

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Profa. Graciane Saliba

4. DOS SUJEITOS DO CONTRATO DE TRABALHO stricto sensu: do empregado e do empregador (conceito e caracterização; dos poderes do empregador no contrato de trabalho)

4.1 TIPOS DE TRABALHADORES:

a) Trabalhador avulso: previsão legal (lei 12.815/2013, arts. 32 e 34), equiparação com o empregado com vínculo empregatício (art. 7º, XXXIV, CF/88). Especificidade (OGMO ou representação coletiva).

- trabalhador avulso portuário (tem OGMO), trabalhador avulso não portuário pode ter intermediação de sindicato da categoria profissional respectiva. (art. 1º lei 12.023/2009)

b) Trabalhador autônomo (há também contratos de parceria que podem ser celebrados, por escrito, com os profissionais que desempenham as atividades de cabelereiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador (lei 13.352/2016, alterou a lei 12.592/2012). OBS: § 8º O contrato de parceria de que trata esta Lei será firmado entre as partes, mediante ato escrito, homologado pelo sindicato da categoria profissional e laboral e, na ausência desses, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego, perante duas testemunhas.

c) Trabalhador eventual: contratação para data específica, sem qualquer vínculo.

d) Trabalhador voluntário (lei 9.608/1998, modificada pela lei 13.267). Pessoa física para entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos.

- possibilidade de reembolso

e) Cooperado: art. 442, parágrafo único, CLT; lei 5.764/70 (Lei das Cooperativas)

- inexistência de subordinação

- ausência de pessoalidade

f) Estagiário (Lei 11.788/2008). Conceito. Obrigatoriedade de contraprestação e concessão do vale-transporte. Partes envolvidas no estágio: instituição de ensino, parte concedente, estagiário. Jornada. Duração do contrato. Recesso.

4.2 EMPREGADO

- art. 3º, CLT

- conjugado com art. 2º, CLT

a) Empregado (comum, celetista, urbano): requisitos do art. 3º, CLT.

b) Empregado eleito diretor de sociedade (contrato suspenso, apenas alguns direitos mantidos, S. 269, TST)

c) Empregado a domicílio (art. 6º e 83, CLT)

d) Teletrabalho (arts.75-A a 75-E, art. 62, III da lei 13.467 – Reforma trabalhista)

e) Empregado doméstico (LC 150/2015, antiga lei 5.859)

f) Empregado rural (lei 5.889/73)

- g) Aprendiz (art. 428, CLT). Contrato de aprendizagem. Prazo. Idade. Direitos. Pessoas com deficiência.
- h) Mãe social (lei 7644/87)
- i) Aeronauta (lei 13.475, de agosto de 2017). Anexo.

Súmulas e OJ's importantes: S. 386, TST; S. 430, TST; OJ.199 e 366, SDI-I, TST.

1) (FCC- TRT 11/2017) Matias é motorista da família Silva prestando seus serviços três dias da semana, no qual leva e busca as crianças na escola. Felícia é jardineira exercendo suas atividades para a família Silva quatro vezes por semana. Gilberto faz faxina na residência da família Silva uma vez por semana. E, por fim, Deise é acompanhante da matriarca da família Silva duas vezes por semana. Nestes casos, observando-se o requisito temporal e considerando que os demais requisitos legais estão presentes, tratam-se de empregados domésticos

- a) Matias e Felícia, apenas.
- b) Matias, Felícia e Deise, apenas.
- c) Matias, e Deise, apenas.
- d) Matias, Felícia, Gilberto, apenas.
- e) Matias, Felícia, Gilberto e Deise.

Gabarito:

2) (FCC/TRT 20/2016) A Consolidação das Leis do Trabalho elenca na combinação dos artigos 2º e 3º os requisitos fáticos e jurídicos da relação de emprego. Nesse sentido,

- a) tornando-se inviável a prestação pessoal do trabalho, no curso do contrato, por certo período, o empregado poderá se fazer substituir por outro trabalhador.
- b) um trabalhador urbano que preste serviço ao tomador com finalidade lucrativa, mesmo que por diversos meses seguidos, mas apenas em domingos ou finais de semana, configura-se como trabalhador eventual.
- c) considerando que nem todo trabalho é passível de mensuração econômica, não se pode estabelecer que a onerosidade constitui-se em um elemento fático-jurídico da relação de emprego.
- d) somente o empregador é que, indistintamente, pode ser pessoa física ou jurídica, com ou sem finalidade lucrativa, jamais o empregado.
- e) na hipótese de trabalhador intelectual, a subordinação está relacionada ao poder de direção do empregador, mantendo o empregado a autonomia da vontade sobre a atividade desempenhada, sem se reportar ao empregador.

Gabarito:

3) (FCC/TRT 20/2016) Em relação à figura jurídica do empregado, conforme definição legal,

- a) pode ser pessoa física ou jurídica, desde que preste seus serviços com natureza eventual, sob a subordinação jurídica do empregador e mediante remuneração.
- b) é obrigatório que o empregado exerça seus serviços no estabelecimento do empregador para que possa ser verificado o requisito da subordinação.
- c) um dos requisitos essenciais para caracterização da relação de emprego é a exclusividade na prestação dos serviços para determinado empregador.
- d) o estagiário que recebe bolsa de estudos em dinheiro do contratante será considerado empregado.
- e) o elemento fundamental que distingue o empregado em relação ao trabalhador autônomo é a subordinação jurídica.

Gabarito:

4) (AOCP/2004/TRT9/Juiz) Em relação ao trabalhador rural, assinale a alternativa correta:

a) em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, no mínimo de uma hora

b) em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, no mínimo, de uma hora e, no máximo de duas horas

c) em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, no mínimo de duas horas

d) em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, observados os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho

e) em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, observados os usos e costumes da região, computando-se este intervalo na duração do trabalho

Gabarito:

4.3 EMPREGADOR

art. 2º, CLT

- alteridade econômica
- empresa (atividade econômica organizada) X empresário (pessoa que exerce profissionalmente esta atividade)
- empregador por equiparação
- grupo de empresas, grupo econômico (MUDANÇA COM A REFORMA): art. 2º, parág. 3º, lei 13.467.
- responsabilidade solidária (mantida pela reforma, art. 2º, parág. 2º, lei 13.467)
- empregador rural (lei 5889). Consórcio de empregadores rurais (8212, art. 25-A) empregador doméstico (lei complementar 150, art. 1º define o empregado, sendo empregador pessoa ou família). Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Súmula importante: S. 129, TST.

1. (FCC/ TRT 24/2017) Atenas foi empregada da empresa Delta Operadora Cambial que é dirigida, administrada e controlada pela empresa Delta Empreendimentos S/A, situação esta que caracteriza a existência de grupo econômico para fins trabalhistas. Após dois anos de contrato de trabalho Atenas foi dispensada sem justa causa, mas não recebeu as verbas rescisórias devidas. Nessa situação, conforme previsão contida na Consolidação das Leis do Trabalho, a responsabilidade pelo pagamento será

a) das empresas Delta Operadora Cambial e Delta Empreendimentos S/A de forma solidária.

b) da empresa empregadora Delta Operadora Cambial e subsidiariamente da empresa controladora Delta Empreendimentos S/A.

c) da empresa controladora Delta Empreendimentos S/A e subsidiariamente da empresa empregadora Delta Operadora Cambial.

d) apenas da empresa Delta Operadora Cambial porque era a efetiva empregadora.

e) apenas a empresa Delta Empreendimentos S/A porque é a principal, que dirige, administra e controla.

Gabarito:

4.3 SUCESSÃO TRABALHISTA

- arts. 10 e 448, CLT. Mudança com a REFORMA TRABALHISTA, art. 448-A, lei 13.467. Dívidas de responsabilidade do sucessor, salvo em caso de fraude na transferência.

1. (FCC/TRT 24/2017) Em razão de problemas de saúde os sócios proprietários da empresa Celestial Peças e Componentes Eletrônicos transferiram todas as suas cotas sociais para seus sobrinhos. Houve alteração da razão social da empresa, mas permaneceram explorando o mesmo ramo de atividades, sem alteração de endereço e com a utilização dos mesmos maquinários e empregados. A situação caracterizou a sucessão de empregadores. Nesse sentido, em relação aos contratos de trabalho dos empregados da empresa sucedida,

a) as obrigações anteriores à alteração recairão sobre a empresa sucedida, e as posteriores sobre a sucessora.

b) as cláusulas e condições estabelecidas no contrato de trabalho deverão ser repactuadas entre os empregados e o novo empregador, com participação do ente sindical.

c) a mudança na propriedade da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

d) a transferência de obrigações dependerá das condições em que a sucessão foi pactuada entre as partes.

e) os contratos de trabalho serão extintos, devendo haver novos registros em carteira profissional em razão das novas relações contratuais.

Gabarito: C

2) (AOC/2004/Juiz do trabalho) Assinale a alternativa incorreta:

a) para o Direito do Trabalho, é sustentável afirmar que na sucessão trabalhista, o sucessor responde pelos encargos trabalhistas e o empregador sucedido somente será responsabilizado pelos mesmos quando assim for convencionado com o sucedido

b) para o Direito do Trabalho é sustentável afirmar que é irrelevante e inoperante a cláusula de não-responsabilidade inserida nos instrumentos jurídicos nos quais se opera a transferência na sucessão trabalhista

c) prevalece para o Direito do Trabalho que a transferência de bens singulares e desintegrados, sem que ocorra a transferência unidade econômico-jurídica não configura sucessão trabalhista

d) segundo a CLT, a mudança na propriedade da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados

e) os direitos oriundos do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência, concordata ou dissolução da empresa

Gabarito: