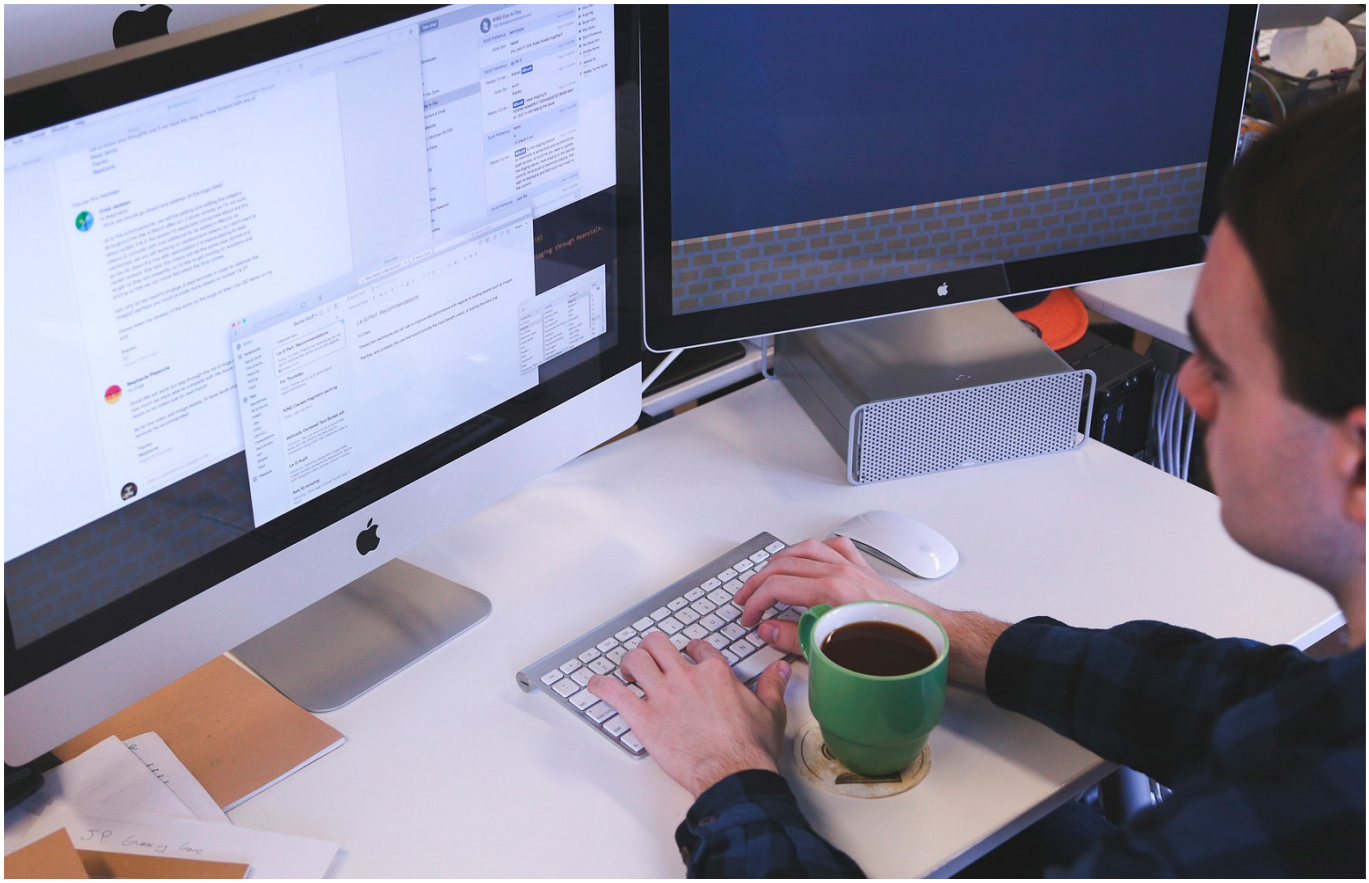
O reconhecimento de vínculo empregatício é um dos temas mais frequentes na justiça do trabalho.

Neste sentido, é de extrema importância que as empresas entendam quais são os requisitos relacionados ao reconhecimento do **vínculo empregatício** e suas consequências.

QUANDO EXISTE RELAÇÃO EMPREGATÍCIA?



O vínculo empregatício é quando a relação trabalhista entre o colaborador e a empresa não é eventual, existindo um pagamento de salário pelo serviço realizado.

Caso a relação tenha todos os requisitos para existir o vínculo, a empresa será diretamente afetada, visto que, será obrigada a pagar todas as verbas trabalhistas, como FGTS, férias, dentre outros.

Desta forma, resta clara a importância de diferenciar as relações de trabalho e prestação de serviços dentro de uma empresa.

QUAIS FATORES QUE GERAM O VÍNCULO?

Neste sentido, é importante saber todos os requisitos para que o vínculo seja reconhecido, sendo eles:

Subordinação

Trata-se de quando o empregador exercerá o papel de supervisor do funcionário em questão, ou seja, ele determinará quais funções deverão ser realizadas, horário de trabalho, responsabilidades dentre outras questões.

Onerosidade

É a existência do pagamento pelo serviço prestado, havendo uma remuneração para o empregado.

Ressalta-se ainda que o trabalho voluntário, de forma geral, por exemplo, não será considerado vínculo de trabalho, mas mesmo assim, será necessário formalizar a relação, para evitar problemas.

Pessoalidade

É importante que a pessoa contratada realize o serviço que foi contratado para fazê-lo, de forma que, caso outro profissional realize o serviço, será **descaracterizado** o vínculo.

Neste sentido, é importante ressaltar que não é possível existir vínculo de trabalho entre duas pessoas jurídicas, somente por pessoas físicas.

Habitualidade

Este requisito é um dos mais importantes, pois, para que exista o vínculo de trabalho, ele deverá ser contínuo, realizando serviços de forma permanente.

Neste sentido, é importante ressaltar que o trabalhador fica impossibilitado de prestar outros serviços, atuando de forma contínua para uma empresa apenas.

CONSEQUÊNCIAS

Caso a relação possua todos os critérios acima citados, serão preenchidos todos os

requisitos do vínculo empregatício.
Assim, será necessário que a empresa realize algumas mudanças na remuneração e recolhimento de impostos.

O reconhecimento do vínculo decorre de uma ação trabalhista proposta por quem presta ou prestou serviços para uma empresa nos moldes da relação de emprego, mas sem registo em carteira de trabalho.

Assim, por ter seus **direitos trabalhistas violados**, acaba por ingressar com uma ação trabalhista para garantir o recebimento das verbas devidas.

Elas consistem em todas as obrigações trabalhistas já conhecidas pela empresa, como o pagamento de salários, férias, 13º salário, vale-transporte, horas extras, e eventuais adicionais.

Neste sentido, o empregador, além de pagar todas as verbas trabalhistas, terá que fazer todos os recolhimentos previstos na CLT.

É o caso do pagamento de indenização do seguro desemprego, sendo o valor equivalente à quantidade de parcelas em que um empregado teria direito se houvesse tido o recolhimento do FGTS e a liberação das guias para o recebimento do benefício.

Desta forma, resta claro a importância de uma gestão eficiente junto com uma assistência jurídica de qualidade, para que a empresa não tenha nenhum problema futuro com as relações de trabalho.

Assim, estas são as principais questões envolvendo o reconhecimento do **vínculo empregatício** nas empresas, assim como suas aplicações e particularidades. Gostou do conteúdo e quer aprender mais? Continue acompanhando nosso blog e siga nosso Instagram.