

ROTEIRO* : SUJEITOS DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Fonte: CASSAR. Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017

EMPREGADO

(ART. 3º/CLT)

Conceito: É toda **pessoa física** que preste serviço a empregador (pessoa física ou jurídica) de forma **não eventual**, com **subordinação jurídica**, mediante **salário**, **sem correr os riscos do negócio**

No conceito acima reúne os cinco elementos (requisitos) para configurar a relação de emprego:

- Pessoa física
- Habitualidade ou não-eventualidade na prestação dos serviços
- Dependência (subordinação jurídica)
- Pagamento de salário (onerosidade)
- Prestação pessoal de serviços (pessoalidade)
- Alteridade (Para Sérgio Pinto Martins e Maurício Godinho Delgado)

► Observação sobre a Habitualidade ou não eventualidade

A CLT em seu art. 3º assim se referiu: “Considera-se empregado toda pessoa física que **prestar serviços de natureza não eventual** a empregador (...)”, preferindo a negativa à assertiva “**serviços de natureza contínua**”, como o fez no caso da lei do doméstico. A intenção foi, segundo a doutrina majoritária, a de imprimir no texto legal o entendimento de que o Brasil não adotou, no conceito de empregado, a teoria italiana. Para a Itália, trabalho eventual é analisado sob a ótica do empregado, isto é, se a sua prestação de serviços, em relação àquela empresa, é esporádica, sem repetição ou não.

De acordo com a doutrina, o legislador considera subentendido no conceito de **pessoalidade** o critério da repetição no tempo dos serviços pela mesma pessoa a um mesmo tomador. Logo, seria uma redundância utilizar expressões diferentes para o mesmo significado. Assim, a incorreção técnica gramatical do legislador foi proposital, já que preferiu dizer não ao critério utilizado pela Itália (análise sob a ótica do empregado), ao invés de utilizar a correta expressão que seria: **serviços de necessidade permanente para a empresa, sejam de natureza contínua ou intermitente**.

O Direito do Trabalho brasileiro adotou a teoria mexicana, na qual a habitualidade ou não eventualidade relaciona o tipo de serviço executado à atividade do empregador, isto é, à necessidade permanente da mão de obra para o empreendimento.

ESPÉCIES DE TRABALHADORES

1. Empregado a domicílio:

É aquele em que uma pessoa realiza em troca de remuneração, em seu domicílio ou em outros locais distintos dos locais de trabalho do empregador, com o fim de elaborar um produto ou prestar um serviço, conforme especificações do empregador, independentemente de quem proporcione os materiais, equipamentos ou outros elementos necessários para esse trabalho. (Convenção 177 OIT).

ROTEIRO* : SUJEITOS DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Fonte: CASSAR. Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017

Trabalho em domicílio refere-se tanto ao trabalho realizado na casa do empregado.

Exemplo: Costureiras que trabalham em sua residência.

É aquele trabalho realizado fora da fiscalização imediata do empregador, estará caracterizado o trabalho em domicílio.

Art. 6º/CLT – Não faz distinção quanto ao local da realização do trabalho.

Não faz distinção entre trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que caracterizada a relação de emprego.

Para caracterizar o vínculo empregatício do empregado a domicílio, deverá haver subordinação, que poderá ser verificada pelo controle sobre o trabalho do obreiro, determinação de cota de produção, estabelecer o dia e hora para entrega do produto, qualidade da peça, etc.

Art. 83/CLT - Garante o salário mínimo ou piso salarial.

Trabalho a distância é gênero. Entre suas espécies há o trabalho a domicílio e o teletrabalho (neste o computador é o instrumento de trabalho – art. 85-B/CLT)

2. Empregado Aprendiz – (Decreto nº 5.598/2005)

Contrato de Aprendizagem: (art. 428/CLT) é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, devendo o empregado ser registrado desde o primeiro dia de trabalho, embora haja ao mesmo tempo caráter discente.

Poderá ser celebrado tanto na indústria, comércio e na área rural.

Aprendiz: deverá ser maior de 14 anos e menor de 24 anos, a idade máxima não se aplica ao aprendiz portador de deficiência;

Salário: o aprendiz não poderá perceber menos de que um salário mínimo por mês, calculado conforme sua jornada de trabalho.

Tempo determinado: não podendo exceder a 2 anos, exceto quando se tratar e aprendiz portador de deficiência;

Jornada de Trabalho: não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

Poderá ser de **até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental**, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

Requisitos de validade:

a) Anotação CTPS;

b) Matrícula e frequência na escola, caso não haja concluído o ensino médio;

c) Inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

ROTEIRO* : **SUJEITOS DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

Fonte: CASSAR. Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017

3. Empregado Doméstico – Lei nº 150/2015

Conceito:

(a) **Doméstico** é a pessoa física que trabalha com pessoalidade e de forma subordinada, (b) **continuada** e mediante salário, para outra (c) **pessoa física ou família** que (d) **não explore atividade lucrativa**, no (e) **âmbito residencial** desta, **por mais de dois dias semana**, conforme art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015.

Exemplos de empregado doméstico: mordomo, cozinheira, jardineiro, motorista, copeira, governanta, arrumadeira, médico, professor, etc.

Exercendo a pessoa ou família atividade lucrativa, a empregada que lhe presta serviço passa a ser regida pela CLT, não sendo doméstica.

O serviço prestado pelo doméstico deve ser de natureza contínua. É justamente aqui que reside à controvérsia da interpretação se a faxineira presta ou não serviços de natureza contínua para o âmbito familiar.

Portanto a palavra contínua, empregada da lei, deve ser interpretada como não episódica, não eventual, não interrompida, seguida, sucessiva.

A faxineira será, porém, considerada trabalhadora autônoma se por acaso escolher os dias da semana (máximo 2 dias na mesma residência) em que pretende trabalhar, mudando constantemente, de modo a casar o horário das outras residências onde trabalhe, mas sempre sob sua orientação e determinação própria. Nesse caso, ela trabalha por conta própria, explora economicamente em proveito próprio, sua força de trabalho.

4. Empregado Rural - Lei nº. 5.889/73

Empregado rural: é a pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços com continuidade a empregador rural, mediante dependência e salário (art. 2º da Lei 5.889/73).

Prédio rústico: é o destinado a exploração agrícola, pecuária, extrativa ou agroindustrial. Pode estar localizado até no perímetro urbano, mas deve ser utilizado na atividade agroeconômica.

Não é, portanto, a localização que irá indicar se o prédio é rústico ou urbano, **mas se é destinado à atividade agroeconômica.**

Exemplos de empregado rural: o que planta, aduba, ordenha e cuida do gado, o tratorista, o peão, o boiadeiro.

Importante: Se no sítio tiver um pomar produzindo laranjas em abundância e for comercializado, teremos aí um empregado rural, inexistindo a comercialização teremos caseiro empregado doméstico.

O trabalhador rural teve seus direitos **igualados** com o urbano no **caput art.7º/CF.**

ROTEIRO* : SUJEITOS DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Fonte: CASSAR. Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017

5. Empregado Público

O empregado público é o funcionário da União, Estados e Municípios, suas autarquias e fundações que seja regido pela CLT, tendo todos os direitos iguais aos do empregado comum.

Temos regime estatutário e regime da CLT, a União adotou regime jurídico único “funcionário estatutário”.

Funcionário público ocupa cargo, e tem regime próprio estatutário. Regido pelo Direito Administrativo.

Empregado público ocupa função, e tem regime contratual, o da CLT. Regido pelo Direito do Trabalho.

A contratação de pessoal para emprego público deverá ser precedida de concurso público de provas ou de provas e títulos, inclusive nas autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, conforme a natureza e a complexidade do emprego.

6. Trabalhador Temporário (Lei nº. 6.019/74) – Tema já estudado.

Indaga-se:

O trabalhador temporário é subordinado a qual empresa?

Se houver FALÊNCIA da empresa de trabalho temporário, como ficará a responsabilidade da empresa tomadora de serviços no tocante ao pagamento da remuneração do trabalhador temporário?

DISTINÇÃO

Entre Empregado e Trabalhador Autônomo

Trabalhador Autônomo: “é a PESSOA FÍSICA que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica de natureza urbana ou rural, com fins lucrativos ou não” (art. 12, V, h – Lei 8.212/91).

Qual o principal requisito para verificar a condição de trabalhador autônomo?

Portanto o trabalhador autônomo não é subordinado como o empregado, não estando sujeito ao poder de direção do empregador, podendo exercer sua atividade no momento em que desejar e de acordo com sua conveniência, porém trabalha com continuidade, habitualidade e não uma vez ou outra para o mesmo tomador de serviços.

Empregado	Trabalhador Autônomo
Pessoa Física	Pessoa Física
Habitualidade	Habitualidade
Subordinado/depende do empregador	Sem subordinação/independente
Trabalha por conta alheia (risco da atividade é do empregador)	Presta serviços por conta própria (suporta o risco da atividade)
Tem que cumprir horário de trabalho	Não tem obrigação de cumprir horário de trabalho

* O presente roteiro serve apenas para acompanhamento das aulas.

ROTEIRO* : SUJEITOS DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Fonte: CASSAR. Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017

Entre Empregado e Trabalhador Eventual

Trabalhador Eventual: é a pessoa física contratada apenas para trabalhar em certa ocasião específica.

Exemplo: o electricista que repara a instalação elétrica da empresa, concluído o evento o trabalhador não mais irá a empresa.

Quando se fala em eventualidade, ou ausência de continuidade na prestação de serviços, pode-se verificar que inexistente a relação de emprego.

O eventual vai ser aquela pessoa que trabalha de vez em quando para o mesmo tomador de serviço. Há uma descontinuidade na prestação de serviços.

O trabalhador eventual possui todos os direitos trabalhistas?

Empregado	Trabalhador Eventual
Pessoa Física	Pessoa Física
Habitualidade	Serviços esporádicos (eventualidade)
Subordinado	Sem subordinação
Trabalha por conta alheia (risco da atividade é do empregador)	Presta serviços por conta própria (suporta o risco da atividade)
Tem que cumprir horário de trabalho	Tem que executar seus serviços, sem a obrigação de cumprir horário

Entre Empregado e Trabalhador Avulso

Trabalhador Avulso: é a pessoa física que presta serviço sem vínculo empregatício, de natureza urbana ou rural, a diversas pessoas, sendo sindicalizado ou não, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria profissional ou órgão gestor de mão-de-obra (Lei. 8630/93 - portuário).

Avulso é o trabalhador normalmente **intermediado** pelo sindicato¹⁶ ou pelo OGMO, para prestar serviços a tomadores diversos, **sem personalidade**, em sistema de rodízio. Outra característica do avulso é o pagamento em forma de **rateio** procedido pelo sindicato¹⁷ ou OGMO (Órgão Gestor de Mão de Obra). Portanto, os avulsos **não** são empregados. Mesmo assim, têm os mesmos direitos dos demais trabalhadores com vínculo de emprego (art. 7º, XXXIV, da CRFB).

O Trabalhador avulso:

- Possui todos os direitos previstos na legislação trabalhista (art. 7º XXXIV/CF);
- É arrematado pelo sindicato ou OGMO;
- Não é subordinado nem a pessoa para quem presta serviço, muito menos ao sindicato;
- O sindicato paga os prestadores de serviços de acordo com o valor recebido das empresas;
- Não presta serviço com personalidade, pois o trabalhador pode ser substituído por outra pessoa.

ROTEIRO* : SUJEITOS DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Fonte: CASSAR. Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017

Características do trabalhador avulso segundo Sérgio Pinto Martins:

- Liberdade na prestação de serviços (pois não tem vínculo nem com o sindicato e muito menos com as empresas tomadoras de serviços)
- Existe a possibilidade da prestação de serviços a mais de uma empresa
- O sindicato ou o OGMO faz a intermediação da mão-de-obra, e o pagamento é feito através de rateio as pessoas que participaram na prestação de serviços
- Curto período em que o serviço é prestado ao beneficiário.

Qual o prazo para o pagamento da remuneração dos serviços prestados pelo trabalhador avulso?

EMPREGADOR

(art. 2º/CLT)

É a pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade econômica, admite, dirige e assalaria a prestação pessoal de serviços.

ESPÉCIES DE EMPREGADOR

1. Empresa de Trabalho Temporário: - Lei 6.019/74 – artigo 4º

É a pessoa jurídica, cuja atividade econômica consiste em colocar a disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Solidariedade existente entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços

Essa solidariedade é parcial, pois se verifica apenas em caso de falência da empresa de trabalho temporário (art.16 da Lei nº. 6.019/74) e para efeito de remuneração e indenização prevista em lei.

Enunciado nº. 331, IV TST – Nas outras hipóteses a responsabilidade seria SUBSIDIÁRIA, desde que a empresa tomadora tenha participado do processo.

2. Empregador Rural

É a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com auxílio de empregados (art.3º da Lei nº 5.889/73)

Empregador rural não é apenas a pessoa que está na área rural. O sítio pode estar no âmbito urbano e o empregador ser rural.

O importante é a atividade exercida pelo empregador, atividade agroeconômica, da agricultura ou pecuária.

ROTEIRO* : SUJEITOS DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

Fonte: CASSAR. Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017

3. Empregador Doméstico

É a pessoa ou família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua para seu âmbito residencial.

A pessoa jurídica pode ser empregador doméstico?

4. Grupo de Empresas

Conceito: artigo 2º, § 2º/CLT

A orientação da CLT é que o grupo econômico pressupõe a existência de pelo menos 2 ou + empresas que estejam sob o comando único.

A solidariedade para fins trabalhistas, está prevista expressamente no § 2º do art. 2º/CLT.

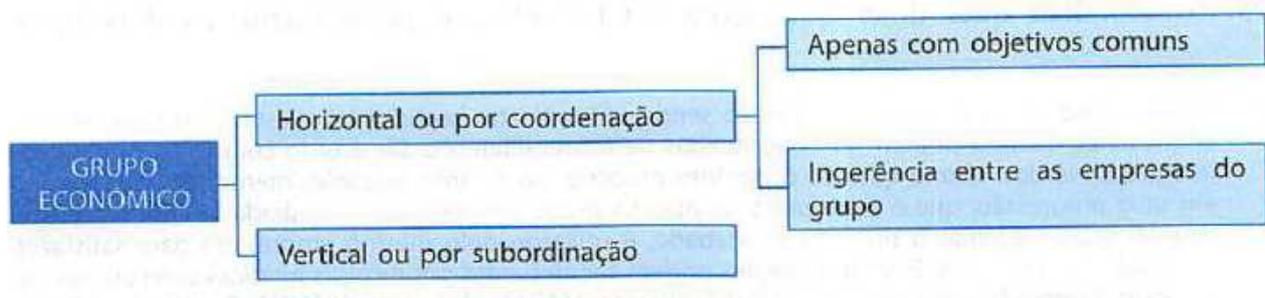
O responsável solidário para ser executado fará parte do processo em qual fase?

O tema grupo econômico tem sido objeto de muitas questões nas bancas examinadoras da OAB.

Neste contexto temos duas modalidades:

1ª. Grupo econômico por subordinação ou vertical

2ª Grupo econômico por coordenação ou horizontal



➤ GRUPO ECONÔMICO POR SUBORDINAÇÃO OU VERTICAL

O grupo econômico por subordinação ou vertical é caracterizado pela direção, controle ou administração de uma empresa (principal) em relação a uma ou mais empresas subordinadas.

Exemplos: Grupo Pão de açúcar, Grupo Bradesco.

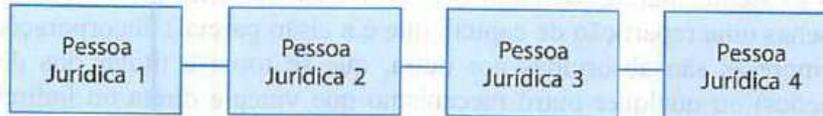


ROTEIRO* : **SUJEITOS DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

Fonte: CASSAR. Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 14ª ed. São Paulo: Método, 2017

➤ **GRUPO ECONÔMICO POR COORDENAÇÃO OU HORIZONTAL**

É aquele em que não há controle nem administração de uma empresa por outra, mas sim uma reunião de empresas regidas por uma unidade de objetivos.



5. Empregador por Equiparação

Art. 2º, § 1º da CLT equipara a empregador certas pessoas.

Assim 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.

Melhor seria se a definição da CLT dissesse que empregador é a pessoa física ou jurídica que tivesse empregados, pois acabaria com essa distinção em falar em empregador por equiparação.

6. Alterações na Empresa

A CLT traz dois artigos que falam sobre o tema: **art. 10 e art. 448.**

Sócio retirante – responsabilidade subsidiária?

O sucessor é o responsável trabalhista por todo o contrato, mesmo pelo período contratual anterior à sucessão, já que estes empregados foram contratados pelo sucedido, mas continuaram trabalhando para o sucessor

Empresa sucedida – responsabilidade solidária?