



PROFESSOR (A):

Jorge Augusto



CONTEÚDO:

**Relação de Trabalho e
Emprego**



DATA:

24/09/2020



Relações de trabalho que não constituem relação de emprego

Relação de Trabalho Voluntário

Regulado pela Lei nº 9.608/98, que definiu, em seu art. 1º, o serviço voluntário como sendo:

“Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para fins desta Lei, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.”

Considerando que o serviço voluntário é prestado a título gratuito, sem o recebimento de qualquer remuneração, não será possível reconhecer-se o vínculo empregatício do trabalhador voluntário com o tomador de serviços (Lei 9.608/1998, art. 1º, parágrafo único).



Relações de trabalho que não constituem relação de emprego

Representante Comercial

É a espécie de trabalhador autônomo que presta serviços não subordinados na intermediação ou venda de produtos dos contratantes segundo os moldes da Lei nº 4.886/65.

Necessariamente deve ser inscrito no órgão de sua classe, no seja, no Conselho Regional dos Representantes Comerciais e possuir contrato escrito com o tomador.

Registre-se, por oportuno que à justiça do Trabalho compete dirimir eventual conflito resultante da prestação de serviços do representante comercial, enquanto pessoa física (interpretação do art. 114,I,CF).



Relações de trabalho que não constituem relação de emprego

Cooperado

É a espécie de trabalhador que, agrupado a outros, forma uma sociedade civil sem fins lucrativos (Lei nº5.764/71). Mister se faz que pertençam os trabalhadores cooperados ao mesmo ramo de atividade.

Estabelece o art. 442, parágrafo único da CLT que não há vínculo empregatício entre os cooperados e a cooperativa, bem como entre cooperado e tomador dos serviços.

Porém, poderá resultar no reconhecimento de vínculo com o tomador dos serviços se a atividade transferida à cooperativa for a principal da tomadora, ou seja, considerada “fim” e se houver pessoalidade e subordinação direta em relação ao cooperado.



Trabalho Temporário

O trabalhador temporário é o contratado sob a égide da Lei nº 6.019/74 e pelo Decreto nº 73.841 de 13/03/74, por uma empresa prestadora de mão-de-obra para executar seus serviços a um tomador, sem que isto importe em vínculo de emprego com a empresa cliente.

O trabalhador temporário é empregado da empresa temporária, que pode ser pessoa física ou jurídica urbana, e tem os direitos previstos no art. 12 da Lei nº 6.019/74 e na CLT, desde que compatíveis.

O art. 10 do aludido Decreto define o trabalhador temporário como sendo "pessoa física contratada por empresa de trabalho temporário, para prestação de serviço destinada a atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de tarefas de outras empresas."



Trabalho em Domicílio

Trabalho em domicílio é o realizado na moradia do empregado. Entende-se como domicílio da pessoa natural o lugar onde ela estabelece a sua residência com ânimo definitivo. Os arts. 6º e 83, ambos da CLT estabelecem que:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Art. 83. É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

O **exemplo típico do trabalho em domicílio** é o da costureira que realiza seu ofício em casa, na sua residência, não havendo controle, pelo empregador, da jornada do obreiro (que labora na hora que bem entender, em geral conciliando as atividades domésticas com as profissionais), mas tão-somente fiscalização sobre a produção efetuada.



Trabalho manual, técnico ou intelectual

Esclarece também o parágrafo único do art. 3º que “ Não haverá distinções à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”.

Esse dispositivo também encontra referência na CF/ 1988. em face do art. 7º, XXXII, que proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Em função dos diplomas acima mencionados, o tipo de trabalho realizado pelo empregado, seja manual, técnico ou intelectual, é irrelevante à configuração do vínculo empregatício, sendo certo que qualquer obrigação de fazer executada, desde que do ponto de vista físico e jurídico seja viável, pode caracterizar uma relação de emprego.



Trabalho manual, técnico ou intelectual

Nessas circunstâncias, a configuração do pacto laboral não depende de qualificação profissional do obreiro ou mesmo da natureza da atividade exercida, mas sim da simples presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, sendo proibido o estabelecimento de regimes jurídicos distintos para disciplinar a relação de emprego.

A CF/1988 e a CLT garantem o tratamento isonômico entre os trabalhadores que exercem atividade manual, técnica ou intelectual, assegurando a todos os empregados os direitos e garantias conferidos genericamente, independente do trabalho exercido.

Ressalte-se que existem regulamentações específicas, que dispõem sobre determinadas profissões intelectuais (ex.: advogado – Lei 8.906/1994; psicólogo – Lei 4.119/1962; professores – CLT), não contrariando o princípio da isonomia, pois disciplinam situações de trabalho distintas, especiais. O que a lei veda é tratamento diferenciado para a mesma situação de trabalho.



Trabalho Ilícito e Trabalho Proibido

Não se confundem as figuras de trabalho ilícito e trabalho proibido.

A primeira modalidade em referência diz respeito ao trabalho cujo objeto é ilícito, ou seja, o preceito legal reputa àquela prática objetiva o condão de ilicitude, por exemplo: Traficar drogas.

Por outro lado, quando falamos de trabalho proibido, a proibição legal não se refere a ilicitude do objeto do trabalho e sim a uma vedação por circunstância alheia ao objeto em si. Por exemplo: trabalho para o menor de 14 anos.

De igual forma, vale destacar que o trabalho lícito realizado em proveito de atividade ilícita gera seus efeitos enquanto relação de trabalho, não se afastando por este exclusivo motivo a esfera penal, que aqui não se deve tratar.

Assim, a faxineira da banca do bicho (contravenção penal) ou a cozinheira da boca de fumo (crime) deve ter reconhecidos seus créditos trabalhistas na integralidade.



Altos empregados e excercentes de cargo de confiança

Conceito: Altos empregados são todos aqueles trabalhadores que, por algum motivo, desfrutam de um maior nível de confiança por parte do empregador.

Proteção legal: O Direito Laboral protege todos os trabalhadores que estejam enquadrados na definição legal de empregado, independentemente da natureza do trabalho executado ou do nível remuneratório. Contudo, há um tratamento diferenciado dispensado aos trabalhadores que exercem funções de confiança e aos diretores/sócios, excluindo alguns direitos trabalhistas, como por exemplo, a remuneração por jornada extraordinária.



Altos empregados e excercentes de cargo de confiança

Trabalhadores intelectuais: O empregado intelectual é aquele que possui dotes de inteligência superiores à média dos demais trabalhadores e, por esse motivo, desempenha atividades predominantemente de caráter não-manual ou técnica, no âmbito da empresa.

Em face da sua capacitação pessoal e profissional, sobressai-se no mercado de trabalho e tem condições de discutir, com maior liberdade, as cláusulas que constarão do seu contrato de trabalho.

A intelectualidade do empregado faz com que a subordinação jurídica tome-se mais tênue, mas não com a intensidade necessária para eliminar esse requisito essencial para a configuração da relação empregatícia.



Altos empregados e excercentes de cargo de confiança

Funções de confiança

A confiança constitui elemento essencial do contrato de trabalho. É derivada do princípio da boa-fé que norteia o pacto laboral. Qualquer ato praticado pelo empregado, que implique perda desse vínculo de fidúcia, autoriza o empregador resolver o contrato de trabalho sem ônus financeiro para ele, representando uma das hipóteses típicas de justa causa. Se tal fato acontece com o empregador, faculta-se ao empregado resolver o pacto de labor ou, utilizando a expressão usada pelo legislador celetista, rescindir unilateralmente o contrato de trabalho.



Altos empregados e excercentes de cargo de confiança

Funções de confiança

Entretanto, para o exercício de determinadas funções dentro da empresa, exige-se um **grau de confiança superior a aquele necessário para estabelecer-se e manter-se uma relação empregatícia**. Nesses casos, diz-se que o empregado desempenha uma função de confiança.

Determinados empregados ocupam uma posição de destaque dentro da empresa que se chega a confundi-los com o próprio empregador. Mesmo contando com a proteção da legislação laboral, a tais empregados não são aplicados todos os dispositivos constantes da Consolidação das Leis do Trabalho, como por exemplo, o Capítulo II (Título II - Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho) que trata da jornada de trabalho.



Altos empregados e excercentes de cargo de confiança

Funções de confiança - Diretores e sócios

- Não há impedimento legal para que o empregado seja eleito diretor de sociedade anônima, conforme se depreende da leitura da Lei nº 6.505/76. Se isso ocorrer, o contrato de trabalho ficará suspenso, ou seja, cessará a prestação de serviços subordinados, bem como a obrigação do empregador de pagar salário.
- Há evidente incompatibilidade entre a figura do diretor e do empregado. Uma única pessoa não pode desempenhar, simultaneamente, as funções inerentes ao cargo de diretor, que é um órgão representativo da sociedade anônima, com as funções exercidas pelo empregado.
- Entretanto, a Lei nº. 8.036/90, art. 16, faculta às empresas equipararem seus diretores não empregados aos demais trabalhadores para efeito de recolhimento do FGTS. O término do mandato do diretor que não seja reconduzido possibilita a movimentação da conta vinculada do trabalhador respectivo art. 16 do Decreto nº. 99.684/90)



Altos empregados e exercentes de cargo de confiança

Funções de confiança - Diretores e sócios

Em relação ao **sócio da sociedade de responsabilidade limitada**, a **incompatibilidade é total quando verifica-se o exercício de funções de gestão**, não se admitindo a suspensão do contrato de trabalho, mas sim a extinção de um eventual contrato de trabalho pré-existente.

Se o sócio não tem poderes de mando e gestão dentro da sociedade, não existe impedimento no sentido de tomar-se seu empregado, mesmo porque o sócio e a sociedade possuem personalidades jurídicas distintas. Todavia, cada caso deve ser analisado individualmente para que se verifique a existência ou não dos elementos caracterizadores da relação empregatícia ou para constatar se o sócio não foi assim rotulado com o objetivo único de dissimular um contrato de trabalho.



Altos empregados e excercentes de cargo de confiança

Funções de confiança - Diretores e sócios

Já na sociedade em nome coletivo, todos os sócios respondem de forma solidária e ilimitada pelas obrigações sociais, *ex vi* do disposto no art. 1.039 do Código Civil.

Dessa forma, tanto na sociedade em nome coletivo, quanto na sociedade de fato ou em qualquer outra onde há confusão patrimonial decorrente da responsabilidade ilimitada dos sócios, não há falar-se na possibilidade de um deles ostentar, também, o status de empregado.



Empregador - Considerações Fundamentais

O art. 2º da CLT disciplina o conceito de empregador ao dispor:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º 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.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo embora, cada uma delas, personalidade jurídica, própria estiverem sob a direção, controle ou administração de outra constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.



Empregador - Considerações Fundamentais

O ideal seria conceituar o empregador como sendo a pessoa física ou jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Ressalta-se a questão dos equiparados exposta pelo § 1º. E, ainda devemos destacar que o grupo econômico não se descaracteriza como empregador único, conforme bem determina a Súmula 129 do TST:

“S. 129/TST. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário”.

Tal questão decorre, inclusive, da determinação de proibição ao enriquecimento sem causa.



**Estão preparados?
Então vamos começar.**



Prof. Jorge Augusto Costa
E-mail: jct.jac2705@gmail.com
Celular: 86 9.9851-5570 TIM WhatsApp e Telegram



Solução da Atividade

Princípios Gerais do Direito do Trabalho



Solução da Atividade Princípios Gerais do Direito do Trabalho

1. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

ERRADO

É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito



Solução da Atividade Princípios Gerais do Direito do Trabalho

1. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação é facultado às partes, mediante **acordo individual escrito**, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. **ERRADO**

MP 808/2017 Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.

§ 2º **É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito**, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.” (NR)



Solução da Atividade Princípios Gerais do Direito do Trabalho

2. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

ERRADO

Art. 59-B da CLT O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, **não** implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.



Solução da Atividade Princípios Gerais do Direito do Trabalho

3. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

CERTA



Solução da Atividade Princípios Gerais do Direito do Trabalho

3. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

CERTA

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Parágrafo único. Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.



**Estão preparados?
Então vamos começar.**



Prof. Jorge Augusto Costa
E-mail: jct.jac2705@gmail.com
Celular: 86 9.9851-5570 TIM WhatsApp e Telegram