e **mediante salário**. (**grifou-se**)

Dos dispositivos apresentados, observa-se, portanto, que os requisitos da relação empregatícia são: (i) Pessoaalidade; (ii) Não eventualidade; (iii) Onerosidade; (iv) Subordinação.

Importante destacar que na ausência de um dos requisitos **não há** incidência de relação empregatícia, mas sim de relação de trabalho.

Passemos à análise de cada um dos requisitos.

2.1 Pessoaalidade

Como previsto no início do art. 2º, da CLT, empregado é **toda pessoa física** que presta serviços a um empregador, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa.

Logo, em razão da impossibilidade de substituição do empregado por outra pessoa, suas tarefas possuem **caráter infungível**. Assim, verifica-se que a

relação de emprego é uma relação **intuitu personae**, sendo tal característica derivada do fato de que o que se contrata não é o serviço como resultado, mas sim o **serviço prestado pessoalmente por alguém**.²

Importante destacar que a o requisito pessoalidade não somente no momento da configuração do vínculo empregatício, mas também no momento da sua própria extinção, visto que por tratar-se de obrigação personalíssima dos serviços prestados, ela não se transmite a herdeiros e sucessores. Logo, a morte do empregado implica necessariamente na cessação da relação empregatícia.³

Para finalizar, duas observações:

- As substituições previstas e autorizadas por lei ou norma coletiva, ou as substituições eventuais **consentidas pelo empregador, não afastam o caráter da pessoalidade**. O que não é autorizado é o próprio trabalhador designar outra pessoa para lhe substituir.

- A pessoalidade é uma característica ligada somente ao empregado, **não se aplicando ao empregador**. Diante disto, em relação ao empregador, vigora a regra da **despersonalização**, podendo ocorrer alteração subjetiva neste lado da relação empregatícia (sucessão trabalhista – arts. 10 e 448, ambos da CLT).

2.2 Não eventualidade

Os serviços realizados pelo trabalhador são frequentes, contínuos, habituais, ou seja, não possuem caráter eventual.

² Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 118.

³ Delgado, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. – 14. Ed. – São Paulo: LTr, 2015. P. 302.

O trabalho não eventual significa dizer que o empregado se obriga a prestar serviços com continuidade, da mesma forma que as obrigações do empregador em relação aos benefícios trabalhistas assegurados ao empregado permanecem enquanto durar a relação empregatícia.⁴

Válido ressaltar que não é necessário que os serviços sejam realizados diariamente. O que se considera é a **expectativa de retorno** do empregado ao serviço, ou seja, há consciência de que as tarefas serão realizadas em determinado dia, por determinada pessoa e sua ausência poderá causar prejuízos.

Desta forma, observa-se que o que define habitualidade não é a prestação diária de trabalho, mas sim o **sentido de permanência** e de **prolongamento no tempo que a prestação dos serviços tem**.

A doutrina, a fim de melhor diferenciar a relação de emprego e o trabalho meramente eventual, desenvolveu diversas teorias a respeito. Vejamos.

- **Teoria da descontinuidade:** Inspirada na doutrina italiana, disciplina que eventualidade está ligada ao trabalho descontínuo, episódico, esporádico em relação a um mesmo tomador de serviços. A análise deve ser realizada sob a ótica do empregado, isto é, ele trabalha alguns dias e nunca mais para aquele tomador.⁵

- **Teoria do evento:** Esta teoria defende que o trabalho eventual é o contratado apenas para um determinado evento episódico, transitório, de curta duração em relação à atividade da empresa, para obra certa ou serviço certo. Logo, a eventualidade está ligada ao tempo de duração do serviço em relação à

⁴ Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 119.

⁵ Cassar, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018. P. 271.

atividade contínua da empresa. Esta teoria não foi acolhida pela doutrina brasileira.⁶

- **Teoria da fixação:** Disciplina que eventual é o trabalhador que não se fixa a uma fonte de trabalho, ou seja, presta serviços para vários tomadores. Teoria também não aceita pela doutrina, visto que a **exclusividade** não é requisito para formação da relação empregatícia.⁷

- **Teoria dos fins do empreendimento:** Está ligada à atividade fim da empresa. Desta forma, caracteriza-se como eventual o exercício de atividades que não se inserem na finalidade empresarial, sendo esporádicas e de curta duração.⁸

2.3 Onerosidade

A onerosidade caracteriza-se pelo ajuste de troca de trabalho por salário, não importando o *quantum* a ser pago, mas sim o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento do salário de outro lado.⁹

Neste sentido, ensina Vólia Bomfim Cassar (2019, p. 261): *Onerosidade significa vantagens recíprocas. O patrão recebe os serviços e, o empregado, o respectivo pagamento. A toda prestação de trabalho corresponde uma contraprestação pecuniária ou in natura. Não há contrato de emprego gratuito, isto é, efetuado apenas em virtude da fé, do altruísmo, da caridade, ideologia, reabilitação, finalidade social, sem qualquer vantagem para o trabalhador.*

⁶ Idem, P. 271.

⁷ Idem, P. 272.

⁸ Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 121.

⁹ Idem, P. 124.

A onerosidade pode ser visualizada sob dois aspectos: objetivo e subjetivo.

Aspecto objetivo: a onerosidade se manifesta pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado.¹⁰

Aspecto subjetivo: a onerosidade se manifesta pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica, em especial pelo empregado, ao fato da prestação de trabalho.¹¹

2.4 Subordinação

Cuida-se do **dever de obediência** ou estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, **desde que legais e não abusivas**.

A **subordinação** deriva da própria estrutura da relação jurídica de emprego, em que se baseia na **transferência** pelo empregado ao empregador do **poder de direção** sobre seu trabalho.¹²

A doutrina ensina que a subordinação pode ser apresentada sob seguintes aspectos:

- (i) **Subordinação econômica:** disciplina que o empregado se submete às ordens proferidas pelo empregador porque

¹⁰ Delgado, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. – 14. Ed. – São Paulo: LTr, 2015. P. 308.

¹¹ Idem, p. 308.

¹² Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 121.

depende economicamente da remuneração que recebe para o sustento próprio e de sua família.

(ii) **Subordinação técnica**: defende que o empregador detém de competência técnica superior ao do empregado, razão pela qual este último acate as ordens e determinações do primeiro para execução das tarefas.

(iii) **Dependência social**: com o intuito de alcançar o bem comum de ordem econômico-social, a empresa exige uma estrutura perfeita de organização do trabalho, sendo esse seu interesse social, razão pela qual o empregado obedece as ordens proferidas pelo empregador.

Essas teorias são superadas pela **concepção jurídica da dependência do empregado em relação ao empregador**, segundo o qual a relação de dependência decorre do fato de que o empregado transfere ao empregador o poder de direção e este assume os riscos da atividade econômica.¹³

No que se refere ao poder de direção do empregador, de acordo com Amauri Marcaro Nascimento (2011, p. 694), se manifesta de três formas: 1) O poder de **organização**; 2) O poder de **controle**; 3) O poder **disciplinar** sobre o trabalhador.

Conforme o autor mencionado, “o **poder de organização** da atividade do empregado, combinando-a em função dos demais fatores da produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa, pertence ao empregador, uma vez que é da própria natureza da empresa a coordenação desses fatores. Empresa é a organização complexa que combina os fatores da produção, de modo que ao

¹³ Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 122.

empregador cabe dar unidade no empreendimento, moldando-o para que cumpra as diretrizes a que se propõe”.

No que diz respeito ao **poder de controle**, disciplina Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 202) que por meio deste poder é **autorizado que o empregador gerencie a atividade laboral dos empregados**, no que tange à prestação de serviços, no sentido de observarem as diversas regras e ordens por ele e pelo sistema jurídico exigidas.

Quanto ao **poder disciplinar**, este traduz a **capacidade concedida ao empregador de aplicar sanções** ao empregado infrator dos deveres a que está sujeito por força de lei, de norma coletiva ou do contrato, tendo este poder como finalidade manter a ordem e a harmonia no ambiente de trabalho. (Barros, Alice Monteiro de, 2016, p. 401)

Observação: diante da possibilidade de realização de tarefas fora das dependências da empresa, como por exemplo o caso de *home office*, discutiu-se os contornos da subordinação nesses casos. Desta forma, a Lei nº 12.551/2011 alterou o art. 6º, da CLT, passando a considerar atualmente que “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, **desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.**” (Grifou-se)

Vale ressaltar que **se equiparam, para fins de subordinação**, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (art. 6º, parágrafo único, da CLT).

Por fim, cumpre esclarecer algumas questões sobre a **parassubordinação** (decorrente de legislação estrangeira).

O trabalhador parassubordinado é aquele que não é empregado, em razão da ausência de subordinação jurídica para tanto, mas também não é autônomo, porque mantém uma certa dependência em relação ao tomador dos serviços. Os representantes comerciais podem ser considerados como parassubordinados, visto que possuem liberdade quanto ao horário de trabalho e visita a clientes, mas ao mesmo tempo respeitam regras impostas pela empresa representada, seguem suas diretrizes e utilizam-se da estrutura empresarial do tomador e prestam os serviços de maneira continuada e com personalidade.¹⁴

III. Sujeitos da relação empregatícia

Os sujeitos da relação empregatícia são empregador e empregado e seus respectivos conceitos encontram-se disciplinados nos arts. 2º e 3º, ambos da CLT.

Empregador é a “empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”, nos termos do art. 2º, caput, da CLT.

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. (Art, 2º, §1º, CLT)

No que se refere ao conceito de empregado, o art. 3º, da CLT, dispõe que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

¹⁴ Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 124.

IV. Natureza jurídica

A definição da natureza jurídica da relação empregatícia é envolvida por discussões doutrinárias concentradas em duas teorias: (i) Teoria contratualista; (ii) Teoria anticontratualista.

4.1 Teoria contratualista

A **teoria contratualista** defende que o vínculo existente entre empregado e empregador é contratual, em que tomando por base a própria existência do vínculo empregatício, é reconhecido um negócio jurídico, cujo elemento essencial é a **autonomia da vontade**.¹⁵

Assim, observa-se que a relação de emprego decorre da autonomia da vontade das partes, muito embora essa autonomia seja limitada, pois o conteúdo do vínculo empregatício é disciplinado pela legislação trabalhista.

Diante disto, analisa-se a atuação da vontade em dois momentos: 1) No momento da celebração da relação pelas partes (vontade exercida em sua plenitude); 2) Momento da pactuação do conteúdo da relação empregatícia, que poderá ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às normas de proteção ao trabalho, nos termos do art. 444, da CLT.¹⁶

Desta forma, a relação empregatícia, cuja origem advém da autonomia da vontade das partes, possui natureza contratual, sendo disciplinado, inclusive, no art. 442 da CLT: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”

¹⁵ Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 126.

¹⁶ Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 126.

4.2 Teoria anticontratalista

A **teoria anticontratalista** não atribui qualquer relevância ou importância à autonomia da vontade na formação ou desenvolvimento da relação empregatícia, sendo desdobrada em duas vertentes: a) Teoria da relação de trabalho; b) Teoria institucionalista.¹⁷

A **teoria da relação de trabalho** sustenta de que a vontade não cumpre papel significativo e necessário na constituição e desenvolvimento do vínculo de trabalho subordinado. A prestação de serviços, a prática de atos de emprego é que seriam a fonte das relações jurídicas de trabalho, e não a vontade das partes. Logo, considera-se que a relação empregatícia seria uma **situação jurídica objetiva**, considerando como o simples fato da prestação de serviços ser elemento essencial e gerador de direitos e obrigações na ordem jurídica.¹⁸

A **teoria institucionalista** advoga que a realidade estrutural e dinâmica possui prevalência e autonomia em face dos próprios integrantes da instituição (empregado e empregador).¹⁹

Diante da análise das teorias acima estudadas, a doutrina e jurisprudência abraçam a ideia de que o **contrato** é fundamental para definição da natureza jurídica da relação empregatícia. Tanto é que comumente quando fala-se sobre **contrato de trabalho**, compreende-se que há **vínculo empregatício**.

¹⁷ Delgado, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. – 14. Ed. – São Paulo: LTr, 2015. P. 326.

¹⁸ Idem, p. 326.

¹⁹ Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado). P. 127.

V. Precedentes

Para esclarecimentos, colacionam-se precedentes quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício e quando ausentes seus requisitos.

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Para a configuração da relação de emprego, a doutrina com respaldo no artigo 3º da CLT exige a presença concomitante dos seguintes requisitos: pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade concomitante dos seguintes requisitos: pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. **A presença de todos os elementos importa na caracterização da relação de emprego.** (Data de Publicação 31/01/2020, Magistrado Relator MARCELO FREIRE GONCALVES, Órgão Julgador 12ª Turma - Cadeira 1, Número Único 1000548-79.2019.5.02.0060)

Vínculo Empregatício. Não caracterização. O vínculo de emprego caracteriza-se quando houver prova inequívoca de subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade. **Ausentes qualquer desses requisitos, indevido o reconhecimento da relação empregatícia.** Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento. (Data de Publicação 04/02/2020, Magistrado Relator NELSON NAZAR, Órgão Julgador 3ª Turma - Cadeira 1, Número Único 1001198-38.2019.5.02.0057)

VI. Exercícios

1 – (MPT – Procurador do Trabalho – 2017) Analise as assertivas abaixo expostas:

I - Na estrutura da figura sociojurídica do empregado, desponta, entre outros elementos, a subordinação. Esta pode ser intensa, com forte transmissão, pelo tomador de serviços, de diretrizes e ordens diretas ao trabalhador, ou pode ser atenuada, com mecanismos mais sutis de direcionamento e comando.

II - A parassubordinação é conceito jurídico que não foi explicitamente adotado no Direito do Trabalho brasileiro, não tendo o condão de criar, no País, um segmento de trabalhadores com subordinação jurídica supostamente menos intensa e direitos trabalhistas mais rarefeitos.

III - A subordinação jurídica pode se manifestar em três dimensões, pelo menos, na realidade trabalhista: da maneira tradicional, mediante significativa presença de diretrizes e ordens do tomador de serviços para o trabalhador; da maneira objetiva, por meio da integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços; de modo estrutural, por intermédio da inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.

IV - Para o Direito do Trabalho, trabalhador eventual consiste naquele que labora para o respectivo tomador de serviços até o máximo de dois dias por semana, independentemente de seu segmento de atuação profissional.

Assinale a alternativa **CORRETA**:

- (A) Apenas as assertivas I e IV estão corretas.
- (B) Apenas as assertivas III e IV estão corretas.
- (C) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- (D) Apenas as assertivas II, III e IV estão corretas.
- (E) Não respondida.

2 – (TRT 4ª REGIÃO – MAGISTRATURA – 2016) Considere as assertivas abaixo sobre relação de emprego.

I - A mera expectativa do trabalhador de perceber um ganho econômico pelo trabalho ofertado é suficiente para caracterizar a onerosidade.

II - Os serviços de natureza não eventual são aqueles imprescindíveis à consecução dos fins da empresa, do que decorre a necessidade contínua e habitual do trabalho prestado.

III - A substituição de um trabalhador por outro afasta a pessoalidade, independentemente da frequência e da forma como isso ocorreu.

Quais são corretas?

(A) Apenas I

(B) Apenas II

(C) Apenas III

(D) Apenas I e II

(E) I, II e III

3 – (TRT 24ª REGIÃO – TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA ADMINISTRATIVA – FCC – 2017) Dentro do universo das relações jurídicas, encontram-se as relações de trabalho e as relações de emprego. No tocante a essas relações, seus sujeitos e requisitos, segundo a legislação vigente,

(A) considera-se empregado toda pessoa física ou jurídica que prestar serviços de natureza exclusiva e não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

(B) considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, mesmo sem assumir os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

(C) são distintos o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, mesmo que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

(D) os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão não se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

(E) se equiparam 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.

4 – (TRT 7ª REGIÃO – TÉCNICO JUDICIÁRIO – ÁREA ADMINISTRATIVA – CESPE/CEBRASPE – 2017) Empregado e empregador são os sujeitos do contrato de emprego. Analisados isoladamente, o conceito de empregado demanda a presença de

A) pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade.

B) pessoa jurídica, pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade.

C) pessoa jurídica, impessoalidade, não eventualidade, independência e onerosidade.

D) pessoa física, pessoalidade, eventualidade, independência e onerosidade.

5 – (MPT – Procurador do Trabalho – 2017) Analise as assertivas abaixo expostas:

I - A ausência de um dos elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego, no caso concreto, leva à conclusão pela inexistência de tal relação empregatícia. O vício grave em um dos elementos componentes do contrato de trabalho, no caso concreto, leva à conclusão pela nulidade absoluta desse contrato e, por decorrência lógica, à ausência de seus efeitos jurídicos trabalhistas.

II - O poder fiscalizatório do empregador é inerente ao seu poder diretivo, sendo premissa relevante para o exercício de seu poder disciplinar, todos compondo o denominado poder empregatício. A Constituição da República, entretanto, ao deflagrar a forte presença do estuário dos direitos da personalidade da pessoa humana na vida social, instituiu novas fronteiras e limites ao poder empregatício e, até mesmo, ao poder fiscalizatório do empregador.

III - Segundo jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, o trabalho humano prestado com os elementos da relação de emprego, mesmo sendo ilícito o objeto do respectivo contrato expresso ou tácito, leva à produção de determinados efeitos jurídicos trabalhistas, em virtude do princípio da primazia da realidade sobre a forma e do princípio da irretroação das nulidades no Direito do Trabalho.

IV - São elementos naturais do contrato de trabalho, ilustrativamente, a jornada de trabalho e o salário. Por ser o salário um desses elementos naturais contratuais, considera a ordem jurídica que o salário mínimo tem de ser pago diretamente pelo empregador ao empregado.

Assinale a alternativa CORRETA:

- (A) Apenas as assertivas I, II e III estão corretas.
- (B) Apenas as assertivas II, III e IV estão corretas.
- (C) Apenas as assertivas I, III e IV estão corretas.

(D) Apenas as assertivas II e IV estão corretas.

(E) Não respondida.

VII. Gabarito

1) "c"

2) "d"

3) "e"

4) "a"

5) "d"

VIII. Bibliografia

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 (CLT).

Barros, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2016.

Cassar, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho de acordo com a reforma trabalhista**. 16 ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018.

Delgado, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. – 14. Ed. – São Paulo: LTr, 2015.

Garcia, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho** – 8. ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

Nascimento, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. – São Paulo: Saraiva, 2011.

Romar, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza – 6 ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção esquematizado).