

Aula 00 (demonstrativa)

Sujeitos do contrato de trabalho

Noções de Direito do Trabalho para
Assistente Administrativo da EBSE RH

Banca IBFC – Prof. Danielle Silva

Sumário

APRESENTAÇÃO & CRONOGRAMA	3
RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO: DISTINÇÃO.....	7
RELAÇÃO DE EMPREGO: REQUISITOS.....	8
TRABALHO POR PESSOA FÍSICA	10
PESSOALIDADE	11
NÃO-EVENTUALIDADE	13
ONEROSIDADE.....	16
SUBORDINAÇÃO JURÍDICA.....	16
ALTERIDADE.....	17
RELAÇÕES DE TRABALHO.....	19
TRABALHO AUTÔNOMO	19
TRABALHO EVENTUAL.....	20
TRABALHO AVULSO	21
TRABALHO VOLUNTÁRIO	24
COOPERADOS.....	26
EMPREGADOR	28
CONCEITO.....	28
PODERES DO EMPREGADOR	29
GRUPO ECONÔMICO	32
SUCESSÃO	36
RESPONSABILIDADE DOS SÓCIOS	41
QUESTÕES DE PROVA COMENTADAS.....	44
LISTA DE QUESTÕES.....	89
GABARITO	111
RESUMO DIRECIONADO	112

Apresentação & Cronograma

Olá, querido(a) aluno(a) do **Direção Concursos!** Tudo bem?

Seja muito bem-vindo(a) ao nosso curso de **Noções de Direito do Trabalho** para o concurso de **Assistente Administrativo** da **EBSEERH!**

Primeiramente, peço licença para me apresentar:

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

Atualmente, sou Analista do **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região** (SP) e atuo como Assistente de Juiz do Trabalho.

Minhas **aprovações** incluem: OAB em Direito do Trabalho, Escriturária do Banco do Brasil, Escrevente Judiciária do Tribunal de Justiça de SP, Oficial de Justiça do Tribunal de Justiça de SP (1º lugar), Técnica Judiciária do TRT 15ª Região e Analista Judiciária Área Administrativa do TRT 2ª Região (10º lugar).

Agora, vamos falar sobre o nosso curso para o concurso da **EBSEERH!**



Em cada aula, teremos: videoaula + parte teórica em PDF + questões comentadas + lista de questões sem comentários + gabarito + resumo. A última aula do curso será uma **Revisão**, em que você poderá revisar rapidamente o conteúdo.

A disciplina "**Noções de Direito do Trabalho**", como consta no edital da **EBSEERH**, está bem genérica. Veja só:

900 - ASSISTENTE ADMINISTRATIVO: 1 Noções de administração. 1.1 Abordagens clássica, burocrática e sistêmica da administração. 1.2. Evolução da administração pública no Brasil após 1930; reformas administrativas; a nova gestão pública. 2. Processo administrativo. 2.1. Funções da administração: planejamento, organização, direção e controle. 2.2. Estrutura organizacional. 2.3. Cultura organizacional. 3. Gestão de pessoas. 3.1. Equilíbrio organizacional. 3.2. Objetivos, desafios e características da gestão de pessoas. 3.3. Comportamento organizacional: relações indivíduo/organização, motivação, liderança, desempenho. 4. Gestão da qualidade e modelo de excelência gerencial. 4.1 principais teóricos e suas contribuições para a gestão da qualidade. 4.2. Ciclo PDCA. 4.3 Ferramentas de gestão da qualidade. 4.4. Modelo do gesspublica. 5. Noções de gestão de processos: técnicas de mapeamento, análise e melhoria de processos. 6. Legislação administrativa. 6.1. Administração direta, indireta e funcional. 6.2. Atos administrativos. 6.3. Requisição. 6.4. Regime jurídico dos servidores públicos federais: admissão, demissão, concurso público, estágio probatório, vencimento básico, licença, aposentadoria. 7. Noções de administração de recursos materiais. 8. Noções de arquivologia. 8.1. Arquivística: princípios e conceitos. 8.2. Legislação arquivística. 8.3. Gestão de documentos. 8.3.1. Protocolos: recebimento, registro, distribuição, tramitação e expedição de documentos. 8.3.2. Classificação de documentos de arquivo. 8.3.3. Arquivamento e ordenação de documentos de arquivo. 8.3.4. Tabela de temporalidade de documentos de arquivo. 8.4. Acondicionamento e armazenamento de documentos de arquivo. 8.5. Preservação e conservação de documentos de arquivo. 9. Noções de licitação pública: fases, modalidades, dispensa e inexigibilidade. 10. Ética no serviço público: comportamento profissional, atitudes no serviço, organização do trabalho, prioridade em serviço. **11. Noções de direito do trabalho;** 12. Noções de contrato administrativo, gestão e fiscalização de contratos, incluindo a IN 5/2017; 13. Noções de informática; 14. Direitos, deveres e responsabilidades dos servidores públicos.

Tendo em vista a falta de especificação do edital, fiz um levantamento dos assuntos favoritos da **Banca IBFC** para elaborar o conteúdo programático deste curso. Serão acrescentadas questões de outras bancas para que você tenha mais questões para treinar.



Não se assuste com o “tamanho” do **PDF!** Grande parte dele corresponde às **questões comentadas**. Você perceberá que com o estudo da **parte teórica**, que tem cerca de **40 páginas**, você terá embasamento para responder às questões de concurso sobre o tema abordado.

Muitas vezes, durante a explicação, você notará que eu menciono a **Reforma Trabalhista**. O que é isso?

Veja um breve panorama:



Além disso, a Lei 13.874/2019, conhecida como “**Lei da Liberdade econômica**”, foi sancionada em **20/09/2019** e trouxe algumas alterações pontuais para a CLT. O nosso curso está **atualizado** de acordo com essas alterações e, quando nos depararmos com elas, vou sempre chamar sua atenção. A Reforma Trabalhista tem sido MUITO cobrada nos concursos.

Este é o nosso **Cronograma**:

Número da aula	Data de disponibilização	Assunto da aula
00	10/11/2019	Sujeitos do contrato de trabalho
01	20/11/2019	Contrato individual de trabalho: disposições gerais, alteração, suspensão e interrupção
02	30/11/2019	Salário e remuneração
	05/12/2019	Teste de Direção
03	10/12/2019	Duração do trabalho e férias
04	15/12/2019	Aviso prévio e extinção do contrato de trabalho
05	20/12/2019	FGTS e estabilidade
	25/12/2019	Teste de Direção
06	30/12/2019	Proteção ao trabalho da mulher e do menor
07	05/01/2020	Direito coletivo do trabalho

	10/01/2020	Teste de Direção
08	15/01/2020	Revisão (apenas PDF)

O que é o **Teste de Direção**? É um questionário com testes do tipo “verdadeiro ou falso” para você verificar o aprendizado e revisar a matéria a cada duas ou três aulas. É uma ótima ferramenta de revisão e fixação! 😊

Nesta aula demonstrativa, que é também a **primeira aula do nosso curso**, vamos conhecer a diferença entre as expressões **relação de trabalho** e **relação de emprego**, que é uma distinção essencial para que possamos identificar a quem se destinam todos aqueles direitos que vamos estudar no decorrer do curso.

Conheceremos as principais relações de trabalho em sentido amplo (**autônomo**, **eventual** e **avulso**) e vamos saber identificar os sujeitos da relação de emprego, que são o **empregado** e o **empregador**, enfatizando as principais características de ambos.

→ **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 e eventual e 3) memorizar os artigos 2º e 3º da CLT.

Sempre que precisar, basta me contatar no **Fórum de Dúvidas**, ok?! Conte comigo!

Bons estudos!

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 **E**mprego, **E** de **E**spécie

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.

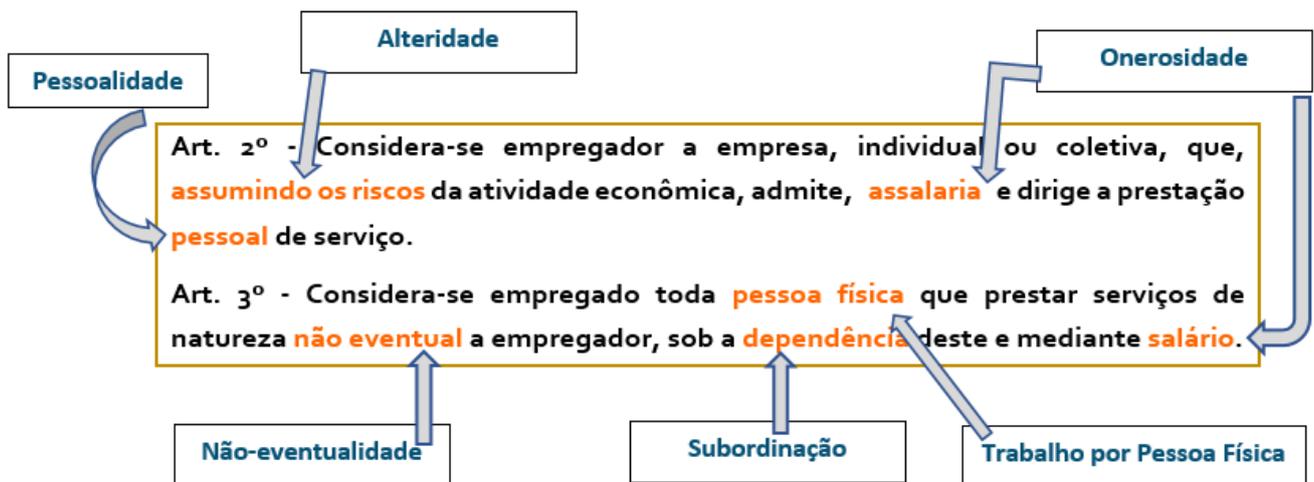
E – Errada. Os institutos têm relação na medida em que uma é gênero e a outra espécie, sendo que toda relação de emprego é também de trabalho em razão do estabelecimento de um vínculo jurídico por meio do qual um trabalhador presta serviços a outrem.

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, personalidade, 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, por exemplo, esta questão da **Banca IBFC**:

IBFC – Câmara Municipal de Araraquara – Procurador Jurídico – 2017

Apresentam-se como requisitos da relação de emprego, dentre outros:

- a) a pessoalidade e onerosidade
- b) a eventualidade e a subordinação
- c) a alteridade e a gratuidade
- d) a personalização e a temporariedade

RESOLUÇÃO:

A – Correta. Note que o enunciado requer a alternativa com os requisitos da relação de emprego “dentre outros”, ou seja, não é preciso que todos os requisitos sejam mencionados para que a alternativa esteja correta. A pessoalidade e a onerosidade são dois dos requisitos da relação de emprego.

B – Errada. A “eventualidade” não é um requisito da relação de emprego. O requisito é a não-eventualidade.

C – Errada. “Gratuidade” não é um requisito da relação de emprego. Se o trabalho é gratuito, certamente se trata de trabalho voluntário. A onerosidade (contrário da gratuidade) é um dos requisitos da relação de emprego.

D – Errada. As expressões mencionadas não correspondem a requisitos da relação de emprego.

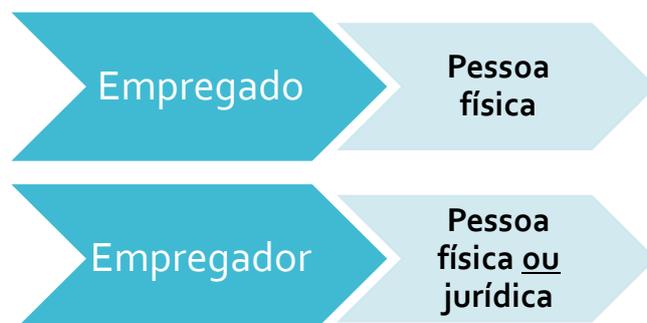
Gabarito: A

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.

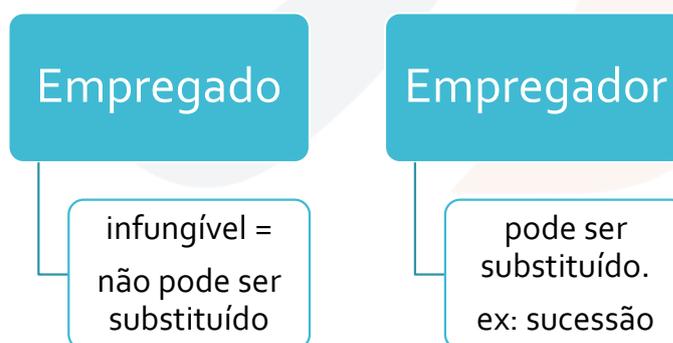
Nesse sentido, destacam-se os artigos 10 e 448 da CLT:

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.

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

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 pessoalidade:

"Esse requisito da pessoalidade 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".

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

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.

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

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 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,

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)

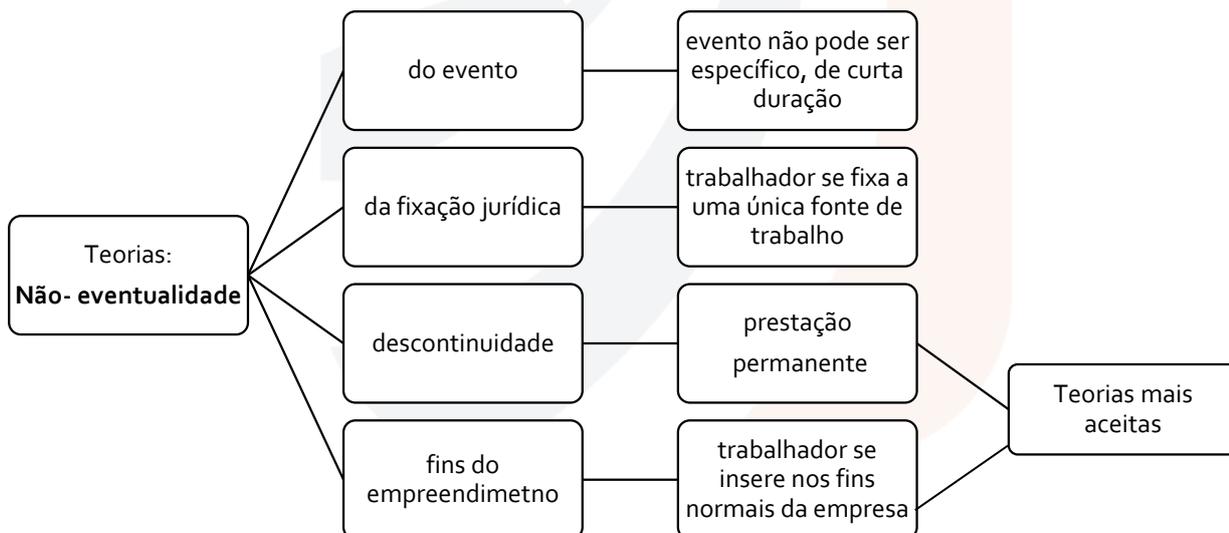
não está presente o requisito da não-eventualidade. Trata-se, portanto, de um trabalhador eventual. Por outro lado, a mesma escola contratou o Professor Arthur Lima para lecionar Matemática em uma turma. A atividade de Arthur se insere nos fins normais da empresa, que é uma escola. Sendo assim, o serviço 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 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:

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

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.

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

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.

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 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.

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

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.

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.

Relações de trabalho

Agora, estudaremos 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 **personalidade**. 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 personalidade**, 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 eletricista. 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: eletricitista 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.

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.

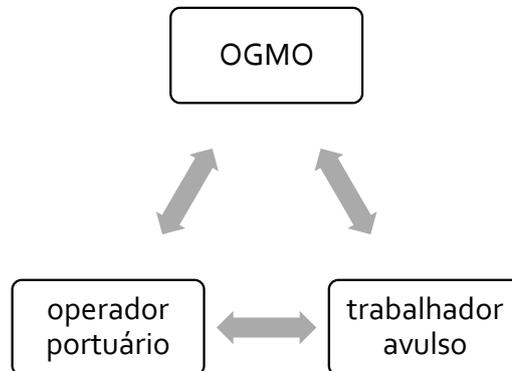
2) há uma **entidade intermediária**, que escala os trabalhadores avulsos para trabalharem de acordo com a necessidade do operador portuário, depois arrecada o valor correspondente à prestação dos serviços e

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.

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:

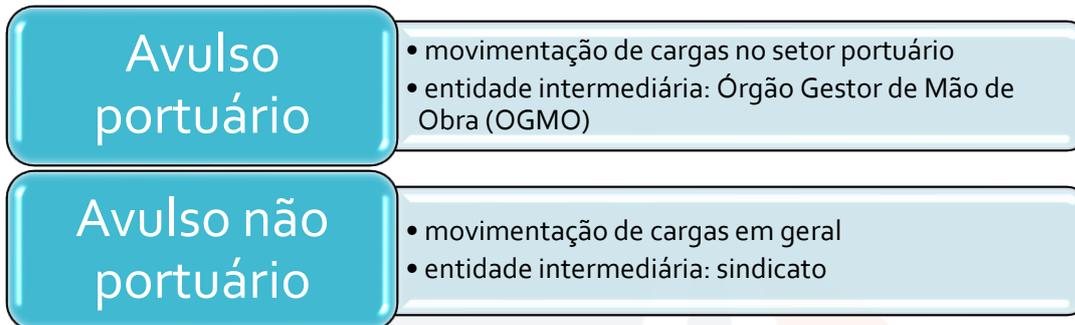
I – cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, costura, pesagem, embalagem, enlonamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodação, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, remoção,

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 – exibir 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, 13º 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 13º 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.

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 graciosidade é o elemento contraposto à onerosidade”¹¹.

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

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**

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.

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.

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.

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

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.

Vamos praticar!

IBFC – EBSERH – Médico – 2017

Considerando as relações trabalhistas, analise as afirmativas abaixo e assinale a alternativa correta:

I. Trabalhador autônomo é aquele que presta serviços sem habitualidade. Atende a necessidade excepcional de serviço, que não se enquadra nas necessidades normais da atividade empresarial.

II. Trabalhador eventual é o que exerce, habitualmente, por conta própria, atividade profissional remunerada. Não é empregado, pois explora em proveito próprio a sua força de trabalho.

III. O trabalho voluntário não gera vínculo empregatício nem obrigação trabalhista e será exercido mediante termo de adesão.

a) I, II e III estão corretas

b) Apenas III está correta

c) Apenas II e III estão corretas

d) I, II e III estão incorretas

e) Apenas II está correta

RESOLUÇÃO:

I – Errada. O trabalhador autônomo pode ou não prestar serviços sem habitualidade. Seu grande diferencial é a ausência de subordinação. A assertiva corresponde ao trabalho eventual (não é habitual e não se enquadra nas necessidades normais da atividade empresarial)

II – Errada. O trabalhador que atua por conta própria pode ser classificado como autônomo. Logo, a definição da assertiva corresponde ao conceito de trabalhador autônomo, e não trabalhador eventual.

III – Correta. No trabalho voluntário, não está presente o requisito da onerosidade. Portanto, não há vínculo empregatício, tampouco as obrigações decorrentes do vínculo. O trabalho voluntário é exercido mediante termo de adesão.

Gabarito: B

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.

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

Empregador

Conceito

A definição legal de **empregador** está no artigo 2º da CLT, nos seguintes termos:

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

O Ministro Godinho¹³, assim como diversos outros doutrinadores, tece algumas críticas a este conceito, pois o empregador não é, necessariamente, uma “empresa”. A definição mais adequada seria:

“Empregador define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação”.

O parágrafo 1º do artigo 2º da CLT informa quem são 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.

* **Dica da Dani: P I A**

Profissionais liberais - **I**nstituições de beneficência - **A**ssociações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos

Esse rol é apenas exemplificativo, pois “há outras figuras que não estão nela elencadas, como os entes de direito público que contratam pessoal pelo regime da legislação trabalhista [CLT]”¹⁴.

Também por uma análise crítica e técnica, seria incorreto falar em “empregador por equiparação”. As entidades mencionadas (instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos), se admitirem trabalhadores como empregados, são empregadores típicos.

Então, não há uma característica especial para caracterizar uma entidade como empregadora. Na verdade, o que vai definir isso é a existência de uma relação de emprego, que ocorre quando estão presentes seus requisitos (pessoalidade, trabalho por pessoa física, não eventualidade, onerosidade, subordinação, alteridade).

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 17. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 487.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. – 28. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013, p. 688.

O Ministro Godinho explica da seguinte forma:

"Não há, portanto, uma qualidade especial deferida por lei a pessoas físicas ou jurídicas para emergirem como empregadores. Basta que, de fato, se utilizem da força de trabalho empregaticamente contratada. A presença do empregador identifica-se, portanto, pela simples verificação da presença de empregado a seus serviços, e não pela qualidade do sujeito contratante de tais serviços".

Em outras palavras: **se contratou empregado, é empregador!**

Há dois efeitos jurídicos sobre o empregador que devem ser ressaltados: a despersonalização e a assunção de riscos.

1) A **despersonalização** significa que a modificação do sujeito passivo da relação de emprego (empregador) preserva o contrato com o novo titular. Isso está de acordo com o princípio da **continuidade da relação de emprego**.

A sucessão empresarial, que será abordada nos próximos capítulos, é um exemplo de como a alteração do empregador não afeta os contratos de trabalho vigentes.

Nota-se que a pessoalidade é um requisito referente ao empregado, que deve prestar serviços pessoalmente e não se pode fazer substituir. Porém, **com relação ao empregador, predomina a impessoalidade**. Desse modo, quanto ao empregado há a infungibilidade, ao passo que quanto ao empregador impera a fungibilidade, que é a possibilidade de substituição.

2) A **assunção de riscos** relaciona-se à **alteridade**, que é requisito da relação de emprego. De acordo com essa característica, os riscos da atividade empresarial devem ser suportados unicamente pelo empregador, sem afetar os direitos do empregado, como vimos na aula específica sobre os requisitos da relação de emprego.

A seguir, estudaremos aspectos importantes relativos à figura do empregador. São assuntos que aparecem muito nas provas. Vamos lá!

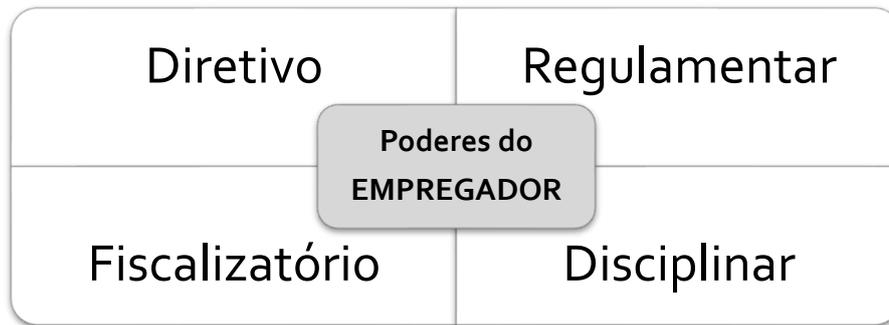
Poderes do empregador

O empregador "dirige a prestação pessoal de serviço" (artigo 2º da CLT) e, por isso, possui determinados "poderes".

Os **poderes do empregador** correspondem a um conjunto de prerrogativas asseguradas ao empregador no contexto da prestação de serviços. Amauri Mascaro Nascimento explica que "sendo o empregado um trabalhador subordinado, o empregador tem direitos não sobre a sua pessoa, mas sobre o modo como a sua atividade é exercida"¹⁵.

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. – 28. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013, p. 713.

Os poderes do empregador são: diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar.



Para alguns autores, trata-se de apenas um poder: o **poder diretivo**, que se divide em três – poder de **organização**, poder **fiscalizatório** (ou de controle) e poder **disciplinar**. Portanto, em algumas questões de concurso, os poderes podem ser mencionados dessa forma.

A seguir, analisaremos cada uma das quatro dimensões de poder, considerando a conceituação mais ampla.

Poder diretivo

O poder **diretivo**, também chamado de “poder de organização” ou “poder de comando” refere-se ao poder que o empregador tem de **organizar os métodos de trabalho** adotados na empresa, especificando e orientando os empregados quanto à prestação de serviços. Por exemplo: definição do horário de trabalho, criação de quadro de carreira e uso do uniforme.

A respeito do **uniforme**, destaca-se o artigo 456-A da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista:

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

Note que cabe ao empregador definir o uniforme a ser utilizado, ao passo que cabe ao empregado a **higienização** do uniforme. Todavia, se forem necessários procedimentos ou produtos atípicos, essa responsabilidade passa a ser do empregador.

Poder regulamentar

O poder **regulamentar** diz respeito à **fixação de regras gerais** a serem observadas pelos empregados na empresa. Há doutrinadores que entendem que a atividade regulamentar não é um poder específico, mas sim mero meio de concretização externa do poder diretivo.

Em razão deste poder, o empregador pode estabelecer o “regulamento da empresa”.

O regulamento obriga, até mesmo, o próprio empregador. Nesta senda, destaca-se a Súmula 77 do TST:

Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar.

De acordo com essa Súmula, o empregador deve cumprir os requisitos que precedem a punição do empregado, se isso estiver previsto em norma regulamentar.

Poder fiscalizatório

O poder **fiscalizatório**, também chamado de “poder de controle” é o meio pelo qual o empregador **verifica o cumprimento das tarefas** executadas pelo empregado e **protege seu patrimônio**.

Porém, há certos **limites** ao poder fiscalizatório. A extrapolação pode ensejar o direito a uma indenização por danos morais.

Exemplos de temas polêmicos envolvendo este poder dizem respeito ao controle do uso do *e-mail*, às revistas íntimas e pessoais e o uso do polígrafo (equipamento usado durante um interrogatório para detectar mentiras).

O entendimento jurisprudencial dominante é que o empregador pode fiscalizar apenas **e-mails** corporativos, isto é, *e-mails* da empresa, que são utilizados como ferramentas de trabalho. O *e-mail* particular do empregado não poder ser fiscalizado, sob pena de ofensa ao princípio da intimidade.

Quanto às **revistas íntimas**, o artigo 373-A, VI da CLT determina que são vedadas as revistas íntimas nas empregadas. A jurisprudência, pelo princípio da igualdade, estende a aplicação deste artigo aos empregados do sexo masculino. Tal vedação tem fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana e no direito à intimidade.

Já as **revistas pessoais**, que são aquelas em que há verificação de bolsas e mochilas, têm sido admitidas pela jurisprudência, desde que não sejam constrangedoras.

E o **polígrafo**? Também não é admitido!

Exemplo da jurisprudência: Em recente julgado, veiculado no **Informativo nº 170**, o TST deferiu o pedido de indenização por danos morais em razão da utilização de **polígrafo**, que é um **detector de mentiras**. O TST entendeu que tal atitude é ilícita, pois ofende a dignidade dos empregados, destacando que nem mesmo na esfera penal é permitido o uso desse aparelho, além de não ser um método confiável. Veja:

Indenização por danos morais. Utilização do polígrafo. Ausência de fiabilidade probatória. Violação da dignidade humana e dos direitos de personalidade do empregado. Configuração. A utilização do polígrafo nas relações laborais configura ato ilícito, que atinge a dignidade humana e os direitos da personalidade do empregado, notadamente a honra, a vida privada e a intimidade, dando ensejo ao pagamento de indenização por danos morais. Se, no Brasil, nem mesmo na esfera penal o emprego do detector de metais é admitido, não se justifica a sua aplicação pelo empregador, sem que haja o resguardo do devido processo legal ou de qualquer outro direito fundamental do indivíduo. Prevalece, portanto, o art. 5º, LXIII, da CF, que garante aos acusados o direito de permanecerem em silêncio, bem como o art. 14, 3, g, do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos de 1966, ratificado pelo Brasil em 6.7.1992, e o art. 8º, 2, g, da Convenção Americana de Direitos Humanos, ratificada pelo Brasil em 6.11.1992, os quais consagram o princípio de que ninguém é obrigado a produzir prova contra si mesmo. Ademais, no caso dos autos, a ausência de respaldo científico e de fiabilidade probatória, somada à existência de outras medidas eficazes e menos invasivas de combate ao terrorismo na aviação (detectores de metais, inspeção de raio X, vistorias, revistas aleatórias, etc), revelam que o polígrafo não se constitui

medida indispensável à garantia da segurança do transporte aéreo de passageiros (TST-E-ED-RR-28140-17.2004.5.03.0092, SBDI-I, rel. Min. Cláudio Mascarenhas. Brandão. Data da publicação: 30.11.2017).

Poder disciplinar

O poder **disciplinar** refere-se à autoridade exercida pelo empregador ao dar ordens de serviço e **impor sanções** em razão do descumprimento de obrigações contratuais.

As penalidades cabíveis são as seguintes:

- **advertência verbal ou escrita:** embora não haja previsão legal, a advertência é admitida pela doutrina e jurisprudência, notadamente porque é a mais branda das punições.
- **suspensão disciplinar:** ao ser suspenso, o empregado não trabalha e também não recebe remuneração. Além disso, o período da suspensão não é contado como tempo de serviço e não há depósitos do FGTS. A suspensão deve ser pelo período de, no máximo, 30 dias. A suspensão superior a 30 dias enseja rescisão indireta do contrato de trabalho, isto é, o empregado pode pleitear perante o Judiciário o reconhecimento da rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.
- **dispensa por justa causa:** é a penalidade mais grave, pois acarreta a ruptura do contrato de trabalho. Vamos estudá-la detalhadamente em aula específica.

Exemplo da jurisprudência: recentemente, o TST deferiu o pedido de indenização por danos morais a uma atendente de telemarketing devido à limitação ao uso do banheiro durante a jornada de trabalho. Restou comprovado, por prova testemunhal, que a empresa controlava o tempo para uso do banheiro. O Tribunal entendeu que houve **abuso dos poderes diretivo e disciplinar**, ofendendo a dignidade da trabalhadora. Veja a ementa do Acórdão:

RECURSO DE REVISTA. LIMITAÇÃO DE USO DO BANHEIRO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Prevalece nesta Corte Superior o entendimento de que a efetiva restrição ao uso do banheiro por parte do empregador exorbita os limites de seus poderes diretivo e disciplinar, em detrimento da satisfação das necessidades fisiológicas do empregado, manifestando-se pela configuração de lesão à dignidade do trabalhador (Processo nº TST-RR-100285-06.2016.5.01.0028. Ministro Relator: Waldir Oliveira da Costa. Data da publicação: 05/12/2018).

Grupo econômico

Grupo econômico é a expressão utilizada para designar duas ou mais empresas que atuam conjuntamente em razão de interesses comuns.

Todas as empresas do grupo deverão exercer **atividade econômica**, mas não precisa ser necessariamente a mesma atividade. Por exemplo: no mesmo grupo econômico, pode haver uma padaria e uma farmácia.

É possível haver grupo econômico no meio rural, conforme previsto na Lei 5.889/1973:

Artigo 3º, § 2º, Lei 5.889/1973 - Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

O parágrafo 3º do artigo 2º da CLT estabelece os requisitos para a configuração de um grupo econômico, salientando que não basta a “mera identidade de sócios”:

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Dica da Dani: I N C A

IN → Interesse integrado

C → comunhão de interesses

A → Atuação conjunta

Qual é a principal consequência jurídica da existência de um grupo econômico?

É a **responsabilidade solidária** entre as empresas integrantes do grupo! Isso significa que as obrigações de uma empresa podem ser cobradas de qualquer empresa do grupo, integralmente. Assim, todas elas são solidariamente responsáveis. Isso aumenta a garantia do recebimento dos créditos trabalhistas, possibilitando maior efetividade às decisões proferidas pela Justiça do Trabalho. O parágrafo 2º do artigo 2º da CLT estabelece que as empresas que compõem o grupo econômico “serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego”.

A reclamação trabalhista não precisa ser movida em face de todas as empresas do grupo, podendo ser **verificada a existência do grupo na fase de execução**, isto é, após o trânsito em julgado da decisão condenatória, quando a Justiça do Trabalho estiver exigindo o cumprimento da obrigação.

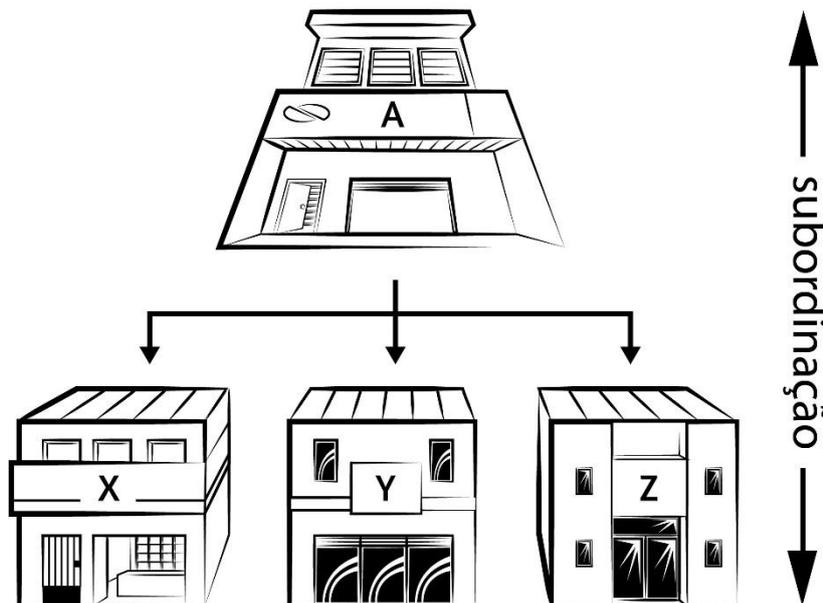
Porém, nem todas as obrigações são exigíveis de todas as empresas do grupo. Algumas obrigações são **personalíssimas**, ou seja, só podem ser cumpridas por uma empresa específica. Exemplo: a anotação do registro na carteira de trabalho só pode ser feita pela empresa contratante, mesmo que esta empresa integre um grupo econômico. Se a empresa não cumprir a determinação de anotar o registro na carteira de trabalho, isso pode ser feito pela própria Secretaria da Vara do Trabalho, mas não por outra empresa.

Formação do grupo econômico: subordinação e coordenação

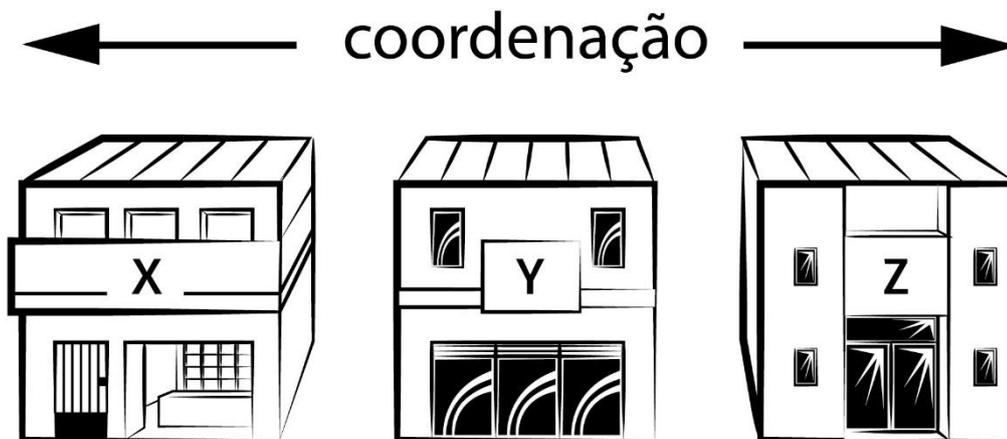
O parágrafo 2º do artigo 2º da CLT estabelece os tipos de formação de grupo econômico: por subordinação ou por coordenação.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra [**SUBORDINAÇÃO!**], ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia [**COORDENAÇÃO!**], integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Grupo econômico por subordinação = uma das empresas do grupo exerce direção, controle ou administração sobre as outras. É também chamado de grupo **vertical**.



Grupo econômico por coordenação = cada empresa guarda sua autonomia. Não há uma empresa exercendo direção e controle sobre as demais. É também chamado de grupo **horizontal**.



Tipos de solidariedade: passiva e ativa

Outro tema importante relativo aos grupos econômicos é o tipo de solidariedade, que pode ser passiva ou ativa.

Solidariedade passiva = todas as empresas do grupo são responsáveis pelo adimplemento das verbas trabalhistas (responsabilidade passiva). O objetivo da figura da solidariedade passiva é ampliar as

possibilidades de garantia do crédito trabalhista, atribuindo responsabilidade plena por tais créditos a todas as empresas integrantes do mesmo grupo econômico. Desse modo, ao pleitear seus direitos trabalhistas no Judiciário, o trabalhador poderia demandar em face de apenas uma empresa do grupo, de algumas ou de todas elas, pois todas são responsáveis solidariamente.

Solidariedade ativa = todas as empresas do grupo são “credoras” da mão de obra do empregado, isto é, todas elas podem exigir a prestação de serviços do empregado como se fossem uma empresa só, como um “empregador único”. Sendo assim, o empregado pode prestar serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo sem que se considere que há mais de um contrato de trabalho. Nesse sentido, a Súmula 129 do TST:

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

A alteração no § 2º do artigo 2º da CLT pela **Reforma Trabalhista** sugere que **não há mais presunção de solidariedade ativa no grupo econômico**, pois faz referência apenas à solidariedade passiva, notadamente ao afirmar que todas as empresas do grupo “*serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego*”. Veja a diferença:

ANTES	DEPOIS
<p>§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.</p>	<p>§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego</p>

Perceba que a nova redação do parágrafo fala apenas das obrigações (**solidariedade passiva**), motivo pelo qual se infere que a Súmula 129 do TST, que discorre sobre a **solidariedade ativa**, está superada e possivelmente será cancelada. No entanto, cabe ressaltar que ainda há muita discussão entre os juristas a respeito da aplicação prática desta alteração.

Por fim, cabe ressaltar duas Súmulas do TST acerca de grupo econômico envolvendo **bancos**:

1) A Súmula 239 do TST informa que o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico é considerado bancário:

É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

2) A Súmula 93 do TST informa que as vendas relativas ao mercado mobiliário de empresas do mesmo grupo integram a remuneração do bancário:

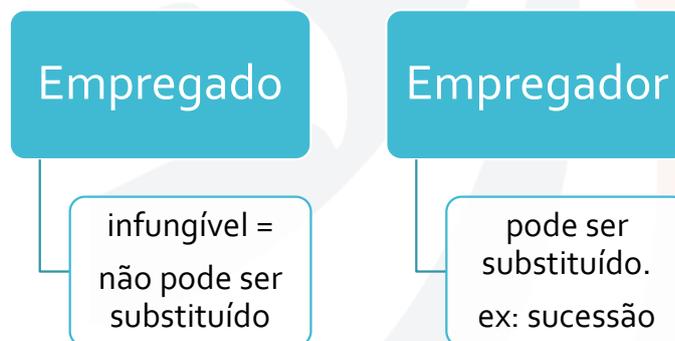
Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador.

Sucessão

A sucessão consiste na “**transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas**” que acontece quando há “**transferência de titularidade de empresa ou estabelecimento**”¹⁶.

Ocorre a sucessão quando há, por exemplo, compra e venda do estabelecimento, sucessão hereditária, incorporação, fusão etc.

Lembre-se de que a pessoalidade é um requisito da relação de emprego referente ao empregado, que não pode ser substituído. Quanto ao empregador, sua característica é a **impessoalidade**. Pode-se dizer que o *contrato de trabalho é intuitu personae* (ou infungível) com referência ao empregado, mas não quanto ao empregador. Tendo em vista o princípio da **continuidade da relação de emprego**, as mudanças na estrutura jurídica da empresa não prejudicam os contratos de trabalho em curso.



Os artigos 10 e 448 da CLT tratam dessa fungibilidade com relação ao empregador. É muito importante **memorizá-los**, pois são comumente cobrados em provas:

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 manutenção do contrato de trabalho quando ocorre a sucessão, Amauri Mascaro Nascimento¹⁷ esclarece:

"Quando há sucessão de empresas (...) A contagem do tempo de serviço não é interrompida e a antiguidade no emprego é contada a partir da efetiva admissão do trabalhador na empresa, quando pertencia ao antigo e primeiro titular. (...) A contagem dos períodos aquisitivos de férias dos

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. – 17. ed. – São Paulo: LTr, 2018, p. 505.

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. – 28. ed. – São Paulo: Saraiva, 2013.

trabalhadores prossegue normalmente. A sucessão não é justa causa, de outro lado, para que o empregado dê por rescindido o contrato de trabalho, nem para que pleiteie indenizações”.

Há dois **requisitos** para a caracterização da sucessão:

1) A transferência do estabelecimento, possibilitando que o sucessor continue explorando a atividade econômica (se forem vendidas apenas algumas partes ou equipamentos, não há sucessão. A alteração deve ser significativa);

2) Continuação das atividades, sem que haja uma longa paralisação.

No que tange a tais requisitos, a Desembargadora Vólia Cassar¹⁸ explica:

“O fato gerador da sucessão é a transferência do negócio. Entretanto, este ato é complexo e só se aperfeiçoa quando outro ocorre. Não basta a transferência, é necessário, ainda, que o empresário sucessor continue a explorar a MESMA atividade-fim que o sucedido. Se comprou o negócio para fechá-lo, não houve sucessão. Se o adquiriu para mudar a atividade-fim, não houve sucessão, mesmo que os empregados permaneçam os mesmos, nas mesmas funções e no mesmo local de trabalho (...). Dessa forma, se ocorrer a transferência, e a empresa adquirente mantiver a mesma atividade-fim da sucedida, ocorrerá sucessão”

Agora, falaremos da responsabilidade das empresas envolvidas em uma sucessão.

Responsabilidade na Sucessão

O que ocorre se uma empresa acabou de ser vendida e um empregado for ajuizar uma reclamação trabalhista?

Exemplo: O restaurante “Prato Cheio” foi vendido para outra empresa, que é o restaurante “Prato Fundo”. Severino trabalhou por **1** ano para a empresa sucedida e apenas **2** meses na empresa sucessora. Esta ação será ajuizada em face de qual empresa? Da empresa **sucessora!** Por quê? Ao adquirir a outra empresa, o restaurante “Prato Fundo” se torna **responsável por todos os débitos trabalhistas**, inclusive os originados **antes** da sucessão.

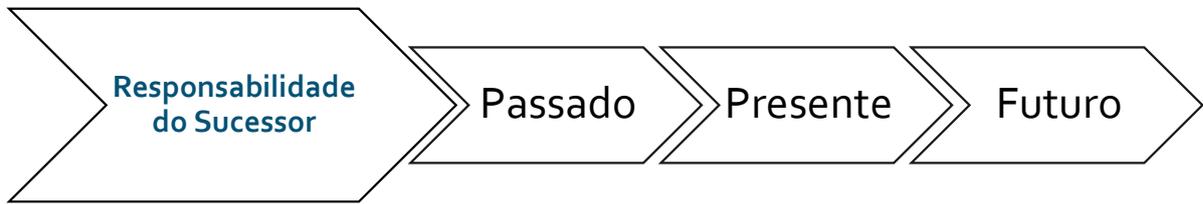
O artigo 448-A, caput, inserido na CLT pela Reforma Trabalhista, explica:

Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

A OJ 261 da SDI-1 do TST trata da **sucessão de bancos**, e ressalta a responsabilidade na sucessão, qual seja: o sucessor responde por todas as obrigações, inclusive do passado.

¹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. – 16. ed. – São Paulo: Método, 2018, p. 466.

As obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para o banco **sucedido**, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a este foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista.



Então, via de regra, a responsabilidade é **exclusiva do sucessor**. Contudo, há exceções:

1) Se ficar comprovado que houve **fraude** nessa transferência, a empresa sucedida responderá **solidariamente**, ou seja, ambas as empresas serão igualmente responsáveis, conforme prevê o artigo 448-A, parágrafo único, da CLT:

A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

2) Se no contrato de transferência houver a "**cláusula de não responsabilização**", há responsabilidade **subsidiária** da empresa sucedida. Essa cláusula estabelece que a empresa sucessora não seja responsável pela quitação das obrigações trabalhistas decorrentes de serviços prestados à sucedida. É importante destacar que **esta cláusula não produz efeitos perante o trabalhador**. Portanto, o empregado ajuizará a demanda em face da sucessora. Então, para que serve esta cláusula? A "cláusula de não responsabilização" **produz efeitos entre as partes (sucessora e sucedida)**, de modo que a sucessora poderá ajuizar **ação regressiva** para cobrar a sucedida. Resumindo: havendo a "cláusula de não responsabilização", o sucessor arca com as dívidas trabalhistas e depois aciona o antigo proprietário na Justiça para reaver os valores pagos.

Responsabilidade na Sucessão

Regra	Responsabilidade exclusiva do sucessor
Fraude	Responsabilidade solidária
Cláusula de não-responsabilização	Efeitos entre sucessora e sucedida (ação regressiva)

Restrições à sucessão

Há quatro restrições à sucessão, ou seja, situações em que não pode ocorrer a sucessão de empresas.

1) Falência. O artigo 141, II, da Lei 11.101/2005, conhecida como Lei de Falências e Recuperação Judicial, estabelece que no caso de falência não incidirá a sucessão de empregadores.

Art. 141. Na alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, promovida sob qualquer das modalidades de que trata este artigo:

(...) II – o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidentes de trabalho.

§ 10 O disposto no inciso II do caput deste artigo não se aplica quando o arrematante for:

I – sócio da sociedade falida, ou sociedade controlada pelo falido;

II – parente, em linha reta ou colateral até o 4º (quarto) grau, consanguíneo ou afim, do falido ou de sócio da sociedade falida; ou

III – identificado como agente do falido com o objetivo de fraudar a sucessão.

§ 20 Empregados do devedor contratados pelo arrematante serão admitidos mediante novos contratos de trabalho e o arrematante não responde por obrigações decorrentes do contrato anterior.

2) Aquisição de uma empresa pertencente a grupo econômico. Suponhamos que a empresa sucessora não adquiriu todas as empresas de determinado grupo econômico, mas apenas uma delas. Neste caso, o sucessor não tem responsabilidade com relação aos débitos trabalhistas de empresa não adquirida, de acordo com a OJ 411 da SDI-1 do TST:

O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.

3) Entre entes de direito público. No desmembramento de municípios, o novo município não assumirá os débitos trabalhistas relativos ao período em que o outro município foi empregador, ou seja, há responsabilidade do Município-mãe até a emancipação e a responsabilidade do novo Município pelo período posterior, conforme OJ 92 da SDI-1:

Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador.

4) Entre empresas concessionárias de serviço público. Entre empresas **concessionárias de serviço público** em que há sucessão e outorga de bens, há duas possibilidades:

- Contrato de trabalho extinto ANTES da concessão = a responsabilidade é **exclusiva da sucedida**.
- Contrato de trabalho extinto APÓS a concessão = A sucessora responde por tudo e a **sucedida responde subsidiariamente** pelos débitos contraídos **até a sucessão**.

Veja a OJ 225 da SDI-1:

Celebrado contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), no todo ou em parte, mediante arrendamento, ou qualquer outra forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade:

I - em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a segunda concessionária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos trabalhistas contraídos até a concessão;

II - no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora.

Antes de falarmos da responsabilidade dos sócios, vamos resolver esta questão que aborda os temas **grupo econômico e sucessão**:

FCC – TRT 2ª Região – Analista Judiciário - Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2018

Luiz, empregado da empresa Alfa, ingressou com reclamação trabalhista contra a mesma e também contra as empresas Beta e Gama, que não estão sob a direção, controle ou administração de outra, ao argumento de que integram grupo econômico, pois possuem identidade de sócios. Na mesma reclamação trabalhista, Luiz pede o reconhecimento de sucessão por parte da empresa Delta. Neste caso, nos termos da lei vigente,

a) caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores, as obrigações trabalhistas, salvo as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

b) a mera identidade de sócios, por si só, caracteriza grupo econômico, independentemente da demonstração do interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas dele integrantes.

c) não é possível o reconhecimento de existência de grupo econômico se as empresas não estiverem sob a direção, controle ou administração de outra.

d) as empresas integrantes do mesmo grupo econômico sempre serão responsáveis subsidiariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

e) sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. Caracterizada a sucessão, serão de responsabilidade da sucessora até mesmo as obrigações contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, conforme artigo 448-A da CLT:

"Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor"

B – ERRADA. A mera identidade de sócios, por si só, não caracteriza grupo econômico. É necessário demonstrar a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas, conforme artigo 2º, § 3º, da CLT:

"Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes".

C – ERRADA. É possível, sim, o reconhecimento de existência de grupo econômico se as empresas não estiverem sob a direção, controle ou administração de outra. Trata-se de “grupo por coordenação”.

D – ERRADA. As empresas do grupo econômico serão responsáveis solidariamente, conforme artigo 2º, § 2º, da CLT:

“Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego”.

E – CORRETA. A assertiva reproduz a literalidade do artigo 2º, § 2º, da CLT, transcrito no comentário da alternativa “D”.

Gabarito: E

Responsabilidade dos sócios

Os sócios também são **responsáveis** pelas obrigações trabalhistas da empresa com relação **ao período em que tenham figurado como sócios**. No entanto, esta responsabilidade é **subsidiária**, ou seja, primeiro deve-se buscar saldar as dívidas trabalhistas com o patrimônio da empresa e, se for insuficiente, com o patrimônio dos sócios.

A Reforma Trabalhista inseriu o artigo 10-A na CLT, que dispõe sobre a **responsabilidade do sócio retirante**.

Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

- I - a empresa devedora;
- II - os sócios atuais; e
- III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

Perceba que deve ser observada a seguinte **ordem de preferência**: **1º)** a empresa devedora; **2º)** os sócios atuais; e **3º)** os sócios retirantes. É muito importante memorizar essa ordem!



* **Dica da Dani:** é só seguir a ordem alfabética! 😊

Empresa devedora

Sócio atual

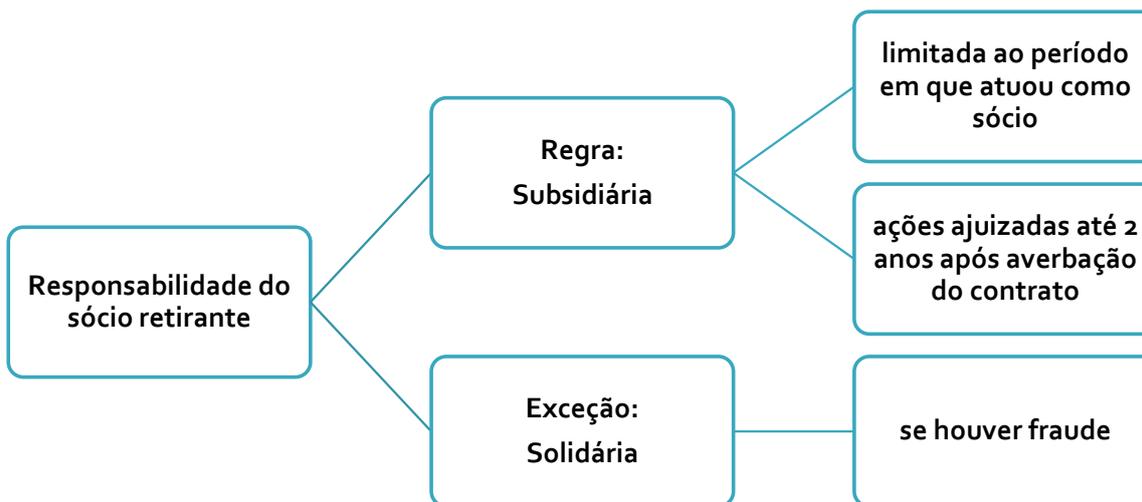
Sócio retirante

O que é "sócio retirante"?

É aquele que não está mais no quadro societário da empresa. Mesmo assim, seu patrimônio pode ser acionado para o pagamento das verbas trabalhistas relativas à época em que ele era sócio. A responsabilidade do sócio retirante, além de ser **subsidiária**, está **limitada ao período em que figurou como sócio**. Além disso, ele será responsável somente em **ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato**. A Reforma Trabalhista adotou o entendimento de que os dois anos se calculam entre a saída do sócio averbada em contrato e o ajuizamento da ação trabalhista.

A ordem de preferência faz com que o sócio retirante só responda após esgotado o patrimônio da pessoa jurídica e dos sócios atuais.

O sócio retirante responderá **solidariamente** com os demais quando ficar comprovada **fraude** na alteração societária decorrente da modificação do contrato.



A responsabilização dos sócios tem relação com o **incidente de desconsideração da personalidade jurídica**, que permite que o cumprimento de decisões judiciais deixe de considerar apenas o patrimônio da empresa e alcance, também, o patrimônio dos sócios – primeiramente, dos sócios atuais e, se não for suficiente, dos sócios retirantes. Este incidente já estava previsto no artigo 50 do Código Civil com relação aos casos em que havia desvio de finalidade ou confusão patrimonial, nos seguintes termos:

Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica.

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

Questões de prova comentadas

1. IBFC – EBSEH – Médico – 2017

Considerando as relações trabalhistas, analise as afirmativas abaixo e assinale a alternativa correta:

I. Trabalhador autônomo é aquele que presta serviços sem habitualidade. Atende a necessidade excepcional de serviço, que não se enquadra nas necessidades normais da atividade empresarial.

II. Trabalhador eventual é o que exerce, habitualmente, por conta própria, atividade profissional remunerada. Não é empregado, pois explora em proveito próprio a sua força de trabalho.

III. O trabalho voluntário não gera vínculo empregatício nem obrigação trabalhista e será exercido mediante termo de adesão.

- a) I, II e III estão corretas
- b) Apenas III está correta
- c) Apenas II e III estão corretas
- d) I, II e III estão incorretas
- e) Apenas II está correta

RESOLUÇÃO:

I – Errada. O trabalhador **autônomo** pode ou não prestar serviços sem habitualidade. Sua grande característica é a **ausência de subordinação**. A assertiva corresponde ao trabalho **eventual** (não é habitual e não se enquadra nas necessidades normais da atividade empresarial).

II – Errada. O trabalhador que atua por conta própria pode ser classificado como **autônomo**. Logo, a definição da assertiva corresponde ao conceito de trabalhador autônomo, e não trabalhador eventual.

III – Correta. No trabalho **voluntário**, não está presente o requisito da **onerosidade**. Portanto, não há vínculo empregatício, tampouco as obrigações decorrentes do vínculo. O trabalho voluntário é exercido mediante **termo de adesão**.

Gabarito: B

2. IBFC – Câmara Municipal de Araraquara – Procurador Jurídico – 2017

Apresentam-se como requisitos da relação de emprego, dentre outros:

- a) a pessoalidade e onerosidade
- b) a eventualidade e a subordinação
- c) a alteridade e a gratuidade
- d) a personalização e a temporariedade

RESOLUÇÃO:

A – Correta. Note que o enunciado requer a alternativa com os requisitos da relação de emprego “dentre outros”, ou seja, não é preciso que todos os requisitos sejam mencionados para que a alternativa esteja correta. A **personalidade** e a **onerosidade** são dois dos requisitos da relação de emprego.

B – Errada. A “eventualidade” não é um requisito da relação de emprego. O requisito é a **não-eventualidade**.

C – Errada. “Gratuidade” não é um requisito da relação de emprego. Se o trabalho é gratuito, certamente se trata de trabalho voluntário. A **onerosidade** (contrário da gratuidade) é um dos requisitos da relação de emprego.

D – Errada. As expressões mencionadas **não** correspondem a requisitos da relação de emprego.

Gabarito: A

3. Instituto AOCF – EBSEERH – Advogado – 2015

O art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” São elementos característicos do vínculo empregatício, EXCETO

- a) Pessoa Física.
- b) Habitualidade.
- c) Subordinação.
- d) Remuneração.
- e) Exclusividade.

RESOLUÇÃO:

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, personalidade, não-eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade.

A exclusividade **não** é um requisito da relação de emprego.

Gabarito: E

4. IADES – EBSEERH – Advogado – 2013

Se o Sr. Pedro (nome fictício) é associado de uma sociedade cooperativa, então ele

- a) possui vínculo empregatício com a cooperativa.
- b) possui vínculo empregatício com os tomadores de serviços da cooperativa.
- c) não possui vínculo empregatício com a cooperativa, mas possui este vínculo com os tomadores de serviço daquela.
- d) possui vínculo empregatício com a cooperativa, mas não possui este vínculo com os tomadores de serviços daquela.
- e) não possui vínculo empregatício com a cooperativa e nem com os tomadores de serviços daquela.

RESOLUÇÃO:

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.

Gabarito: E**5. 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

6. 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

7. 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

8. 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**9. 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

10. 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.

- 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.

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**11.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) personalidade;
- 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

12. 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

13.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

14. 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**15. 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

16. 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

17. 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**” (Pessoa física, Pessoalidade, Não-eventualidade, Onerosidade, Subordinação e Alteridade).

Gabarito: A

18. 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

19. 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

20. 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

21. 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, substanciada 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**22. 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

23.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

24. 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

25.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

26. 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**27.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

28. 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

29. 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 (intuito 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

30. 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

31. 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

32.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.

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

33.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

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

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

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

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

35. 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**36. 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**37.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: **P**essoa física, **P**essoalidade, **N**ão – eventualidade, **O**nerosidade, **S**ubordinação jurídica e **A**lteridade.

Gabarito: B

38. 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

39. 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

40. 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

41. 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, Pessoalidade, Não-eventualidade, Onerosidade, Subordinação e Alteridade). 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**42. 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.

RESOLUÇÃO:

Lembre-se da dica: “**PP NOSA**” (Pessoa física, Pessoalidade, Não-eventualidade, Onerosidade, Subordinação e Alteridade). 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

43. 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 **empendedoras**. 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

44. 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**45. 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

46. 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

47. 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

48. 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

49. 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

50. 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. 30 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**51.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

52.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

53. 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

54. 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

55. VUNESP – Prefeitura de Alumínio – Procurador Jurídico – 2016

Para os efeitos exclusivos da relação de emprego, nos moldes expressos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), equiparam-se ao empregador:

- a) a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.
- b) as associações recreativas e as empresas coletivas que admitirem trabalhadores como empregados.
- c) as instituições de beneficência, os profissionais liberais e as associações recreativas que admitirem trabalhadores como empregados.
- d) a instituição sem fins lucrativos e a empresa individual, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.
- e) a empresa, individual ou coletiva, e as associações recreativas que admitirem trabalhadores como empregados.

RESOLUÇÃO:

A – ERRADA. A assertiva apresenta o conceito de empregador, e não das figuras equiparadas ao empregador, conforme artigo 2º da CLT e seu § 1º:

*"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".*

B – ERRADA. "Empresa coletiva" seria um empregador, e não um equiparado.

C – CORRETA. A assertiva apresenta os equiparados ao empregador, conforme § 1º do artigo 2º da CLT (vide comentário da alternativa "A").

D – ERRADA. "Empresa individual" seria um empregador, e não um equiparado.

E – ERRADA. "Empresa", seja individual ou coletiva, é empregador, e não equiparado.

Gabarito: C

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

Leôncio é vendedor da loja de Auto Peças Sorte Sua Ltda., sendo obrigado pelo seu empregador a usar uniforme com a logomarca da loja, que consiste em uma camisa que muda de cor a cada mês: pode ser azul, verde, vermelha, rosa ou laranja. O empregado recebe a vestimenta sem qualquer ônus. No mês em que o

uniforme possui cor da qual desgosta, Leôncio recusa-se a usá-lo, utilizando sua própria vestimenta no local de trabalho. Tendo em vista a doutrina, a legislação vigente, bem como as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017,

- a) o uso obrigatório de uniforme deve fazer parte do regulamento interno da empresa, com registro no Ministério do Trabalho, razão pela qual, se não estiverem satisfeitas tais exigências, pode Leôncio se recusar a utilizá-lo.
- b) Leôncio pode se recusar a usar o uniforme da empresa se assim preferir, uma vez que a definição da vestimenta no meio ambiente laboral deve ser tomada em conjunto, entre empregado e empregador.
- c) Leôncio é obrigado a usar o uniforme imposto pelo empregador, desde que este seja o responsável pela sua higienização, ou seja, arque com os custos da lavagem.
- d) cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa, razão pela qual Leôncio não pode se recusar a utilizá-lo.
- e) Leôncio pode se recusar a utilizar o uniforme se, além da logomarca da empresa, constarem outras de empresas parceiras, uma vez que não é empregado destas.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. Em razão do poder diretivo do empregador, este pode determinar o uso e o tipo de uniforme, sendo desnecessárias as formalidades informadas na alternativa.

B – Errada. A definição do uniforme não é em conjunto, pois “cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral” (artigo 456-A, CLT).

C – Errada. Via de regra, o responsável pela higienização do uniforme é o empregado, e não o empregador, conforme artigo 456-A, parágrafo único, CLT:

“A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum”.

D – Correta, conforme artigo 456-A, *caput*, CLT:

“Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada”.

E – Errada. Não há óbice para que conste logomarca de empresas parceiras, conforme artigo 456-A, *caput*, CLT, transcrito no comentário da alternativa “D”.

Gabarito: D

57.FCC – TRT 5ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2013

O poder de direção do empregador pode se manifestar de algumas formas: (1) criação de um quadro de carreira; (2) a exigência de marcação de ponto pelos empregados; (3) aplicação de advertência e suspensão ao empregado desidioso. Estes exemplos aplicam-se, respectivamente, nas seguintes modalidades:

- a) poder de controle; poder de organização; poder disciplinar.

- b) poder de organização; poder de controle; poder disciplinar.
- c) poder de controle; poder disciplinar; poder de organização.
- d) poder disciplinar; poder de organização; poder de controle.
- e) poder de organização; poder disciplinar; poder de controle.

RESOLUÇÃO:

Vamos analisar cada uma das condutas do empregador.

(1) criação de um quadro de carreira

O poder **diretivo**, também chamado de “**poder de organização**” refere-se ao poder que o empregador tem de **organizar os métodos de trabalho** adotados na empresa. Ao criar um quadro de carreira, o empregador está estabelecendo métodos, de modo a organizar o trabalho e padronizar as formas de promoção na carreira.

(2) a exigência de marcação de ponto pelos empregados

O poder **fiscalizatório**, também chamado de “**poder de controle**” é o meio pelo qual o empregador **verifica o cumprimento das tarefas** executadas pelo empregado. Ao exigir a marcação de ponto, o empregador verificará o cumprimento da jornada.

(3) aplicação de advertência e suspensão ao empregado desidioso

O poder **disciplinar** refere-se à autoridade exercida pelo empregador ao dar ordens de serviço e **impor sanções** em razão do descumprimento de obrigações contratuais, tal como ocorre quando o empregador aplica advertência a empregado desidioso.

Gabarito: B**58.****FCC – TRT 6ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2018**

Visando apurar desvios que estão ocorrendo no setor de compras da empresa, o Gerente responsável contrata empresa de auditoria e a autoriza a utilizar um polígrafo (detector de mentiras) para apurar quais empregados estavam prestando informações erradas à investigação. A situação concreta apontada

- a) inclui-se no poder de direção do empregador, mais especificamente no poder de controle, sendo autorizada pelo ordenamento jurídico, desde que não exponha os empregados a situação vexatória.
- b) inclui-se no poder de direção do empregador, mais especificamente no poder disciplinar, sendo autorizada pelo ordenamento jurídico de forma ampla.
- c) inclui-se no poder de direção do empregador, mais especificamente no poder de organização, mas somente terá validade se os questionamentos realizados por meio do polígrafo restringirem-se a questões de trabalho, não abrangendo questionamentos sobre a vida privada dos empregados.
- d) viola a intimidade e a vida privada dos empregados, tendo em vista que a utilização do polígrafo está sendo feita por terceiro, alheio à relação de emprego, a quem não é atribuído o poder de direção, que é inerente à figura do empregador.

e) viola a intimidade e a vida privada dos empregados, causando danos à sua honra e à sua imagem, uma vez que a utilização do polígrafo extrapola o exercício do poder diretivo do empregador, por não ser reconhecido pelo ordenamento jurídico brasileiro como forma de controle de empregados.

RESOLUÇÃO:

A – Errada. A utilização do polígrafo **não** é autorizada pelo ordenamento jurídico, pois consiste em violação à dignidade do trabalhador, conforme jurisprudência veiculada no **Informativo nº 170 do TST**, constante na parte teórica da aula.

B – Errada. A utilização do polígrafo não teria relação com o poder de organização, mas sim com o poder **fiscalizatório**. Além disso, não é autorizada pelo ordenamento jurídico, nem mesmo na esfera penal.

C – Errada. A utilização do polígrafo não teria relação com o poder disciplinar, mas sim com o poder **fiscalizatório**. Além disso, não é autorizada pelo ordenamento jurídico, ainda que se restrinja apenas a questões de trabalho.

D – Errada. A utilização do polígrafo não é autorizada pelo ordenamento jurídico, independentemente de ser realizada por um terceiro ou pelo empregador. Ainda que o empregador exerça o poder diretivo, deve observar limites para não acarretar danos morais ao trabalhador.

E – Correta. Conforme jurisprudência veiculada no **Informativo nº 170 do TST**, a utilização do polígrafo extrapola o exercício do poder diretivo do empregador. Neste caso, a **FCC** mencionou poder diretivo de uma maneira ampla, sendo que seria mais específico relacionar essa situação ao poder **fiscalizatório**, também chamado de **controle**.

Gabarito: E

Lista de questões

1. IBFC – EBSERH – Médico – 2017

Considerando as relações trabalhistas, analise as afirmativas abaixo e assinale a alternativa correta:

I. Trabalhador autônomo é aquele que presta serviços sem habitualidade. Atende a necessidade excepcional de serviço, que não se enquadra nas necessidades normais da atividade empresarial.

II. Trabalhador eventual é o que exerce, habitualmente, por conta própria, atividade profissional remunerada. Não é empregado, pois explora em proveito próprio a sua força de trabalho.

III. O trabalho voluntário não gera vínculo empregatício nem obrigação trabalhista e será exercido mediante termo de adesão.

a) I, II e III estão corretas

b) Apenas III está correta

c) Apenas II e III estão corretas

d) I, II e III estão incorretas

e) Apenas II está correta

2. IBFC – Câmara Municipal de Araraquara – Procurador Jurídico – 2017

Apresentam-se como requisitos da relação de emprego, dentre outros:

a) a pessoalidade e onerosidade

b) a eventualidade e a subordinação

c) a alteridade e a gratuidade

d) a personalização e a temporariedade

3. Instituto AOCF – EBSERH – Advogado – 2015

O art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” São elementos característicos do vínculo empregatício, EXCETO

a) Pessoa Física.

b) Habitualidade.

c) Subordinação.

d) Remuneração.

e) Exclusividade.

4. IADES – EBSEERH – Advogado – 2013

Se o Sr. Pedro (nome fictício) é associado de uma sociedade cooperativa, então ele

- a) possui vínculo empregatício com a cooperativa.
- b) possui vínculo empregatício com os tomadores de serviços da cooperativa.
- c) não possui vínculo empregatício com a cooperativa, mas possui este vínculo com os tomadores de serviço daquela.
- d) possui vínculo empregatício com a cooperativa, mas não possui este vínculo com os tomadores de serviços daquela.
- e) não possui vínculo empregatício com a cooperativa e nem com os tomadores de serviços daquela.

5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. 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

15. 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

16. 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.

17. 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.).

18. 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.

19. 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.

20. 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 empregador.

21. 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.

22. 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.

23. 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.

24. 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.

25. 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.

26. 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.

27. 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.

28. 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.

29. 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.

30. 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.

31. 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.

32. 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.

33. 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.

34. 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.

35. 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 personalidade, 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.

36. 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.

37. 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".

38. 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.

39. 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.

40. 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.

41. 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.

42. 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.

43. 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.

44. 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.

45. 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.

46. 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.

47. 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.

48. 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.

49. 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.

50. 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.

51.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.

52.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.

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

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

54. 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.

55. VUNESP – Prefeitura de Alumínio – Procurador Jurídico – 2016

Para os efeitos exclusivos da relação de emprego, nos moldes expressos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), equiparam-se ao empregador:

- a) a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.
- b) as associações recreativas e as empresas coletivas que admitirem trabalhadores como empregados.
- c) as instituições de beneficência, os profissionais liberais e as associações recreativas que admitirem trabalhadores como empregados.
- d) a instituição sem fins lucrativos e a empresa individual, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.
- e) a empresa, individual ou coletiva, e as associações recreativas que admitirem trabalhadores como empregados.

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

Leôncio é vendedor da loja de Auto Peças Sorte Sua Ltda., sendo obrigado pelo seu empregador a usar uniforme com a logomarca da loja, que consiste em uma camisa que muda de cor a cada mês: pode ser azul, verde, vermelha, rosa ou laranja. O empregado recebe a vestimenta sem qualquer ônus. No mês em que o uniforme possui cor da qual desgosta, Leôncio recusa-se a usá-lo, utilizando sua própria vestimenta no local de trabalho. Tendo em vista a doutrina, a legislação vigente, bem como as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017,

- a) o uso obrigatório de uniforme deve fazer parte do regulamento interno da empresa, com registro no Ministério do Trabalho, razão pela qual, se não estiverem satisfeitas tais exigências, pode Leôncio se recusar a utilizá-lo.

- b) Leôncio pode se recusar a usar o uniforme da empresa se assim preferir, uma vez que a definição da vestimenta no meio ambiente laboral deve ser tomada em conjunto, entre empregado e empregador.
- c) Leôncio é obrigado a usar o uniforme imposto pelo empregador, desde que este seja o responsável pela sua higienização, ou seja, arque com os custos da lavagem.
- d) cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa, razão pela qual Leôncio não pode se recusar a utilizá-lo.
- e) Leôncio pode se recusar a utilizar o uniforme se, além da logomarca da empresa, constarem outras de empresas parceiras, uma vez que não é empregado destas.

57.FCC – TRT 5ª Região – Técnico Judiciário - Área Administrativa – 2013

O poder de direção do empregador pode se manifestar de algumas formas: (1) criação de um quadro de carreira; (2) a exigência de marcação de ponto pelos empregados; (3) aplicação de advertência e suspensão ao empregado desidioso. Estes exemplos aplicam-se, respectivamente, nas seguintes modalidades:

- a) poder de controle; poder de organização; poder disciplinar.
- b) poder de organização; poder de controle; poder disciplinar.
- c) poder de controle; poder disciplinar; poder de organização.
- d) poder disciplinar; poder de organização; poder de controle.
- e) poder de organização; poder disciplinar; poder de controle.

58. FCC – TRT 6ª Região – Analista Judiciário Área Judiciária – 2018

Visando apurar desvios que estão ocorrendo no setor de compras da empresa, o Gerente responsável contrata empresa de auditoria e a autoriza a utilizar um polígrafo (detector de mentiras) para apurar quais empregados estavam prestando informações erradas à investigação. A situação concreta apontada

- a) inclui-se no poder de direção do empregador, mais especificamente no poder de controle, sendo autorizada pelo ordenamento jurídico, desde que não exponha os empregados a situação vexatória.
- b) inclui-se no poder de direção do empregador, mais especificamente no poder disciplinar, sendo autorizada pelo ordenamento jurídico de forma ampla.
- c) inclui-se no poder de direção do empregador, mais especificamente no poder de organização, mas somente terá validade se os questionamentos realizados por meio do polígrafo restringirem-se a questões de trabalho, não abrangendo questionamentos sobre a vida privada dos empregados.
- d) viola a intimidade e a vida privada dos empregados, tendo em vista que a utilização do polígrafo está sendo feita por terceiro, alheio à relação de emprego, a quem não é atribuído o poder de direção, que é inerente à figura do empregador.

e) viola a intimidade e a vida privada dos empregados, causando danos à sua honra e à sua imagem, uma vez que a utilização do polígrafo extrapola o exercício do poder diretivo do empregador, por não ser reconhecido pelo ordenamento jurídico brasileiro como forma de controle de empregados.



Gabarito

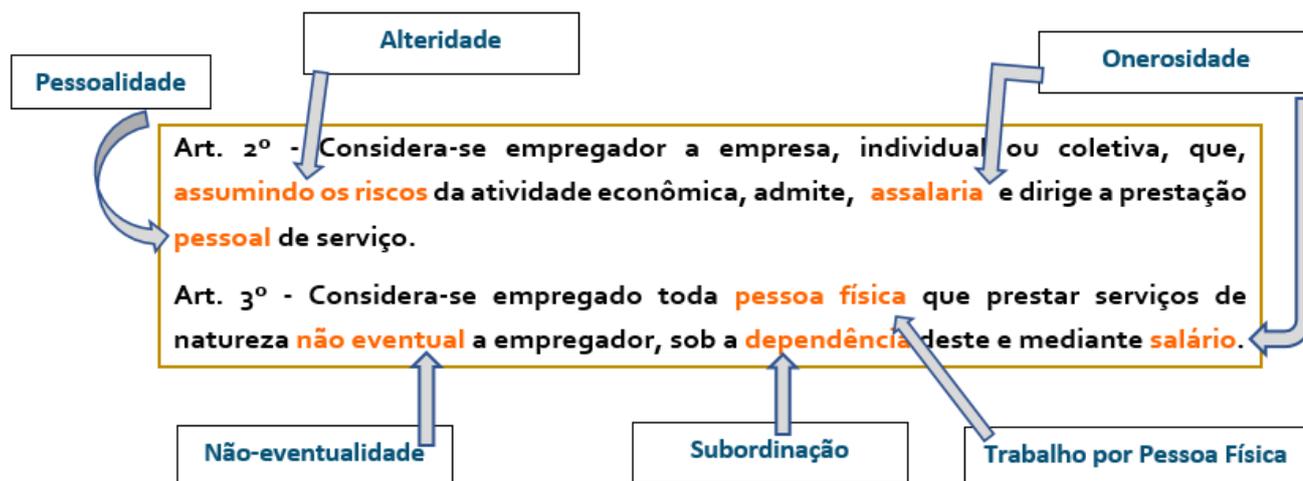
- | | |
|-------|-------|
| 1. B | 30. B |
| 2. A | 31. A |
| 3. E | 32. A |
| 4. E | 33. E |
| 5. D | 34. D |
| 6. C | 35. E |
| 7. A | 36. E |
| 8. D | 37. B |
| 9. C | 38. B |
| 10. D | 39. C |
| 11. A | 40. A |
| 12. E | 41. A |
| 13. E | 42. A |
| 14. D | 43. E |
| 15. A | 44. C |
| 16. A | 45. D |
| 17. A | 46. C |
| 18. E | 47. C |
| 19. C | 48. C |
| 20. C | 49. C |
| 21. B | 50. D |
| 22. A | 51. C |
| 23. D | 52. E |
| 24. C | 53. E |
| 25. A | 54. E |
| 26. A | 55. C |
| 27. C | 56. D |
| 28. D | 57. B |
| 29. B | 58. E |

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**).

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).

Empregador

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

Poderes do empregador

Diretivo: organizar os métodos de trabalho adotados na empresa, especificando e orientando os empregados quanto à prestação de serviços. Ex: definir uniforme

Regulamentar: fixação de regras gerais, como o regulamento da empresa.

Fiscalizatório: empregador verifica o cumprimento das tarefas executadas pelo empregado e protege seu patrimônio. Proibido: fiscalizar e-mail pessoal e revistas íntimas. Permitido: fiscalizar e-mail corporativo e revistas pessoais (verificação de bolsas e mochilas).

Disciplinar: dar ordens de serviço e impor sanções (advertência, suspensão de até 30 dias e justa causa).

Grupo econômico

Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra [**SUBORDINAÇÃO**], ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia [**COORDENAÇÃO**], integrem **grupo econômico**, serão responsáveis **solidariamente** pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Requisitos para caracterização do grupo econômico: identidade de sócios + demonstração do interesse integrado + efetiva comunhão de interesses + atuação conjunta das empresas dele integrantes (artigo 2º, § 2º e 3º, da CLT).

Solidariedade passiva = todas as empresas do grupo são responsáveis por pagar as verbas trabalhistas (responsabilidade passiva).

Solidariedade ativa = todas as empresas do grupo podem exigir a prestação de serviços do empregado ("empregador único"). A alteração no § 2º do artigo 2º da CLT pela Reforma Trabalhista sugere que **não há mais presunção de solidariedade ativa no grupo econômico**.

Sucessão

Transferência de titularidade de empresa/estabelecimento com transmissão de créditos e assunção de dívidas trabalhistas. Requisitos: transferência do estabelecimento e continuação das atividades

Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados (artigo 10, CLT).

A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados (artigo 448, CLT).

Caracterizada a sucessão, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

- **Regra:** sucessor responde exclusivamente.
- **Fraude:** responsabilidade solidária
- **Cláusula de não responsabilização:** só produz efeitos entre sucessora e sucedida (ação regressiva).

Restrições à sucessão: falência; aquisição de uma empresa pertencente a grupo econômico; entre entes de direito público (desmembramento de município); entre empresas concessionárias de serviço público.

Responsabilidade dos sócios

Conforme artigo 10-A da CLT, deve ser observada a seguinte **ordem** de preferência:

I - a empresa devedora; II - os sócios atuais; III - os sócios retirantes.

O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas **até 2 anos** depois de averbada a modificação do contrato. Se houve **fraude**, responde **solidariamente**.



Aguardo você para a nossa próxima aula! Bons estudos!

Um grande abraço,

Prof. Danielle Silva