

Introdução

O objetivo da CLT é **regular a relação entre empregado e empregador**. De forma geral, o Direito do Trabalho nasce para **garantir igualdade de condições** para o empregado diante de seu empregador, pois se entende que a posição daquele é de hipossuficiência diante do maior poder econômico e social deste. Portanto, deve-se entender que o foco das leis trabalhistas é a dignidade dos sujeitos do trabalho, garantir que as atividades que ocorrem dentro da relação de trabalho se desenvolvam de maneira benéfica. Ao estudar as relações do Direito do Trabalho, é importante entender:

- Relação de trabalho – Gênero.
- Relação de emprego – Espécie.

Requisitos da Relação de Emprego

O conceito de empregado é estabelecido pelo art. 3º da CLT.

Art. 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.

A partir dele, consideramos como **requisitos** para que se configure a **relação de emprego**:

- **Pessoa física** – relativo à **pessoa do empregado**. Não se admite empregado pessoa jurídica em nosso ordenamento, sob pena de configurar-se fraude. Apenas o **empregador** poderá ser tanto pessoa física quanto jurídica.
- **Pessoalidade** – o trabalho deve ser prestado de **forma pessoal** pelo **empregado**, ou seja, não é possível que um terceiro trabalhe em seu lugar. Isso porque o contrato de emprego baseia-se na **confiança** que o empregador tem na pessoa do empregado.
 - OBS.: Para o **empregador**, é o contrário; a regra é a **impessoalidade**.
- **Habitualidade** – os serviços prestados pelo empregado devem ter caráter não eventual.
 - Doutrina: Habitualidade **não se confunde** com continuidade. Esta será uma atividade que não admite interrupção (as atividades são exercidas de forma contínua – ideia do empregado doméstico). Na habitualidade, o empregado pode trabalhar por 3 dias, interromper por 1; apenas trabalhar 1 dia por semana, etc.; desde que o faça de forma regular, constante.

- Reforma trabalhista: trouxe a figura do trabalhador intermitente (art. 443, §3º, CLT), que admite a prestação do trabalho alternando períodos de atividade (horas de trabalho) e de inatividade (horas de descanso), que podem ser determinados em dias, horas ou meses. Neste caso, a prestação de serviços não é contínua. (Fonte: <https://www.jusbrasil.com.br/topicos/173000175/paragrafo-3-artigo-443-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>)
- **Onerosidade** – o empregado trabalhará mediante o recebimento de **salário**.
- **Subordinação** – um dos requisitos mais importantes para identificar se a relação é de emprego. Significa que o **empregado está sob comando do empregador**, sujeito a suas ordens (poder de direção).

Teorias da Subordinação

- Subordinação jurídica.
- Subordinação técnica – pode ser admitida, por exemplo, na relação do professor contratado pelo aluno, em razão de seu maior conhecimento.
- Subordinação econômica – questão salarial. Nada impede que o empregado preste serviços em mais de uma empresa, ou seja, a exclusividade **não constitui** requisito da relação de emprego. Assim, esse tipo de subordinação não é sempre palpável ao direito do trabalho.

O **direito brasileiro** considera a **teoria da subordinação jurídica** como regente do direito trabalhista, porque o poder do empregador sobre o empregado independe do recebimento de um salário maior ou de um maior conhecimento técnico. Decorre de um acordo entre as partes no momento em que firmam o contrato de trabalho.

Há, ainda:

- Subordinação objetiva – o poder do empregador é relativo à **prestação do serviço** pelo empregado. É a teoria que **prevalece** em nosso ordenamento jurídico.
- Subordinação subjetiva – considera que o empregador tem **poder sobre a pessoa** do empregado.