



VI SEMANA DO CONHECIMENTO

**UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO:
INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS**

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



Marque a opção do tipo de trabalho que está inscrevendo:

Resumo **Relato de Experiência** **Relato de Caso**

**ANÁLISE DOS ELEMENTOS DE UMA RELAÇÃO DE EMPREGO E A POSSIBILIDADE DE
RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE AGÊNCIA DE MODA E
MODELO.**

AUTOR PRINCIPAL: Fernanda Rotta Zanella

CO-AUTORES:

ORIENTADOR: Maira Angélica Dal Conte Tonial

UNIVERSIDADE: Universidade de Passo Fundo - Campus Casca

INTRODUÇÃO

O presente estudo busca analisar cláusulas de um contrato de prestação de serviços entre uma agência de modelos (representante) e um modelo (representado) à luz do artigo 3º da CLT, buscando compreender se há ou não uma relação de emprego com base nos elementos: subordinação, onerosidade, pessoa física, pessoalidade, não eventualidade e alteridade. Além disso, ressalta-se que a análise é feita levando em consideração os princípios constitucionais e específicos do direito do trabalho, especialmente: a primazia da realidade, proteção, dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho em seu viés social. O estudo foi realizado com base no método bibliográfico, que consiste, basicamente, na etapa inicial do trabalho científico ou acadêmico, buscando informações que servirão como base para construir a investigação pretendida a partir de um tema específico.

DESENVOLVIMENTO:

As diferenças entre um empregado e um trabalhador são inúmeras, especialmente no que tange aos direitos sociais garantidos tão somente ao primeiro. Embora a relação em questão seja, em tese, de prestação de serviços, este estudo tem o intuito de aprofundar a análise, tendo como base não somente o documento que instrumentaliza a relação entre as partes, mas também a situação fática demonstrada em casos reais, ressaltando a importância do primeiro princípio supracitado.

Ser pessoa física é indispensável para que haja a caracterização de um vínculo empregatício, pois, salvo quando o empregador age de má-fé, coagindo o empregado



VI SEMANA DO CONHECIMENTO

**UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO:
INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS**

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



a tornar-se pessoa jurídica para descaracterizar os vínculo, todas as demais situações em que houver contrato entre duas pessoas jurídicas excluirão a possibilidade de reconhecimento da relação de emprego. No contrato em questão, há normalmente a contratação de uma pessoa física para com uma pessoa jurídica, havendo, portanto, o primeiro elemento.

Pessoalidade é o que torna este contrato seja personalíssimo, não podendo outra pessoa que não aquela contratada em razão de suas características pessoais prestar o serviço objeto do contrato. O instrumento em estudo demonstra a importância da imagem, voz e demais características pessoais da representada, o que torna explícita a impossibilidade de substituição da representada por um terceiro.

Não eventualidade diz respeito à constância, continuidade, porém não significa necessariamente que o empregado precise trabalhar todos os dias da semana. Com base no princípio da primazia da realidade, sabendo que a representada deve estar disponível em período integral pois não há horário fixo para a prestação de seus serviços, podendo estes durarem mais que o horário comercial – como em temporadas de moda, onde a representada pode passar até 24 horas em atividade -, não há como falar em uma atividade esporádica, eventual.

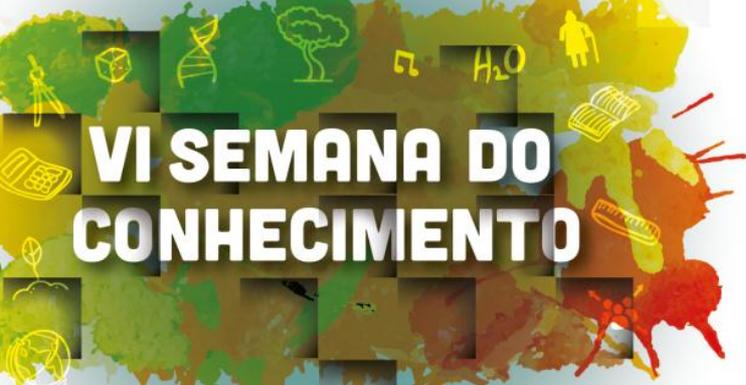
Subordinação diz respeito ao recebimento de ordens, cumprimento de obrigações impostas pelo contratante do serviço. Pode ser feita, inclusive, por meio de parassubordinação, onde são utilizados meios telemáticos para que o empregador mantenha uma vigilância sobre o empregado, caracterizando o vínculo. Trata-se, indubitavelmente, de uma relação subordinada.

Onerosidade é indispensável, pois não existe relação de emprego gratuita. O contrato em questão prevê valores que serão repassados ao representado e valores que serão de direito do representante, com base no trabalho do representado e na intermediação feita entre o representante e terceiros interessados na imagem do representado.

No caso de um contrato entre modelo e agência, esta investe determinados valores, além de tempo, com o intuito de que, decorrido certo prazo, aufera lucros sobre o trabalho prestado pelo representado. De tal forma, a agência incorre em riscos do negócio, pois em não havendo bom desempenho do representado, a representante sofrerá prejuízos com base nos investimentos feitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Compreende-se que, muito embora cada contrato deva ser analisado em sua individualidade, é perceptível no estudo do contrato em questão, quando feito à luz do artigo 3º da CLT, a caracterização de todos os elementos previstos em lei para a que haja um vínculo empregatício. Se efetivamente existe tal vínculo, devem haver, sem escusas, os direitos sociais garantidos ao empregado celetista, sendo estes de incumbência da representante. No caso em questão, agência de modelos.



VI SEMANA DO CONHECIMENTO

**UNIVERSIDADE EM TRANSFORMAÇÃO:
INTEGRALIZANDO SABERES E EXPERIÊNCIAS**

2 A 6 DE SETEMBRO/2019



REFERÊNCIAS

VECCHI, Ipojucan Demétrius. Direito material do trabalho. Curitiba: Juruá, 2014. v.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2014.

NÚMERO DA APROVAÇÃO CEP OU CEUA (para trabalhos de pesquisa): Número da aprovação. SOMENTE TRABALHOS DE PESQUISA

ANEXOS

Aqui poderá ser apresentada **somente UMA página com anexos** (figuras e/ou tabelas), se necessário.