



Aula 00

**Relação de trabalho e
relação de emprego**

Curso gratuito de Direito do Trabalho

Prof. Danielle Silva



DIREÇÃO

CONCURSOS

CLIQUE SOBRE O ÍCONE PARA SER ENVIADO À PÁGINA CORRESPONDENTE. 

 WWW.DIRECAOCONCURSOS.COM.BR

FACEBOOK.COM/DIRECAOCONCURSOS 

 INSTAGRAM.COM/DIRECAOCONCURSOS

YOUTUBE.COM/DIRECAOCONCURSOS 

 [CURSOS PREPARATÓRIOS COMPLETOS](#)

[AULAS GRATUITAS PARA CONCURSOS](#) 

 [PORTAL DO ALUNO ONLINE](#)

Sumário

APRESENTAÇÃO & CRONOGRAMA	4
RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO: DISTINÇÃO	6
RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS	7
TRABALHO POR PESSOA FÍSICA	9
PESSOALIDADE	10
NÃO-EVENTUALIDADE	12
ONEROSIDADE	14
SUBORDINAÇÃO JURÍDICA	15
ALTERIDADE	16
RELAÇÕES DE TRABALHO	19
TRABALHO AUTÔNOMO	19
TRABALHO EVENTUAL	20
TRABALHO AVULSO	21
RELAÇÃO DE ESTÁGIO	23
TRABALHO VOLUNTÁRIO	26
COOPERADOS	28
PROFISSIONAL-PARCEIRO DE SALÃO DE BELEZA	30
DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO EM PARTIDOS POLÍTICOS	31
QUESTÕES DE PROVA COMENTADAS	34
RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS	34
RELAÇÕES DE TRABALHO	68
LISTA DE QUESTÕES	78
RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS	78
RELAÇÕES DE TRABALHO	93
GABARITO	98
RESUMO DIRECIONADO	99

Apresentação & Cronograma

Olá, queridos alunos do **Direção Concursos!** Tudo bem com vocês?

Sejam muito bem-vindos ao nosso curso gratuito de **Direito do Trabalho!**

Primeiramente, peço licença para me apresentar:

Sou a **Danielle Silva**, bacharel em Direito (Mackenzie/SP), pós-graduada em Administração de órgãos do Poder Judiciário e do Ministério Público (FGF) e pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho (USP).



Sou Analista do **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região** (SP), aprovada em 10º lugar no concurso de 2014 (AJAA). Atuo como Assistente de Juiz e, anteriormente, fui Secretária de Audiências – funções de confiança da carreira.

Antes de passar no concurso de Analista, fui Técnica Judiciária do **Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região** (Campinas/SP) e escriturária do Banco do Brasil (Itanhaém/SP). Também fui aprovada nos concursos para Escrevente do TJ/SP e Oficial de Justiça do TJ/SP (1º lugar). Cheguei a assinar o termo de posse no TJ/SP; porém, poucos dias antes de entrar em exercício, o TRT da 15ª Região me convocou... e eu escolhi o **TRT**, pois amo a área trabalhista! ❤️

E por falar em área trabalhista, estamos em um momento de muitas “novidades” nesta área! Veja só: em **11/11/2017**, com o advento da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), o Direito do Trabalho sofreu diversas alterações significativas. Logo depois, em **14/11/2017**, a Medida Provisória nº 808 alterou vários dispositivos da Reforma Trabalhista (foi “a reforma da reforma!”). Contudo, por não ter sido aprovada pelo Congresso Nacional, a MP 808 perdeu sua vigência em **23/04/2018** e, então, voltou a vigorar o texto da Lei 13.467/2017.

Considerando as diversas alterações recentes na legislação trabalhista, é essencial poder contar com um material atualizado e certo, não é mesmo?!

Pois bem. Este curso está com o material super atualizado e apresenta apontamentos doutrinários e jurisprudenciais na medida certa, além de centenas de questões de concursos resolvidas e comentadas, com foco na banca **FCC**.

Este é o **Cronograma** do nosso minicurso gratuito:

Número da aula	Data de disponibilização	Assunto da aula
00	10/07/2019	Relação de trabalho e relação de emprego: requisitos e distinção; relações de trabalho lato sensu.
01	15/07/2019	Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu: empregado e empregador: conceito e caracterização; tipos de empregados. Teletrabalho (Lei nº 13.467/2017). Poderes do empregador no contrato de trabalho. Grupo econômico e sua repercussão nas relações de emprego; da sucessão de empregadores: conceito, caracterização e

		sua implicação ao contrato de trabalho; da responsabilidade solidária por créditos trabalhistas.
02	20/07/2019	Flexibilização. Trabalho temporário. Terceirização.
03	25/07/2019	Teste de Direção

Nesta **aula demonstrativa**, que é também a **primeira aula** do nosso curso gratuito, estudaremos as diferenças entre **relação de trabalho** e **relação de emprego**. Veja como este tema apareceu no **edital** mais recente de tribunal trabalhista, que foi o **TRT 2ª Região** (AJAJ):

Direito do Trabalho: Princípios e fontes do Direito do Trabalho. Hierarquia das fontes do Direito do Trabalho. Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988). **Relação de trabalho e relação de emprego: requisitos e distinção; relações de trabalho lato sensu.** Sujeitos do contrato de trabalho *stricto sensu*: empregado e empregador: conceito e caracterização; poderes do empregador no contrato de trabalho. Grupo econômico e sua repercussão nas relações de emprego; da sucessão de empregadores: conceito, caracterização e sua implicação ao contrato de trabalho; da responsabilidade solidária por créditos trabalhistas; terceirização e flexibilização. Contrato individual de trabalho: conceito, classificação, modalidades e características. Profissões regulamentadas. Alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral; o *jus variandi*. Transferência do empregado: conceito, limitações e características. Suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização, distinção e reflexos no contrato de trabalho. Hipóteses de suspensão e de interrupção do contrato de trabalho. Rescisão do contrato de trabalho. Modalidades de rescisão do contrato de trabalho. Aviso prévio: prazo de duração. Estabilidade e garantias provisórias de emprego: espécies de estabilidade; despedida e reintegração de empregado estável. Duração do trabalho; jornada de trabalho; períodos de descanso; intervalo para repouso e alimentação; descanso semanal remunerado: base de cálculo; trabalho noturno e trabalho extraordinário; sistema de compensação de horas. Turnos ininterruptos de revezamento: conceito e implicações no contrato de trabalho. Do teletrabalho (Lei nº 13.467/2017). Salário mínimo: irredutibilidade e garantia. Férias: direito a férias e duração; período concessivo e período aquisitivo de férias; remuneração e abono de férias; férias coletivas. Salário e remuneração: conceito e distinções; composição do salário; modalidades de salário; formas e meios de pagamento do salário; adicionais salariais; gorjetas: conceito e natureza jurídica; 13º salário. Equiparação salarial: caracterização, requisitos, excludentes; princípio da igualdade de salário; desvio e acúmulo de função. FGTS e PIS/PASEP. Prescrição e decadência: conceito, distinção e prazos. Segurança e medicina no trabalho: CIPA; atividades insalubres ou perigosas: caracterização e remuneração do trabalho insalubre e perigoso; forma de cálculo; cumulação de adicionais de insalubridade e periculosidade. Proteção ao trabalho do menor; Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90); do direito da profissionalização e à proteção no trabalho. Proteção ao trabalho da mulher; estabilidade da gestante; licença maternidade e Lei nº 9.029/95. Direito coletivo do trabalho: liberdade sindical (Convenção nº 87 da OIT); organização sindical: conceito de categoria; categoria diferenciada; convenções e acordos coletivos de trabalho. Direito de greve; dos serviços essenciais; greve do servidor público. Comissões de conciliação prévia. Da representação dos empregados. Renúncia e transação. Dano moral nas relações de trabalho. Súmulas da Jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho sobre Direito do Trabalho. Súmulas Vinculantes do Supremo Tribunal Federal relativas ao Direito do Trabalho.

→ **Nesta aula, o que é mais importante para a prova?** 1) Conhecer bem os requisitos da relação de emprego; 2) saber identificar quando a ausência destes requisitos caracteriza uma relação de trabalho em sentido amplo, principalmente autônomo, eventual e avulso; 3) memorizar os artigos 2º e 3º da CLT.

Estou muito animada para compartilhar com vocês este conteúdo, citando exemplos de situações reais, além das **dicas** e **macetes** que me ajudaram a alcançar as aprovações em concursos públicos.

Conte comigo na sua jornada rumo à **aprovação**! Estuda que passa!

Um grande abraço,

Prof. Danielle Silva



@prof.daniellesilva

Relação de trabalho e relação de emprego: distinção

Relação de trabalho é uma expressão **ampla**, que corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual um trabalhador presta serviços a outrem.

Há diversas **espécies** de relação de trabalho, tais como: relação de emprego, trabalho autônomo, avulso, eventual, estágio, entre outras.

A **relação de emprego** é uma das modalidades de relação de trabalho. Portanto, podemos dizer que **a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie**. Sendo assim, toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

* **Dica da Dani:** E de Emprego, E de Espécie

Veja, no gráfico a seguir, algumas das relações de trabalho existentes, destacando-se que a relação de emprego é uma das espécies de relação de trabalho:



Na **relação de emprego**, o trabalhador, que é chamado de **empregado**, faz jus a todos os direitos trabalhistas, como por exemplo a anotação do registro na Carteira de Trabalho, FGTS, 13º salário e férias.

Nas outras modalidades de contrato de trabalho, via de regra, o trabalhador não tem todos esses direitos. É por isso que o estagiário, por exemplo, não recebe 13º salário.

E o que caracteriza uma relação de emprego? Como posso distinguir, por exemplo, se um trabalhador é autônomo ou empregado?

Para a caracterização de uma relação de emprego, isto é, para que se configure o **vínculo empregatício**, devem estar presentes alguns **requisitos**, conforme estudaremos a seguir... Mas, antes, vamos resolver esta questão:

FCC – TRT 14ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2016

Quanto aos institutos jurídicos denominados “relação de trabalho” e “relação de emprego” é correto afirmar:

- a) A relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho.
- b) Possuem características idênticas, podendo se afirmar que são expressões sinônimas.
- c) A relação de trabalho é modalidade derivada da relação de emprego.
- d) Não há relação de trabalho se não houver relação de emprego.
- e) São institutos independentes e não guardam nenhuma relação entre si.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. A relação de **trabalho** é **gênero** do qual a relação de **emprego** é **espécie** que depende do preenchimento de requisitos para que assim seja considerada (**E** de Emprego, **E** de Espécie).

B – Errada. Toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas **nem toda relação de trabalho pode ser considerada de emprego**. Para que seja considerada relação de emprego precisa haver o preenchimento dos requisitos essenciais.

C – Errada. A relação de trabalho (expressão ampla) abrange qualquer vínculo jurídico por meio do qual um trabalhador presta serviços a outrem. Sendo assim, a relação de trabalho é o gênero da qual deriva a relação de emprego.

D – Errada. Em razão de a denominação relação de trabalho ser o gênero, pode existir relação de trabalho sem que haja relação de emprego. A título exemplificativo podemos citar o trabalho eventual e o estágio, que são relações de trabalho que não preenchem os requisitos para que sejam consideradas emprego.

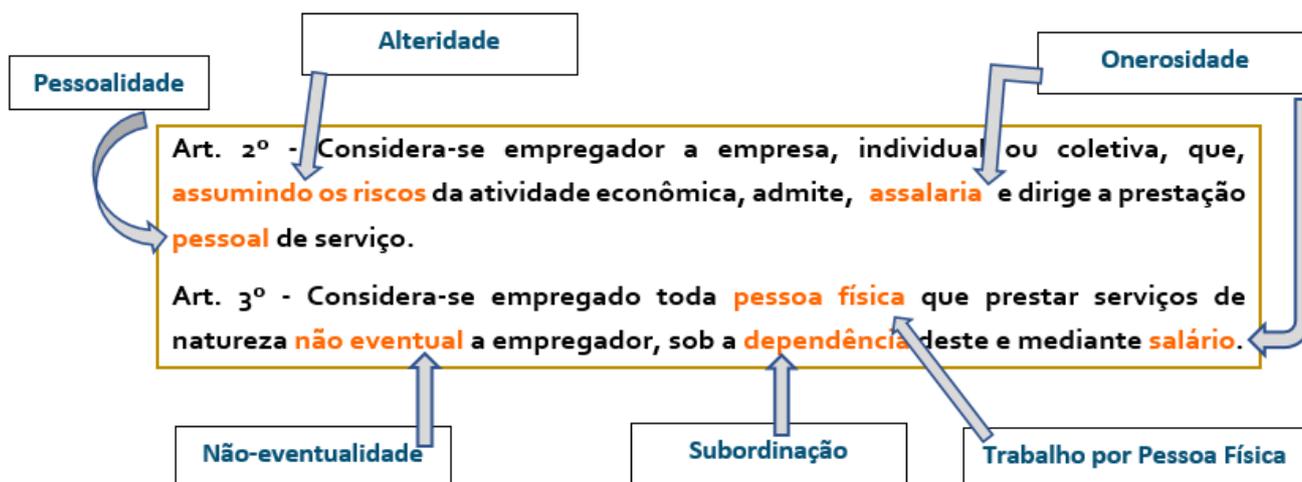
E – Errada. Os institutos têm relação na medida em que uma é gênero e a outra espécie, sendo que toda relação de emprego é também de trabalho em razão do estabelecimento de um vínculo jurídico por meio do qual um trabalhador presta serviços a outrem.

Gabarito: A

Relação de emprego: requisitos

Para a caracterização de uma relação de emprego, devem estar presentes seis **requisitos**, também chamados de **pressupostos** ou **elementos fático-jurídicos**, que são: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade.

Tais requisitos estão presentes nos **artigos 2º e 3º da CLT**. É muito importante memorizá-los:



*** Dica da Dani:**

PP NOSA - **P**essoa física, **P**essoalidade, **N**ão-eventualidade, **O**nerosidade, **S**ubordinação jurídica e **A**lteridade.



Vamos praticar!

Há questões que cobram apenas o conhecimento sobre **quais são os requisitos da relação de emprego**, isto é, aqueles elementos que só se verificam na relação de emprego, não estando presentes nas demais relações de trabalho. Veja esta recente questão:

(FCC – TRT 6ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018) O requisito essencial previsto em lei para caracterizar uma relação como sendo de emprego e que não precisa se verificar em qualquer relação de trabalho é a

- a) exclusividade.
- b) ausência de onerosidade.
- c) subordinação jurídica.
- d) boa-fé contratual objetiva.
- e) autonomia privada coletiva.

RESOLUÇÃO:

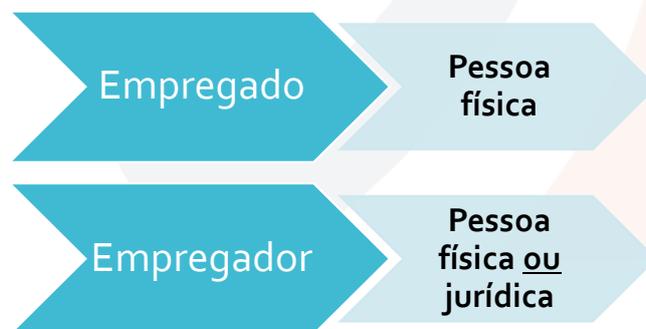
Lembre-se da dica: “PP NOSA” (Pessoa física, Pessoalidade, Não-eventualidade, Onerosidade, Subordinação jurídica e Alteridade). A única alternativa que apresenta um desses elementos é a letra “C” (subordinação jurídica). Gabarito: C

Agora, vamos analisar cada um dos requisitos da relação de emprego.

Trabalho por pessoa física

Para que seja caracterizada a relação de emprego, o serviço deve ser prestado por uma **pessoa física** (também chamada de “pessoa natural”). Se o serviço for prestado por uma pessoa jurídica, não há relação de emprego. Os serviços prestados por pessoa jurídica são regulados pelo Direito Civil, e não pelo Direito do Trabalho.

O empregador pode ser pessoa física ou jurídica, mas **o empregado só pode ser pessoa física.**



E se ficar demonstrado que houve fraude e que a contratação de pessoa jurídica se deu com o intuito de mascarar uma relação de emprego?

Neste caso, considerando-se o princípio da primazia da realidade, a fraude será reconhecida, ensejando a **nulidade** da contratação e o **reconhecimento do vínculo empregatício**, desde que presentes os demais requisitos.

Acerca da nulidade, destaca-se o artigo 9º da CLT:

Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Exemplo: uma empresa contrata Severino para prestar serviços de desenvolvimento de sistemas informatizados. No entanto, para não ter que anotar registro na carteira de trabalho e não ter que conceder os demais direitos trabalhistas, a empresa e Severino combinam que ele abrirá uma empresa (pessoa jurídica) e prestará os serviços por intermédio dessa empresa de “fachada”, inclusive recebendo os pagamentos pela conta bancária da pessoa jurídica. Essa tentativa de mascarar uma relação de emprego é uma fraude conhecida como “**pejotização**”. Embora haja um contrato de prestação de serviços autônomos, está, sim, presente o requisito do “trabalho por pessoa física” (lembre-se do princípio da **primazia da realidade!**). Se estiverem presentes os demais requisitos, Severino pode pedir o reconhecimento do vínculo empregatício perante a Justiça do Trabalho.

Pessoalidade

De acordo com o requisito da **pessoalidade**, o serviço deve ser prestado **pessoalmente** pelo empregado, pois ele foi contratado em razão de suas qualidades pessoais.

Desse modo, o empregado não pode se fazer substituir por outro, pois deve haver a **infungibilidade**, ou seja, a impossibilidade de substituição. Dizemos que o contrato de emprego é “*intuito personae*” ou “personalíssimo” com relação ao empregado.

Exemplo: Severino foi contratado para prestar serviços de encanador em uma empresa. Todavia, não é ele quem vai sempre realizar o serviço. Ele costuma enviar, em seu lugar, Godofredo. Nota-se que não há pessoalidade, pois Severino pode se fazer substituir. Portanto, não está presente o requisito da pessoalidade.

Exemplo da jurisprudência: em recente decisão, o TST não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado por um trabalhador, pois restou demonstrado que não havia o requisito da **pessoalidade**, já que o trabalhador podia se fazer substituir. Trata-se de um electricista que realizava a manutenção dos aparelhos de ar condicionado das salas de cinema da empresa ré.

VÍNCULO DE EMPREGO NÃO CARACTERIZADO. AUSÊNCIA DE PESSOALIDADE. MATÉRIA FÁTICA. O Regional, soberano na análise do contexto fático-probatório, concluiu pela impossibilidade de reconhecer o vínculo de emprego, uma vez que as provas dos autos demonstraram que a relação havida entre as partes não se desenvolveu com vínculo empregatício, notadamente pela ausência da pessoalidade, requisito exigido pelo artigo 3º da CLT. O Tribunal, amparado no conjunto fático-probatório, mais especificamente na prova testemunhal, consignou que em diversas ocasiões os serviços não eram prestados diretamente pelo autor, em virtude de seu filho comparecer sozinho para atender aos chamados da primeira ré, o que evidencia que as obrigações não exigiam pessoalidade. Ainda, o Regional assentou que o pagamento nem sempre era realizado diretamente ao autor e que em várias oportunidades a reclamada não conseguiu contatá-lo para prestar seus serviços, em razão de o reclamante encontrar-se ausente do Rio de Janeiro.

(Processo: AIRR-10460-93.2014.5.01.0069. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma. Data de Publicação: 29/06/2018)

Com relação ao empregador, todavia, o contrato de emprego não é *intuito personae*, pois ele pode ser substituído sem que isso afete a relação de emprego. Há, portanto, a “despersonalização” com relação ao empregador, que pode se fazer substituir ao longo da relação de emprego. É o que ocorre quando há **sucessão de empregadores**, por exemplo. Aliás, na próxima aula, estudaremos detalhadamente o tema Sucessão.

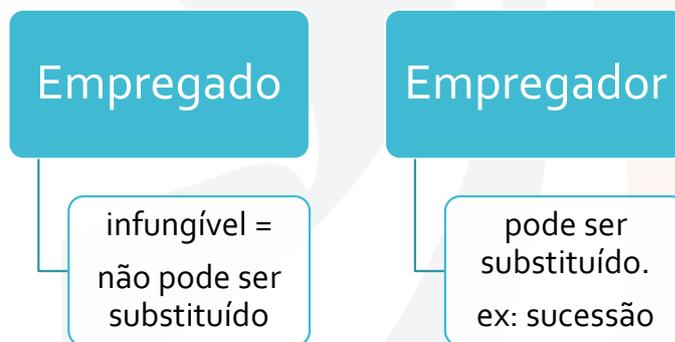
Nesse sentido, destacam-se os artigos 10 e 448 da CLT:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados

Sobre a incidência da personalidade sobre o empregado, e não sobre o empregador, o Ministro Godinho¹ explica:

*"A **personalidade** é elemento que **incide apenas sobre a figura do empregado**. No tocante ao empregador, ao contrário, prevalece aspecto oposto, já que vigorante no Direito do Trabalho a diretriz da despersonalização da figura do empregador. Em consequência, pode ocorrer, na relação empregatícia, a constante alteração subjetiva do contrato – desde que no polo empresarial –, mantendo-se em vigor as regras contratuais anteriores com relação ao mesmo empregado".*



Exceções: substituições eventuais **com consentimento do empregador** não afastam a característica da personalidade. Da mesma forma, **substituições autorizadas por lei ou norma coletiva** também não, como por exemplo substituição em razão de férias e licença-gestante.

A doutrinadora Alice de Barros, citando Octavio Magano², menciona o exemplo do empregado que trabalha a domicílio, com ajuda de familiares, sem a descaracterização do requisito da personalidade:

"Esse requisito da personalidade é aferido com menos rigor quando se trata de relação jurídica estabelecida entre empregador e empregado a domicílio (art. 6º da CLT), tendo em vista que esse empregado trabalha no seu âmbito domiciliar, em que o auxílio de familiares é normal e vem sendo permitido sem, contudo, descaracterizar o vínculo empregatício".

¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 17. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 340.

² MAGANO, Octavio Bueno. Apud BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. – 11. ed., atual. por Jessé Cláudio Franco de Alencar – São Paulo: LTr, 2017, p. 174.

Não-eventualidade

Para compreender o que significa o requisito da **não-eventualidade**, é preciso definir o que é um trabalho **não-eventual**. A CLT não apresenta esse conceito. Por isso, a doutrina desenvolveu algumas teorias para explicá-lo.

1) Teoria do Evento

Segundo esta teoria, o trabalho é eventual quando o trabalhador é contratado em razão de uma situação, um **evento específico**, transitório, de curta duração.

Exemplo: Severino trabalha na produção de uma peça teatral durante a temporada de três meses no teatro municipal, com ajuste de pagamento por apresentação. Nesse caso, Severino é um trabalhador eventual. Desse modo, não está presente o requisito da não-eventualidade e, conseqüentemente, não há relação de emprego.

2) Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços

De acordo com esta teoria, o trabalhador eventual é aquele que presta serviço a vários tomadores, ao passo que o “não-eventual” se **fixa a um único empregador**, isto é, a uma única fonte de trabalho.

Esta teoria não é aceita pela doutrina majoritária, pois é possível que um empregado tenha vínculo de emprego com vários tomadores ao mesmo tempo, não sendo “exclusivo” a apenas um empregador. Aliás, isso é muito comum em algumas profissões, tais como médicos e professores.

A **exclusividade** NÃO é um requisito da relação de emprego. Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins³ explica:

“Não é necessária a exclusividade da prestação de serviços pelo empregado ao empregador. O obreiro pode ter mais de um emprego, visando ao aumento de sua renda mensal. Em cada um dos locais de trabalho, será considerado empregado (...). O fato de o contrato de trabalho prever a exclusividade na prestação de serviços pelo empregado não o desnatura. Caso o trabalhador não cumpra tal disposição contratual, dará apenas justo motivo para o empregador rescindir o pacto laboral”.

3) Teoria da Descontinuidade

Segundo esta teoria, o trabalho “não-eventual” corresponde à prestação de serviços com ânimo **permanente**.

“Permanente” é sinônimo de “todos os dias”? Não!

De acordo com o requisito da “não-eventualidade”, não é o número de dias de trabalho na semana que faz com que o empregado seja eventual ou não (exceto para os domésticos, que só terão o vínculo empregatício

³ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 29. ed. – São Paulo: Atlas, 2013, p. 108.

reconhecido se prestarem serviços mais de 2 dias por semana⁴). Quando a lei **fixa um número de dias** para caracterizar o vínculo de emprego, como é o caso dos domésticos, trata-se de outro conceito: a “**continuidade**”.

Atenção! Embora, tecnicamente, “não-eventualidade” e “continuidade” sejam conceitos distintos, alguns doutrinadores e algumas bancas de concursos consideram-nos sinônimos. Portanto, há questões de concursos que mencionam a “continuidade” com requisito da relação de emprego, no lugar de “não-eventualidade”. A “habitualidade” também é citada como sinônimo de “não-eventualidade”. Então, lembre-se: para provas de concurso, podem ser citadas como sinônimos do requisito “não-eventualidade” as expressões “**continuidade**” e “**habitualidade**”, principalmente em questões mais antigas.

Para os trabalhadores em geral, o que faz com que o trabalhador seja considerado eventual é a **descontinuidade**, isto é, um trabalho que se fraciona no tempo, sem expectativa da próxima prestação laboral.

A **não-eventualidade** corresponde a um trabalho realizado com **previsão de repetibilidade futura**, um **padrão de repetição**, mesmo que não ocorra diariamente. Isso é muito comum com garçons, por exemplo, escalados previamente para trabalhar todos os fins de semana. Esses garçons não são trabalhadores eventuais, pois a prestação tem o ânimo de ser permanente, embora não seja contínua.

Exemplo: Severino foi contratado para trabalhar como garçom no restaurante “Prato Cheio®”. O combinado é que ele deve ir todas as sextas-feiras e sábados, que são os dias em que há maior movimento. Pode-se dizer que Severino é um trabalhador eventual? Não! Há expectativa de permanência, isto é, o trabalho não é esporádico. Então, está presente o requisito da não-eventualidade.

4) Teoria dos fins do empreendimento

Do ponto de vista do empregador, é possível classificar um trabalho como **não-eventual** quando a **atividade se insere nos fins normais da empresa**, ou seja, é **necessária à atividade normal do empregador**.

Exemplo: Severino foi contratado para trocar lâmpadas e resolver problemas elétricos em uma escola. A escola o contratou duas vezes neste ano. Note que a atividade desempenhada por Severino não se insere nos fins normais da escola (ministrar aulas). Logo, por ser esporádico e não integrar a dinâmica normal da empresa, não está presente o requisito da não-eventualidade. Trata-se, portanto, de um trabalhador eventual. Por outro lado, a mesma escola contratou o Professor Arthur Lima para lecionar Matemática em uma turma. A atividade de Arthur se insere nos fins normais da empresa, que é uma escola. Sendo assim, o serviço desenvolvido por Arthur não é eventual.

A Desembargadora Vólia Cassar⁵ explica a teoria dos fins do empreendimento da seguinte forma:

“A necessidade daquele tipo de serviço pode ser permanente (de forma contínua ou intermitente) ou acidental, fortuita, rara. Assim, o vocábulo não eventual caracteriza-se quando o tipo de trabalho

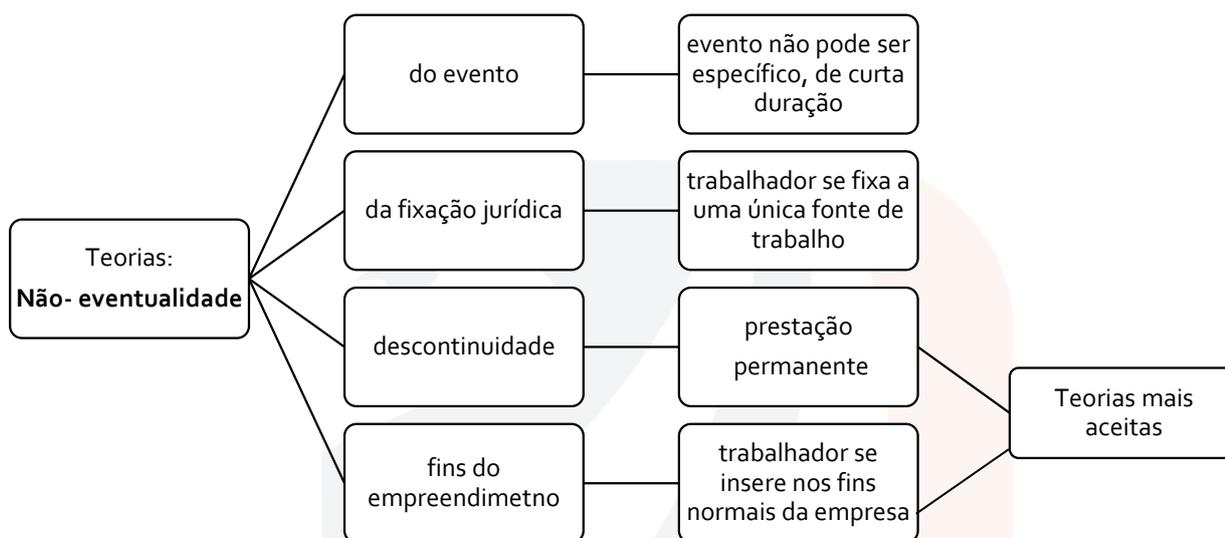
⁴ “Ao **empregado doméstico**, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por **mais de 2 (dois) dias por semana**, aplica-se o disposto nesta Lei” (artigo 1º da Lei Complementar 150/2015)

⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 13. ed. – São Paulo: Método, 2017, p. 259.

*desenvolvido pelo obreiro, em relação ao seu tomador, é de **necessidade permanente** para o empreendimento”.*

São exemplos de trabalhadores eventuais: boia-fria, chapa, diarista – este último seria o trabalhador doméstico que presta serviços até dois dias na semana.

Segundo a doutrina, para se definir se o trabalho é eventual ou não, é necessário averiguar, conjuntamente, a aplicação dessas teorias no caso concreto.



Por fim, é preciso ressaltar que o trabalho **intermitente**, novidade introduzida pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), não é o mesmo que trabalho eventual. No trabalho intermitente, diferentemente do eventual, **há vínculo de emprego**, embora a prestação de serviços não seja contínua.

Teremos um capítulo específico sobre o trabalho intermitente na próxima aula. Por ora, veja a definição constante no artigo 443, § 3º, da CLT:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Onerosidade

A **onerosidade** refere-se ao **pagamento** a que o empregado tem direito de receber como contraprestação pelos serviços prestados. Caracteriza-se pelo ajuste da troca da força de trabalho por salário.

Veja a definição de Gustavo Garcia⁶:

"A onerosidade significa que os serviços prestados têm como contraprestação o recebimento da remuneração, não se tratando, assim, de trabalho gratuito. O empregado trabalha com o fim de receber salário, sendo este seu objetivo ao firmar o pacto laboral".

Mesmo que o empregador não cumpra sua obrigação, isto é, mesmo que ele não pague os salários devidos, essa situação não afasta o caráter oneroso da relação de emprego. É preciso analisar se havia o **animus contrahendi**, ou seja, se o trabalhador disponibilizou sua força de trabalho com interesse econômico, objetivando receber o pagamento como contraprestação. Portanto, o que importa não é o *quantum* a ser pago, mas sim o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento de salário do outro lado.

A onerosidade deve ser vista sob dois ângulos:

- **Objetivo** = há o pagamento feito pelo empregador para remunerar os serviços prestados pelo empregado.
- **Subjetivo** = há intenção contraprestativa, principalmente do empregado, que presta os serviços esperando uma contrapartida pecuniária do empregador.

Se não houver onerosidade, isto é, se o trabalho for prestado gratuitamente, será trabalho voluntário, que é uma das espécies de relação de trabalho que estudaremos nos próximos capítulos desta aula.

Subordinação jurídica

A **subordinação** é o elemento mais importante para a caracterização do vínculo de emprego. O empregado presta os serviços de maneira **subordinada** ao empregador.

Algumas questões de concursos apresentam esse requisito como "**dependência**", pois é a forma como consta no artigo 3º da CLT.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Há vários **tipos de subordinação**, sendo que apenas uma delas corresponde à subordinação que caracteriza ao vínculo de emprego.

Os principais tipos de subordinação apontados pela doutrina são:

- subordinação técnica → refere-se ao conhecimento relativo ao processo produtivo.
- subordinação econômica → o empregado depende do poder econômico do empregador.
- subordinação jurídica → refere-se ao poder diretivo que o empregador exerce sobre o empregado.

⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. – 13. ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2018, p. 128.

A subordinação **técnica** e a **econômica** nem sempre estão presentes na relação de emprego. Afinal, é possível que o empregado tenha mais conhecimento técnico que o empregador e que tenha condição financeira superior, até porque ele pode ter mais de um emprego, tendo várias fontes de renda.

É, portanto, a **subordinação jurídica** que caracteriza a relação de emprego. Significa que **o empregado se subordina ao poder diretivo do empregador**, acatando ordens, cumprindo determinações, metas e estando sujeito a receber punições, tais como advertência, suspensão ou dispensa por justa causa.

Exemplo: Severino foi contratado por uma empresa para prestar serviços como autônomo (relação de trabalho sem vínculo empregatício). Porém, todo o modo de produção era determinado pela empresa. Além disso, Severino tinha controle de horário e, quando precisava faltar, a empresa exigia a apresentação de atestado médico. Se ele não apresentasse atestado, seria punido com desconto em seu pagamento. A determinação do modo de produção e a aplicação de punições caracterizam a subordinação jurídica. Sendo assim, estando presentes os demais requisitos, Severino pode pleitear perante o Poder Judiciário a nulidade do contrato de prestação de serviços autônomos, bem como pedir o reconhecimento do vínculo de emprego, com anotação na carteira de trabalho e todos os direitos trabalhistas.

A expressão “subordinação jurídica” consta expressamente no artigo 6º da CLT. É muito importante memorizar este artigo e seu parágrafo, que se referem à possibilidade de **subordinação jurídica e caracterização do vínculo empregatício mesmo que o empregado trabalhe a distância**, pois os meios telemáticos e informatizados (e-mail e telefone, por exemplo), possibilitam o controle.

Artigo 6º, CLT - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único – Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

De acordo com esse dispositivo, não importa se o empregado está dentro ou fora da empresa. Se houver controle, ainda que por meios “telemáticos e informatizados”, haverá subordinação.

Note, ainda, que o caput do artigo informa que **não há distinção** entre o trabalho realizado no **estabelecimento** do empregador e o executado no **domicílio** do empregado (*home office*).

Alteridade

A palavra alteridade tem origem no latim, em que “alter” significa “outro”. Este requisito informa que **os riscos da atividade econômica não pertencem ao empregado**, mas sim à **outra** parte da relação, que é o **empregador**. Segundo este requisito, portanto, o empregado deve “prestar serviços por conta alheia e não por conta própria”⁷.

Sendo assim, o empregado não assume os riscos da atividade empresarial desenvolvida. É por isso que, independentemente de a empresa ter auferido lucro ou prejuízo, o empregado deverá receber seu salário

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. – 29. ed. – São Paulo: Atlas, 2013, p. 108.

normalmente, afinal, o risco da atividade pertence exclusivamente ao empregador e é ele quem deve suportar eventuais resultados negativos.

Quando há resultado positivo, parte do lucro pode ser compartilhada com os trabalhadores, caso haja programa de PLR – Participação nos Lucros e Resultados. Porém, se houver resultados negativos (prejuízo), estes devem ser **suportados exclusivamente pelo empregador** e o empregado não sofrerá qualquer desconto correspondente.

Vamos praticar!

FCC – TRT 5ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Os salários devem ser pagos ao empregado, independentemente da empresa ter auferido lucros ou prejuízos, uma vez que os riscos da atividade econômica pertencem única e exclusivamente ao empregador. Tal assertiva baseia-se no requisito caracterizador da relação de emprego denominado

- a) pessoalidade.
- b) alteridade.
- c) não eventualidade.
- d) onerosidade.
- e) subordinação.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O requisito da pessoalidade não diz respeito à assunção dos riscos da atividade econômica, mas tem relação com a **obrigatoriedade de prestação de serviços pessoalmente** pelo empregado bem como com a **impossibilidade de substituição** deste.

B – Correta. Os eventuais resultados negativos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador tendo em vista o fato de que o empregado presta serviços por conta alheia e não por conta própria. O artigo 2º da CLT traz previsão nesse sentido:

*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.*

C – Errada. Citado requisito não se relaciona com a obrigatoriedade de pagamento de salários independentemente da aferição de resultados positivos ou negativos, mas sim do **ânimo de permanência** existente na relação de emprego.

D – Errada. A onerosidade se traduz com a intenção contraprestativa do empregado e a remuneração feita pelo empregador e não com os riscos da atividade econômica.

E – Errada. A **subordinação** é requisito essencial para caracterização da relação de emprego e relaciona-se com a **sujeição ao poder diretivo do empregador**.

Gabarito: B

--

Então, esses foram os requisitos da relação de emprego: trabalho por **pessoa física**, **personalidade**, **não-eventualidade**, **onerosidade**, **subordinação jurídica** e **alteridade** ("PP NOSA").

Se esses requisitos estiverem presentes, haverá relação de emprego! Não importa se o empregador é, por exemplo, uma instituição sem fins lucrativos. Se admitiu um trabalhador com esses requisitos, existe aí uma **relação de emprego!**

Art. 2º, § 1º, CLT - 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.

Destaca-se a Súmula 386 do TST, acerca da possibilidade de reconhecimento de **vínculo empregatício entre policial militar e empresa privada**, apesar de o policial militar ser proibido, por seu Estatuto, de prestar serviços a empresas:

Súmula 386, TST - Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.

Por fim, veja a aplicação prática da aferição dos requisitos que acabamos de estudar para a configuração de uma relação de emprego. Esta recente decisão do TST, à luz do princípio da primazia da realidade, reconheceu o vínculo empregatício de um trabalhador que, teoricamente, atuava como representante comercial autônomo, restando evidenciada a **fraude** na contratação:

RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. PRINCÍPIO DO CONTRATO-REALIDADE. Os extratos de conta corrente em que constam os créditos de comissão (...) atestam que a prestação de serviços se deu de forma **onerosa** e **habitual** (...). No que diz respeito à caracterização da **subordinação**, a Corte regional apontou que "o autor deveria cumprir horário de trabalho, participar de reuniões, como também deveria prestar contas das vendas efetivadas, e caso não alcançasse as metas seria advertido (...). Embora contratado como representante comercial, a atividade intensa de vendedor realizada pelo autor é **necessária à própria atividade-fim da empresa**. A decisão foi calcada, ainda, na constatação de **fraude cometida pela reclamada, na formalização da pessoa jurídica**, utilizada para a contratação do reclamante, com aparência de representação comercial autônoma, o que ficou evidenciado pelo depoimento da testemunha do reclamante e do próprio preposto da reclamada (...). Quanto ao quesito da **personalidade**, a Corte regional apontou, de acordo com o depoimento testemunhal, "que somente poderia ser substituído em suas atividades, com autorização da ré". (...) Destaca-se que o direito do trabalho se rege pelo **princípio do contrato-realidade** (...). Assim, comprovado o preenchimento dos requisitos necessários à configuração da relação de emprego, já que o labor prestado pelo reclamante em prol da reclamada se dava mediante **subordinação, personalidade, não eventualidade e onerosidade**, deve, de fato, ser confirmada a decisão na qual se reconheceu o vínculo entre as partes, não havendo falar em violação dos artigos 2º e 3º da CLT (Publicado no Diário eletrônico de **21/06/2018**).

Observações: **1)** em questões de concursos, o requisito da "não-eventualidade" pode aparecer como "continuidade" ou "habitualidade"; **2)** nem todos os doutrinadores citam a alteridade como um requisito da relação de emprego; então, nem sempre ela aparece em uma questão que aborda os requisitos. Nas questões mais recentes, a **banca FCC** costuma mencionar a alteridade como um requisito.

Relações de trabalho

Agora, estudaremos as outras espécies de relação de trabalho, ou seja, tipos de trabalho que não apresentam todos os requisitos que acabamos de ver e, portanto, não podem ser caracterizados como relação de emprego, mas sim como **relações de trabalho em sentido amplo**.

Trabalho autônomo

No trabalho **autônomo**, não há **subordinação**. O prestador de serviços desenvolve o trabalho de forma autônoma, atuando por conta própria, ou seja, **assumindo o risco da atividade desenvolvida**.

Autonomia é justamente o oposto de subordinação e se revela na independência do trabalhador autônomo em **dirigir a maneira como o serviço será prestado**.

Além da ausência do elemento da subordinação, também pode estar ausente o elemento da **pessoalidade**. Deste modo, o trabalhador autônomo contratado pode se fazer substituir, o que ocorre, por exemplo, na prestação de serviços de consultoria e contabilidade, em que várias pessoas podem realizar os serviços contratados. Outro exemplo: a contratação de um motorista de transporte escolar que, eventualmente, pode enviar outra pessoa em seu lugar para substituição.

Porém, caso prefiram, as partes podem combinar que não haverá “fungibilidade” (que não haverá possibilidade de substituição) quanto ao prestador de serviços, ou seja, que o trabalho deve ser prestado apenas pela pessoa contratada. Neste caso, o contrato de trabalho autônomo será pactuado com **cláusula de pessoalidade**, ou seja, ficará determinado que não pode haver substituição do profissional especificamente contratado para a realização do serviço. Isso é comum em serviços especializados, que exigem maior nível de conhecimento e habilidade, como médicos e advogados.

Além disso, uma novidade trazida pela **Reforma Trabalhista** é a possibilidade da **cláusula de exclusividade**, isto é, o trabalhador autônomo deverá prestar serviços tão somente à empresa contratante e não poderá prestar serviços a outras empresas. Trata-se da figura do “autônomo exclusivo”.

O artigo 442-B da CLT informa:

Art. 442-B, CLT - A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Alguns exemplos de trabalhadores autônomo são: representante comercial e empreiteiro. Esses contratos são de **natureza civil**, e não trabalhista, portanto, não se aplica a legislação trabalhista a esses casos. Porém, caso o trabalhador entenda que sua contratação como autônomo foi fraudulenta e que, na verdade, ele atuava com todos os requisitos da relação de emprego, ele pode ajuizar uma ação para demonstrar que, efetivamente, na prática, essa relação era uma relação de emprego. É a Justiça do Trabalho que terá competência para analisar se havia natureza empregatícia ou não nessa relação jurídica. Portanto, essa ação deverá ser ajuizada na Justiça do Trabalho.

Trabalho eventual

O trabalho **eventual** é aquele realizado de maneira esporádica, temporária, de curta duração, que não se fixa a um local de trabalho. Sendo assim, **não há ânimo definitivo de permanência**. Portanto, está ausente o elemento fático-jurídico da não eventualidade. Um exemplo de trabalhador eventual é o boia fria rural – feita a colheita, ele vai embora e trabalha em outra fazenda. O trabalho eventual é popularmente conhecido como “bico”.

O trabalhador eventual não exerce sua atividade com habitualidade e profissionalidade. Por exemplo: um dia atua como pintor, outro como electricista. Esse trabalhador não tem um posto efetivo no local de trabalho e, normalmente, não se relaciona com a atividade-fim da empresa, ou seja, seu trabalho não é considerado um elemento necessário para a efetivação das atividades normais da empresa.

Há diversas teorias para conceituar o que seria a **eventualidade**, como vimos no capítulo sobre os requisitos da relação de emprego, ao conceituar a “não-eventualidade”.

O Ministro Godinho⁸ sintetiza a aferição do conceito de “trabalho eventual” a partir da combinação das principais características das teorias, explicando o conceito sob os seguintes aspectos:

- a) Descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo;
- b) Não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços;
- c) Curta duração do trabalho prestado;
- d) Natureza do trabalho concernente a evento certo, determinado e episódico quanto à regular dinâmica do empreendimento do tomador de serviços;
- e) A natureza do trabalho não corresponde ao padrão dos fins normais do empreendimento.

Qual é a diferença entre o trabalhador autônomo e o eventual?

São conceitos muito parecidos, sendo que a principal diferença está na **profissionalização, habitualidade e subordinação**.

No trabalho autônomo, o prestador de serviços desenvolve o trabalho de forma autônoma, com profissionalidade e pode ter continuidade, atuando por conta própria, assumindo os riscos da atividade desenvolvida. Exemplo: electricista autônomo.

No trabalho eventual, o trabalhador realiza serviços esporádicos, de curta duração, sem habitualidade, tampouco especialização. É conhecido no jargão popular como “bico”.

Ademais, no trabalho autônomo não há subordinação, pois é o próprio trabalhador quem define o seu modo de trabalhar. Já no trabalho eventual, embora seja esporádico, o elemento da subordinação pode ou não estar presente. Para os casos em que há subordinação, pode-se afirmar que trabalhador eventual seria um “subordinado de curta duração”⁹.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 17. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 344.

⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Apud DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 17. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 403.

Trabalho avulso

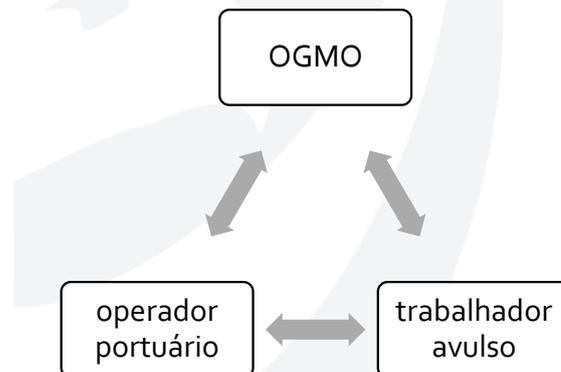
O trabalho **avulso** pode ser considerado uma modalidade de trabalho eventual, em que o trabalhador atua por curtos períodos de tempo, a tomadores diferentes, podendo o trabalho ser de natureza **urbana** ou **rural**.

O que diferencia o trabalhador avulso do eventual? Há duas principais características que os diferenciam:

1) o trabalhador avulso atua em um **mercado específico**, que se relaciona a movimentação de cargas, principalmente no setor portuário. Os trabalhadores avulsos, são, por exemplo, os estivadores, operadores de carga e descarga, conferentes de carga, ensacadores de mercadorias e vigilantes de embarcações.

2) há uma **entidade intermediária**, que escala os trabalhadores avulsos para trabalharem de acordo com a necessidade do operador portuário, depois arrecada o valor correspondente à prestação dos serviços e repassa o pagamento aos trabalhadores. Essa entidade que faz a intermediação, no caso do portuário, é o Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO).

Então, no trabalho avulso portuário, há **03 envolvidos**: o Órgão Gestor de Mão de Obra, o operador portuário e o trabalhador avulso.



O Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO) deve organizar e manter um cadastro de trabalhadores portuários avulsos. É esse órgão que vai gerenciar a escala de pessoal avulso na carga e descarga dos navios. O OGMO faz, portanto, a **intermediação** entre o operador portuário e o trabalhador avulso.

Quanto à **responsabilidade** do OGMO, destacam-se os parágrafos 1º e 2º do artigo 33 da Lei 12.815/2013:

- O OGMO **não** responde por prejuízos causados pelos trabalhadores portuários avulsos aos tomadores dos seus serviços ou a terceiros.
- o OGMO responde, **solidariamente** com os operadores portuários, pela remuneração devida ao trabalhador portuário avulso e pelas indenizações decorrentes de acidente de trabalho.

Nessa relação, não está presente o requisito da não-eventualidade e, conseqüentemente, não há vínculo de emprego do trabalhador com o Órgão Gestor de Mão de Obra, tampouco com o operador portuário.

O trabalho avulso portuário é disciplinado pela Lei 12.815/2013.

Além do trabalhador portuário, a Lei 12.023/2009 trata sobre outros tipos de trabalhadores avulsos, relacionados a atividades da movimentação de mercadorias em geral, ou seja, cargas e descargas e outros

serviços relativos, como pesagem, embalagem, ensaque, acomodação das mercadorias e limpeza dos locais necessários à viabilidade das operações.

O artigo 1º da Lei 12.023/2009 define as atividades realizadas pelos trabalhadores **avulsos não portuários** e o artigo 2º especifica o que é considerado como "atividades de movimentação de mercadorias em geral":

Art. 1º - As atividades de movimentação de mercadorias em geral exercidas por trabalhadores avulsos, para os fins desta Lei, são aquelas desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para execução das atividades.

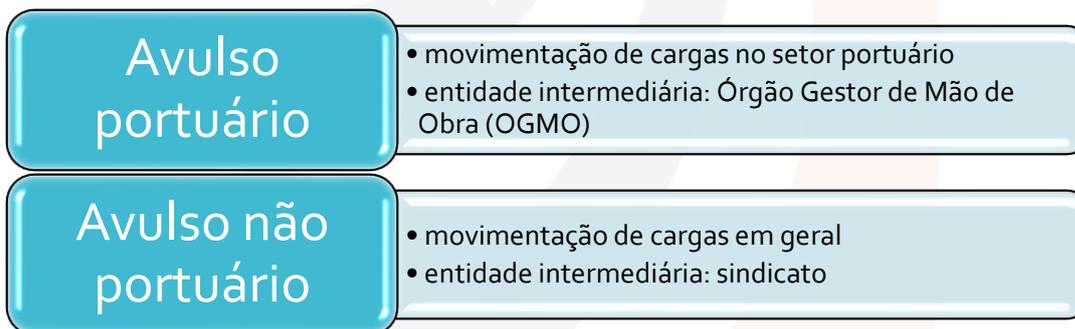
Art. 2º - São atividades da movimentação de mercadorias em geral:

I – cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, costura, pesagem, embalagem, enlonamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, remoção, classificação, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização, ova e desova de vagões, carga e descarga em feiras livres e abastecimento de lenha em secadores e caldeiras;

II – operações de equipamentos de carga e descarga;

III – pré-limpeza e limpeza em locais necessários à viabilidade das operações ou à sua continuidade.

No trabalho avulso portuário, a entidade intermediária é o Órgão Gestor de Mão de Obra e no trabalho avulso não portuário, quem faz a intermediação é o **sindicato** dos trabalhadores avulsos.



Embora o trabalhador avulso não tenha vínculo de emprego, a Constituição Federal assegurou a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso, conforme prevê o artigo 7º, XXXIV, da Constituição Federal:

Art. 7º, CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Dessa forma, apesar de não terem vínculo empregatício, os avulsos têm direito a FGTS, 13º salário, adicional noturno, entre outros.

São **deveres do sindicato intermediador**, previstos no artigo 5º da Lei 12.023/2009:

I – divulgar amplamente as escalas de trabalho dos avulsos, com a observância do rodízio entre os trabalhadores;

II – proporcionar equilíbrio na distribuição das equipes e funções, visando à remuneração em igualdade de condições de trabalho para todos e a efetiva participação dos trabalhadores não sindicalizados;

III – repassar aos respectivos beneficiários, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas a partir do seu arrecadamento, os valores devidos e pagos pelos tomadores do serviço, relativos à remuneração do trabalhador avulso;

IV – exhibir para os tomadores da mão de obra avulsa e para as fiscalizações competentes os documentos que comprovem o efetivo pagamento das remunerações devidas aos trabalhadores avulsos;

V – zelar pela observância das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

VI – firmar Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para normatização das condições de trabalho.

§ 10 Em caso de descumprimento do disposto no inciso III deste artigo, serão responsáveis, pessoal e solidariamente, os dirigentes da entidade sindical.

§ 20 A identidade de cadastro para a escalação não será a carteira do sindicato e não assumirá nenhuma outra forma que possa dar ensejo à distinção entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados para efeito de acesso ao trabalho.

São **deveres do tomador de serviços**, previstos nos artigos 6º e 9º da Lei 12.023/2009:

Art. 6º, I – pagar ao sindicato os valores devidos pelos serviços prestados ou dias trabalhados, acrescidos dos percentuais relativos a repouso remunerado, 130 salário e férias acrescidas de 1/3 (um terço), para viabilizar o pagamento do trabalhador avulso, bem como os percentuais referentes aos adicionais extraordinários e noturnos;

II – efetuar o pagamento a que se refere o inciso I, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas a partir do encerramento do trabalho requisitado;

III – recolher os valores devidos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, acrescido dos percentuais relativos ao 130 salário, férias, encargos fiscais, sociais e previdenciários, observando o prazo legal.

Art. 9º - As empresas tomadoras do trabalho avulso são responsáveis pelo fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual e por zelar pelo cumprimento das normas de segurança no trabalho.

Por fim, cabe destacar que as empresas tomadoras dos serviços dos trabalhadores avulsos serão **solidariamente responsáveis** pelos pagamentos e encargos trabalhistas. Isso significa que tanto a entidade intermediária quanto a empresa tomadora/operador portuário podem ser acionados para a cobrança de tais verbas em caso de inadimplência. É o que dispõe o artigo 8º da Lei 12.023/2009:

Art. 8º -As empresas tomadoras do trabalho avulso respondem solidariamente pela efetiva remuneração do trabalho contratado e são responsáveis pelo recolhimento dos encargos fiscais e sociais, bem como das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social, no limite do uso que fizerem do trabalho avulso intermediado pelo sindicato.

Relação de estágio

A relação de estágio é regulada pela **Lei 11.788/2008**, que em seu artigo 1º apresenta a seguinte definição de estágio:

Art. 1º, Lei 11.788/2008 - Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

O **estágio** visa ao complemento da formação do estudante com atividades práticas, para que ele exercite o aprendizado teórico e possa se preparar para o mercado de trabalho.

Embora apresente os requisitos da relação de emprego, o estágio, mesmo quando remunerado, **não é relação de emprego**. Trata-se de uma **relação de trabalho** em sentido amplo.

E por que o estagiário não é considerado empregado?

Porque ele não trabalha apenas em prol da atividade empresarial, mas sim com o **objetivo de complementar sua formação**. Por não ser empregado, ao estagiário não se aplica a legislação trabalhista, exceto no que tange à saúde e segurança no trabalho.

Art. 14, Lei 11.788/2008 - Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

O estágio pode ser **obrigatório** ou **não-obrigatório**.

O estágio é **obrigatório** quando é definido no projeto do curso, sendo a carga horária requisito para aprovação e obtenção de diploma. Nesse caso, a concessão de bolsa é facultativa, ou seja, pode ou não haver pagamento.

O estágio **não-obrigatório** é desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória. Neste, o pagamento pelo trabalho, isto é, a bolsa ou outra forma de contraprestação acordada, é obrigatória, assim como o auxílio-transporte.

Há alguns **requisitos** para a regularidade da relação de estágio, que são:

- a) **matrícula e frequência** regular do educando atestado pela instituição de ensino;
- b) celebração de **termo de compromisso** entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
- c) **compatibilidade** entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.
- d) **acompanhamento efetivo** pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente.

O que acontece se algum desses requisitos for descumprido?

Fica caracterizado vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária. Assim, o estudante faria jus a todos os direitos trabalhistas, como férias + 1/3, 13º salário e FGTS. Além disso, a instituição privada ou pública que for reincidente em determinada irregularidade ficará **impedida de receber estagiários por 2 anos**, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

No entanto, cabe ressaltar que se a fraude ocorrer perante a Administração Pública, isso não ensejará formação de vínculo de emprego, pois a aprovação em concurso público é requisito para ocupar cargo público.

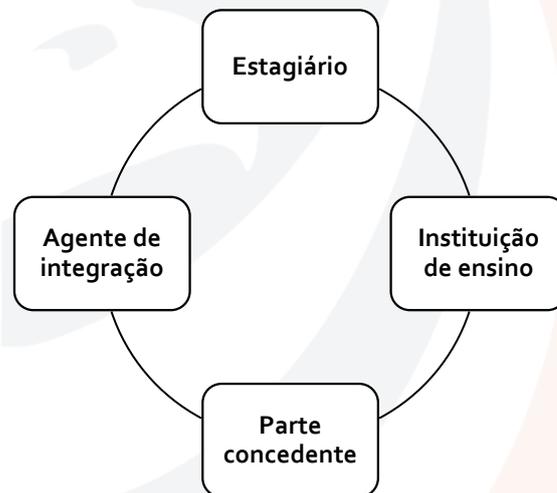
Há 3 partes envolvidas na relação de estágio: a **instituição de ensino**, a **parte concedente** e o **aluno estagiário**.

A **instituição de ensino** é o estabelecimento em que o estudante realiza o curso teórico. Dentre as atribuições da instituição, estão: avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando; indicar professor orientador para ser responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário; exigir do educando a apresentação periódica de

relatório das atividades, pelo menos a cada 6 meses; e comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização das avaliações.

A **parte concedente** é a empresa, o órgão público ou o profissional liberal de nível superior que oferece estágio, ou seja, que admite estagiários. Algumas de suas obrigações, previstas no artigo 9º da Lei de estágio, são: ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural; indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 estagiários simultaneamente; enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário e contratar para o estagiário seguro contra acidentes pessoais (no caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino).

Além dessas 3 partes (estagiário, parte concedente e instituição de ensino), é possível que também participem do estágio os **agentes de integração**, para auxiliar no processo de contratação de estagiários pelas empresas interessadas. Exemplo: CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola.



Com relação às peculiaridades do estágio, é importante destacar que a **jornada** do estagiário será definida de comum acordo entre as partes envolvidas e deve constar no termo de compromisso. Além de ser compatível com as atividades escolares, a jornada não pode ultrapassar os seguintes limites:

Jornada	Caso aplicável
4 horas diárias e 20 horas semanais	Estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos
6 horas diárias e 30 horas semanais	Estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular

**até 40 horas
semanais**

Cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

Nos períodos de **avaliação** do estagiário estudante na instituição de ensino, a carga horária do estágio será **reduzida pelo menos à metade**.

A **duração** do estágio, na mesma parte concedente, será de **no máximo 2 anos**, exceto se o estagiário for pessoa com deficiência.

No estágio superior a 1 ano, é assegurado ao estagiário um **recesso de 30 dias**, que preferencialmente coincida com suas férias escolares. Trata-se de "recesso" e não de "férias". Logo, o estagiário não tem direito a receber o "terço de férias". Se o estágio tiver duração inferior a 1 ano, os dias de recesso serão concedidos de maneira proporcional.

Há uma limitação para a quantidade de estagiários contratados. O **número máximo de estagiários** deverá atender às seguintes proporções:

I – se a empresa tem de 1 a 5 empregados: pode contratar 1 estagiário;

II – de 6 a 10 empregados: até 2 estagiários;

III – de 11 a 25 empregados: até 5 estagiários;

IV – acima de 25 empregados: até 20% de estagiários.

Para as **pessoas com deficiência**, fica assegurado o percentual de **10%** das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Trabalho voluntário

O trabalho **voluntário** é aquele prestado com **ânimo e causa benevolentes**. É exemplo típico de trabalho voluntário aquele prestado por um pastor a uma igreja, "quando verificada a natureza vocacional e religiosa da prestação de serviços que se destina à assistência espiritual e à propagação da fé, e não à contraprestação porventura recebida"¹⁰.

No trabalho voluntário não há o requisito da onerosidade, ou seja, a pessoa que trabalha **não recebe remuneração pelo trabalho prestado**. O Ministro Godinho explica que "a gratuidade é o elemento contraposto à onerosidade"¹¹.

O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, tampouco obrigação de natureza trabalhista ou previdenciária.

¹⁰ Conceito apresentado em questão do concurso de Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 4ª Região (2016).

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 17. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 411.

O artigo 1º da Lei 9.608/1998 define o trabalho voluntário da seguinte forma:

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.

Para questões de concursos, é preciso estar atento às características da organização que se beneficia do trabalho voluntário. Lembre-se: é possível realizar trabalho voluntário para **entidades públicas de qualquer natureza**, mas se for **instituição privada**, só é possível realizar trabalho voluntário se for para uma instituição **sem fins lucrativos**, ou seja, não pode visar ao lucro.



Ademais, a instituição à qual o trabalho voluntário é prestado deve ter **objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social**. Esse rol de objetivos é meramente exemplificativo, pois há outras ações relativas a trabalho voluntário, como a militância política e as atividades religiosas não remuneradas.

As instituições privadas sem fins lucrativos, tais como ONGs, além de contar com a prestação de trabalhadores voluntários, também podem contratar empregados, ou seja, também podem ser empregadoras. Neste sentido, o artigo 2º, § 1º, da CLT:

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.

Exemplo: a AACD (Associação de Assistência à Criança Deficiente) é uma instituição privada sem fins lucrativos. Ela pode contar com o trabalho voluntário de pessoas dispostas a prestar serviços de maneira gratuita, com intuito benevolente. Todavia, também pode **contratar empregados** para a realização de suas atividades, tais como psicólogos, fisioterapeutas, entre outros. Desse modo, a AACD atuaria como empregadora.

O Ministro Godinho¹² explica que o tomador do trabalho voluntário também pode ser a própria comunidade, embora isso não esteja explícito na Lei 9.608/1998.

¹² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 17. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 412.

A lei prevê que o serviço voluntário será exercido mediante a celebração de **termo de adesão** entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário. Nesse termo de adesão devem constar o objeto e as condições do trabalho voluntário a ser exercido. Todavia, o pacto para a realização do trabalho voluntário não é formal, solene, de modo que esse documento não é essencial para a configuração do trabalho voluntário.

O prestador do serviço voluntário poderá ser **ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar** no desempenho das atividades voluntárias. As despesas a serem ressarcidas deverão estar **expressamente autorizadas** pela entidade a que for prestado o serviço voluntário.

Cooperados

Cooperativa é uma sociedade de pessoas que se unem em prol de um objetivo comum e, para tanto, obrigam-se mutuamente e atuam em conjunto.

O artigo 2º da Lei 12.690/2012 define **cooperativa de trabalho**:

Considera-se Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão para obterem melhor qualificação, renda, situação socioeconômica e condições gerais de trabalho.

Exemplo: um grupo de taxistas se une para formar uma cooperativa e diminuir seus custos com rádio, tecnologia, divulgação e compartilhamento de espaço comum para o escritório. Isso diminui seus custos e potencializa os resultados.

Há vínculo de emprego entre os cooperados? Não!

Entre os cooperados **não há subordinação** e todos eles assumem o risco do negócio. Pode-se dizer que a cooperativa de trabalho viabiliza a **atuação coletiva de trabalhadores autônomos**.

A respeito da inexistência de vínculo empregatício, o parágrafo único do artigo 442 da CLT afirma:

Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

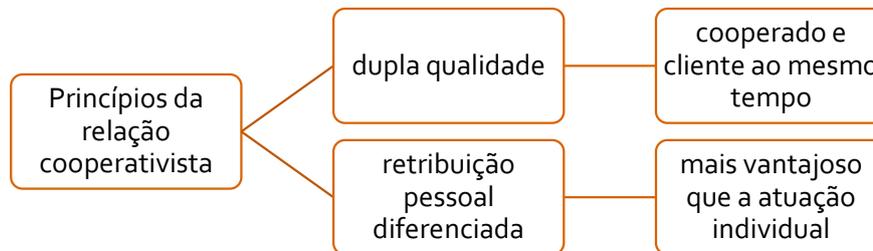
Porém, se a cooperativa for **fraudulenta**, isto é, se foi criada artificialmente só para mascarar uma relação de emprego, a consequência é o reconhecimento do vínculo empregatício entre o presidente da cooperativa e os cooperados.

Para o Ministro Godinho¹³, a configuração da verdadeira relação cooperativista deve observar dois princípios: **dupla qualidade** e **retribuição pessoal diferenciada**.

Princípio da dupla qualidade. Segundo este princípio, a pessoa filiada à cooperativa deve ser, **ao mesmo tempo, cooperada e cliente**, auferindo vantagens de ambas as situações. Deste modo, é necessário haver efetiva prestação de serviços da Cooperativa diretamente ao associado e não somente a terceiros. Aliás, essa é a característica que distingue a cooperativa de outras associações: na cooperativa, o próprio associado é um dos beneficiários centrais dos benefícios por ela prestados.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 17. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 388.

Princípio da retribuição pessoal diferenciada. De acordo com este princípio, espera-se que o cooperado tenha **mais vantagens sendo cooperado do que teria se estivesse atuando isoladamente**. Por exemplo: em uma cooperativa de médicos, o médico, que é um profissional autônomo, vai ter a possibilidade de atender a uma clientela específica, certa e muito maior do que teria se estivesse atuando sozinho, isolado no seu consultório. Além disso, a cooperativa vai prestar a ele diversos outros serviços, aumentando seu potencial.



Os **direitos dos cooperados** estão previstos no artigo 7º da Lei 12.690/2012, além de outros que a Assembleia Geral venha a instituir, e são os seguintes:

- I - retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;
- II - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;
- III - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- IV - repouso anual remunerado;
- V - retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;
- VI - adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;
- VII - seguro de acidente de trabalho.

Vamos praticar!

CESPE – TRT 9ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2007

A CLT autoriza a formação de cooperativas destinadas a prestação de serviços. Não há vínculo de emprego entre elas e seus associados ou entre estes e os tomadores da mão-de- obra, exceto quando a associação for mera simulação ou resultar em fraude aos direitos trabalhistas.

RESOLUÇÃO:

O artigo 442, parágrafo único, da CLT estabelece:

“Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”.

Todavia, se a cooperativa for fraudulenta, isto é, se foi criada artificialmente só para mascarar uma relação de emprego, a consequência é o reconhecimento do vínculo empregatício.

Gabarito: Certo

Profissional-parceiro de salão de beleza

Em outubro/2016, a Lei 13.352/2016 alterou a Lei 12.592/2012, que dispõe sobre o exercício das atividades profissionais de cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador.

De acordo com a nova lei, os profissionais que desempenham essas atividades podem firmar um **contrato de parceria** com o salão de beleza.

Nessa parceria, o salão-parceiro será responsável pela centralização dos pagamentos decorrentes dos serviços realizados pelo profissional-parceiro, ou seja, é o salão que vai receber os pagamentos feitos pelos clientes. Depois, o salão-parceiro vai reter a sua cota-parte, que é o percentual fixado no contrato de parceria, e também vai recolher os valores correspondentes aos tributos e contribuições sociais e previdenciárias incidentes sobre a cota-parte do profissional-parceiro.

Esses profissionais vão trabalhar como **parceiros** do salão de beleza e **não serão empregados**, ou seja, não haverá vínculo empregatício e, conseqüentemente, não farão jus aos direitos trabalhistas previstos na CLT.

Porém, será configurado o vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional-parceiro em duas hipóteses:

- I – se não existir **contrato de parceria** formalizado na forma descrita na Lei; e
- II – se o profissional-parceiro desempenhar **funções diferentes** das descritas no contrato de parceria.

A existência de um contrato formalizado de parceria é, portanto, essencial. Este contrato deve observar algumas formalidades:

- 1) deve ser escrito, não basta ser “contrato verbal”;
- 2) deve ser homologado pelo sindicato da categoria profissional e laboral e, na ausência dos sindicatos, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego, perante duas testemunhas.

É importante ressaltar que o profissional-parceiro, mesmo que seja inscrito como pessoa jurídica, deverá ser assistido pelo seu sindicato de categoria profissional e, na ausência deste, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

Além dessas formalidades, há algumas **cláusulas obrigatórias** no contrato de parceria, ou seja, é necessário haver cláusulas que estabeleçam:

I - percentual das retenções pelo salão-parceiro dos valores recebidos por cada serviço prestado pelo profissional-parceiro;

II - obrigação, por parte do salão-parceiro, de retenção e de recolhimento dos tributos e contribuições sociais e previdenciárias devidos pelo profissional-parceiro em decorrência da atividade deste na parceria;

III - condições e periodicidade do pagamento do profissional-parceiro, por tipo de serviço oferecido;

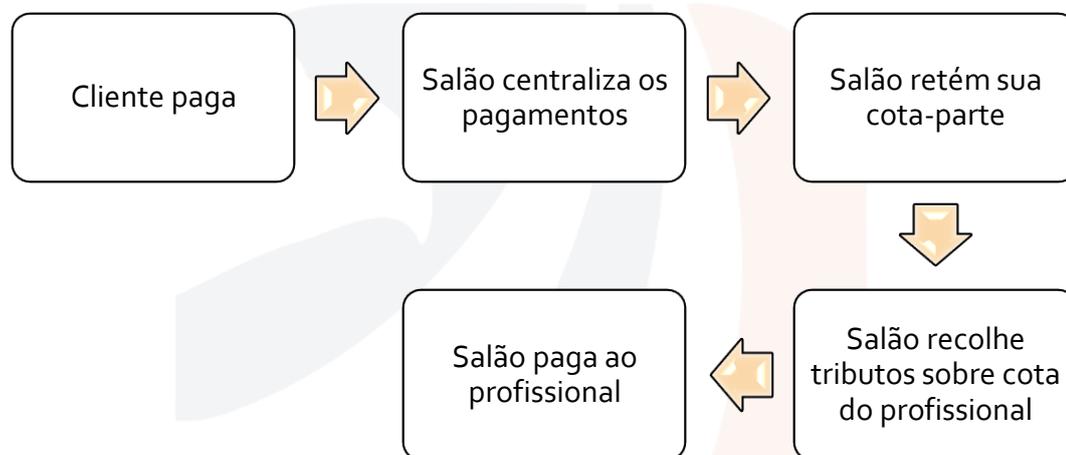
IV - direitos do profissional-parceiro quanto ao uso de bens materiais necessários ao desempenho das atividades profissionais, bem como sobre o acesso e circulação nas dependências do estabelecimento;

V - possibilidade de rescisão unilateral do contrato, no caso de não subsistir interesse na sua continuidade, mediante aviso prévio de, no mínimo, trinta dias;

VI - responsabilidades de ambas as partes com a manutenção e higiene de materiais e equipamentos, das condições de funcionamento do negócio e do bom atendimento dos clientes;

VII - obrigação, por parte do profissional-parceiro, de manutenção da regularidade de sua inscrição perante as autoridades fazendárias.

Esquematizando:



Direção e assessoramento em partidos políticos

A Lei 13.877/2019 inseriu no artigo 7º da CLT a alínea "f", dispondo que **a CLT não se aplica** às atividades de **direção e assessoramento** nos órgãos, institutos e fundações dos **partidos políticos**.

Art. 7º, CLT - Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: (...)

f) às atividades de direção e assessoramento nos órgãos, institutos e fundações dos partidos, assim definidas em normas internas de organização partidária.

Esta lei também inseriu o artigo 44-A na Lei 9.096/1995 (lei que dispõe sobre partidos políticos), estabelecendo que as atividades de direção e assessoramento de partidos políticos **não geram vínculo de emprego** quando remuneradas com valor mensal igual ou superior a **duas vezes o teto da Previdência Social**.

Art. 44-A, Lei 9.096/1995 - As atividades de direção exercidas nos órgãos partidários e em suas fundações e institutos, bem como as de assessoramento e as de apoio político-partidário, assim definidas em normas internas de organização, **não geram vínculo de emprego, não sendo aplicável o regime jurídico previsto na Consolidação das Leis**

do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, quando remuneradas com valor mensal igual ou superior a 2 (duas) vezes o limite máximo do benefício do Regime Geral de Previdência Social.

Parágrafo único. O partido político poderá ressarcir despesas comprovadamente realizadas no desempenho de atividades partidárias e deverá manter registro contábil de todos os dispêndios efetuados, sem computar esses valores para os fins do inciso I do caput do art. 44 desta Lei.

Se não gera vínculo de emprego, é, portanto, outra **relação de trabalho**.

Terminamos a parte teórica da aula. Agora vamos resolver algumas questões de prova!





DIREÇÃO

CONCURSOS

CLIQUE SOBRE O ÍCONE PARA SER ENVIADO À PÁGINA CORRESPONDENTE. 

 WWW.DIRECAOCONCURSOS.COM.BR

FACEBOOK.COM/DIRECAOCONCURSOS 

 INSTAGRAM.COM/DIRECAOCONCURSOS

YOUTUBE.COM/DIRECAOCONCURSOS 

 [CURSOS PREPARATÓRIOS COMPLETOS](#)

[AULAS GRATUITAS PARA CONCURSOS](#) 

 [PORTAL DO ALUNO ONLINE](#)

Questões de prova comentadas

Relação de emprego: requisitos

1. FCC – TRT 14ª Região – Analista Judiciário – Oficial de Justiça – 2016

Thales prestou serviços à empresa Celestial Produções pelo prazo de 10 meses. Para que se configure o vínculo empregatício, ou seja, relação de emprego, entre as partes referidas é necessário que se comprovem os seguintes requisitos legais:

- a) Boa fé contratual, autonomia, onerosidade, pessoalidade e eventualidade.
- b) Exclusividade, onerosidade e habitualidade.
- c) Subordinação, imprescindibilidade, indisponibilidade e irrenunciabilidade.
- d) Pessoalidade na prestação dos serviços, subordinação jurídica, não eventualidade e onerosidade.
- e) Subordinação econômica, comutatividade com divisão dos riscos, continuidade e exclusividade.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. De todos os requisitos mencionados na assertiva apenas a onerosidade e pessoalidade são exigíveis para se configure o vínculo empregatício.

B – Errada. Exclusividade não é um dos requisitos exigidos. É possível que o empregado tenha vínculo com vários tomadores ao mesmo tempo.

C – Errada. Imprescritibilidade, indisponibilidade e irrenunciabilidade não são requisitos exigidos configuradores da relação de emprego.

D – Correta. A assertiva apresenta os principais requisitos caracterizadores da relação de emprego. Lembre-se da dica: “**PP NOSA**” (Pessoa física, **P**essoalidade, **N**ão – eventualidade, **O**nerosidade, **S**ubordinação jurídica e **A**lteridade).

E – Errada. A assunção dos riscos da atividade econômica é do empregador, de acordo com o artigo 2º da CLT:

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.

Além disso, a exclusividade não é um requisito e a subordinação caracterizadora do vínculo empregatício é econômica, e não jurídica.

Gabarito: D

2. FCC – TRT 4ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2015

A relação de trabalho é o gênero do qual a relação de emprego é uma espécie. Dentre os requisitos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho que caracterizam a relação empregatícia, NÃO está inserida a:

- a) subordinação jurídica do trabalhador ao empregador.

- b) infungibilidade em relação ao obreiro.
- c) eventualidade dos serviços prestados.
- d) onerosidade da relação contratual.
- e) prestação dos serviços por pessoa física ou natural.

RESOLUÇÃO:

A – CORRETA. A subordinação jurídica é um dos requisitos da relação empregatícia.

B – CORRETA. A “infungibilidade em relação ao obreiro” significa impossibilidade de substituição, que corresponde à “pessoalidade”, que é um dos requisitos da relação empregatícia.

C – ERRADA. A “eventualidade” NÃO é requisito da relação empregatícia. A “não-eventualidade” é um dos requisitos.

D – CORRETA. A onerosidade é um dos requisitos da relação empregatícia.

E – CORRETA. De acordo com o requisito do “trabalho por pessoa física”, o serviço deve ser prestado por uma **pessoa física** (também chamada de “pessoa natural”) e não por pessoa jurídica.

Gabarito: C**3. FCC – TRT 3ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2015**

Maria, durante três anos, prestou serviços ao Clube de Mães Madalena Arraes, que é uma entidade sem fins lucrativos instituída para desenvolver atividades culturais e filantrópicas com a comunidade carente. Cumpria jornada de trabalho diário das 8 às 17 horas, com uma hora de intervalo para repouso e alimentação, devidamente controlada, e, enquanto estava trabalhando era obrigada a usar uniforme. Entregava relatórios semanais sobre as suas atividades e os resultados obtidos com as crianças e recebia mensalmente um valor fixo pelo trabalho prestado. Em relação à situação descrita,

- a) presentes as características da relação de emprego na relação mantida entre Maria e o Clube de Mães, deve ser reconhecido o vínculo de emprego entre as partes, não sendo óbice para tal reconhecimento o fato de o Clube de Mães ser entidade filantrópica sem finalidade lucrativa.
- b) embora presentes as características da relação de emprego, o fato de o Clube de Mães ser entidade filantrópica sem finalidade lucrativa impede o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes.
- c) somente seria possível o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes se presente a subordinação de Maria em relação ao Clube de Mães, o que não se verifica no presente caso.
- d) os serviços prestados à entidade sem fins lucrativos, desde que instituída para desenvolver atividades culturais e filantrópicas, não caracteriza vínculo de emprego, mas sim trabalho voluntário, sendo irrelevante estarem presentes as características da relação de emprego.
- e) a finalidade lucrativa do empregador e o recebimento de participação do trabalhador nesse lucro é essencial para a caracterização do vínculo de emprego.

RESOLUÇÃO:

A – CORRETA. As instituições privadas sem fins lucrativos, tais como ONGs, além de contar com a prestação de trabalhadores voluntários, também podem contratar empregados, ou seja, também podem atuar como empregadoras. No caso sob análise, é evidente a presença dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, sobretudo a subordinação e a onerosidade, motivo pelo qual deve ser reconhecido o vínculo de emprego entre Maria e o Clube de Mães.

B – ERRADA. O fato de o Clube de Mães ser entidade filantrópica sem finalidade lucrativa NÃO impede o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes. O artigo 2º, § 1º, da CLT define equipara instituições de beneficência e sem fins lucrativos a empregadores:

“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”.

C – ERRADA. É evidente a subordinação de Maria em relação ao Clube de Mães, pois o enunciado da questão informa que Maria “cumpria jornada de trabalho diário das 8 às 17 horas, com uma hora de intervalo para repouso e alimentação, **devidamente controlada**, e, enquanto estava trabalhando era **obrigada a usar uniforme**. Entregava **relatórios semanais** sobre as suas atividades e os resultados obtidos com as crianças”. Tais características revelam que Maria se submetia ao poder diretivo da instituição.

D – ERRADA. Se estiverem presentes as características da relação de emprego, haverá vínculo empregatício.

E – ERRADA. A finalidade lucrativa do empregador NÃO é requisito da relação de emprego, pois tais instituições são equiparadas ao empregador (artigo 2º, § 1º, da CLT). Ademais, o recebimento de participação do trabalhador nos lucros (PLR) também NÃO é essencial para a caracterização do vínculo de emprego.

Gabarito: A

4. FCC – TRT 20ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 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.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. Via de regra, em razão do requisito da “pessoalidade”, o empregado não pode se fazer substituir por outro trabalhador.

B – ERRADA. De acordo com o requisito da “não-eventualidade”, não é o número de dias de trabalho na semana que faz com que o empregado seja eventual ou não (exceção: domésticos). Para os trabalhadores em geral, o que faz com que ele seja não-eventual é a continuidade, isto é, um trabalho que tem repetibilidade e expectativa da próxima prestação laboral. No caso, já se sabe que o empregado irá trabalhar todos os domingos ou finais de semana, então ele não é um trabalhador eventual.

C – ERRADA. A onerosidade é, sim, um dos elementos fático-jurídicos (requisitos) da relação de emprego.

D – CORRETA. O empregador pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado só pode ser pessoa física, de acordo com o requisito do “trabalho por pessoa física”.

E – ERRADA. No trabalho intelectual, a subordinação técnica pode até não estar presente, já que o empregado pode ter mais conhecimento técnico que o empregador. Todavia, a subordinação jurídica deve estar presente, motivo pelo qual o empregado deve se reportar, isto é, prestar contas de seu trabalho, ao empregador.

Gabarito: D**5. FCC – TRT 6ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018**

O requisito essencial previsto em lei para caracterizar uma relação como sendo de emprego e que não precisa se verificar em qualquer relação de trabalho é a

- a) exclusividade.
- b) ausência de onerosidade.
- c) subordinação jurídica.
- d) boa-fé contratual objetiva.
- e) autonomia privada coletiva.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. A exclusividade não é um requisito da relação de emprego, pois é possível que um empregado tenha vínculo de emprego com vários tomadores ao mesmo tempo.

B – ERRADA. A onerosidade é um requisito da relação de emprego. Portanto, “ausência de onerosidade” não é um requisito.

C – CORRETA. A subordinação jurídica é um requisito da relação de emprego (aliás, é o requisito mais importante!). Significa que o empregado se submete ao poder diretivo do empregador.

Lembre-se da dica: “**PP NOSA**” (**P**essoa física, **P**essoalidade, **N**ão-eventualidade, **O**nerosidade, **S**ubordinação e **A**lteridade).

Note que o enunciado fala que se trata de um requisito “previsto em lei”. A subordinação é mencionada na CLT, principalmente, nos artigos 3º e 6º, parágrafo único:

*Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a **dependência** deste e mediante salário.*

*Art. 6º, parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de **subordinação jurídica**, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.*

D e E – ERRADAS. A “boa fé contratual objetiva” e a “autonomia privada coletiva” não são requisitos da relação de emprego.

Gabarito: C

6. INSTITUTO AOCP – TRT 1ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018

Joaquim foi contratado para trabalhar na Instituição de Beneficência “Rede de Combate ao Câncer em Jovens” na função de psicólogo, realizando acompanhamento psíquico e emocional aos enfermos cadastrados no programa, que é de cunho gratuito aos seus usuários. A instituição em questão vive de doações para a manutenção do local. Em relação às peculiaridades da relação de trabalho e emprego e os sujeitos no contrato de trabalho, assinale a alternativa correta.

- A “Rede de Combate ao Câncer em Jovens”, por ser uma instituição beneficente, não pode figurar como empregadora de Joaquim.
- Poderá haver uma relação de emprego entre a “Rede de Combate ao Câncer em Jovens” e Joaquim, desde que estejam presentes os elementos caracterizadores: pessoalidade, gratuidade e subordinação de caráter não eventual.
- Caso Joaquim opte pela abertura de uma empresa individual para a prestação de seus serviços como psicólogo, poderá ser contratado como empregado na “Rede de Combate ao Câncer em Jovens”.
- Joaquim poderá ser contratado como empregado na Instituição de Beneficência, ora mencionada, desde que estejam presentes os elementos caracterizadores: pessoalidade, pessoa física, onerosidade, subordinação e não eventualidade.
- Joaquim, obrigatoriamente, será um trabalhador voluntário na “Rede de Combate ao Câncer em Jovens”, pois a instituição se mantém com doações e, portanto, recebe importâncias financeiras variáveis mensalmente.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. Uma instituição beneficente, além de contar com a prestação de trabalhadores voluntários, pode, sim, contratar empregados. Ao contratar Joaquim como empregado, a “Rede de Combate ao Câncer em Jovens” seria sua empregadora. Nesse sentido, o artigo 2º, 1º, da CLT:

*“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**”.*

B – ERRADA. A “gratuidade” NÃO é um requisito da relação de emprego. A assertiva estaria correta se mencionasse “onerosidade” no lugar de “gratuidade”.

C – ERRADA. Caso constitua uma empresa individual para tal fim, a relação não poderia, a princípio, ser caracterizada como relação de emprego, pois o empregado deve ser pessoa física. Importante ressaltar que, se a pessoa jurídica constituída por Joaquim for contratada com o objetivo de mascarar uma relação de emprego, à luz do princípio da primazia da realidade, Joaquim poderia pleitear perante o Poder Judiciário a nulidade do contrato de prestação de serviços e o reconhecimento do vínculo de emprego.

D – CORRETA. Uma instituição beneficente pode contratar empregados. A alternativa menciona corretamente os requisitos da relação de emprego (pessoalidade, pessoa física, onerosidade, subordinação e não eventualidade). A “alteridade” nem sempre é mencionada como um dos requisitos, pois embora conste no artigo 2º da CLT, nem todos os doutrinadores a consideram como um requisito da relação de emprego.

E – ERRADA. O fato de a instituição se manter de doações não impossibilita que ela contrate Joaquim como empregado.

Gabarito: D

7. FCC – TRT 21ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2017

Mario presta serviços com subordinação, mas sem continuidade, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, determinados em horas, dias ou meses. Ênio assume os riscos de sua atividade econômica, não possui subordinação e presta serviços sem exclusividade, de forma contínua ou não. Finalmente, Joaquim foi contratado verbalmente, possuindo subordinação, horário de trabalho a cumprir e salário fixo mensal, prestando serviços no local do contratante.

Considerando a legislação vigente e as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, as modalidades de trabalho de Mario, Ênio e Joaquim são classificadas, respectivamente, como sendo

- a) trabalho em regime de tempo parcial, avulsa e contrato individual de trabalho.
- b) autônoma, intermitente e contrato individual de trabalho.
- c) contrato individual de trabalho, intermitente e autônoma.
- d) avulsa, autônoma e intermitente.
- e) intermitente, autônoma e contrato individual de trabalho.

RESOLUÇÃO:

1) Mário “presta serviços com subordinação, mas sem continuidade, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, determinados em horas, dias ou meses”. Essas características correspondem à definição do trabalho intermitente, conforme consta no artigo 443, § 3º, da CLT:

“Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria”.

Portanto, Mário é um empregado **intermitente**.

2) Ênio “assume os riscos de sua atividade econômica, não possui subordinação e presta serviços sem exclusividade, de forma contínua ou não”. Tais características correspondem ao trabalho autônomo, em

que não há subordinação, sendo que a exclusividade e a continuidade podem estar presentes ou não. A respeito da exclusividade, importante destacar o artigo Art. 442-B da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017):

"A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação".

Portanto, Ênio é um trabalhador **autônomo**.

3) Joaquim "foi contratado verbalmente, possuindo subordinação, horário de trabalho a cumprir e salário fixo mensal, prestando serviços no local do contratante".

O contrato de emprego pode ser tácito ou expresso, sendo que o contrato expresso pode ser verbal ou escrito, conforme artigo 443 da CLT. Então, o fato de ter sido contratado verbalmente e não ter um contrato formalizado por escrito não afasta, por si só, a condição de empregado. Além disso, são apresentados alguns dos requisitos da relação de emprego: subordinação ("horário de trabalho a cumprir") e onerosidade ("salário fixo mensal"). O fato de prestar serviços no local do contratante não é, necessariamente, caracterização do vínculo empregatício, pois não haveria diferença se o trabalho fosse executado no domicílio do trabalhador. Nesse sentido, o artigo 6º da CLT:

"Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio".

Portanto, Joaquim possui uma relação de emprego, ou seja, é parte em um contrato individual de trabalho (**empregado**).

Na ordem correta, as relações de trabalho mencionadas são: intermitente, autônoma e contrato individual de trabalho (esta última, sinônimo de "relação de emprego").

Gabarito: E

8. FGV – TRT 12ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2017

Para que alguém seja considerado empregado na forma prevista na CLT, **NÃO** é necessário o seguinte requisito:

- a) exclusividade;
- b) subordinação;
- c) pessoalidade;
- d) onerosidade;
- e) não eventualidade.

RESOLUÇÃO:

Lembre-se da dica: "**PP NOSA**" (Pessoa física, **P**essoalidade, **N**ão-eventualidade, **O**nerosidade, **S**ubordinação e **A**lteridade). Importante ressaltar que a "alteridade" nem sempre é mencionada como um dos

requisitos, pois embora conste no artigo 2º da CLT, nem todos os doutrinadores a consideram como um requisito da relação de emprego.

As alternativas B, D, D e E apresentam requisitos da relação de emprego. A alternativa A, por sua vez, cita a "exclusividade", que não é um requisito, pois é possível que um empregado tenha vínculo de emprego com vários tomadores ao mesmo tempo.

Portanto, a **exclusividade** NÃO é um requisito da relação de emprego.

Gabarito: A

9. FCC – TRT 24ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2017

Dentro do universo das relações jurídicas, encontram-se as relações de trabalho e as relações de emprego. No tocante a essas relações, seus sujeitos e requisitos, segundo a legislação vigente,

- a) considera-se empregado toda pessoa física ou jurídica que prestar serviços de natureza exclusiva e não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- b) considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, mesmo sem assumir os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
- c) são distintos o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, mesmo que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
- d) os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão não se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.
- e) se equiparam 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.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. O erro da alternativa está em afirmar que o empregado pode ser pessoa jurídica e que o serviço deve ser de natureza exclusiva. É um dos requisitos da relação de emprego o "trabalho por pessoa física". Ademais, a exclusividade NÃO é um requisito da relação de emprego, pois o trabalhador pode ser empregado de várias empresas ao mesmo tempo.

B – ERRADA. A empresa admite, sim, os riscos da atividade econômica. Trata-se da "alteridade" e está prevista no artigo 2º da CLT:

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

C – ERRADA. Não há distinção entre os modos de realização de trabalho mencionados. Nesse sentido, o artigo 6º, caput, da CLT:

"Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego".

D – ERRADA. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, sim, para fins de subordinação jurídica, artigo 6º, parágrafo único, da CLT:

“Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão **se equiparam**, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.

E – CORRETA. A alternativa reproduz a literalidade do artigo 2º, § 1º, da CLT:

“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”.

Gabarito: E

10. FCC – TRT 20ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 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.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. De acordo com o requisito do “trabalho por pessoa física”, o empregado só pode ser pessoa física, não podendo ser pessoa jurídica.

B – ERRADA. Não é obrigatório que o empregado exerça seus serviços no estabelecimento do empregador para que possa ser verificado o requisito da subordinação. O artigo 6º da CLT informa que é o contrário:

Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

C – ERRADA. A exclusividade **NÃO** é um requisito da relação de emprego, pois o empregado pode manter vínculo empregatício com vários empregadores ao mesmo tempo.

D – ERRADA. Tanto o estágio remunerado quanto o não remunerado **não** são relações de emprego. O fato de receber bolsa (estágio remunerado) não configura o vínculo empregatício.

E – CORRETA. Autonomia é o contrário de subordinação. A principal diferença entre o autônomo e o empregado é que, neste, há subordinação jurídica.

Gabarito: E

11. TRT 4ª Região– TRT 4ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2016

Considere as assertivas abaixo sobre relação de emprego.

I- A mera expectativa do trabalhador de perceber um ganho econômico pelo trabalho ofertado é suficiente para caracterizar a onerosidade.

II- Os serviços de natureza não eventual são aqueles imprescindíveis à consecução dos fins da empresa, do que decorre a necessidade contínua e habitual do trabalho prestado.

III- A substituição de um trabalhador por outro afasta a pessoalidade, independentemente da frequência e da forma como isso ocorreu.

Quais são corretas?

- a) Apenas I
- b) Apenas II
- c) Apenas III
- d) Apenas I e II
- e) I, II e III

RESOLUÇÃO:

I – CORRETA. Mesmo que o empregador não cumpra sua obrigação, isto é, mesmo que ele não pague os salários devidos, essa situação não afasta o caráter oneroso da relação de emprego. O que importa é a existência do pacto em que o trabalhador disponibiliza sua força de trabalho com interesse econômico, objetivando receber o pagamento como contraprestação.

II – CORRETA. De acordo com a “**Teoria dos fins do empreendimento**”, o trabalho não-eventual é aquele que é necessário e permanente à realização das atividades da empresa. A atividade se insere nos fins normais da empresa, ou seja, é necessária à atividade normal do empregador.

III – ERRADA. Via de regra, o requisito da “pessoalidade” impede que o empregado se faça substituir. Porém, há exceções: substituições eventuais **com consentimento do empregador** não afastam a característica da pessoalidade. Da mesma forma, **substituições autorizadas por lei ou norma coletiva** também não, como por exemplo substituição em razão de férias e licença-gestante.

Gabarito: D

12. TRT 4ª Região– TRT 4ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2016

Considere as assertivas abaixo sobre relação de emprego.

I- Apesar da similaridade à relação empregatícia, não há falar em vínculo de emprego entre pastor e igreja, quando verificada a natureza vocacional e religiosa da prestação de serviços que se destina à assistência espiritual e à propagação da fé, e não à contraprestação porventura recebida.

II- A prestação de alguns serviços de pessoa integrada a grupo familiar caracteriza a existência de relação empregatícia, quando verificados esforços em conjunto na atividade econômica exercida pela entidade familiar, ainda que em regime de colaboração mútua.

III- O serviço voluntário revela espírito de cooperação e colaboração de quem o exerce, embasado em motivações pessoais, e que busca desenvolver atividades das quais detém conhecimentos, habilidades e experiência, contribuindo, assim, com a instituição em que atua, razão pela qual não admite qualquer tipo de remuneração ou de ressarcimento.

Quais são corretas?

- a) Apenas I
- b) Apenas II
- c) Apenas III
- d) Apenas I e III
- e) I, II e III

RESOLUÇÃO:

I – CORRETA. Via de regra, não há vínculo de emprego entre pastor e igreja. Trata-se de trabalho voluntário, a menos que estejam presentes os requisitos da relação de emprego, sobretudo a onerosidade e a subordinação jurídica.

II – ERRADA. Se não estiverem presentes os requisitos da relação de emprego, não há vínculo de emprego. Via de regra, o trabalho realizado por entidade familiar não enseja vínculo empregatício.

III – ERRADA. O trabalho voluntário, embora seja prestado gratuitamente (ausente, portanto, o requisito da onerosidade), admite ressarcimento de gastos. O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias. As despesas a serem ressarcidas deverão estar **expressamente autorizadas** pela entidade a que for prestado o serviço voluntário. Neste sentido, o artigo 3º da Lei 9.608/1998, que dispõe sobre o trabalho voluntário:

“O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias. Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário”.

Gabarito: A

13. FCC – MANAUSPREV– Procurador autárquico – 2015 – Adaptada

A respeito da relação de trabalho e da relação de emprego, é INCORRETO afirmar:

- a) A relação de trabalho não é gratuita ou voluntária, mas sim onerosa, pois haverá uma prestação de serviços vinculada a uma contraprestação remuneratória.

- b) A relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é espécie.
- c) A subordinação é o principal elemento diferenciador entre a relação de emprego e as atuais modalidades de prestação de trabalho autônomo.
- d) A pessoalidade na prestação dos serviços é um elemento essencial da relação de emprego por ser o contrato de trabalho de caráter *intuitu personae* em relação ao empregado.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. A relação de trabalho voluntário é gratuita. Portanto, não se pode afirmar que toda relação de trabalho é onerosa.

B – CORRETA. A **relação de emprego** é uma das modalidades de relação de trabalho. Portanto, podemos dizer que **a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie**. Sendo assim, toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

C – CORRETA. Autonomia é o contrário de subordinação. Assim, a subordinação é considerada o requisito mais importante para se caracterizar um vínculo empregatício.

D – CORRETA. O contrato de emprego é personalíssimo com relação ao empregado que, via de regra, deve prestar os serviços pessoalmente, sem fazer substituir, em razão do requisito da “pessoalidade”.

Gabarito: A**14. CONSULPLAN – Câmara de Belo Horizonte – Procurador – 2018**

A relação de emprego tem como principal característica a presença do empregado, parte mais fraca da relação jurídica. O direito do trabalho foi pensado e criado exatamente para proteger a figura desse trabalhador. Portanto, é imprescindível que o operador do direito do trabalho (advogado, professor, procurador, juiz do trabalho, candidatos a cargos públicos etc.) saiba diferenciar o trabalhador em sentido amplo e o trabalhador com vínculo empregatício. Sobre o tema, assinale a alternativa correta.

- a) O empregado é contratado em razão de suas qualidades pessoais (eficiência, lealdade, conhecimentos técnicos, moral etc.). Diante disso, não se pode fazer substituir por um terceiro.
- b) O empregado é pessoa física ou jurídica (empresa, associação, cooperativa etc.). A lei trabalhista foi criada para protegê-lo. Assim, excluem-se da figura do empregado a prestação de serviços por animais.
- c) A subordinação do empregado decorre de lei, alcança a vida pessoal do trabalhador. O empregado fica sujeito às orientações dadas pelo empregador, como horário de trabalho, utilização de maquinário etc.
- d) Presentes os quatro requisitos (pessoalidade, onerosidade, eventualidade e subordinação) será declarado o vínculo, independentemente da nomenclatura que seja utilizada para identificar o trabalhador (funcionário, colaborador, ajudante etc.).

RESOLUÇÃO:

A – CORRETA. Via de regra, o empregado não pode se fazer substituir por outra pessoa. De acordo com o requisito da **pessoalidade**, o serviço deve ser prestado **pessoalmente** pelo empregado, pois deve haver a

infungibilidade, ou seja, a impossibilidade de substituição. O contrato de emprego é “*intuitu personae*” ou “personalíssimo” com relação ao empregado.

B – ERRADA. A afirmação de que “excluem-se da figura do empregado a prestação de serviços por animais” está correta. Porém, a alternativa se equivoca ao afirmar que “o empregado é pessoa física ou jurídica”. De acordo com o requisito do “trabalho por pessoa física”. Para que seja caracterizada a relação de emprego, o serviço deve ser prestado por uma **pessoa física**, e não por pessoa jurídica. Se o serviço for prestado por uma pessoa jurídica, não há relação de emprego.

C – ERRADA. O empregado fica sujeito às orientações dadas pelo empregador no tocante à realização do trabalho – essa característica corresponde ao requisito da subordinação jurídica. Todavia, essa aplicação do poder diretivo do empregador não se estende à vida pessoal do trabalhador, limitando-se ao âmbito laboral.

D – ERRADA. A alternativa menciona quatro requisitos: pessoalidade, onerosidade, eventualidade e subordinação. Primeiramente, a “eventualidade” não é um requisito da relação de emprego! A “não-eventualidade” é que é um requisito. Além disso, faltou mencionar “trabalho por pessoa física” e “alteridade” – esta última, nem sempre é considerada um requisito. Lembre-se da dica: “**PP NOSA**” (**P**essoa física, **P**essoalidade, **N**ão-eventualidade, **O**nerosidade, **S**ubordinação e **A**lteridade).

Gabarito: A

15. IBEG – IPREV – Contador – 2017

Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo Contrato de Trabalho são... Analise a validade das suposições abaixo e assinale a alternativa CORRETA.

- I. Pessoalidade, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente.
- II. Natureza não eventual dos serviços, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador.
- III. Remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado.
- IV. Subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.

- a) I, II e III
- b) II e III
- c) I e IV
- d) III e IV
- e) Todas estão corretas.

RESOLUÇÃO:

I – CORRETA. A pessoalidade é um dos elementos da relação de emprego e significa que o empregado deve prestar os serviços pessoalmente, não podendo se fazer substituir.

II – CORRETA. De acordo com a “teoria dos fins do empreendimento”, é possível classificar um trabalho como não-eventual quando a atividade se insere nos fins normais da empresa.

III – CORRETA. A remuneração do trabalho corresponde ao requisito da onerosidade.

IV – CORRETA. A Subordinação jurídica é o principal elemento da relação de emprego. Consiste na submissão do empregado ao poder diretivo do empregador.

Gabarito: E

16. IBEG – IPREV – Procurador Previdenciário – 2017

Partindo da premissa que a relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexo entre empregador e empregado, sobre suas características podemos afirmar, exceto:

- a) Na relação de emprego o trabalho prestado tem caráter infungível, pois quem o executa deve realizá-lo pessoalmente, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa, salvo se, excepcionalmente, o empregador concordar;
- b) substituições eventuais com o consentimento do empregador ou substituições previstas e autorizadas por lei ou por norma coletiva, como, por exemplo, férias, licença-gestante, são válidas e não afastam a característica da pessoalidade;
- c) na relação de emprego, a prestação de serviço é habitual, repetitiva, rotineira. As obrigações das partes se prolongam no tempo, com efeitos contínuos, ou seja, é necessário que os serviços sejam prestados diariamente.
- d) na relação de emprego, há subordinação jurídica do empregado ao empregador, ou seja, a relação de dependência decorre do fato de que o empregado transfere ao empregador o poder de direção e este assume os riscos da atividade econômica, passando a estabelecer os contornos da organização do trabalho do empregado (poder de organização), a fiscalizar o cumprimento pelo empregado das ordens dadas no exercício do poder de organização (poder de controle), podendo, em caso de descumprimento pelo empregado das determinações, impor-lhe as sanções previstas no ordenamento jurídico (poder disciplinar).
- e) a relação de emprego não é gratuita ou voluntária, ao contrário, haverá sempre uma prestação (serviços) e uma contraprestação (remuneração). Assim, podemos afirmar que onerosidade caracteriza-se pelo ajuste da troca de trabalho por salário. O que importa não é o quantum a ser pago, mas, sim, o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento do salário de outro lado, e o fato de o empregador deixar de pagar o salário não afasta a existência de onerosidade.

RESOLUÇÃO:

A – CORRETA. A alternativa define corretamente o requisito da pessoalidade, segundo o qual o contrato de trabalho é infungível com relação ao empregado, que deve prestar os serviços pessoalmente, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa. Exceções: substituições eventuais **com consentimento do empregador e substituições autorizadas por lei ou norma coletiva.**

B – CORRETA. A alternativa aborda uma exceção à impossibilidade de substituição (infungibilidade) do empregado, que é a previsão em lei ou norma coletiva.

C – ERRADA. Para a caracterização da “não-eventualidade”, não é necessário que os serviços sejam prestados diariamente. De acordo com a “teoria da descontinuidade”, não é o número de dias de trabalho na semana que faz com que o empregado seja eventual ou não (exceção: empregado doméstico, que trabalha mais de dois dias por semana). Para os trabalhadores em geral, o que faz com que ele seja eventual é a descontinuidade, isto é, um trabalho que se fraciona no tempo, sem expectativa da próxima prestação laboral.

D – CORRETA. A alternativa define corretamente o requisito da “subordinação jurídica”, que consiste na dependência do empregado, ao se submeter aos poderes do empregador decorrentes do contrato de emprego que os vincula.

E – CORRETA. A alternativa define corretamente o requisito da “onerosidade”, a qual se verifica mesmo que o empregador não cumpra sua obrigação de pagar a remuneração do empregado, pois o que importa é a existência do pacto de fornecer a força de trabalho em troca de remuneração.

Gabarito: C

17. CAIP-IMES – Prefeitura de Rio Grande da Serra – SP – Procurador – 2015

Complete a frase abaixo assinalando a alternativa correta.

De acordo com o previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), considera-se empregado:

- a) aquele que utiliza o serviço de outrem em determinada direção, traçada por quem o aproveita e para obtenção de resultados sucessivos.
- b) a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação do serviço.
- c) toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- d) aquele que presta um serviço transitório ou permanente à empresa, com ou sem remuneração, havendo, contudo, uma vinculação direta entre o trabalhador e o empresário.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. Aquela que “utiliza o serviço de outrem” pode até ser considerado empregador, mas não o empregado. É o empregado quem fornece os seus serviços.

B – ERRADA. A alternativa apresenta o conceito de empregador, e não de empregado.

C – CORRETA. A alternativa apresenta corretamente o conceito de empregado, nos termos do artigo 3º da CLT:

“Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

D – ERRADA. A prestação dos serviços do empregado não é transitória, tampouco “sem remuneração”, em virtude dos requisitos da não-eventualidade e da onerosidade, respectivamente.

Gabarito: C

18. CAIP-IMES – Prefeitura de Rio Grande da Serra – SP – Procurador – 2015

A respeito da relação de trabalho e relação de emprego, pode ser afirmado o que segue:

- a) a relação de emprego possui caráter genérico, referindo-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação em uma obrigação de fazer, consubstanciada em trabalho humano.

- b) A relação de trabalho é gênero, do qual a relação de emprego é espécie. Por outras palavras: a relação de emprego, sempre, é relação de trabalho; mas, nem toda relação de trabalho é relação de emprego.
- c) A relação de trabalho possui caráter bilateral, oneroso, sinalagmático e comutativo.
- d) a expressão “relação de emprego” engloba a relação de emprego, a relação autônoma de trabalho, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e de trabalho temporário.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. A relação de trabalho é uma expressão ampla, de caráter genérico. Já a relação de emprego é uma expressão restrita, que se refere apenas à relação em que estão presentes os requisitos do vínculo empregatício.

B – CORRETA. A **relação de emprego** é uma das modalidades de relação de trabalho. Portanto, podemos dizer que **a relação de trabalho é gênero do qual a relação de emprego é espécie**. Sendo assim, toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

C – ERRADA. Nem sempre a relação de trabalho possui caráter oneroso. O trabalho voluntário, por exemplo, é prestado a título gratuito. O estágio pode ou não ser remunerado. As demais expressões constantes na alternativa (bilateral, sinalagmático e comutativo) serão estudadas na aula sobre “características do contrato individual de trabalho”.

D – ERRADA. A relação de trabalho é que engloba a relação de emprego, a relação autônoma de trabalho, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e de trabalho temporário.

Gabarito: B**19. FCC – TRT 14ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2016**

Quanto aos institutos jurídicos denominados “relação de trabalho” e “relação de emprego” é correto afirmar:

- a) A relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho.
- b) Possuem características idênticas, podendo se afirmar que são expressões sinônimas.
- c) A relação de trabalho é modalidade derivada da relação de emprego.
- d) Não há relação de trabalho se não houver relação de emprego.
- e) São institutos independentes e não guardam nenhuma relação entre si.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. A relação de **trabalho** é **gênero** do qual a relação de **emprego** é **espécie** que depende do preenchimento de requisitos para que assim seja considerada.

B – Errada. Toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas **nem toda relação de trabalho pode ser considerada de emprego**. Para que seja considerada relação de emprego precisa haver o preenchimento dos requisitos essenciais. Lembre-se da dica: “**PP NOSA**” (**P**essoa física, **P**essoalidade, **N**ão – eventualidade, **O**nerosidade, **S**ubordinação jurídica e **A**lteridade).

C – Errada. A relação de trabalho (expressão ampla) abrange qualquer vínculo jurídico por meio do qual um trabalhador presta serviços a outrem. Sendo assim, a relação de trabalho é o gênero da qual deriva a relação de emprego.

D – Errada. Em razão de a denominação relação de trabalho ser o gênero, pode existir relação de trabalho sem que haja relação de emprego. A título exemplificativo podemos citar o trabalho eventual e o estágio, que são relações de trabalho que não preenchem os requisitos para que sejam consideradas emprego.

E – Errada. Os institutos têm relação na medida em que uma é gênero e a outra espécie, sendo que toda relação de emprego é também de trabalho em razão do estabelecimento de um vínculo jurídico por meio do qual um trabalhador presta serviços a outrem.

Gabarito: A

20. FCC – Prefeitura de Campinas – Procurador– 2016

No universo do trabalho há determinadas situações fáticas em que a doutrina, com fulcro na legislação, atribui a natureza de relação de trabalho. Em contrapartida, há outras que são classificadas como relação de emprego, consubstanciando-se em contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse sentido,

a) as teorias da descontinuidade, do evento e da fixação não se prestam para definição do conceito legal de não eventualidade, que se constrói exclusivamente com base na teoria dos fins do empreendimento.

b) o caráter intuitu personae expressa a pessoalidade da relação de emprego que deve se fazer presente nos seus dois polos, tanto do contratante empregador quanto do empregado prestador dos serviços.

c) a dependência econômica do prestador ao tomador dos serviços está expressamente prevista na lei como elemento privativo para caracterizar a subordinação do prestador de serviços em relação ao tomador de sua força de trabalho nas relações empregatícias.

d) a onerosidade, como característica da relação de emprego, deve ser vista sob o ângulo objetivo, segundo o qual ela se manifesta pelo pagamento por parte do empregador para remunerar os serviços prestados por força do contrato, e no aspecto subjetivo, com a identificação da intenção contraprestativa, em especial pelo empregado, que presta os serviços esperando uma contrapartida pecuniária por parte do empregador.

e) a exclusividade na prestação dos serviços do trabalhador ao seu contratante configura requisito legal essencial e tipificado para a formação de um contrato de trabalho de natureza celetista.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. A doutrina desenvolveu tais teorias a fim de explicar a definição de trabalho não-eventual. As teorias mais aceitas pela doutrina são as da descontinuidade e dos fins do empreendimento, mas a construção do conceito não pode ser atribuída **exclusivamente** à teoria dos fins do empreendimento.

B – Errada. Não se exige que o requisito da pessoalidade incida sobre a figura do empregador. No curso da relação de emprego a CLT permite que ocorra, no âmbito do polo do empresarial/empregador, alteração subjetiva do contrato, conforme artigos abaixo transcritos:

*Art. 10 - Qualquer **alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará** os direitos adquiridos por seus empregados.*

*Art. 448 - A **mudança** na propriedade ou na estrutura jurídica da **empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.***

C – Errada. A doutrina cita algumas modalidades de subordinação, quais sejam:

Subordinação técnica: refere-se ao conhecimento relativo ao processo produtivo;

Subordinação econômica: consiste na dependência do empregado do poder econômico do empregador.

Subordinação jurídica: refere-se ao poder diretivo que o empregador exerce sobre o empregado.

Não obstante, o **único tipo de subordinação exigida** para configuração do **vínculo** é a **jurídica**. A subordinação técnica e econômica nem sempre estão presentes na relação de emprego.

D – Correta. A **onerosidade** se manifesta sob o ângulo **objetivo**, no que tange ao pagamento a que o empregado tem direito/expectativa de receber do empregador e **subjetivo**, que se refere à existência de intenção de contrapartida pecuniária pela prestação dos serviços por parte do empregado.

E – Errada. A exclusividade não é um dos requisitos exigidos para a determinação de vínculo de emprego. Sendo assim, caso no contrato de trabalho não conste cláusula de exclusividade, é perfeitamente possível que o empregado tenha mais de um emprego almejando o aumento de sua renda mensal.

Gabarito: D

21. FCC – TRT 14ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2016

É certo que a relação de trabalho se distingue da relação de emprego, sendo que a primeira abrange a segunda. A Consolidação das Leis do Trabalho apresenta os elementos caracterizadores da relação de emprego, NÃO se inserindo, dentre eles,

- a) a subordinação jurídica.
- b) a pessoalidade na prestação dos serviços.
- c) a exclusividade dos serviços prestados.
- d) a onerosidade.
- e) o trabalho não eventual.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. Há exigência de subordinação jurídica, sendo que nesta reside o elemento elementar para a caracterização da relação de emprego.

B – Errada. A pessoalidade é um requisito exigido pelo artigo 3º da CLT para caracterização do vínculo empregatício. O contrato de emprego é "intuito personae" ou personalíssimo em relação ao empregado, devendo haver impossibilidade de substituição.

C – Correta. A exclusividade não é elemento caracterizador da relação de emprego, sendo **permitido** que o empregado tenha **vínculo** com **mais de um empregador**.

D – Errada. A onerosidade é um dos requisitos legais da relação de emprego contidos nos artigos 2º e 3º da CLT:

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.

*Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e **mediante salário**.*

E – Errada. A **não eventualidade**, que é explicada na doutrina por meio de algumas teorias, sendo as mais relevantes a da descontinuidade e dos fins do empreendimento. É **característica necessária** para configuração da relação de emprego e corresponde a um trabalho realizado com **previsão de repetibilidade futura**.

Gabarito: C

22. FCC – TRT 3ª Região – Técnico Judiciário – 2005

A existência de relação de emprego pressupõe

- a) pessoalidade na prestação de serviços.
- b) solenidade prevista em lei para admissão do empregado.
- c) prazo determinado para duração do contrato.
- d) prestação de serviços com exclusividade.
- e) eventualidade na prestação de serviços.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. A alternativa traz o requisito estabelecido no artigo 3º do diploma celetista. A pessoalidade é requisito essencial da relação de emprego que incide sobre a figura do empregado.

B – Errada. A solenidade não é exigida. A CLT, em seu artigo 443 traz a possibilidade da forma de contratação também nas formas tácita e verbal:

*Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado **tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito**, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.*

C – Errada. A relação de emprego pode ser estabelecida tanto por prazo indeterminado (sendo a regra), como por prazo determinado (desde que esteja em conformidade com os requisitos legais exigidos para a modalidade de contratação), de acordo com o estabelecido no artigo 443 da CLT:

*Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado **tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado**, ou para prestação de trabalho intermitente.*

D – Errada. A exclusividade não é um requisito exigido para caracterização da relação empregatícia. Ao empregado é permitido ter vínculo com mais de um empregador.

E – Errada. O requisito exigido é a **não** - eventualidade, isto é, o ânimo de permanência.

Gabarito: A

23. FCC – TRT 5ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2013

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT prevê requisitos indispensáveis para configuração do contrato individual de trabalho, que é o acordo tácito ou expresso, correspondente a uma relação de emprego. Assim, conforme normas legais, NÃO é requisito da relação de emprego:

- a) exclusividade na prestação dos serviços.
- b) não eventualidade dos serviços.
- c) onerosidade dos serviços prestados.
- d) prestação pessoal dos serviços.
- e) subordinação jurídica do empregado ao empregador.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. A exclusividade não é um requisito da relação de emprego. O trabalhador pode prestar serviços a várias empresas, mantendo mais de um vínculo de emprego.

B – Errada. A não eventualidade é requisito estabelecido no artigo 3º da CLT, exigindo-se a expectativa de permanência como característica indispensável para a configuração do contrato individual de trabalho.

C – Errada. A expectativa de recebimento de contraprestação pelo serviço prestado é necessária para que haja configuração do contrato. Sendo assim, a onerosidade é requisito legalmente previsto.

D – Errada. O serviço deve ser prestado pessoalmente pelo empregado, sendo a pessoalidade um dos requisitos da relação de emprego.

E – Errada. A subordinação jurídica refere-se ao poder diretivo que o empregador exerce sobre o empregado, sendo a única modalidade de subordinação indispensável para configuração contrato individual de trabalho.

Gabarito: A

24. FCC – TRT 18ª Região – Analista Judiciário – Oficial de Justiça – 2013

A doutrina que orienta a disciplina do Direito do trabalho prevê distinções entre os institutos da relação de trabalho e relação de emprego. Configura relação de emprego;

- a) o trabalho realizado de forma eventual.
- b) a prestação de serviços autônomos.
- c) o contrato individual de trabalho.
- d) a realização do estágio não remunerado.
- e) o serviço prestado por voluntários.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O trabalho realizado de forma eventual não pode ser considerado relação de emprego. Não havendo ânimo definitivo de permanência há ausência de um dos requisitos exigidos pelo artigo 3º, da CLT.

B – Errada. Na prestação de serviços por autônomo inexistente **subordinação**, na medida em que o trabalhador atua por conta própria. Também não é necessário haver **pessoalidade**, tendo em vista a

possibilidade de substituição por outro trabalhador. Ressalte-se que o autônomo pode ou não ser exclusivo, conforme artigo 442-B da CLT:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

C – Correta. O contrato individual de trabalho não é um “requisito” da relação de emprego. De acordo com o artigo 442, *caput*, da CLT, o contrato individual de trabalho corresponde à própria relação de emprego:

*Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, **correspondente à relação de emprego.***

D – Errada. O estágio, seja na modalidade remunerada ou não, não configura relação de emprego. Sua definição está contida no artigo 1º da Lei 11.7888/2008:

Art. 1º- Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

E – Errada. Na relação de trabalho voluntário o intuito é diverso do constante na relação de emprego. Para que seja considerada como relação empregatícia será necessária a presença do **caráter oneroso** segundo o qual o empregado espera uma contrapartida pela prestação dos serviços. Tal intuito **não está presente** no trabalho voluntário que tem como característica essencial o **ânimo e causa benevolentes**, sendo a regra o não recebimento de remuneração pelo trabalho prestado.

Gabarito: C

25. FCC – Prefeitura de Cuiabá/MT – Procurador Municipal – 2014

De acordo com a CLT, considera-se empregado

- a) toda pessoa física ou jurídica que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário
- b) toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador individual ou coletivo, com ou sem subordinação e mediante remuneração.
- c) toda pessoa natural que presta serviços de natureza eventual ou não a empregador, sob subordinação econômica e mediante remuneração.
- d) toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- e) todo sujeito de direito que presta serviços de natureza contínua ao contratante, com ou sem personalidade, mediante salário e com subordinação.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O **prestador de serviços** deverá ser **uma pessoa física**. Nos casos em que há prestação de serviços por pessoa jurídica a relação de emprego restará descaracterizada e a relação será regulada pelo direito civil.

B – Errada. A **subordinação** é o requisito **mais relevante** para que seja configurado o vínculo de emprego. É necessário que haja sujeição pelo empregado ao poder diretivo do empregador,

C – Errada. A prestação de serviços de natureza eventual não pode ser enquadrada como relação empregatícia. A **não eventualidade** se faz necessária para que a pessoa natural que presta serviços seja considerada empregada.

D – Correta. A assertiva traz todos os requisitos estabelecido pelo artigo 3º da CLT.

*Art. 3º - Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a **dependência** deste e **mediante salário**.*

E – Errada. A **personalidade** é requisito **indispensável** previsto no artigo 3º, da CLT. Lembre-se da dica: “**PP NOSA**” (Pessoa física, **P**essoalidade, **N**ão – eventualidade, **O**nerosidade, **S**ubordinação jurídica e **A**lteridade).

Gabarito: D

26. FCC – Câmara Municipal de São Paulo – Procurador Legislativo – 2014

Em relação ao vínculo de emprego, é correto afirmar:

- a) Considera-se empregado toda pessoa física ou jurídica que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante remuneração.
- b) Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.
- c) A relação de emprego é o gênero do qual relação de trabalho constitui espécie, ou seja, uma de suas variantes dada a ampla complexidade dos vínculos existentes entre os trabalhadores e os tomadores de serviços.
- d) A relação de trabalho pelo fato de vincular os sujeitos em torno de um objeto, trata-se de uma modalidade de relação de natureza real, que se contrapõe àquelas de caráter pessoal.
- e) Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O serviço deverá ser prestado por **pessoa física**. A personalidade é requisito essencial incidente apenas sobre a figura do prestador de serviço. Caso o serviço seja prestado por pessoa jurídica a relação será regida pelo Direito Civil.

B – Correta. A CLT, no parágrafo único do artigo 3º assevera que não haverá diferenciação quanto à espécie de emprego e à condição de trabalhador:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

C – Errada. A **generalidade** das relações é representada pela expressão **relação de trabalho**, sendo que a **relação de emprego** é uma **espécie** do gênero. A relação de trabalho abrange qualquer vínculo jurídico por meio do qual um trabalhador presta serviços a outrem.

D – Errada. As relações de **natureza real** são aquelas que envolvem o poder de um titular sobre uma **coisa (res)**. Na relação de **emprego**, o contrato de **natureza pessoal (intuitu personae)**, é baseada na personalidade e infungibilidade que incide sobre a figura do empregado.

E – Errada. Será considerado empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador. A relação do trabalhador eventual não preenche os requisitos legais do artigo 3º, da CLT, sendo considerada relação de trabalho.

Gabarito: B

27. FCC – TRT 5ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Os salários devem ser pagos ao empregado, independentemente da empresa ter auferido lucros ou prejuízos, uma vez que os riscos da atividade econômica pertencem única e exclusivamente ao empregador. Tal assertiva baseia-se no requisito caracterizador da relação de emprego denominado

- a) personalidade.
- b) alteridade.
- c) não eventualidade.
- d) onerosidade.
- e) subordinação.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O requisito da personalidade não diz respeito à assunção dos riscos da atividade econômica, mas tem relação com a **obrigatoriedade de prestação de serviços pessoalmente** pelo empregado bem como com a **impossibilidade de substituição** deste.

B – Correta. Os eventuais resultados negativos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador tendo em vista o fato de que o empregado presta serviços por conta alheia e não por conta própria. O artigo 2º da CLT traz previsão nesse sentido:

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.

C – Errada. Citado requisito não se relaciona com a obrigatoriedade de pagamento de salários independentemente da aferição de resultados positivos ou negativos, mas sim do **ânimo de permanência** existente na relação de emprego.

D – Errada. A onerosidade se traduz com a intenção contraprestativa do empregado e a remuneração feita pelo empregador e não com os riscos da atividade econômica.

E – Errada. A **subordinação** é requisito essencial para caracterização da relação de emprego e relaciona-se com a **sujeição ao poder diretivo do empregador**.

Gabarito: B

28. FCC – TRT 12ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Analisando os requisitos e distinções entre os institutos da relação de trabalho e da relação de emprego, nos termos da doutrina e da legislação brasileira,

- a) contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.
- b) toda relação de trabalho é caracterizada como relação de emprego, sendo que o contrário não é verdadeiro.
- c) trabalho realizado de forma eventual constitui-se em uma das modalidades de contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.
- d) o vínculo formado entre empregado e empregador é uma relação de trabalho que não possui natureza jurídica contratual, conforme previsão expressa da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.
- e) o trabalhador avulso é uma das espécies de empregado, embora não haja igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. O artigo traz a exata definição contida no artigo 442 da CLT:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego

B – Errada. A **relação de trabalho** é a expressão **mais ampla** sendo que a relação de emprego está abrangida por ela. Relação de trabalho é **gênero** da qual derivada a relação de emprego. Portanto, a assertiva não está correta.

C – Errada. O trabalho realizado de forma eventual, apesar de constituir-se em uma das modalidades de relação de trabalho, **não é regido pelo diploma celetista**. Para que seja regida pela CLT, a relação deve preencher todos os requisitos constantes no artigo 3º da lei.

D – Errada. O vínculo formado entre empregado e empregador corresponde à relação de **emprego** e **possui** natureza jurídica contratual, conforme artigo 442, *caput*, CLT:

"Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego".

E – Errada. O trabalhador avulso não é uma espécie de empregado. A relação do trabalhador avulso é **regida por legislação própria** (avulso portuário pela Lei 12.815/2013 e avulso não portuário pela Lei 12.023/2009), tratando-se, assim, de **relação de trabalho**. Embora não haja vínculo de emprego, a Constituição Federal assegurou, em seu artigo 7º, XXXIV, a **igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício e o trabalhador avulso**.

Gabarito: A

29. FCC – TRT 12ª Região – Técnico Judiciário – 2013

Considerando-se que a CLT prevê requisitos para a configuração da relação de emprego, é um dos elementos essenciais da relação entre empregado e empregador, previsto na CLT:

- a) a personalidade na prestação dos serviços

- b) a exclusividade do trabalho do empregado.
- c) a eventualidade na prestação dos serviços
- d) o trabalho do empregado sujeito a controle de horário.
- e) a remuneração paga por produtividade e desempenho do empregado.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. A pessoalidade é exigência feita pelo artigo 3º do diploma celetista, que assim dispõe:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

O requisito consiste na necessidade de que a prestação de serviços seja realizada de forma pessoal pelo empregado sem que possa se fazer substituir por outro.

B – Errada. A exclusividade não consta do rol do artigo 3º da CLT, por isso **não é considerado um requisito da relação de emprego**. Sendo assim, é possível que o empregado tenha mais de um emprego, objetivando complementar sua renda.

C – Errada. O requisito exigido é a **não eventualidade**. Trata-se da necessidade de previsão de **repetibilidade futura**.

D – Errada. A sujeição a controle de horário não é um requisito da relação de emprego. A CLT exclui alguns trabalhadores da sujeição ao controle de horário. A título exemplificativo, pode-se apontar o artigo 62 da CLT. Importante destacar que, nesses casos, a ausência de controle de horário não descaracteriza a relação de emprego.

E – Errada. A remuneração paga por produtividade e desempenho não é um dos requisitos configurados da relação de emprego.

Gabarito: A**30. FCC – TRT 9ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2013**

Conforme previsto em lei, a existência da relação de emprego somente se verifica quando estiverem presentes algumas características, dentre as quais NÃO se inclui a

- a) continuidade.
- b) pessoalidade.
- c) onerosidade.
- d) subordinação.
- e) exclusividade.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. A continuidade é requisito constante no artigo 3º da CLT e consiste na realização de trabalho com **previsão de repetibilidade futura**. A doutrina majoritária designa tal requisito como “não eventualidade”.

B – Errada. Trata-se de requisito contido do artigo 3º da CLT, direcionado ao empregado, tendo em vista a necessidade de que o serviço seja prestado de forma **pessoal** e **infungível** (impossibilidade de substituição).

C – Errada. Elemento necessário para a caracterização como de emprego contido no artigo 3º da CLT. Pode ser traduzido como a necessidade de intenção de **receber contraprestação pecuniária** pelo trabalho prestado e na **retribuição desta pelo empregador**.

D – Errada. A **subordinação** é o **pressuposto mais relevante** para a configuração do vínculo empregatício. Está contido no artigo 3º da CLT e a modalidade exigida, que é a **subordinação jurídica**, resume-se à necessidade de **sujeição** do empregado ao **poder diretivo** do empregador.

E – Correta. Não é exigência incluída no artigo 3º da CLT, que prevê:

*Art. 3º - Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a **dependência** deste e mediante **salário**.*

Em virtude de não estar elencado como um dos requisitos da relação de emprego o empregado possui a prerrogativa de ter mais de um emprego.

Gabarito: E

31. FCC – TRT 9ª Região – Técnico Judiciário – 2013

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços a empregador com as características de

- a) pessoalidade, continuidade, onerosidade e independência jurídica.
- b) impessoalidade, continuidade, onerosidade e independência jurídica.
- c) pessoalidade, continuidade, exclusividade e subordinação.
- d) pessoalidade, continuidade, onerosidade e subordinação.
- e) pessoalidade, continuidade, confidencialidade e subordinação.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. A doutrina aponta a necessidade da subordinação jurídica, ou seja, o empregador tem o poder diretivo e o exerce sobre o empregado. Portanto, a incorreção da assertiva reside na expressão **independência jurídica**.

B – Errada. Além da incorreção do termo **independência jurídica**, acima explicado, o termo **impessoalidade** está incorreto. Um dos requisitos necessários contidos no artigo 3º da CLT para que a pessoa física seja considerada empregado é a pessoalidade

C – Errada. A **exclusividade não é** característica **necessária** para a configuração da relação de emprego. A expressão não está contida no artigo 3º da CLT, que traz o rol dos requisitos necessários.

D – Correta. A alternativa traz todos os elementos que culminam no reconhecimento do vínculo de emprego. Quais sejam:

*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.*

*Art. 3º - Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, sob a **dependência** deste e mediante **salário**.*

E – Errada. A “confidencialidade” não é característica necessária para que a relação seja tida como de emprego.

Gabarito: D

32. FCC – TRT 1ª Região – Técnico Judiciário – 2013

A respeito da relação de emprego e dos seus sujeitos, é INCORRETO afirmar:

- a) A relação de emprego se desenvolve com pessoalidade, ou seja, o empregado tem que prestar o serviço pessoalmente, não podendo mandar qualquer pessoa trabalhar em seu lugar.
- b) Empregado é sempre pessoa física.
- c) Entidade beneficente, sem finalidade lucrativa, pode ser empregadora.
- d) Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.
- e) Empregador é sempre pessoa jurídica.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. A pessoalidade deve estar presente na relação de emprego (Artigo 3º da CLT) de modo que **não haja possibilidade de substituição** do empregado, excetuando-se aquelas realizadas com **consentimento do empregador** ou **autorizadas por lei ou norma coletiva**.

B – Correta. Um dos requisitos legais exigidos para a caracterização da relação de emprego é que o serviço seja prestado por pessoa física (ou “pessoa natural”).

C – Correta. Ao definir empregador o artigo 2º da CLT equipara as instituições de beneficência a empregador. Portanto, a mesma pode ser considerada empregadora.

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.*

D – Correta. O parágrafo único do artigo 3º da CLT estabelece que não haverá as citadas distinções.

E – Errada. O empregador pode ser **pessoa física ou jurídica**. O § 1º do artigo segundo equipara, por exemplo, os liberais aos demais empregadores. Sendo assim, existe a possibilidade de que o empregador seja uma pessoa física.

Gabarito: E

33. FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2011

Considere:

- I. Prestação de trabalho por pessoa jurídica a um tomador.
- II. Prestação de trabalho efetuada com pessoalidade pelo trabalhador.
- III. Subordinação ao tomador dos serviços.
- IV. Prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

São elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego os indicados APENAS em

- a) III e IV.
- b) I, II e III.
- c) I, III e IV.
- d) II e IV.
- e) II, III e IV.

RESOLUÇÃO:

I – Errada. Para a caracterização de relação de emprego é necessário que a prestação do serviço seja realizada **por pessoa física**, nos termos do artigo 3º da CLT.

II – Correta. O trabalho deverá ser prestado pessoalmente e o trabalhador não pode se fazer substituir por outro. O requisito consta no artigo 2º da CLT:

*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**.*

III – Correta. A subordinação é requisito exigido pelo artigo 3º da CLT.

IV – Correta. A **onerosidade** refere-se ao **pagamento a que o empregado tem direito** de receber como contraprestação pelos serviços prestador e é **elemento fático-jurídico** componente da relação de emprego.

Gabarito: E

34. FCC – DPE/MA – Defensor Público – 2009

Relação de trabalho é

- a) espécie, da qual relação de emprego é o gênero.
- b) gênero, do qual relação de emprego é espécie.
- c) espécie de prestação de serviços que não se regula pela Consolidação das Leis do Trabalho, nem pelo estatuto dos servidores públicos ou pelo Código Civil.
- d) gênero, que se equipara à prestação de serviços subordinada.
- e) exclusivamente contrato de emprego, porque a carteira em que se registram os contratos é de "trabalho e previdência social", não de "emprego e previdência social".

RESOLUÇÃO:

A – Errada. A relação de **trabalho** tem **caráter generalista** da qual deriva a relação de emprego.

B – Correta. A **relação de trabalho** é **expressão ampla** que corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual um trabalhador presta serviços a outrem. Por sua vez a **relação de emprego** depende de **requisitos** específicos para sua caracterização, sendo **espécie** da primeira.

C – Errada. A relação de trabalho não é regulada pela CLT, mas a regulamentação, a depender da modalidade da relação, poderá estar prevista no Código Civil bem como no estatuto dos servidores públicos.

D – Errada. A relação de trabalho é gênero que não se equipara à “prestação de serviços subordinada” – esta corresponde à relação de emprego.

E – Errada. A relação de trabalho não é, necessariamente, “contrato de emprego”. A relação de emprego é uma das espécies do gênero relação de trabalho. Para que uma relação seja denominada como de emprego, se faz necessário o preenchimento dos requisitos: **Pessoa física**, **Pessoalidade**, **Não** – eventualidade, **Onerosidade**, **Subordinação jurídica** e **Alteridade**.

Gabarito: B

35. FCC – TRT 16ª Região – Técnico Judiciário – 2009

Mário é analista de sistemas e labora com habitualidade para duas empresas. Em ambas as empresas possui dia e horário de trabalho pré-estipulado, recebe salário, bem como recebe ordens de superiores hierárquicos, porém labora apenas duas horas por dia na empresa Y. Considerando que Mário não possui dependência econômica com a empresa Y, uma vez que seu salário representa 10% de seus rendimentos, mas possui dependência econômica com a empresa X em que seu salário representa 90% de seus rendimentos, é certo que Mário

- a) poderia ser considerado empregado de ambas as empresas desde que seu salário na empresa Y representasse mais de 50% de seus rendimentos.
- b) pode ser considerado empregado de ambas as empresas tendo em vista que a dependência econômica não é requisito específico do contrato de emprego.
- c) não pode ser considerado empregado da empresa Y, uma vez que se considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste.
- d) poderia ser considerado empregado de ambas as empresas desde que laborasse mais que cinco horas de trabalho na empresa Y.
- e) só pode ser considerado empregado de uma das empresas, tendo em vista que há expressa proibição legal de pessoa física possuir dois contratos de trabalho.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. A lei não traz nenhuma limitação de rendimentos para a configuração do vínculo. Basta que estejam presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego.

B – Correta. Embora a doutrina tenha citado diversas modalidades de subordinação, a única que precisa estar presente na relação para caracterização do vínculo é a **subordinação jurídica**. A subordinação econômica nem sempre está presente na relação de emprego.

C – Errada. A dependência descrita em lei refere-se à subordinação ao **poder diretivo do empregador**. Trata-se de subordinação jurídica, razão pela qual há possibilidade de Mário ser considerado empregado da empresa Y.

D – Errada. Não há nenhuma previsão legal que estabeleça horários mínimos para configuração da relação empregatícia. Portanto, mesmo não laborando mais que cinco horas, Mário pode ser considerado empregado da empresa Y.

E – Errada. A exclusividade não é requisito para configuração do vínculo de emprego, sendo perfeitamente possível que Mário mantenha vínculo com ambas empresas.

Gabarito: B

36. FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2006

Considere as seguintes assertivas:

I. A empresa que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço é considerada empregadora.

II. Empregado é toda pessoa física ou jurídica que presta serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a subordinação deste e mediante salário.

III. Empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a subordinação deste e mediante salário.

IV. Como regra, o requisito pessoalidade do empregador é fundamental para a sua conceituação.

Está integralmente correto o que se afirma APENAS em

- a) I e II.
- b) I, II e IV.
- c) I e III.
- d) I, III e IV.
- e) III e IV.

RESOLUÇÃO:

I – Correta. A assertiva está em consonância com o artigo 2º da CLT, que define o empregador:

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.

II – Errada. Empregado não pode ser pessoa jurídica. Um dos requisitos para configuração do vínculo empregatício é justamente o trabalho por pessoa física.

III – Correta. A assertiva menciona todos os requisitos constantes no artigo 3º da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

IV – Errada. A exigência da pessoalidade não é direcionada aos empregadores, incidindo apenas sobre a figura do empregado. Durante a relação de emprego podem ocorrer alterações subjetivas do contrato no polo empresarial, sendo que elas não poderão afetar os empregados.

Nesse sentido:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Gabarito: C

37. FCC – TRT 24ª Região– Técnico Judiciário – 2006

Considera-se empregado toda pessoa física

- a) que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- b) ou jurídica que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- c) que prestar serviços de natureza eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- d) ou jurídica que prestar serviços de natureza eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- e) que prestar serviços de natureza eventual ou não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

RESOLUÇÃO:

A – Correta. A alternativa transcreve os requisitos legais caracterizadores do vínculo de emprego constantes no artigo 3º da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

B – Errada. A **prestação de serviços** deverá ser feita por **pessoa física**. Caso o serviço seja prestado por uma **pessoa jurídica**, não haverá relação de emprego regida pela CLT. Tal modalidade de serviço será regida pelo **Direito Civil**.

C – Errada. A natureza eventual afasta a caracterização de relação de emprego uma vez que o artigo 3º da CLT traz como requisito a **não eventualidade**.

D – Errada. Não será considerada como de emprego a relação prestada por pessoa jurídica e com caráter eventual.

E – Errada. O requisito da não eventualidade será indispensável para que a pessoa física seja considerada empregada, não havendo a possibilidade de prestação de serviço de forma eventual.

Gabarito: A

38. CESPE – TRT 7ª Região – Técnico Judiciário – 2017

Empregado e empregador são os sujeitos do contrato de emprego. Analisados isoladamente, o conceito de empregado demanda a presença de:

- a) pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade.
- b) pessoa jurídica, pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade.
- c) pessoa jurídica, impessoalidade, não eventualidade, independência e onerosidade.
- d) pessoa física, pessoalidade, eventualidade, independência e onerosidade.

RESOLUÇÃO:

Lembre-se da dica: “**PP NOSA**” (Pessoa física, **P**essoalidade, **N**ão-eventualidade, **O**nerosidade, **S**ubordinação e **A**lteridade). Importante ressaltar que a “alteridade” nem sempre é mencionada como um dos requisitos, pois embora conste no artigo 2º da CLT, nem todos os doutrinadores a consideram como um requisito da relação de emprego.

A única alternativa que apresenta esses requisitos é a alternativa “A” (pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade). Note que o requisito da “subordinação” foi apresentado como “**dependência**”, o que também está correto, pois é a forma como consta no artigo 3º da CLT:

A – Correta. A alternativa apresenta corretamente a maioria dos requisitos da relação de emprego, sendo que designou a subordinação jurídica como “dependência”, que é a forma como aparece no artigo 3º da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

B – Errada. Um dos requisitos do vínculo empregatício é o trabalho por pessoa física. Uma pessoa jurídica não pode ser empregada (a menos que se trate de uma fraude – “pejotização”).

C – Errada. O empregado não pode ser pessoa jurídica, mas sim pessoa física. A pessoalidade é um requisito, a impessoalidade não. A “independência” não é um requisito – ao contrário, a dependência (subordinação jurídica) é que é um requisito da relação de emprego.

D – Errada. A eventualidade não é um requisito, mas sim a **não eventualidade**. Se houver eventualidade, será um trabalhador eventual, e não um empregado. A “independência” não é um requisito – ao contrário, a dependência (subordinação jurídica) é que é um requisito da relação de emprego.

Gabarito: A**39. CESPE – TRT 7ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2017**

Empregado e empregador são os sujeitos do contrato de emprego. Analisados isoladamente, o conceito de empregado demanda a presença de:

- a) pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade.
- b) pessoa jurídica, pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade.
- c) pessoa jurídica, impessoalidade, não eventualidade, independência e onerosidade.

d) pessoa física, personalidade, eventualidade, independência e onerosidade.

RESOLUÇÃO:

Lembre-se da dica: “**PP NOSA**” (Pessoa física, **P**essoalidade, **N**ão-eventualidade, **O**nerosidade, **S**ubordinação e **A**lteridade). Importante ressaltar que a “alteridade” nem sempre é mencionada como um dos requisitos, pois embora conste no artigo 2º da CLT, nem todos os doutrinadores a consideram como um requisito da relação de emprego.

A única alternativa que apresenta esses requisitos é a alternativa “A” (pessoa física, personalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade). Note que o requisito da “subordinação” foi apresentado como “**dependência**”, o que também está correto, pois é a forma como consta no artigo 3º da CLT:

A – Correta. A alternativa apresenta corretamente a maioria dos requisitos da relação de emprego, sendo que designou a subordinação jurídica como “dependência”, que é a forma como aparece no artigo 3º da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

B – Errada. Um dos requisitos do vínculo empregatício é o trabalho por pessoa física. Uma pessoa jurídica não pode ser empregada (a menos que se trate de uma fraude – “pejotização”).

C – Errada. O empregado não pode ser pessoa jurídica, mas sim pessoa física. A personalidade é um requisito, a impessoalidade não. A “independência” não é um requisito – ao contrário, a dependência (subordinação jurídica) é que é um requisito da relação de emprego.

D – Errada. A eventualidade não é um requisito, mas sim a **não eventualidade**. Se houver eventualidade, será um trabalhador eventual, e não um empregado. A “independência” não é um requisito – ao contrário, a dependência (subordinação jurídica) é que é um requisito da relação de emprego.

Gabarito: A

40. CESPE – TRT 17ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2013

Apesar de contratar empregados pelo regime celetista, entidade filantrópica não é considerada empregador, dado que não assume os riscos da atividade e não tem finalidade lucrativa.

RESOLUÇÃO:

As instituições privadas sem fins lucrativos, tais como uma entidade filantrópica, além de contar com a prestação de trabalhadores voluntários, também podem contratar empregados e, conseqüentemente, serão **empregadoras**. Neste sentido, o artigo 2º, § 1º, da CLT:

*“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”.*

Gabarito: Errado

41. CESPE – TRT 8ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2013

Em relação ao contrato de trabalho e ao contrato de emprego, assinale a opção correta.

- a) Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, inclui-se no conceito de empregado a empresa individual que prestar serviço a empregador mediante salário.
- b) As expressões relação de trabalho e relação de emprego referem-se à mesma situação fático-jurídica, visto que, em ambas, é caracterizada uma prestação de serviços com pagamento em contraprestação pelos serviços prestados, razão pela qual deve haver o mesmo tratamento jurídico no que se refere ao direito das partes envolvidas.
- c) Considera-se relação de trabalho a prestação de serviço autônomo.
- d) Para a caracterização de contrato de emprego, é imprescindível a existência concomitante dos seguintes requisitos: onerosidade, pessoalidade, subordinação jurídica, não eventualidade e exclusividade.
- e) Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que assumir os riscos da atividade econômica, pagar salário e dirigir a prestação pessoal do serviço, não se admitindo, conforme a lei, a equiparação da figura do empregador para efeito de relação de emprego.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. “Empresa individual” é pessoa jurídica. O empregador pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado só pode ser pessoa física.

B – Errada. “Relação de emprego” é uma das espécies do gênero “relação de trabalho”. A relação de emprego se diferencia porque apresenta os seguintes requisitos: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade.

C – Correta. O trabalho autônomo é uma das relações de trabalho em sentido amplo. Não é relação de emprego, sobretudo porque não possui o requisito da subordinação.

D – Errada. A exclusividade NÃO é um requisito da relação de emprego. O trabalhador pode ter mais de um contrato de emprego ao mesmo tempo e em cada um dos locais de trabalho será considerado empregado.

E – Errada. O artigo 2º, § 1º, da CLT destaca os “equiparados” ao empregador:

“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”.

Gabarito: C**42. CESPE – TRT 8ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2013**

São requisitos que caracterizam vínculo de emprego

- a) onerosidade, exclusividade, subordinação jurídica e alteridade.
- b) continuidade, subordinação, impessoalidade e alteridade.
- c) onerosidade, pessoalidade, eventualidade e exclusividade.
- d) subordinação, continuidade, onerosidade e pessoalidade.
- e) eventualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. A exclusividade NÃO é um requisito da relação de emprego. O trabalhador pode ter mais de um contrato de emprego ao mesmo tempo e em cada um dos locais de trabalho será considerado empregado.

B – Errada. A impessoalidade NÃO é um requisito da relação de emprego, mas a pessoalidade sim.

C – Errada. A exclusividade NÃO é um requisito da relação de emprego.

D – Correta. A assertiva apresenta os principais requisitos da relação empregatícia.

E – Errada. A eventualidade NÃO é um requisito da relação de emprego, é o contrário: a não-eventualidade é um requisito.

Gabarito: D

43. CESPE – TJ/AP – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2004

O médico que presta serviços na sede de uma grande indústria de alimentos, nos horários por ela definidos durante três dias da semana, percebendo valor mensal fixo, independentemente do número de trabalhadores atendidos, é considerado empregado, ainda que sua jornada não alcance oito horas diárias de trabalho.

RESOLUÇÃO:

O enunciado revela que estão presentes os requisitos da relação de emprego, o que se pode concluir a partir dos seguintes trechos:

- ✓ “O médico que presta serviços” = personalidade, pessoa física
- ✓ “nos horários por ela definidos” = subordinação jurídica
- ✓ “durante três dias da semana” = não eventualidade
- ✓ “percebendo valor mensal fixo” = onerosidade
- ✓ “independentemente do número de trabalhadores atendidos” = alteridade

Importante ressaltar que o requisito “não eventualidade” não exige que a prestação laboral seja diária. Basta que haja previsão de repetibilidade, como é o caso.

Gabarito: Certo

Relações de trabalho

44. FCC – TRT 1ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2015 Adaptada

Referente ao trabalho voluntário, considere:

I. De acordo com a Lei nº 9.608/1998, considera-se serviço voluntário, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou à instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.

II. Serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

III. O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

IV. O prestador do serviço voluntário deverá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Está correto o que se afirma APENAS em:

- a) I, II e III.
- b) I, II e IV.
- c) III e IV.
- d) I e IV.

RESOLUÇÃO:

I – CORRETA. A assertiva reproduz a literalidade do artigo 1º da Lei 9.608/1998:

“Considera-se serviço voluntário, para os 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 à pessoa”.

Esse artigo está atualizado, pois teve sua redação alterada pela Lei 13.297/2016. Por isso, a questão foi adaptada para ficar em conformidade com tal alteração (note que a questão é de 2015).

II – CORRETA. A assertiva reproduz a literalidade do artigo 1º, parágrafo único, da Lei 9.608/1998:

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

III – CORRETA. A assertiva reproduz a literalidade do artigo 2º da Lei 9.608/1998:

“O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício”.

IV – ERRADA. A assertiva está incompleta, pois nem sempre o prestador do serviço voluntário será ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias. Ele só será ressarcido se, além de comprovadas, as despesas tiverem sido expressamente autorizadas. É o que informa o artigo 3º da Lei 9.608/1998:

“O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias. Parágrafo único. As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário”

Gabarito: A

45. TRT 15ª REGIÃO– Juiz do Trabalho Substituto– 2011

A respeito do trabalho avulso, é incorreto afirmar que:

- a) pode ser contratado por intermédio de órgão gestor de mão de obra;
- b) pode ser contratado por intermédio de entidade sindical;
- c) há previsão expressa. em lei quanto à responsabilização subsidiária das empresas tomadoras do serviço em relação à remuneração do trabalhador e aos recolhimentos fiscais e sociais;

- d) há previsão expressa em lei quanto à responsabilização solidária do operador portuário e o intermediador pelo pagamento dos encargos trabalhistas, das contribuições previdenciárias e demais obrigações;
- e) pode ser caracterizado tanto em áreas urbanas quanto em áreas rurais.

RESOLUÇÃO:

A e B – CORRETAS. O trabalhador avulso pode ter o intermédio do OGMO (avulso portuário) ou do sindicato (avulso não-portuário).

C – ERRADA. Há previsão quanto à responsabilização **solidária**, e não subsidiária.

D – CORRETA. as empresas tomadoras dos serviços dos trabalhadores avulsos serão solidariamente responsáveis pelos pagamentos e encargos trabalhistas, conforme artigo 8º da Lei 12.023/2009:

“As empresas tomadoras do trabalho avulso respondem **solidariamente** pela efetiva remuneração do trabalho contratado e são responsáveis pelo recolhimento dos encargos fiscais e sociais, bem como das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social, no limite do uso que fizerem do trabalho avulso intermediado pelo sindicato”

E – CORRETA. O trabalho avulso pode ser caracterizado tanto em áreas urbanas quanto em áreas rurais, conforme artigo 1º da Lei 12.023/2009:

“As atividades de movimentação de mercadorias em geral exercidas por trabalhadores avulsos, para os fins desta Lei, são aquelas desenvolvidas em **áreas urbanas ou rurais** sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para execução das atividades”.

Gabarito: C**46. VUNESP – FAPESP – Procurador – 2018**

Considera-se trabalhador avulso aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços

- a) eventuais para uma empresa, sem a intermediação do sindicato da categoria profissional.
- b) eventuais ou temporários para uma ou mais empresas, com intermediação da empresa prestadora de serviços.
- c) de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com intermediação obrigatória do órgão de gestão de mão de obra ou do sindicato da categoria profissional.
- d) na condição de trabalhador intermitente ou terceirizado, com registro em carteira de trabalho e previdência social.
- e) de natureza exclusivamente urbana, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria profissional.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. O avulso presta serviços eventuais, todavia, deve haver a intermediação: 1) do sindicato, se for trabalhador avulso não-portuário; 2) do OGMO (Órgão Gestor de Mão de Obra), se for trabalhador avulso portuário.

B – ERRADA. O trabalho avulso pode ser considerado uma modalidade de trabalho eventual, mas não se confunde com trabalho temporário, que é aquele previsto no artigo 443, § 2º, da CLT (serviços ou atividades

empresariais transitórias e contrato de experiência). Além disso, a intermediação não é da empresa prestadora de serviços, e sim do sindicato ou do OGMO.

C – CORRETA. Esta alternativa reproduz a literalidade do artigo 1º da Lei 12.023/2009, que conceitua as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores avulsos não-portuários, nos seguintes termos:

“As atividades de movimentação de mercadorias em geral exercidas por trabalhadores avulsos, para os fins desta Lei, são aquelas desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para execução das atividades”.

D – ERRADA. O trabalhador avulso não é intermitente, tampouco terceirizado. Além disso, não possui registro na Carteira de Trabalho, pois não se trata de uma relação de emprego, mas sim uma relação de trabalho em sentido amplo.

E – ERRADA. O erro da alternativa está em mencionar que o trabalho avulso é de “natureza exclusivamente urbana”. De acordo com o artigo 1º da Lei 12.023/2009, as atividades do trabalhador avulso são “desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais”.

Gabarito: C

47. VUNESP – Prefeitura de Mogi das Cruzes – Procurador Jurídico – 2016

João presta serviços a diversas empresas sem, contudo, ser empregado de nenhuma delas. É sabido que as empresas contratam os serviços de João por intermédio de um sindicato ao qual pertence. Assim sendo, mostra-se correto afirmar que João é trabalhador

- a) autônomo.
- b) temporário.
- c) avulso.
- d) eventual.
- e) sazonal.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. O trabalhador autônomo não é contratado por intermédio de sindicato.

B – ERRADA. O trabalhador temporário tem vínculo de emprego com a empresa de trabalho temporário. Além disso, não é contratado por intermédio de sindicato.

C – CORRETA. João é um trabalhador avulso, pois não tem vínculo de emprego, presta serviços a diversos tomadores e é contratado por intermédio de sindicato. Está de acordo com o artigo 1º da Lei 12.023/2009, que trata do trabalhador avulso não portuário:

“As atividades de movimentação de mercadorias em geral exercidas por trabalhadores avulsos, para os fins desta Lei, são aquelas desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais **sem vínculo empregatício**, mediante **intermediação obrigatória do sindicato** da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para execução das atividades”.

D – ERRADA. O trabalho **avulso** pode ser considerado uma modalidade de trabalho eventual. No entanto, a questão fala da intermediação do sindicato, o que só ocorre com o trabalhador avulso. Por haver alternativa mais específica (C), esta alternativa (D) está errada.

E – ERRADA. “Sazonal” significa algo que ocorre em determinada época do ano. Não se trata de uma espécie de relação de trabalho.

Gabarito: C

48. FCC – TRT 5ª Região – Técnico Judiciário – 2013

A relação de trabalho é diversa da relação de emprego, visto que essa última deve conter requisitos previstos na legislação trabalhista para sua configuração. Segundo esses requisitos, haverá relação de emprego, na situação de

- a) contrato de estágio.
- b) empreiteiro de construção civil autônomo.
- c) trabalho voluntário para instituição de caridade.
- d) acompanhante de idoso, remunerado e com trabalho diário.
- e) associado de cooperativa.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. Contrato de **estágio** é uma espécie de **relação de trabalho**, regida por legislação própria (Lei 11.788/2008) com finalidade de complementar a formação do educando, finalidade diversa da relação de emprego.

B – Errada. O empreiteiro de construção civil **autônomo assume os riscos da atividade desenvolvida e não presta serviços com personalidade**. O artigo 442-B da CLT evidencia a relação desse profissional não é de emprego:

*Art. 442-B. A **contratação do autônomo**, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, **afasta a qualidade de empregado** prevista no art. 3º desta Consolidação.*

C – Errada. O trabalho voluntário carece do requisito onerosidade e por este motivo não pode ser considerado como relação de emprego.

D – Correta. As informações constantes na assertiva revelam alguns dos requisitos da relação de emprego, evidenciando que esta é a alternativa correta: “*acompanhante de idoso que presta serviço diário*” (personalidade, pessoa física, não-eventualidade) e “*remunerado*” (onerosidade).

E – Errada. Há previsão legal expressa no sentido de que não existe vínculo empregatício entre cooperativa e seus associados:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Gabarito: D

49. FCC – TRT 23ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2016

Em relação aos trabalhadores movimentadores de carga avulsos, regidos pela Lei nº 12.023/2009, é dever do sindicato que faz a intermediação do trabalho

- a) firmar acordo coletivo de trabalho com os tomadores de serviço contendo previsão expressa do direito a horas extras, sem o que não será efetuado o pagamento de eventuais horas extras prestadas pelos trabalhadores.
- b) firmar documento específico indicando a cada trabalhador avulso o prazo que o mesmo terá para levantar as parcelas referentes ao 13º salário e às férias e o FGTS depositados na respectiva conta individual vinculada.
- c) repassar aos respectivos beneficiários, no prazo máximo de 72 horas úteis, contadas a partir de seu arrecadamento, os valores devidos e pagos pelos tomadores do serviço, relativos à remuneração do trabalhador avulso.
- d) entregar ao tomador de serviços as escalas de trabalho, a quem caberá informá-la aos trabalhadores com antecedência de 24 horas.
- e) recolher os valores devidos ao FGTS, acrescidos dos percentuais relativos ao 13º salário, férias, encargos fiscais, sociais e previdenciários, observando o prazo legal.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. O artigo 5º, VI, da Lei 12.023/2009 prevê que o sindicato intermediador deverá firmar acordo ou convenção coletiva de trabalho para normatização das condições de trabalho. Além disso, o artigo 6º, I, da citada lei prevê que é **dever do tomador** de serviços **pagar ao sindicato** os valores dos percentuais referentes aos **adicionais extraordinários e noturnos**.

B – Errada. De acordo com o artigo 7º da Lei 12.023/2009, que regula as relações entre avulso, tomador e sindicato, não caberá ao sindicato firmar documento específico indicando a cada trabalhador o prazo para levantamento das parcelas referentes ao 13º salário e às férias e o FGTS. As liberações serão efetuadas conforme regulamentação do Poder Executivo.

C – Correta. A assertiva traz o texto contido no artigo 5º, III, da Lei 12.023/2009:

Art. 5º. São deveres do sindicato intermediador:

III – repassar aos respectivos beneficiários, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas a partir do seu arrecadamento, os valores devidos e pagos pelos tomadores do serviço, relativos à remuneração do trabalhador avulso;

D – Errada. A lei 12.023/2009 dispõe, em seu artigo 5º, inciso I, que é dever do sindicato **divulgar amplamente as escalas de trabalho dos avulsos**, com a observância do rodízio entre os trabalhadores.

E – Errada. O dever de recolhimento dos encargos fiscais e sociais é atribuído ao tomador de serviços, conforme artigo 8º da Lei 12.023/2009:

*Art. 8º. As **empresas tomadoras** do trabalho avulso respondem solidariamente pela efetiva remuneração do trabalho contratado e são **responsáveis pelo recolhimento dos encargos fiscais e sociais**, bem como das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social, no limite do uso que fizerem do trabalho avulso intermediado pelo sindicato.*

Gabarito: C

50. FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2011

O trabalho autônomo

- a) é vedado para os serviços de consultoria e de contabilidade, por expressa vedação legal.
- b) se realiza, em regra, necessariamente com subordinação, porém, sem os demais requisitos da relação de emprego previstos na Convenção Coletiva de Trabalho.
- c) não pode ser pactuado com cláusula rígida de pessoalidade, em razão da autonomia inerente ao próprio contrato.
- d) se realiza, em regra, necessariamente com pessoalidade, porém, sem os demais requisitos da relação de emprego previstos na Convenção Coletiva de Trabalho.
- e) pode ser contratado sem infungibilidade quanto ao prestador, mesmo em se tratando de serviço pactuado com pessoa física.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. Não há vedação legal para a prestação das citadas modalidades de serviço por autônomos.

B – Errada. No trabalho autônomo, **não há subordinação**. O prestador atua por **conta própria assumindo o risco da atividade desenvolvida**.

C – Errada. Existe a **possibilidade** de inserção de **cláusula de pessoalidade** no contrato na qual constará a impossibilidade de substituição do profissional.

D – Errada. A pessoalidade não é regra para configuração do trabalho autônomo. No entanto, as partes podem ajustar “cláusula de pessoalidade”, determinando que os serviços serão prestados pelo autônomo, que não poderá se fazer substituir.

E – Correta. Comumente, quando existe a necessidade de realização de um serviço especializado que requer alto nível de conhecimento técnico ou habilidade, as partes acordam a infungibilidade, não havendo nenhum óbice legal para tanto.

Gabarito: E

51. Juiz do Trabalho Substituto – TRT 1ª Região – 2016

Considere a Lei nº 11.788/2008 que regula o estágio:

I. A carga horária da atividade do estagiário nunca pode ultrapassar a 20 horas semanais, sendo 4 horas diárias, sempre compatíveis com as atividades escolares.

II. A duração do estágio para a mesma parte concedente, exceto para os portadores de deficiência, é de, no máximo, 2 anos.

III. Na hipótese de estágio não obrigatório, a atividade do estagiário deve necessariamente ser remunerada, com a concessão de, pelo menos, bolsa e auxílio-transporte.

IV. Nos estágios com duração superior a um ano, o estagiário tem direito a recesso por período de 30 dias, preferencialmente coincidente com as férias escolares, sendo a bolsa devida neste período acrescida de um terço.

Está correto o que se afirma em

- a) I, II, III e IV.
- b) II e IV, apenas.
- c) II e III, apenas.
- d) I e III, apenas.
- e) I e IV, apenas.

RESOLUÇÃO:

I – Errada. O limite de 20 horas semanais aplica-se aos estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos. Há outros limites estabelecidos na Lei 11.788/2008, conforme a tabela a seguir:

Jornada	Caso aplicável
4 horas diárias e 20 horas semanais	Estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos
6 horas diárias e 30 horas semanais	Estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular
até 40 horas semanais	Cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

II – Correta. O artigo 11 da lei que regulamenta o estágio prevê a duração do estágio estando de acordo com o texto legal:

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

III – Correta. A assertiva está de acordo com o artigo 12 da lei do estágio:

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

IV – Errada. O acréscimo de 1/3 não será concedido ao estagiário porque não se trata de “férias”, mas sim de **recesso**. As férias é que ensejam o pagamento do terço constitucional. No entanto, as férias são direito dos empregados, sendo que o estagiário não é empregado

Gabarito: C

52. CESPE – TRT 7ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2013

O advogado poderá exercer suas atividades como trabalhador autônomo, mas não como empregado.

RESOLUÇÃO:

Se o advogado atuar por conta própria, assumindo o risco da atividade desenvolvida e com independência no modo de prestação do serviço, será **autônomo**.

Todavia, se na prestação de serviços estiverem presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego (trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade), será considerado **empregado**.

Gabarito: Errado

53. CESPE – TJ/AP – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2004

O trabalhador contratado para a reforma dos banheiros de uma residência familiar, em um determinado prazo, mediante valor fixo adiantado em parcelas semanais, deve ser considerado empregado, ainda que conte com o auxílio de um ajudante.

RESOLUÇÃO:

O enunciado revela que se trata de **trabalho eventual**, pois o serviço é esporádico, de curta duração e não há permanência. Além disso, o fato de contratar um ajudante denota certa autonomia do trabalhador, o que também poderia ensejar sua classificação como **autônomo**.

Gabarito: Errado

54. CESPE – TRT 16ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2005

Depois de permanecer desempregada por longo período, Márcia resolveu aderir a uma cooperativa de mão-de-obra que operava no setor de asseio e conservação. Preenchidas as formalidades legais, Márcia recebeu amplas instruções sobre o sistema de cooperativismo praticado. Em seguida, foi designada para atuar em uma determinada instituição pública federal, prestando serviços pessoais, onerosos e subordinados, em um período que perdurou por mais de dois anos. Nessa situação, não houve relação de emprego entre as partes.

RESOLUÇÃO:

Embora tenha sido entabulado formalmente um contrato como cooperada, a prestação laboral de Márcia revela a presença dos requisitos da relação de emprego, notadamente a subordinação. Portanto, à luz do princípio da primazia da realidade, houve relação de emprego entre as partes.

Gabarito: Errado

55. CESPE – TRT 9ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2007

A CLT autoriza a formação de cooperativas destinadas a prestação de serviços. Não há vínculo de emprego entre elas e seus associados ou entre estes e os tomadores da mão-de- obra, exceto quando a associação for mera simulação ou resultar em fraude aos direitos trabalhistas.

RESOLUÇÃO:

O artigo 442, parágrafo único, da CLT estabelece:

“Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela”.

Todavia, se a cooperativa for fraudulenta, isto é, se foi criada artificialmente só para mascarar uma relação de emprego, a consequência é o reconhecimento do vínculo empregatício.

Gabarito: Certo

Lista de questões

Relação de emprego: requisitos

1. FCC – TRT 14ª Região – Analista Judiciário – Oficial de Justiça – 2016

Thales prestou serviços à empresa Celestial Produções pelo prazo de 10 meses. Para que se configure o vínculo empregatício, ou seja, relação de emprego, entre as partes referidas é necessário que se comprovem os seguintes requisitos legais:

- a) Boa fé contratual, autonomia, onerosidade, pessoalidade e eventualidade.
- b) Exclusividade, onerosidade e habitualidade.
- c) Subordinação, imprescindibilidade, indisponibilidade e irrenunciabilidade.
- d) Pessoalidade na prestação dos serviços, subordinação jurídica, não eventualidade e onerosidade.
- e) Subordinação econômica, comutatividade com divisão dos riscos, continuidade e exclusividade.

2. FCC – TRT 4ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2015

A relação de trabalho é o gênero do qual a relação de emprego é uma espécie. Dentre os requisitos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho que caracterizam a relação empregatícia, NÃO está inserida a:

- a) subordinação jurídica do trabalhador ao empregador.
- b) infungibilidade em relação ao obreiro.
- c) eventualidade dos serviços prestados.
- d) onerosidade da relação contratual.
- e) prestação dos serviços por pessoa física ou natural.

3. FCC – TRT 3ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2015

Maria, durante três anos, prestou serviços ao Clube de Mães Madalena Arraes, que é uma entidade sem fins lucrativos instituída para desenvolver atividades culturais e filantrópicas com a comunidade carente. Cumpria jornada de trabalho diário das 8 às 17 horas, com uma hora de intervalo para repouso e alimentação, devidamente controlada, e, enquanto estava trabalhando era obrigada a usar uniforme. Entregava relatórios semanais sobre as suas atividades e os resultados obtidos com as crianças e recebia mensalmente um valor fixo pelo trabalho prestado. Em relação à situação descrita,

- a) presentes as características da relação de emprego na relação mantida entre Maria e o Clube de Mães, deve ser reconhecido o vínculo de emprego entre as partes, não sendo óbice para tal reconhecimento o fato de o Clube de Mães ser entidade filantrópica sem finalidade lucrativa.

- b) embora presentes as características da relação de emprego, o fato de o Clube de Mães ser entidade filantrópica sem finalidade lucrativa impede o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes.
- c) somente seria possível o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes se presente a subordinação de Maria em relação ao Clube de Mães, o que não se verifica no presente caso.
- d) os serviços prestados à entidade sem fins lucrativos, desde que instituída para desenvolver atividades culturais e filantrópicas, não caracteriza vínculo de emprego, mas sim trabalho voluntário, sendo irrelevante estarem presentes as características da relação de emprego.
- e) a finalidade lucrativa do empregador e o recebimento de participação do trabalhador nesse lucro é essencial para a caracterização do vínculo de emprego.

4. FCC – TRT 20ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 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.

5. FCC – TRT 6ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018

O requisito essencial previsto em lei para caracterizar uma relação como sendo de emprego e que não precisa se verificar em qualquer relação de trabalho é a

- a) exclusividade.
- b) ausência de onerosidade.
- c) subordinação jurídica.
- d) boa-fé contratual objetiva.
- e) autonomia privada coletiva.

RESOLUÇÃO:

6. INSTITUTO AOCP – TRT 1ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2018

Joaquim foi contratado para trabalhar na Instituição de Beneficência “Rede de Combate ao Câncer em Jovens” na função de psicólogo, realizando acompanhamento psíquico e emocional aos enfermos cadastrados no programa, que é de cunho gratuito aos seus usuários. A instituição em questão vive de doações para a manutenção do local. Em relação às peculiaridades da relação de trabalho e emprego e os sujeitos no contrato de trabalho, assinale a alternativa correta.

- a) A “Rede de Combate ao Câncer em Jovens”, por ser uma instituição beneficente, não pode figurar como empregadora de Joaquim.
- b) Poderá haver uma relação de emprego entre a “Rede de Combate ao Câncer em Jovens” e Joaquim, desde que estejam presentes os elementos caracterizadores: pessoalidade, gratuidade e subordinação de caráter não eventual.
- c) Caso Joaquim opte pela abertura de uma empresa individual para a prestação de seus serviços como psicólogo, poderá ser contratado como empregado na “Rede de Combate ao Câncer em Jovens”.
- d) Joaquim poderá ser contratado como empregado na Instituição de Beneficência, ora mencionada, desde que estejam presentes os elementos caracterizadores: pessoalidade, pessoa física, onerosidade, subordinação e não eventualidade.
- e) Joaquim, obrigatoriamente, será um trabalhador voluntário na “Rede de Combate ao Câncer em Jovens”, pois a instituição se mantém com doações e, portanto, recebe importâncias financeiras variáveis mensalmente.

7. FCC – TRT 21ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2017

Mario presta serviços com subordinação, mas sem continuidade, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, determinados em horas, dias ou meses. Ênio assume os riscos de sua atividade econômica, não possui subordinação e presta serviços sem exclusividade, de forma contínua ou não. Finalmente, Joaquim foi contratado verbalmente, possuindo subordinação, horário de trabalho a cumprir e salário fixo mensal, prestando serviços no local do contratante.

Considerando a legislação vigente e as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, as modalidades de trabalho de Mario, Ênio e Joaquim são classificadas, respectivamente, como sendo

- a) trabalho em regime de tempo parcial, avulsa e contrato individual de trabalho.
 - b) autônoma, intermitente e contrato individual de trabalho.
 - c) contrato individual de trabalho, intermitente e autônoma.
 - d) avulsa, autônoma e intermitente.
 - e) intermitente, autônoma e contrato individual de trabalho.
-

8. FGV – TRT 12ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2017

Para que alguém seja considerado empregado na forma prevista na CLT, NÃO é necessário o seguinte requisito:

- a) exclusividade;
- b) subordinação;
- c) pessoalidade;
- d) onerosidade;
- e) não eventualidade.

9. FCC – TRT 24ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2017

Dentro do universo das relações jurídicas, encontram-se as relações de trabalho e as relações de emprego. No tocante a essas relações, seus sujeitos e requisitos, segundo a legislação vigente,

- a) considera-se empregado toda pessoa física ou jurídica que prestar serviços de natureza exclusiva e não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- b) considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, mesmo sem assumir os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
- c) são distintos o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, mesmo que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.
- d) os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão não se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.
- e) se equiparam 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.

10. FCC – TRT 20ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 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.

11. TRT 4ª Região – TRT 4ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2016

Considere as assertivas abaixo sobre relação de emprego.

I- A mera expectativa do trabalhador de perceber um ganho econômico pelo trabalho ofertado é suficiente para caracterizar a onerosidade.

II- Os serviços de natureza não eventual são aqueles imprescindíveis à consecução dos fins da empresa, do que decorre a necessidade contínua e habitual do trabalho prestado.

III- A substituição de um trabalhador por outro afasta a pessoalidade, independentemente da frequência e da forma como isso ocorreu.

Quais são corretas?

- a) Apenas I
- b) Apenas II
- c) Apenas III
- d) Apenas I e II
- e) I, II e III

12. TRT 4ª Região – TRT 4ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2016

Considere as assertivas abaixo sobre relação de emprego.

I- Apesar da similaridade à relação empregatícia, não há falar em vínculo de emprego entre pastor e igreja, quando verificada a natureza vocacional e religiosa da prestação de serviços que se destina à assistência espiritual e à propagação da fé, e não à contraprestação porventura recebida.

II- A prestação de alguns serviços de pessoa integrada a grupo familiar caracteriza a existência de relação empregatícia, quando verificados esforços em conjunto na atividade econômica exercida pela entidade familiar, ainda que em regime de colaboração mútua.

III- O serviço voluntário revela espírito de cooperação e colaboração de quem o exerce, embasado em motivações pessoais, e que busca desenvolver atividades das quais detém conhecimentos, habilidades e experiência, contribuindo, assim, com a instituição em que atua, razão pela qual não admite qualquer tipo de remuneração ou de ressarcimento.

Quais são corretas?

- a) Apenas I
- b) Apenas II
- c) Apenas III

d) Apenas I e III

e) I, II e III

13. FCC – MANAUSPREV– Procurador autárquico – 2015 – Adaptada

A respeito da relação de trabalho e da relação de emprego, é INCORRETO afirmar:

- a) A relação de trabalho não é gratuita ou voluntária, mas sim onerosa, pois haverá uma prestação de serviços vinculada a uma contraprestação remuneratória.
- b) A relação de trabalho é gênero da qual a relação de emprego é espécie.
- c) A subordinação é o principal elemento diferenciador entre a relação de emprego e as atuais modalidades de prestação de trabalho autônomo.
- d) A pessoalidade na prestação dos serviços é um elemento essencial da relação de emprego por ser o contrato de trabalho de caráter *intuitu personae* em relação ao empregado.

14. CONSULPLAN – Câmara de Belo Horizonte – Procurador – 2018

A relação de emprego tem como principal característica a presença do empregado, parte mais fraca da relação jurídica. O direito do trabalho foi pensado e criado exatamente para proteger a figura desse trabalhador. Portanto, é imprescindível que o operador do direito do trabalho (advogado, professor, procurador, juiz do trabalho, candidatos a cargos públicos etc.) saiba diferenciar o trabalhador em sentido amplo e o trabalhador com vínculo empregatício. Sobre o tema, assinale a alternativa correta.

- a) O empregado é contratado em razão de suas qualidades pessoais (eficiência, lealdade, conhecimentos técnicos, moral etc.). Diante disso, não se pode fazer substituir por um terceiro.
- b) O empregado é pessoa física ou jurídica (empresa, associação, cooperativa etc.). A lei trabalhista foi criada para protegê-lo. Assim, excluem-se da figura do empregado a prestação de serviços por animais.
- c) A subordinação do empregado decorre de lei, alcança a vida pessoal do trabalhador. O empregado fica sujeito às orientações dadas pelo empregador, como horário de trabalho, utilização de maquinário etc.
- d) Presentes os quatro requisitos (pessoalidade, onerosidade, eventualidade e subordinação) será declarado o vínculo, independentemente da nomenclatura que seja utilizada para identificar o trabalhador (funcionário, colaborador, ajudante etc.).

15. IBEG – IPREV – Contador – 2017

Os principais elementos da relação de emprego gerada pelo Contrato de Trabalho são... Analise a validade das suposições abaixo e assinale a alternativa CORRETA.

- I. Pessoalidade, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente.

II. Natureza não eventual dos serviços, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador.

III. Remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado.

IV. Subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.

a) I, II e III

b) II e III

c) I e IV

d) III e IV

e) Todas estão corretas.

16. IBEG – IPREV – Procurador Previdenciário – 2017

Partindo da premissa que a relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexo entre empregador e empregado, sobre suas características podemos afirmar, exceto:

a) Na relação de emprego o trabalho prestado tem caráter infungível, pois quem o executa deve realizá-lo pessoalmente, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa, salvo se, excepcionalmente, o empregador concordar;

b) substituições eventuais com o consentimento do empregador ou substituições previstas e autorizadas por lei ou por norma coletiva, como, por exemplo, férias, licença-gestante, são válidas e não afastam a característica da pessoalidade;

c) na relação de emprego, a prestação de serviço é habitual, repetitiva, rotineira. As obrigações das partes se prolongam no tempo, com efeitos contínuos, ou seja, é necessário que os serviços sejam prestados diariamente.

d) na relação de emprego, há subordinação jurídica do empregado ao empregador, ou seja, a relação de dependência decorre do fato de que o empregado transfere ao empregador o poder de direção e este assume os riscos da atividade econômica, passando a estabelecer os contornos da organização do trabalho do empregado (poder de organização), a fiscalizar o cumprimento pelo empregado das ordens dadas no exercício do poder de organização (poder de controle), podendo, em caso de descumprimento pelo empregado das determinações, impor-lhe as sanções previstas no ordenamento jurídico (poder disciplinar).

e) a relação de emprego não é gratuita ou voluntária, ao contrário, haverá sempre uma prestação (serviços) e uma contraprestação (remuneração). Assim, podemos afirmar que onerosidade caracteriza-se pelo ajuste da troca de trabalho por salário. O que importa não é o quantum a ser pago, mas, sim, o pacto, a promessa de prestação de serviço de um lado e a promessa de pagamento do salário de outro lado, e o fato de o empregador deixar de pagar o salário não afasta a existência de onerosidade.

17. CAIP-IMES – Prefeitura de Rio Grande da Serra – SP – Procurador – 2015

Complete a frase abaixo assinalando a alternativa correta.

De acordo com o previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), considera-se empregado:

- a) aquele que utiliza o serviço de outrem em determinada direção, traçada por quem o aproveita e para obtenção de resultados sucessivos.
- b) a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação do serviço.
- c) toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- d) aquele que presta um serviço transitório ou permanente à empresa, com ou sem remuneração, havendo,

18. CAIP-IMES – Prefeitura de Rio Grande da Serra – SP – Procurador – 2015

A respeito da relação de trabalho e relação de emprego, pode ser afirmado o que segue:

- a) a relação de emprego possui caráter genérico, referindo-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação em uma obrigação de fazer, consubstanciada em trabalho humano.
- b) A relação de trabalho é gênero, do qual a relação de emprego é espécie. Por outras palavras: a relação de emprego, sempre, é relação de trabalho; mas, nem toda relação de trabalho é relação de emprego.
- c) A relação de trabalho possui caráter bilateral, oneroso, sinalagmático e comutativo.
- d) a expressão “relação de emprego” engloba a relação de emprego, a relação autônoma de trabalho, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e de trabalho temporário.

19. FCC – TRT 14ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2016

Quanto aos institutos jurídicos denominados “relação de trabalho” e “relação de emprego” é correto afirmar:

- a) A relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho.
- b) Possuem características idênticas, podendo se afirmar que são expressões sinônimas.
- c) A relação de trabalho é modalidade derivada da relação de emprego.
- d) Não há relação de trabalho se não houver relação de emprego.
- e) São institutos independentes e não guardam nenhuma relação entre si.

20. FCC – Prefeitura de Campinas – Procurador – 2016

No universo do trabalho há determinadas situações fáticas em que a doutrina, com fulcro na legislação, atribui a natureza de relação de trabalho. Em contrapartida, há outras que são classificadas como relação de emprego, consubstanciando-se em contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho. Nesse sentido,

- a) as teorias da descontinuidade, do evento e da fixação não se prestam para definição do conceito legal de não eventualidade, que se constrói exclusivamente com base na teoria dos fins do empreendimento.

- b) o caráter intuitu personae expressa a personalidade da relação de emprego que deve se fazer presente nos seus dois polos, tanto do contratante empregador quanto do empregado prestador dos serviços.
- c) a dependência econômica do prestador ao tomador dos serviços está expressamente prevista na lei como elemento privativo para caracterizar a subordinação do prestador de serviços em relação ao tomador de sua força de trabalho nas relações empregatícias.
- d) a onerosidade, como característica da relação de emprego, deve ser vista sob o ângulo objetivo, segundo o qual ela se manifesta pelo pagamento por parte do empregador para remunerar os serviços prestados por força do contrato, e no aspecto subjetivo, com a identificação da intenção contraprestativa, em especial pelo empregado, que presta os serviços esperando uma contrapartida pecuniária por parte do empregador.
- e) a exclusividade na prestação dos serviços do trabalhador ao seu contratante configura requisito legal essencial e tipificado para a formação de um contrato de trabalho de natureza celetista.

21. FCC – TRT 14ª Região – Técnico Judiciário – Área Administrativa – 2016

É certo que a relação de trabalho se distingue da relação de emprego, sendo que a primeira abrange a segunda. A Consolidação das Leis do Trabalho apresenta os elementos caracterizadores da relação de emprego, NÃO se inserindo, dentre eles,

- a) a subordinação jurídica.
- b) a personalidade na prestação dos serviços.
- c) a exclusividade dos serviços prestados.
- d) a onerosidade.
- e) o trabalho não eventual.

22. FCC – TRT 3ª Região – Técnico Judiciário – 2005

A existência de relação de emprego pressupõe

- a) personalidade na prestação de serviços.
- b) solenidade prevista em lei para admissão do empregado.
- c) prazo determinado para duração do contrato.
- d) prestação de serviços com exclusividade.
- e) eventualidade na prestação de serviços.

23. FCC – TRT 5ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2013

A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT prevê requisitos indispensáveis para configuração do contrato individual de trabalho, que é o acordo tácito ou expresso, correspondente a uma relação de emprego. Assim, conforme normas legais, NÃO é requisito da relação de emprego:

- a) exclusividade na prestação dos serviços.
- b) não eventualidade dos serviços.
- c) onerosidade dos serviços prestados.
- d) prestação pessoal dos serviços.
- e) subordinação jurídica do empregado ao empregador.

24. FCC – TRT 18ª Região – Analista Judiciário – Oficial de Justiça – 2013

A doutrina que orienta a disciplina do Direito do trabalho prevê distinções entre os institutos da relação de trabalho e relação de emprego. Configura relação de emprego;

- a) o trabalho realizado de forma eventual.
- b) a prestação de serviços autônomos.
- c) o contrato individual de trabalho.
- d) a realização do estágio não remunerado.
- e) o serviço prestado por voluntários.

25. FCC – Prefeitura de Cuiabá/MT – Procurador Municipal – 2014

De acordo com a CLT, considera-se empregado

- a) toda pessoa física ou jurídica que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário
- b) toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador individual ou coletivo, com ou sem subordinação e mediante remuneração.
- c) toda pessoa natural que presta serviços de natureza eventual ou não a empregador, sob subordinação econômica e mediante remuneração.
- d) toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- e) todo sujeito de direito que presta serviços de natureza contínua ao contratante, com ou sem pessoalidade, mediante salário e com subordinação.

26. FCC – Câmara Municipal de São Paulo – Procurador Legislativo – 2014

Em relação ao vínculo de emprego, é correto afirmar:

- a) Considera-se empregado toda pessoa física ou jurídica que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante remuneração.
- b) Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.
- c) A relação de emprego é o gênero do qual relação de trabalho constitui espécie, ou seja, uma de suas variantes dada a ampla complexidade dos vínculos existentes entre os trabalhadores e os tomadores de serviços.
- d) A relação de trabalho pelo fato de vincular os sujeitos em torno de um objeto, trata-se de uma modalidade de relação de natureza real, que se contrapõe àquelas de caráter pessoal.
- e) Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

27. FCC – TRT 5ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Os salários devem ser pagos ao empregado, independentemente da empresa ter auferido lucros ou prejuízos, uma vez que os riscos da atividade econômica pertencem única e exclusivamente ao empregador. Tal assertiva baseia-se no requisito caracterizador da relação de emprego denominado

- a) pessoalidade.
- b) alteridade.
- c) não eventualidade.
- d) onerosidade.
- e) subordinação.

28. FCC – TRT 12ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Analisando os requisitos e distinções entre os institutos da relação de trabalho e da relação de emprego, nos termos da doutrina e da legislação brasileira,

- a) contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.
 - b) toda relação de trabalho é caracterizada como relação de emprego, sendo que o contrário não é verdadeiro.
 - c) trabalho realizado de forma eventual constitui-se em uma das modalidades de contrato de trabalho regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.
 - d) o vínculo formado entre empregado e empregador é uma relação de trabalho que não possui natureza jurídica contratual, conforme previsão expressa da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.
 - e) o trabalhador avulso é uma das espécies de empregado, embora não haja igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.
-

29. FCC – TRT 12ª Região– Técnico Judiciário– 2013

Considerando-se que a CLT prevê requisitos para a configuração da relação de emprego, é um dos elementos essenciais da relação entre empregado e empregador, previsto na CLT:

- a) a pessoalidade na prestação dos serviços
 - b) a exclusividade do trabalho do empregado.
 - c) a eventualidade na prestação dos serviços
 - d) o trabalho do empregado sujeito a controle de horário.
 - e) a remuneração paga por produtividade e desempenho do empregado.
-

30. FCC – TRT 9ª Região– Analista Judiciário – Área Administrativa – 2013

Conforme previsto em lei, a existência da relação de emprego somente se verifica quando estiverem presentes algumas características, dentre as quais NÃO se inclui a

- a) continuidade.
 - b) pessoalidade.
 - c) onerosidade.
 - d) subordinação.
 - e) exclusividade.
-

31. FCC – TRT 9ª Região– Técnico Judiciário – 2013

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços a empregador com as características de

- a) pessoalidade, continuidade, onerosidade e independência jurídica.
 - b) impessoalidade, continuidade, onerosidade e independência jurídica.
 - c) pessoalidade, continuidade, exclusividade e subordinação.
 - d) pessoalidade, continuidade, onerosidade e subordinação.
 - e) pessoalidade, continuidade, confidencialidade e subordinação.
-

32. FCC – TRT 1ª Região– Técnico Judiciário – 2013

A respeito da relação de emprego e dos seus sujeitos, é INCORRETO afirmar:

- a) A relação de emprego se desenvolve com pessoalidade, ou seja, o empregado tem que prestar o serviço pessoalmente, não podendo mandar qualquer pessoa trabalhar em seu lugar.
- b) Empregado é sempre pessoa física.

- c) Entidade beneficente, sem finalidade lucrativa, pode ser empregadora.
- d) Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.
- e) Empregador é sempre pessoa jurídica.

33. FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2011

Considere:

- I. Prestação de trabalho por pessoa jurídica a um tomador.
- II. Prestação de trabalho efetuada com personalidade pelo trabalhador.
- III. Subordinação ao tomador dos serviços.
- IV. Prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

São elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego os indicados APENAS em

- a) III e IV.
- b) I, II e III.
- c) I, III e IV.
- d) II e IV.
- e) II, III e IV.

34. FCC – DPE/MA – Defensor Público – 2009

Relação de trabalho é

- a) espécie, da qual relação de emprego é o gênero.
- b) gênero, do qual relação de emprego é espécie.
- c) espécie de prestação de serviços que não se regula pela Consolidação das Leis do Trabalho, nem pelo estatuto dos servidores públicos ou pelo Código Civil.
- d) gênero, que se equipara à prestação de serviços subordinada.
- e) exclusivamente contrato de emprego, porque a carteira em que se registram os contratos é de "trabalho e previdência social", não de "emprego e previdência social".

35. FCC – TRT 16ª Região – Técnico Judiciário – 2009

Mário é analista de sistemas e labora com habitualidade para duas empresas. Em ambas as empresas possui dia e horário de trabalho pré-estipulado, recebe salário, bem como recebe ordens de superiores hierárquicos, porém labora apenas duas horas por dia na empresa Y. Considerando que Mário não possui dependência

econômica com a empresa Y, uma vez que seu salário representa 10% de seus rendimentos, mas possui dependência econômica com a empresa X em que seu salário representa 90% de seus rendimentos, é certo que Mário

- a) poderia ser considerado empregado de ambas as empresas desde que seu salário na empresa Y representasse mais de 50% de seus rendimentos.
- b) pode ser considerado empregado de ambas as empresas tendo em vista que a dependência econômica não é requisito específico do contrato de emprego.
- c) não pode ser considerado empregado da empresa Y, uma vez que se considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste.
- d) poderia ser considerado empregado de ambas as empresas desde que laborasse mais que cinco horas de trabalho na empresa Y.
- e) só pode ser considerado empregado de uma das empresas, tendo em vista que há expressa proibição legal de pessoa física possuir dois contratos de trabalho.

36. FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2006

Considere as seguintes assertivas:

- I. A empresa que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço é considerada empregadora.
- II. Empregado é toda pessoa física ou jurídica que presta serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a subordinação deste e mediante salário.
- III. Empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a subordinação deste e mediante salário.
- IV. Como regra, o requisito pessoalidade do empregador é fundamental para a sua conceituação.

Está integralmente correto o que se afirma APENAS em

- a) I e II.
- b) I, II e IV.
- c) I e III.
- d) I, III e IV.
- e) III e IV.

37. FCC – TRT 24ª Região – Técnico Judiciário – 2006

Considera-se empregado toda pessoa física

- a) que prestar serviços de natureza não-eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

- b) ou jurídica que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
 - c) que prestar serviços de natureza eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
 - d) ou jurídica que prestar serviços de natureza eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
 - e) que prestar serviços de natureza eventual ou não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
-

38. CESPE – TRT 7ª Região – Técnico Judiciário – 2017

Empregado e empregador são os sujeitos do contrato de emprego. Analisados isoladamente, o conceito de empregado demanda a presença de:

- a) pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade.
 - b) pessoa jurídica, pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade.
 - c) pessoa jurídica, impessoalidade, não eventualidade, independência e onerosidade.
 - d) pessoa física, pessoalidade, eventualidade, independência e onerosidade.
-

39. CESPE – TRT 7ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2017

Empregado e empregador são os sujeitos do contrato de emprego. Analisados isoladamente, o conceito de empregado demanda a presença de:

- a) pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade.
 - b) pessoa jurídica, pessoalidade, não eventualidade, dependência e onerosidade.
 - c) pessoa jurídica, impessoalidade, não eventualidade, independência e onerosidade.
 - d) pessoa física, pessoalidade, eventualidade, independência e onerosidade.
-

40. CESPE – TRT 17ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2013

Apesar de contratar empregados pelo regime celetista, entidade filantrópica não é considerada empregador, dado que não assume os riscos da atividade e não tem finalidade lucrativa.

41. CESPE – TRT 8ª Região – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2013

Em relação ao contrato de trabalho e ao contrato de emprego, assinale a opção correta.

- a) Nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, inclui-se no conceito de empregado a empresa individual que prestar serviço a empregador mediante salário.

- b) As expressões relação de trabalho e relação de emprego referem-se à mesma situação fático-jurídica, visto que, em ambas, é caracterizada uma prestação de serviços com pagamento em contraprestação pelos serviços prestados, razão pela qual deve haver o mesmo tratamento jurídico no que se refere ao direito das partes envolvidas.
- c) Considera-se relação de trabalho a prestação de serviço autônomo.
- d) Para a caracterização de contrato de emprego, é imprescindível a existência concomitante dos seguintes requisitos: onerosidade, pessoalidade, subordinação jurídica, não eventualidade e exclusividade.
- e) Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que assumir os riscos da atividade econômica, pagar salário e dirigir a prestação pessoal do serviço, não se admitindo, conforme a lei, a equiparação da figura do empregador para efeito de relação de emprego.
-

42. CESPE – TRT 8ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2013

São requisitos que caracterizam vínculo de emprego

- a) onerosidade, exclusividade, subordinação jurídica e alteridade.
- b) continuidade, subordinação, impessoalidade e alteridade.
- c) onerosidade, pessoalidade, eventualidade e exclusividade.
- d) subordinação, continuidade, onerosidade e pessoalidade.
- e) eventualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica.
-

43. CESPE – TJ/AP – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2004

O médico que presta serviços na sede de uma grande indústria de alimentos, nos horários por ela definidos durante três dias da semana, percebendo valor mensal fixo, independentemente do número de trabalhadores atendidos, é considerado empregado, ainda que sua jornada não alcance oito horas diárias de trabalho.

Relações de trabalho

44. FCC – TRT 1ª Região – Juiz do Trabalho Substituto – 2015 Adaptada

Referente ao trabalho voluntário, considere:

- I. De acordo com a Lei nº 9.608/1998, considera-se serviço voluntário, a atividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou à instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa.
- II. Serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

III. O serviço voluntário será exercido mediante a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.

IV. O prestador do serviço voluntário deverá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.

Está correto o que se afirma APENAS em:

- a) I, II e III.
- b) I, II e IV.
- c) III e IV.
- d) I e IV.

45. TRT 15ª REGIÃO– Juiz do Trabalho Substituto– 2011

A respeito do trabalho avulso, é incorreto afirmar que:

- a) pode ser contratado por intermédio de órgão gestor de mão de obra;
- b) pode ser contratado por intermédio de entidade sindical;
- c) há previsão expressa. em lei quanto à responsabilização subsidiária das empresas tomadoras do serviço em relação à remuneração do trabalhador e aos recolhimentos fiscais e sociais;
- d) há previsão expressa em lei quanto à responsabilização solidária do operador portuário e o intermediador pelo pagamento dos encargos trabalhistas, das contribuições previdenciárias e demais obrigações;
- e) pode ser caracterizado tanto em áreas urbanas quanto em áreas rurais.

46. VUNESP – FAPESP – Procurador – 2018

Considera-se trabalhador avulso aquele que, sindicalizado ou não, presta serviços

- a) eventuais para uma empresa, sem a intermediação do sindicato da categoria profissional.
- b) eventuais ou temporários para uma ou mais empresas, com intermediação da empresa prestadora de serviços.
- c) de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com intermediação obrigatória do órgão de gestão de mão de obra ou do sindicato da categoria profissional.
- d) na condição de trabalhador intermitente ou terceirizado, com registro em carteira de trabalho e previdência social.
- e) de natureza exclusivamente urbana, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria profissional.

47. VUNESP – Prefeitura de Mogi das Cruzes – Procurador Jurídico – 2016

João presta serviços a diversas empresas sem, contudo, ser empregado de nenhuma delas. É sabido que as empresas contratam os serviços de João por intermédio de um sindicato ao qual pertence. Assim sendo, mostra-se correto afirmar que João é trabalhador

- a) autônomo.
- b) temporário.
- c) avulso.
- d) eventual.
- e) sazonal.

48. FCC – TRT 5ª Região– Técnico Judiciário – 2013

A relação de trabalho é diversa da relação de emprego, visto que essa última deve conter requisitos previstos na legislação trabalhista para sua configuração. Segundo esses requisitos, haverá relação de emprego, na situação de

- a) contrato de estágio.
- b) empreiteiro de construção civil autônomo.
- c) trabalho voluntário para instituição de caridade.
- d) acompanhante de idoso, remunerado e com trabalho diário.
- e) associado de cooperativa.

49. FCC – TRT 23ª Região– Analista Judiciário – Área Judiciária – 2016

Em relação aos trabalhadores movimentadores de carga avulsos, regidos pela Lei nº 12.023/2009, é dever do sindicato que faz a intermediação do trabalho

- a) firmar acordo coletivo de trabalho com os tomadores de serviço contendo previsão expressa do direito a horas extras, sem o que não será efetuado o pagamento de eventuais horas extras prestadas pelos trabalhadores.
- b) firmar documento específico indicando a cada trabalhador avulso o prazo que o mesmo terá para levantar as parcelas referentes ao 13º salário e às férias e o FGTS depositados na respectiva conta individual vinculada.
- c) repassar aos respectivos beneficiários, no prazo máximo de 72 horas úteis, contadas a partir de seu arrecadamento, os valores devidos e pagos pelos tomadores do serviço, relativos à remuneração do trabalhador avulso.
- d) entregar ao tomador de serviços as escalas de trabalho, a quem caberá informá-la aos trabalhadores com antecedência de 24 horas.
- e) recolher os valores devidos ao FGTS, acrescidos dos percentuais relativos ao 13ºsalário, férias, encargos fiscais, sociais e previdenciários, observando o prazo legal.

50. FCC – TRT 24ª Região – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2011

O trabalho autônomo

- a) é vedado para os serviços de consultoria e de contabilidade, por expressa vedação legal.
- b) se realiza, em regra, necessariamente com subordinação, porém, sem os demais requisitos da relação de emprego previstos na Convenção Coletiva de Trabalho.
- c) não pode ser pactuado com cláusula rígida de pessoalidade, em razão da autonomia inerente ao próprio contrato.
- d) se realiza, em regra, necessariamente com pessoalidade, porém, sem os demais requisitos da relação de emprego previstos na Convenção Coletiva de Trabalho.
- e) pode ser contratado sem infungibilidade quanto ao prestador, mesmo em se tratando de serviço pactuado com pessoa física.

51. Juiz do Trabalho Substituto – TRT 1ª Região – 2016

Considere a Lei nº 11.788/2008 que regula o estágio:

- I. A carga horária da atividade do estagiário nunca pode ultrapassar a 20 horas semanais, sendo 4 horas diárias, sempre compatíveis com as atividades escolares.
- II. A duração do estágio para a mesma parte concedente, exceto para os portadores de deficiência, é de, no máximo, 2 anos.
- III. Na hipótese de estágio não obrigatório, a atividade do estagiário deve necessariamente ser remunerada, com a concessão de, pelo menos, bolsa e auxílio-transporte.
- IV. Nos estágios com duração superior a um ano, o estagiário tem direito a recesso por período de 30 dias, preferencialmente coincidente com as férias escolares, sendo a bolsa devida neste período acrescida de um terço.

Está correto o que se afirma em

- a) I, II, III e IV.
- b) II e IV, apenas.
- c) II e III, apenas.
- d) I e III, apenas.
- e) I e IV, apenas.

52. CESPE – TRT 7ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2013

O advogado poderá exercer suas atividades como trabalhador autônomo, mas não como empregado.

53. CESPE – TJ/AP – Analista Judiciário - Área Administrativa – 2004

O trabalhador contratado para a reforma dos banheiros de uma residência familiar, em um determinado prazo, mediante valor fixo adiantado em parcelas semanais, deve ser considerado empregado, ainda que conte com o auxílio de um ajudante.

54. CESPE – TRT 16ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2005

Depois de permanecer desempregada por longo período, Márcia resolveu aderir a uma cooperativa de mão-de-obra que operava no setor de asseio e conservação. Preenchidas as formalidades legais, Márcia recebeu amplas instruções sobre o sistema de cooperativismo praticado. Em seguida, foi designada para atuar em uma determinada instituição pública federal, prestando serviços pessoais, onerosos e subordinados, em um período que perdurou por mais de dois anos. Nessa situação, não houve relação de emprego entre as partes.

55. CESPE – TRT 9ª Região – Analista Judiciário - Área Judiciária – 2007

A CLT autoriza a formação de cooperativas destinadas a prestação de serviços. Não há vínculo de emprego entre elas e seus associados ou entre estes e os tomadores da mão-de-obra, exceto quando a associação for mera simulação ou resultar em fraude aos direitos trabalhistas.

Gabarito

- | | |
|-------|-------|
| 1. D | 29. A |
| 2. C | 30. E |
| 3. A | 31. D |
| 4. D | 32. E |
| 5. C | 33. E |
| 6. D | 34. B |
| 7. E | 35. B |
| 8. A | 36. C |
| 9. E | 37. A |
| 10. E | 38. A |
| 11. D | 39. A |
| 12. A | 40. E |
| 13. A | 41. C |
| 14. A | 42. D |
| 15. E | 43. C |
| 16. C | 44. A |
| 17. C | 45. C |
| 18. B | 46. C |
| 19. A | 47. C |
| 20. D | 48. D |
| 21. C | 49. C |
| 22. A | 50. E |
| 23. A | 51. C |
| 24. C | 52. E |
| 25. D | 53. E |
| 26. B | 54. E |
| 27. B | 55. C |
| 28. A | |

Resumo direcionado

A **relação de trabalho** é gênero do qual a **relação de emprego** é espécie.

Requisitos da relação de emprego:

PP NOSA (Pessoa física, Pessoalidade, Não-eventualidade, Onerosidade, Subordinação jurídica e Alteridade).

Trabalho por pessoa física. O empregador pode ser pessoa física ou jurídica, mas o empregado só pode ser pessoa física. Se houver fraude, como a "pejotização", poderá ser reconhecido o vínculo de emprego.

Pessoalidade. O serviço deve ser prestado pessoalmente pelo empregado, que **não pode se fazer substituir**. Exceções: substituições eventuais com consentimento do empregador e substituições autorizadas por lei ou norma coletiva. Exemplo: substituição em razão de férias e licença-gestante. O contrato de emprego é "*intuito personae*" ou "personalíssimo" com relação ao empregado, mas não é com relação ao empregador, que pode ser substituído sem que isso afete a relação de emprego, tal como ocorre na sucessão de empregadores – **artigos 10 e 448 da CLT**.

Não-eventualidade. Teorias para explicar o que é a eventualidade e a não-eventualidade: **teoria do evento** (é eventual quando o trabalhador foi contratado em razão de uma situação, um evento específico), **teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços** (eventual é aquele que presta serviço a vários tomadores, ao passo que o "não-eventual" se fixa a um único empregador, isto é, a uma única fonte de trabalho), **teoria da descontinuidade** (não é o número de dias de trabalho na semana que faz com que o empregado seja considerado não eventual, mas sim a expectativa de repetibilidade futura, um padrão de repetição), **teoria dos fins do empreendimento** (o não-eventual realiza trabalho de natureza permanente e necessária aos fins normais do empreendimento). Estas duas últimas teorias são as mais aceitas pela doutrina.

Onerosidade. Refere-se ao **pagamento** a que o empregado tem direito de receber como **contraprestação** pelos serviços prestados. Mesmo que o empregador não pague os salários devidos, essa situação não afasta o caráter oneroso da relação de emprego.

Subordinação jurídica. Os principais tipos de subordinação são: **técnica** (conhecimento relativo ao processo produtivo), **econômica** (o empregado depende do poder econômico do empregador) e **jurídica** (poder diretivo que o empregador exerce sobre o empregado, dirigindo o trabalho, impondo regras e sanções). Para a caracterização do vínculo empregatício, é a subordinação jurídica que deve estar presente – **artigo 6º da CLT**.

Alteridade. Os **riscos da atividade** econômica não pertencem ao empregado, mas sim à outra parte da relação, que é o **empregador**.

Relações de trabalho em sentido amplo

Trabalho autônomo

Não há **subordinação**. O prestador de serviços desenvolve o trabalho de forma autônoma, atuando por conta própria, ou seja, assumindo o risco da atividade desenvolvida. Exemplos de trabalhadores autônomos: representante comercial e empreiteiro – na empreitada, o objeto do contrato é um resultado específico, tal como uma obra. A Reforma Trabalhista introduziu a figura do "**autônomo exclusivo**" – **artigo 442-B da CLT**.

Trabalho eventual

Não está presente o requisito da “não-eventualidade”. Normalmente, os serviços são esporádicos e sem especialização (“bico”) e não integram os fins normais da empresa. O conceito depende da teoria a ser adotada. O Ministro Godinho combina as teorias para informar as seguintes características do trabalhador eventual: descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; curta duração do trabalho prestado; natureza do trabalho concernente a evento certo, determinado e episódico quanto à regular dinâmica do empreendimento do tomador de serviços; a natureza do trabalho não corresponde ao padrão dos fins normais do empreendimento.

Trabalho avulso

Modalidade de trabalho eventual. Pode ocorrer em área urbana ou rural. O trabalhador presta serviços à empresa tomadora ou ao operador portuário por meio de uma entidade intermediária.

- **Avulso portuário** = entidade intermediária é o OGMO (Órgão Gestor de Mão de Obra).
- **Avulso não portuário** = entidade intermediária é o sindicato profissional.

Os trabalhadores avulsos, embora não sejam empregados, têm **igualdade de direitos** com relação aos empregados (**artigo 7º, XXXIX, CF**). As empresas tomadoras dos serviços dos trabalhadores avulsos serão **solidariamente responsáveis** pelos pagamentos e encargos trabalhistas (**artigo 8º da Lei 12.023/2009**).

Estágio

Visa ao complemento da formação do estudante com atividades práticas, para que ele exercite o aprendizado teórico, e possa se preparar para o mercado de trabalho. pode ser **obrigatório** ou **não-obrigatório**.

Requisitos para a regularidade da relação de estágio:

- matrícula e frequência regular do educando atestado pela instituição de ensino;
- celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
- compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.
- acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente.

Há 3 partes envolvidas na relação de estágio: a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário. Além dessas 3 partes, é possível que também participem do estágio os **agentes de integração**, para auxiliar no processo de contratação de estagiários pelas empresas interessadas.

Jornada: **4h** diárias e **20h** semanais (educação especial e ensino fundamental); **6h** diárias e **30h** semanais (ensino médio e superior). Pode estender até **40h** semanais para cursos que alternam teoria e prática, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico.

A **duração** do estágio, na mesma parte concedente, será de no máximo **2 anos**, exceto se o estagiário for pessoa com deficiência.

No estágio superior a 1 ano, é assegurado ao estagiário um **recesso de 30 dias**, que preferencialmente coincida com suas férias escolares. Se o estágio tiver duração inferior a 1 ano, os dias de recesso serão concedidos de maneira proporcional.

Trabalho voluntário

Prestado com **ânimo e causa benevolentes**. Não há o requisito da onerosidade. Prestado para entidades públicas **de qualquer natureza**, mas se for instituição privada, eu só posso realizar trabalho voluntário se for para uma instituição **sem fins lucrativos**.

A instituição deve ter objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. Esse rol de objetivos é meramente exemplificativo, pois há outras ações relativas a trabalho voluntário, como a militância política e as atividades religiosas não remuneradas. As instituições privadas sem fins lucrativos podem ser empregadoras (**artigo 2º, § 1º, da CLT**).

A lei prevê que o serviço voluntário será exercido mediante a celebração de **termo de adesão**. O prestador do serviço voluntário poderá ser **ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar** no desempenho das atividades voluntárias. As despesas a serem ressarcidas deverão estar **expressamente autorizadas** pela entidade a que for prestado o serviço voluntário.

Cooperados

Não há subordinação. Não há vínculo de emprego entre a cooperativa e os associados, nem entre os cooperados e os tomadores de serviço da cooperativa – **artigo 442, parágrafo único, CLT**.

Há dois requisitos: **princípio da dupla qualidade** (a pessoa filiada à cooperativa deve ser, ao mesmo tempo, cooperada e cliente) e **princípio da retribuição pessoal diferenciada** (espera-se que o cooperado tenha mais vantagens sendo cooperado do que teria se estivesse atuando isoladamente).

Profissional-parceiro de salão de beleza

Profissionais como cabeleireiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador trabalharão como **parceiros** do salão de beleza e **não serão empregados**, ou seja, não haverá vínculo empregatício e, conseqüentemente, não farão jus aos direitos trabalhistas previstos na CLT.

O salão-parceiro será responsável pela centralização dos pagamentos decorrentes dos serviços realizados pelo profissional-parceiro. O salão-parceiro vai reter a sua cota-parte, que é o percentual fixado no contrato de parceria, e também vai recolher os valores correspondentes aos tributos e contribuições sociais e previdenciárias incidentes sobre a cota-parte do profissional-parceiro.

Será configurado o vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão-parceiro e o profissional-parceiro em duas hipóteses: **1)** se não existir **contrato de parceria** formalizado na forma descrita na Lei, escrito e homologado pelo sindicato da categoria profissional e laboral e, na ausência dos sindicatos, pelo órgão local competente do Ministério do Trabalho e Emprego, perante duas testemunhas; **2)** se o profissional-parceiro desempenhar **funções diferentes** das descritas no contrato de parceria.

Direção e assessoramento em partidos políticos

As atividades de direção e assessoramento de partidos políticos **não geram vínculo de emprego** quando remuneradas com valor mensal igual ou superior a **duas vezes o teto da Previdência Social** (Lei 13.877/2019, que inseriu no artigo 7º da CLT a alínea "f" e inseriu o artigo 44-A na Lei 9.096/1995).



DIREÇÃO

CONCURSOS

CLIQUE SOBRE O ÍCONE PARA SER ENVIADO À PÁGINA CORRESPONDENTE. 

WWW.

WWW.DIRECAOCONCURSOS.COM.BR

FACEBOOK.COM/DIRECAOCONCURSOS



INSTAGRAM.COM/DIRECAOCONCURSOS

YOUTUBE.COM/DIRECAOCONCURSOS



CURSOS PREPARATÓRIOS COMPLETOS

AULAS GRATUITAS PARA CONCURSOS

FREE!



PORTAL DO ALUNO ONLINE