

## O QUE É VÍNCULO EMPREGATÍCIO? SAIBA COMO COMPROVAR, DIREITOS E DEVERES

O vínculo empregatício é o tipo de relação de emprego formal que um profissional tem com uma empresa.

Para quem é empreendedor ou está prestes a abrir o próprio negócio, é importante entender a fundo o que é vínculo empregatício para conhecer os direitos e benefícios do colaborador.

Com a pandemia e os novos formatos de trabalho, para muitos profissionais o vínculo empregatício pode ser fator determinante para aceitar uma proposta de emprego ou não.

Mas é importante lembrar que nem todos os profissionais que atuam em uma empresa entram nesta categoria, pois eles precisam seguir uma série de critérios. Abaixo, você vai entender o que é o vínculo empregatício, como ele se caracteriza, os direitos de quem tem vínculo empregatício e muito mais.

### O QUE É VÍNCULO EMPREGATÍCIO?

O vínculo empregatício é uma relação de trabalho, entre trabalhador e empresa, não eventual. Além disso, para ser caracterizado como vínculo empregatício, é preciso ter um pagamento de salário.

A caracterização do vínculo empregatício obriga, por lei, a empresa o oferecer todos os direitos trabalhistas ao colaborador, sendo eles:

- Pagamento de salário até o quinto dia útil de cada mês;
- Pagamento de hora extra;
- Pagamento de adicional noturno;
- Pagamento de insalubridade;
- Garantir as férias anuais remuneradas;
- Realizar o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- Fornecer o repouso semanal e o intervalo adequado entre as jornadas;

Contudo, não são todas as formas de trabalho que se configuram como vínculo empregatício.

### O QUE É PRECISO PARA GERAR VÍNCULO EMPREGATÍCIO?

Para que seja considerada a existência de um vínculo empregatício, é preciso que haja relação de trabalho entre as partes envolvidas e sigam algumas características:

#### Pessoa física

O vínculo empregatício é estabelecido quando o trabalho é feito por uma pessoa física, pois o vínculo só acontece entre pessoa e empresa. Qualquer outro tipo de ligação a uma empresa não irá determinar um vínculo empregatício.

Se o trabalho é executado por outra empresa, caracteriza-se uma prestação de serviços. Se for um estudante, poderá assumir um estágio profissional. Se for para uma ONG, poderá assumir trabalho voluntário.

Cada uma dessas outras formas de vínculo possuem suas próprias regras.

#### Pessoalidade

A pessoalidade é um requisito essencial para que seja reconhecida a relação de emprego.

Ao contratar um colaborador, a empresa analisa as qualificações e o trabalho a ser desenvolvido por essa pessoa. Por isso, é ela que deve exercer as atividades descritas no contrato.

Não é permitido que o trabalhador coloque uma outra pessoa para exercer aquela atividade para a qual foi contratada, nem mesmo quando não puder comparecer no trabalho, pois isso descaracteriza a personalidade na prestação de serviços.

#### Habitualidade

A habitualidade significa que o trabalho deve ser executado de maneira permanente, ou seja, com dias e horários definidos, não sendo permitida a eventualidade do profissional.

É considerado vínculo empregatício aquele que precisa prestar contas das suas horas trabalhadas diárias, seja num banco de horas ou verbalmente com o seu superior.

#### Onerosidade

A característica de onerosidade significa que o trabalhador deverá ser remunerado pelo trabalho exercido.

O empregado presta os serviços solicitados pelo empregador, cumprindo a carga horária e regras estabelecidas no contrato e, em contrapartida, recebe do patrão os valores combinados pelo cumprimento das tarefas.

Trabalhos executados de forma gratuita não configuram vínculo empregatício, podendo ser trabalhos voluntários ou até mesmo estágios não remunerados.

#### Subordinação

Neste caso, o empregador deverá indicar e supervisionar o trabalho executado pelo empregado. E isso é chamado de subordinação e também entra na caracterização de vínculo empregatício.

Sempre existirá uma pessoa acima do empregado que definirá onde, como e quando ele deverá realizar determinada ação ou projeto. Sem o recebimento de ordens de um empregador, não existe vínculo empregatício.

### TIPOS DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS

#### CLT

O vínculo empregatício, por meio do contrato de trabalho CLT, ou seja, de carteira assinada, é considerado o modelo mais popular e padrão da contratação de empregados por parte das empresas,

Essa é considerada a forma mais segura de estabelecer um vínculo empregatício. O modelo reduz a possibilidade de o empregador sofrer multas e garante os direitos do empregado, como décimo terceiro salário, aviso prévio, férias remuneradas, recolhimento do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e os benefícios da instituição como auxílio-doença e seguro-desemprego.

#### Estágio

O estágio é sempre alvo de dúvida quando o tema é vínculo empregatício. Segundo a legislação, o contrato de estágio profissional, regulamentado pela Lei Nº 11.788 de 2008, não caracteriza vínculo empregatício.

A lei determina que apenas alunos matriculados em instituições reconhecidas pelo Ministério da Educação podem ser contratados nessa categoria. Para isso, o empregador precisa honrar todos os requisitos previstos como o que aponta um dos itens do artigo 3 da lei do estágio: "Compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso."

Caso haja o descumprimento de qualquer uma das regras, pode-se haver o reconhecimento de vínculo empregatício.

## **Autônomo ou Eventual**

O trabalhador autônomo/eventual é aquele em que uma pessoa física presta serviços esporádicos (eventualidade) a uma empresa. Geralmente é um trabalho de curta duração e ou por conta própria (não subordinação). Podem ser freelancers ou pequenos empreendedores, que não configurarão vínculo empregatício, já que não seguem alguns dos requisitos.

É importante ressaltar que se a Justiça entender que o contrato com o autônomo é uma fraude para disfarçar a relação de empregador e empregado, pode considerar o vínculo empregatício.

## **Empregado doméstico**

No caso dos empregados domésticos, há uma lei lançada em 2015 que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico e que mudou algumas coisas nesse cenário.

Com essas mudanças, hoje, é possível adquirir vínculo empregatício como empregado doméstico, mas somente se cumprir os requisitos. São eles:

- Prestação de serviço de forma contínua;
- De subordinação;
- Onerosa;
- Pessoal;
- De finalidade não lucrativa a pessoa ou família;
- Acontece no âmbito residencial de determinada pessoa ou família;
- Acontece por mais de 2 dias por semana;
- Dispõe de contrato de trabalho doméstico.
- Caso não siga essas regras, não será possível considerar o vínculo empregatício e a pessoa empregada doméstica poderá perder direitos.

## **COMO COMPROVAR VÍNCULO EMPREGATÍCIO?**

Para comprovar que há um vínculo empregatício é preciso que o profissional que sentir que há abuso na relação com a empresa abra um processo trabalhista para solicitar o reconhecimento.

Para isso, terá que comprovar que realmente foi lesado pelo empregador. Existem várias formas para realizar o processo como:

- Registro de ponto
- E-mails corporativos
- Comprovantes de pagamento
- Depoimentos de testemunhas
- Recebimento de ordens por parte do empregador, entre outros pontos.

## **BENEFÍCIOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

O vínculo empregatício é regulado pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) que, entre outros direitos, garante ao trabalhador:

- Garantia de pagamento do salário até o quinto dia útil;
- Férias de 30 dias uma vez ao ano;
- Pagamento do 13º salário;
- Recebimento por horas extras trabalhadas;
- Ao menos uma folga por semana sem desconto salarial;
- Licença maternidade de 120 dias com estabilidade de emprego por até 5 meses após o parto;
- Direito a folga em casos de casamento, alistamento militar ou morte de um parente próximo;

- Aviso prévio em caso de encerramento do contrato;
- Direito ao seguro desemprego em caso de demissão.

## **RISCOS TRABALHISTAS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

Riscos trabalhistas são determinadas situações em que empregados e empregadores acabam sendo prejudicados devido algum dispositivo legal da CLT.

E isso acontece, principalmente, quando algum limite da lei é ultrapassado e isso gera diversas punições.

Conheça algumas das principais situações de risco em que empregadores costumam ser punidos ao desobedecer a lei e os vínculos empregatícios:

- Erro ou ausência de anotação na Carteira de Trabalho das informações pertinentes ao contrato de experiência;
- Ausência ou erro de anotação na Carteira de Trabalho sobre a data inicial de trabalho;
- Não cumprimento de cláusulas de convenções e acordos coletivos, especialmente relacionadas aos benefícios;
- Não autorização de descontos "extralegis";
- Danos morais;
- Desrespeito ao vínculo empregatício;
- Não apresentação e registro do exame médico admissional;
- Ausência de período de férias;
- Ausência ou redução ilegal de horário de intervalo para descanso;
- Não pagamento do adicional de insalubridade;
- Não pagamento de adicional de periculosidade;
- Ausência de pagamento de horas extras;
- Diferença salarial de funcionários que ocupam o mesmo cargo e função;
- Excesso de jornada de trabalho (ultrapassando o limite de duas horas extras);
- Não pagamento de salário até o 5º dia útil;
- Ausência do recolhimento do FGTS ou recolhimento parcial;
- Desrespeitar a estabilidade oriunda de gravidez, licença médica, e outros;
- Ausência de intervalo de 11 horas entre jornadas;
- Salário incorreto registrado na Carteira de Trabalho;
- Integração dos pagamentos efetuados extraoficialmente.

## **CONCLUSÃO**

Após análise de cada ponto, podemos perceber que o vínculo empregatício é um dos assuntos mais importantes quando o assunto é legislação trabalhista.

O empregador precisa ficar atento às regras para não cometer erros que podem se desdobrar em processos trabalhistas e, conseqüentemente, prejuízo financeiro para os negócios.

Os trabalhadores também precisam se atentar ao procurar um emprego, se as condições propostas pelo contratante estão ou não caracterizando o vínculo empregatício e, assim, incluindo o os direitos previstos por lei para o regime de trabalho.

Colaboração de:

**Maurílio de Souza Diniz**

Diretor Gerencial SINPAPEL