



TIPOS DE TRABALHADORES

Prof. Ms. Efren Fernandez Pousa Junior

“A luta pela emancipação das classes trabalhadoras não significa uma luta por privilégios e monopólios de classe, e sim uma luta por direitos e deveres iguais, bem como pela abolição de todo domínio de classe”. (K. Marx).

I. INTRODUÇÃO

EMPREGADO

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

Subordinação. Ordens de caráter geral e individual - determinadas por meio do Regimento Interno das empresas, ou ordens diretas individuais, mas sempre dentro do limite contratual. Quando o empregado não acata as ordens de caráter geral, chamamos de **indisciplina** e nas de caráter individual, chamamos de **insubordinação** – ambas hipóteses que caracterizam a justa causa, artigo 482, “h”, da CLT. **Habitualidade** - relação de continuidade, não eventual, não esporádica, não incerta, não casual. **Onerosidade** – **pagamento de salário**¹. Relação de trabalho em que não há pagamento inexistente relação de emprego, existe trabalho sem emprego². Ex. trabalho voluntário. **Pessoa física** = pessoa natural (plena capacidade para exercer direitos e deveres). Ser pessoa física indica uma consequência da característica **personalidade** em que o próprio trabalhador é obrigado a realizar seu labor. Em regra, a pessoa física não pode ser substituída durante seu contrato de trabalho; excepcionalmente poderá fazê-lo por motivo de férias, ou em caso de tratamento de saúde. Poderá ainda, ser substituído em caso de motivo comprovado por colega de trabalho que exerça a mesma função ou pelo Sindicato de sua categoria.

!!!! EXCLUSIVIDADE e PRAZO MÍNIMO DE TRABALHO - Contrato de trabalho. “**Exclusividade**” e “**prazo mínimo de trabalho**” **NÃO** são requisitos do contrato de trabalho, nem tem previsão no artigo 3º da CLT. O obreiro pode ter mais de um emprego, visando ao aumento da sua renda mensal desde que haja compatibilidade de horários. Em cada um dos locais de trabalho poderá ser considerado empregado. A legislação mostra a possibilidade de o empregado ter mais de um emprego. O art. 138 da CLT permite que ele preste serviços em suas férias a outro empregador, se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele. O art. 414 da CLT mostra que as horas de trabalho do menor que tiver mais de um emprego deverão ser totalizadas. (TRT-2 - Record: 2400200426102007 SP 02400-2004-261-02-00-7, Relator: Sérgio Pinto Martins, Data de Julgamento: 21/09/2006, 2ª Turma, Data de Publicação: 10/10/2006). A atuação de trabalhador nas condições do art. 3º por jornada de apenas um dia ensejará sua vinculação ao empregador com competente registro em CTPS.

EMPREGADOR

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. **§ 1º** - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. **§ 2º** - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. **§ 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. **Definição de Empregador segundo o § 1º do art. 15 da Lei nº 8.036/90** = entende-se por **EMPREGADOR** a pessoa física ou a pessoa jurídica de direito privado ou de direito público,

¹ Do latim *salarium*. SAL. No Império Romano os soldados recebiam uma quantia periódica para compra de sal, mercadoria de grande importância e alto valor, que além de melhorar o sabor dos alimentos servia para conservá-los.

² A expressão **relação de trabalho** traduz um conceito mais amplo, um gênero, que abrange várias espécies: relação de emprego; trabalho autônomo; trabalho eventual; trabalho avulso; trabalho voluntário; estágio etc. Logo, toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego. Segundo *Pedro Paulo Teixeira Manus*: “Trabalhador é gênero que abrange tanto o trabalho subordinado do empregado, quanto ao trabalho livre do autônomo, que constituem espécies daquele”.

da administração pública direta, indireta ou fundacional de quaisquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição. ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independentemente da responsabilidade solidária e/ou subsidiária a que venha obrigar-se. O § 1º do art. 2º tratará da figura do equiparado ao empregador, admitindo-se aos seus empregados as características do art. 3º da CLT. Já o § 2º cuidará do que a doutrina chama de grupo econômico (vertical e horizontal).

II. TIPOS DE TRABALHADORES

1. DOMÉSTICO – gera vínculo de emprego

Lei 5.859/72 = *trabalhador que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas*. Portanto, são considerados domésticos aqueles que prestam serviços de motorista particular, cozinheiro, babá, mordomo, dama de companhia, arrumadeira, enfermeira, *desde que presentes os requisitos da subordinação e natureza contínua ao empregador doméstico*. Mas empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, a serviço de administração do edifício e não de cada condômino em particular (Lei 2.757/56, art. 1º) **NÃO** são considerados domésticos, mas sim empregados típicos, conforme art. 3º da CLT.

Natureza contínua, não eventual, habitual. Antes de 2015, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região já julgara favorável a causa de uma pessoa que exercia o serviço de forma “continuada” apenas duas vezes na semana (*Processo 2005.0674034 - RO 00367.2005.261.02.00-1*). Nesta época, caso a pessoa escolhesse os dias e os horários que iria trabalhar, de forma esporádica, não haveria relação de emprego, eventualidade, pois não havia controle por parte daquele que contrata o serviço. **Hoje**, o **trabalho dirigido à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas**, ou seja, o sítio, a casa de campo, a casa de praia, ou outro ambiente destinado meramente ao lazer da família é entendido como de âmbito residencial e, conforme dispõe o **art. 1º da LC 150/2015**, que regulamentou a **Emenda Constitucional nº 72**, = *emprego doméstico é aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 02 (dois) dias por semana*.

Há julgados em que o escritório do empregador foi considerado ambiente familiar, porque buscava desvirtuar relação de emprego preexistente. Se há apenas trabalho esporádico, de mera diarista, tal proposição não poderá ser admitida. Deve-se observar que o resultado do trabalho tenha **finalidade não lucrativa**. E, por exemplo, doméstica que prepara salgados para venda pelo empregador entre suas atribuições no lar, tem descaracterizado seu enquadramento na Lei 5.859/72, passando à relação de **emprego** típica, prevista na CLT.

LC 150/15 e direitos atuais: Registro em CTPS, salário-mínimo, ou ao piso salarial estadual, fixado em lei, jornada de trabalho não superior a 08 horas diárias e 44 horas semanais, seguro contra acidentes de trabalho, irredutibilidade do salário, horas extras (com no mínimo 50% de acréscimo sobre o valor da hora normal), banco de horas, adicional noturno equivalente a 20% do valor da hora normal, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional, férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional, férias em dobro, quando concedidas ou pagas fora do prazo, salário-família, vale transporte, FGTS (equivalente a 8% da remuneração do empregado, a partir da competência outubro/2015, com recolhimento em novembro/2015, aplicando-se a regra do Simples Doméstico e Documento de Arrecadação do eSocial - DAE, gerado pelo Módulo do Empregador Doméstico.), Contribuição Previdenciária recolhida ao INSS e IRRF (também desde a competência outubro/2015, a partir de novembro/2015, aplicando-se a mesma regra do Simples Doméstico).

Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa - A garantia da relação de emprego é feita mediante o recolhimento mensal, pelo empregador, de uma **indenização correspondente ao percentual de 3,2%** sobre o valor da remuneração do empregado. Havendo rescisão de contrato que gere direito ao saque do FGTS, o empregado saca também o valor da indenização depositada. Caso ocorra rescisão a pedido do empregado, ou por justa causa, o empregador doméstico é quem saca este valor depositado. No caso de rescisão por culpa recíproca, reconhecida pela Justiça do Trabalho, empregado e empregador doméstico irão sacar, cada um, a metade da indenização depositada sob esta rubrica.

Estabilidade em razão da gravidez - A empregada doméstica tem direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto. Isso significa que ela não poderá ser dispensada (art. 25 da LC 150/15) mesmo que essa confirmação ocorra durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado.

Feriados Cívicos e Religiosos - direito de folgar nos feriados nacionais³, estaduais e municipais. Caso haja trabalho nesses feriados, o empregador deve proceder ao pagamento do dia em dobro ou conceder uma folga compensatória em outro dia da semana (**art. 9º da Lei n.º 11.324/06 – Nova Lei do Emprego Doméstico**) direito já consignado anteriormente na Lei n.º 605/49 – Lei do DSR. Conforme autorização expressa de lei os Estados poderão estabelecer um feriado estadual e os Municípios quatro feriados municipais.

Remuneração de horas trabalhadas em viagem a serviço - Os domésticos que prestarem seus serviços acompanhando o empregador doméstico em viagem a serviço terão computadas as horas efetivamente trabalhadas na viagem e terão direito a receberem um **adicional de, no mínimo, 25%** aplicado sobre o valor da hora normal, para cada hora trabalhada em viagem. O pagamento do adicional pode ser substituído pelo acréscimo no banco de horas, mediante prévio acordo entre as partes⁴.

Banco de Horas - Será devido o pagamento das primeiras 40 horas extras excedentes ao horário normal de trabalho, ou poderão ser compensadas dentro do próprio mês, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado. O saldo de horas que excederem as 40 primeiras horas mensais poderá ser compensado no período máximo de 01 (um) ano. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

Vale-Transporte - O vale-transporte é devido quando da utilização de meios de transporte coletivo: urbano, intermunicipal ou interestadual com características semelhantes ao urbano, para deslocamento residência/trabalho e vice-versa. Para tanto, o empregado deverá declarar a quantidade de vales necessária para o efetivo deslocamento (Lei 7.418/85, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87). A Lei Complementar nº 150/15 permite ao empregador doméstico a substituição do vale-transporte pelo pagamento em dinheiro ao empregado doméstico para a aquisição das passagens necessárias ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Salário-família - O empregado doméstico de baixa renda tem direito de receber o salário-família, cujo valor depende da remuneração do empregado doméstico e do número de filhos com até 14 (quatorze) anos de idade. O empregador doméstico é quem paga o benefício ao empregado doméstico e abate o valor pago, quando do recolhimento dos tributos devidos por ele, diretamente no Módulo Doméstico do eSocial no momento de preenchimento da folha de pagamentos do mês. Para a obtenção do direito, o doméstico deverá apresentar ao empregador cópia da certidão de nascimento dos filhos e já a partir do primeiro mês de trabalho tem direito ao benefício.

Adicional noturno - O empregador doméstico tem de pagar o adicional noturno aos empregados domésticos que trabalhem no horário noturno, assim entendido aquele que é exercido das 22h00min de um dia às 05h00min do dia seguinte. A remuneração do trabalho noturno deve ter **acréscimo de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna**. Além do pagamento do adicional noturno, o cômputo da quantidade de horas trabalhadas nesse horário é feito levando-se em conta que a hora urbana dura apenas 52 minutos e 30 segundos⁵. Se o empregado prorrogar sua jornada, dando continuidade ao trabalho noturno, essa prorrogação será tida como trabalho noturno, mesmo o trabalho sendo executado após as 06h00min horas da manhã.

2. RURAL – gera vínculo de emprego

Lei nº 5.889/73, regulamentada pelo Decreto nº 73.626/74 com as alterações previstas no art. 7º, “caput”, da CF. Equipara o trabalho rural ao urbano, de modo que ambos possuem direitos iguais. **Art. 1º** = as relações de trabalho rural serão reguladas por esta lei e no que com ela não colidirem **serão utilizadas as disposições da CLT. O empregado rural é a pessoa**

³ Os **feriados nacionais** são: dia 1º de janeiro (Fraternidade Universal); 21 de abril (Tiradentes); 1º de maio (Dia do Trabalho); 07 de setembro (Independência do Brasil); 12 de outubro (Dia da Padroeira do Brasil); 02 de novembro (Finados); 15 de novembro (Dia da Proclamação da República); 25 de dezembro (Natal) e o dia em que ocorrerem eleições.

⁴ **Exemplo:** Se o empregado trabalhou 10 (dez) horas em viagem a serviço terá direito a um crédito de 12,5 horas no seu banco de horas e ele será utilizado a critério do próprio empregado.

⁵ Uma forma simples de se fazer essa conversão é dividir por sete a quantidade de “horas de relógio” trabalhadas e o resultado multiplicar-se por oito. **Exemplo:** se um empregado trabalha das 18:00 às 23:00 horas, significa que trabalha 4 horas no período normal de trabalho (das 18:00 às 22:00) e “uma hora de relógio” dentro do horário noturno (das 22:00 às 23:00). A hora trabalhada no período noturno deve ser convertida tomando 1h dividida por 7 (sete) e multiplicada por 8 (oito) o que equivale a 1,14 hora noturna trabalhada. Assim, a jornada total do trabalhador será a soma das horas trabalhadas em período normal e a hora equivalente noturna, ou seja, de 5,14 horas.

física que atua em propriedade rural ou prédio rústico⁶, destinado à exploração agrícola, extrativa ou agroindustrial e deverá prestar serviços com continuidade ao empregador rural, mediante dependência e salário = Art. 2º.

Aviso Prévio: no período respectivo de 30 dias é assegurado o direito de folga de 01 dia por semana para busca de nova colocação⁷, conforme o art. 15 da Lei 5.889/73. **Salário utilidade** (*in natura*): para o rural, as utilidades de alimentação e habitação não são consideradas como salário *in natura*, com fulcro no art. 9º, § 5º da Lei nº 5.889/73. **Horário noturno:** para o trabalhador rural da *pecuária* = período das 20:00 às 4:00 horas, para trabalhador *agrícola* = das 21:00 às 5:00 horas. Diferentemente do urbano, o **adicional noturno será de 25%** e a duração da hora noturna será de 60 minutos, conforme o art. 7º da lei, inaplicando-se a redução ficta da CLT.

3. AGENTE PÚBLICO – gera vínculo de emprego

Apreciação do art. 114 da CF/88. Empregado Público seja da União, dos Estados, Distrito Federal ou dos Municípios que exercerem emprego público por meio de um contrato de trabalho regido pela CLT (sociedades de economia mista), tendo todos os direitos do empregado típico (princípio da isonomia) **ao contrário do Servidor Estatutário**, regido pelo Estatuto dos Funcionários Públicos de sua categoria e que, portanto, não se submetem à CLT⁸. Tal aplicação não se confunde com a necessidade de concurso público para ingresso nestes todos entes da Adm. Pública Direta ou Indireta. Segundo Sérgio Pinto Martins, a contratação de pessoal para atuar como empregado público deverá ser precedida de concurso público de provas, ou de provas e de títulos, inclusive nas autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, conforme a natureza e a complexidade do emprego.⁹

4. AUTÔNOMO – não gera vínculo de emprego

Trabalhador autônomo = (independência, liberdade, envolvida por certos parâmetros) - não há vínculo de subordinação, pois assume os riscos de suas atividades. **Tem enquadramento na CLT a partir da Reforma trabalhista, Lei 13.467/17**, conforme se depreende do **art. 442-B da CLT**. É, portanto, a pessoa física que exerce habitualmente, por sua conta própria, atividade remunerada, através de sua qualificação profissional, serviço de caráter eventual a uma ou mais empresas, sem relação de emprego e assumindo os riscos da atividade. **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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)**

Via de regra, os trabalhadores com **profissões não regulamentadas**, como ocorre com pintores, pedreiros serão denominados de **eventuais**, enquanto aqueles com **profissões regulamentadas**, como acontece com advogados, médicos, contabilistas, engenheiros, nutricionistas, psicólogos e outros registrados nos seus respectivos conselhos regionais e profissionais serão

⁶ Ordem de Serviço INSS/DAF nº 159 de 1997, subitem 1.1.2, entende-se por **prédio rústico** “o prédio ou a propriedade imobiliária, situado no campo ou na cidade, que se destine à exploração agro-silvo-pastoril de qualquer natureza. Caracteriza-se pela natureza de seu uso ou utilização, não importando o local de situação. É rústico o prédio ou terreno situado no perímetro urbano de uma cidade, vila ou povoação, desde que destinado à exploração da produção rural”.

⁷ Enquanto que o **urbano** poderá optar pela redução de 2 horas da jornada diária, ou descanso de 7 dias no decorrer dos 30 dias de aviso prévio, conforme art. 448, da CLT.

⁸ Tendo em vista o baixo salário dos policiais militares, passaram a fazer “bicos” de segurança. A frequência neste tipo de prestação de serviço fez alguns policiais ingressarem com reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho, visando o reconhecimento do vínculo empregatício. Diante desta circunstância vedada pelo Estatuto do Policial Militar, punida na ordem disciplinar, o TST se posicionou quanto à possibilidade da configuração de vínculo se presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego (art. 3º da CLT). Tal entendimento representa a aplicação do princípio da primazia da realidade fática. **Súmula 386 do TST: POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA. 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.**

⁹ **Súmula 363 do TST:** A contratação de servidor público, após a Constituição Federal de 88, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo e dos valores referentes aos depósitos do FGTS. Quanto aos funcionários públicos temporários, definidos como aqueles contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, conforme o inciso IX, do art. 37 da CF, prescinde-se de concurso público.

denominados **autônomos**. O autônomo contribui, obrigatoriamente, com a Previdência Social (contribuinte autônomo) com alíquota de 20%, incidente sobre o respectivo salário-base da classe, estabelecido pelo INSS e sujeito à incidência do imposto de renda na fonte, calculado de acordo com a tabela progressiva. O pagamento do autônomo deverá ser feito mediante a contra apresentação de recibo RPA ao contratante.

Por realizar trabalho **sem subordinação** às ordens de outra pessoa, o trabalho autônomo, a princípio, encontrava-se excluído da proteção das normas do Direito Laboral. Portanto, de praxe, era aplicar-se sua Lei Especial, o Código Civil e o CDC, submetendo as demandas à Justiça Comum. Porém, segundo entendimento da Reforma e a partir da Emenda Constitucional nº 45/04 ao determinar que as lides decorrentes de “relações de trabalho” fossem encaminhadas à apreciação da Justiça do Trabalho - art. 114, inc. I da CF/88, sob o aspecto instrumental, o trabalho autônomo passou a merecer tutela da jurisdição laboral. Na verdade, na contratação de profissionais autônomos, o tomador de serviços deverá atentar-se à natureza dos serviços que lhe serão prestados, evitando que haja espaço para reconhecimento de vínculo empregatício.

Parcela da doutrina entende que alguns trabalhadores autônomos se encontram em uma espécie de zona híbrida entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado, sendo chamados de **trabalhadores parassubordinados**. Assim, contratado como trabalhador autônomo, mas obrigado a prestar serviços com habitualidade, pessoalidade e sob ordens do contratante (**subordinação**) caracteriza-se vínculo empregatício – empregado típico do art. 3º da CLT. A Justiça do Trabalho ao reconhecer o vínculo assegura aos trabalhadores ludibriados remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa (**art. 12 da Lei nº 6.019/74 que trata dos trabalhadores temporários**).

OBSERVAÇÃO: Representante Comercial - Trata-se, a princípio, de uma espécie de trabalhador autônomo, pautado pela Lei 4.886/65, que presta serviços não subordinados, na intermediação ou venda, de produtos dos contratantes. O representante comercial deverá necessariamente ser inscrito no órgão de sua classe (Conselho Regional dos Representantes Comerciais) e possuir contrato escrito com o Representado por meio de Pessoa Jurídica (PJ). Havendo quebra das obrigações legais, a competência para dirimir eventual conflito resultante da prestação de serviços do Representante Comercial, enquanto pessoa física e que se enquadre nas características elencadas no art. 3º da CLT, poderá ser da Justiça do Trabalho, conforme a interpretação do artigo 114, inciso I, da CF, que aborda a relação de trabalho.

5. **EVENTUAL** – não gera vínculo de emprego

Lei 8.212/91, art. 12, inc. V, alínea “g”. Aquele que presta serviços de natureza urbana ou rural em caráter esporádico e data indeterminada, a uma ou mais pessoas, sem relação de emprego e considerado **contribuinte individual** para efeitos previdenciários. Este tipo de trabalhador é contratado para desempenhar suas funções apenas em **determinadas ocasiões**. Distingue-se o autônomo do eventual porque o primeiro presta serviços com habitualidade, enquanto o segundo presta serviços **ocasionalmente** ao tomador de serviços, ou seja, não são trabalhadores efetivos nos locais onde atuam, pois são chamados para executar determinado serviço e podem nem sequer voltar mais àquele lugar. Exemplos: boia fria, volante rural, chapa, diarista, trabalhador que realiza a manutenção no telhado de uma casa que foi destruído pelo vento.

Características básicas e gerais: ausência de habitualidade, prestação de serviços esporádicos, geralmente de curta duração, não atua com profissionalidade, relação jurídica bilateral entre o trabalhador e o tomador dos serviços (contratos de prestação de serviços). Uma vez que o trabalhador eventual não é empregado, não se aplica a CLT, sendo regido pelo Código Civil, Lei 8.212/91, ou outras leis especiais, sempre na forma de indenizações.

6. **TEMPORÁRIO** – gera vínculo de emprego entre o empregado temporário e a agência de temporários

Lei nº 6.019/74 regulamentada pelo Decreto nº 73.841/74 e pela Lei 13.429/2017. **Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física vinculada a empresa terceira a uma empresa, para atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços**. O trabalhador temporário não tem os direitos assegurados pela CLT em suas relações com a tomadora de serviços, porém competirá à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores, conforme indica o art. 29 do referido Decreto. O trabalhador temporário deverá sempre ser intermediado por Agências de Temporários. O tomador poderá requerer entrevista com o empregado terceiro para sua atuação em suas instalações. O prazo de duração do trabalho temporário é hoje, após a Reforma, de 180 dias, prorrogáveis por mais 60 dias. Existe carência legal de no mínimo 90 dias para contratação.

Art. 2º - A empresa de trabalho temporário tem por finalidade colocar pessoal especializado, por tempo determinado, à disposição de outras empresas que dele necessite. A empresa de trabalho temporário, pessoa física ou jurídica, será necessariamente urbana.

Art. 14 - Considera-se **empresa tomadora de serviço** ou cliente, para os efeitos deste Decreto; a pessoa física ou jurídica que, em virtude de necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou de acréscimo extraordinário de tarefas, contrate locação de mão-de-obra com empresa de trabalho temporário.

Art. 16 - Considera-se **trabalhador temporário** aquele contratado por empresa de trabalho temporário, para prestação de serviço destinado a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de tarefas de outra empresa.

O trabalhador temporário é remunerado pela empresa de trabalho temporário e subordinado a ela, embora preste seus serviços à empresa tomadora ou cliente. Para o trabalhador temporário não há relação laboral entre o tomador e o trabalhador, apenas há o vínculo do trabalhador com a empresa de locação de mão de obra. No entanto, se houver desvirtuamento da Lei 6.019/74 o vínculo se forma diretamente com a empresa tomadora dos serviços. Por se tratar de **contrato por prazo determinado**, o trabalhador temporário não tem direito ao aviso prévio, direito ao seguro desemprego, multa de 40% sobre o FGTS depositado e estabilidade no emprego. No caso de falência da empresa de trabalho temporário haverá responsabilidade solidária da tomadora, relativamente às *contribuições previdenciárias* do período de trabalho, conforme o art. 16 da Lei e a doutrina e a jurisprudência têm considerado que a empresa tomadora é subsidiariamente responsável pelo adimplemento das *obrigações trabalhistas* não quitadas pela empresa de trabalho temporário, desde que este tenha participado da relação processual e conste de título executivo judicial – Parte da Súmula 331 do TST¹⁰ teria sido revogada após a Reforma Trabalhista, pois poderão ser terceirizados os serviços advindos da atividade fim ou atividade meio do tomador.

7. **AVULSO** – não gera vínculo de emprego. Mas os direitos concedidos através do OGMO equiparam-se aos dos empregados típicos.

Trata-se do tipo de **trabalhador portuário**, cujos serviços eram prestados com a intermediação dos Sindicatos até o advento da Lei 8.630/93, que dispunha sobre o regime jurídico da exploração dos portos organizados e das instalações portuárias. Após a Constituição Federal de 1988, cria-se a figura do Órgão de Gestão de Mão de Obra (OGMO) do trabalhador portuário, bem como se estabelecem as regras para a prestação de serviços em igualdade de condições com empregados típicos. Caracterizam-se pelas atividades de capatazia, estiva, conferência de cargas, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações nos portos, conforme determinado na Lei 8.213/91. Atualmente, a Lei 12.815/13 formalizou a conhecida “Lei dos Portos” que dispõe sobre a exploração direta e indireta pela União de portos e instalações portuárias e sobre as atividades desempenhadas pelos operadores portuários. Os trabalhadores avulsos colocados ao dispor dos tomadores de seus serviços – as embarcações que atracam nos portos e recebem por serviços prestados, através dos citados OGMO.

Este tipo de trabalhador presta serviços sem vínculo de emprego celetista, pois não há subordinação com o empregador direto nem com o indireto (OGMO) em virtude da curta duração de seus serviços. Porém, a **CF/88 em seu artigo 7º, inciso XXXIV, estabeleceu a obrigação de igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício e o trabalhador avulso**, assegurando igualdade de benefícios como férias, gratificação natalina, fundo de garantia do tempo de serviço e amparo previdenciário. Há prévia vinculação do OGMO por meio de lista de atribuições e atividades de cada trabalhador, que poderá ser convocado quando da necessidade dos serviços. Neste tipo de contratação de trabalhador avulso, o responsável pelas retenções de INSS e IRRF e recolhimento dos encargos de FGTS e INSS é a empresa Contratante. O salário-família é um valor pago ao empregado, inclusive doméstico e também a este tipo de trabalhador avulso, de acordo com o número de filhos

¹⁰**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.** I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

ou equiparados que possua. Filhos maiores de 14 anos não têm direito, exceto no caso dos inválidos (para quem não há limite de idade).

Trabalhador Avulso PORTUÁRIO. Enquanto era vigente a Lei 8.630/93 tinha o Sindicato de classe o gerenciamento do trabalho, recebendo a requisição dos tomadores de serviço, escalando e fornecendo a mão de obra, arrecadando o pagamento devido, efetuando os recolhimentos fiscais e entregando o salário ao trabalhador avulso. A lei portuária em vigor modificou o conceito jurídico do trabalho avulso, ao retirar a intermediação e o gerenciamento da mão de obra do Sindicato de classe. O trabalho portuário avulso, com a nova lei, ao invés de ser gerenciado pelos respectivos e tradicionais Sindicatos portuários, passou a ser gerenciado pelo OGMO, criado, administrado e gerenciado por empresários. Com a nova lei a autonomia de que dispunham os sindicatos de trabalhadores portuários para decidirem a respeito do gerenciamento de sua própria mão de obra acabou.

Trabalhador Avulso NÃO PORTUÁRIO. A Lei 12.023/09 dispõe sobre as atividades de movimentação de mercadorias em geral e sobre o trabalho avulso e também estabeleceu como trabalhador avulso não portuário os trabalhadores organizados através do sindicato de classe, como antes ocorria com os portuários. Dessa forma, ***também pode ocorrer o trabalho avulso nas atividades de movimentação de carga e descarga em áreas urbanas ou rurais, mediante intermediação obrigatória do Sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho (hangares e entrepostos comerciais e de abastecimento de grande porte)***. 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.

TRABALHADOR AVULSO X TRABALHADOR EVENTUAL = o avulso tem todos os direitos previstos em legislação trabalhista como se típico fosse, enquanto o eventual só tem direito ao preço combinado no contrato e a multa pelo inadimplemento do pacto, se for o caso. No trabalho eventual existe uma relação jurídica bilateral, envolvendo apenas trabalhador e tomador, já o trabalho avulso é pautado em uma relação jurídica triangular (trabalhador, tomador e intermediador OGMO ou Sindicato).

8. **APRENDIZ** – gera vínculo empregatício

Art. 424/433 da CLT e Decreto 5.598/05 - ***Regulamentador da contratação de aprendizes. Trabalhador com idade compreendida entre 14 e 24 anos que é admitido aos serviços de um empregador na condição de aprendiz.*** Para aqueles aprendizes portadores de deficiência não se aplica a idade máxima prevista de 24 anos (art. 428, § 5º da CLT). É necessário que o aprendiz esteja matriculado em uma escola de formação profissional e nas horas de folga escolar compareça à sede do empregador para exercitar o aprendizado. A condição de aluno de Escolas Técnicas Federais de Ensino profissionalizante pressupõe a existência de vínculo empregatício e o período de atuação estudantil poderá ser utilizado para comprovação de tempo beneficiário perante o INSS.

Existem vários programas de inclusão dos jovens ao mercado de trabalho – Projeto Escola de Fábrica (2005), Projeto Jovem (2008). Mais conhecido e desenvolvido é o Projeto Jovem Aprendiz que se formatou a partir da Lei da Aprendizagem do ano 2000. Tem como objetivo estimular o emprego entre jovens, principalmente aqueles que nunca tiveram trabalho e oferecer-lhes capacitação profissional. Cada programa atua em faixas etárias específicas, mas a CF/88 art. 7º XXXIII, resguarda a condição de aprendiz ao trabalhador(a) a partir dos 14 anos de idade.

QUAL É A DIFERENÇA ENTRE JOVEM APRENDIZ E MENOR APRENDIZ? Não há diferença. Antes era mais comum se referir ao programa como menor aprendiz, mas atualmente é mais chamado de jovem aprendiz, já que podem ser contratadas pessoas de até 24 anos de idade. Ambos, porém, se referem à Lei de Aprendizagem.

O APRENDIZ TEM DIREITO AO INSS? Sim. O aprendiz contribui com a Previdência e o tempo conta para efeitos de aposentadoria.

O aprendiz deverá ter registro em CTPS e receber todos os direitos dos empregados típicos, diferenciando-se, apenas, por não prestar serviços diretamente, mas estar sendo preparado para futuramente exercê-los. Importa lembrar que se não tiver

frequência às aulas ou não demonstrar aptidão, poderá haver o rompimento do contrato de aprendizagem¹¹. A jornada de trabalho será de no máximo 06 horas diárias, sendo vedadas a prorrogação (horas extras) e a compensação (banco de horas). Contudo, o limite previsto poderá ser de até 08 horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica (CLT art. 432, §1º).

O contrato de aprendizagem, que será sempre realizado por escrito, poderá ser rescindido antecipadamente nas seguintes hipóteses (art. 433, CLT): **a. desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz** - esta hipótese somente ocorrerá mediante manifestação da entidade executora da aprendizagem, a quem cabe a sua supervisão e avaliação, após consulta ao estabelecimento onde se realiza a aprendizagem; **b. falta disciplinar grave** - necessário que a falta grave praticada constitua justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, portanto, que esteja arrolada entre as hipóteses previstas no art. 482 da CLT; **c. ausência injustificada à escola regular que implique perda do ano letivo** - a ausência injustificada que cause a perda do ano letivo deve ser comprovada por meio da apresentação de declaração do estabelecimento de ensino regular; **d. a pedido do aprendiz**.

A rescisão antecipada do contrato sem justificativa e por iniciativa do empregador não poderá ocorrer. Nas hipóteses em que é permitida a rescisão antecipada do contrato de aprendizagem, seja por iniciativa do empregador ou do aprendiz, não será devida a indenização, por metade, da remuneração devida até o termo final do contrato, prevista na CLT, art. 479 e 480 (§2º, art. 433, CLT).

OBSERVAÇÃO: Trabalhador Menor: art. 402 ao art. 441 da CLT e Constituição Federal art. 7º, inciso XXXIII que considera menor o trabalhador de 16 (dezesseis) a 18 (dezoito) anos de idade. Ao menor de 16 anos de idade é vedado qualquer trabalho, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 anos, sendo admissível firmar Contrato de Aprendizagem por escrito e por prazo determinado conforme art. 428 da CLT.

Já o art. 427 determina que todo empregador que contratar menor será obrigado a conceder-lhe o tempo que for necessário para a frequência às aulas. Veda-se o trabalho do menor de 18 anos em condições perigosas ou insalubres, mas os trabalhos técnicos ou administrativos serão permitidos desde que realizados fora das áreas de risco à saúde e à segurança. Têm direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares e fica vedado ao empregador fracionar o período de férias dos empregados menores de dezoito anos.

A prestação de serviço extraordinário pelo empregado menor somente será permitida em caso excepcional, por motivo de força maior e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento. Menores são proibidos de trabalhar no horário das 22:00 as 05:00 (horário noturno), sendo lícito que firmem recibos de pagamentos, porém a rescisão do contrato deverá ter a representação dos pais ou responsáveis legais. O menor afastado para cumprimento de serviço militar e que não receba nenhum vencimento da empresa deverá ter seu FGTS depositado mês a mês. Proibido trabalho que demande o emprego de força muscular superior a 20 ou 25 quilos, salvo mecânicos. Contra o menor não correrá o prazo de prescrição quinquenal e a prescrição biennial só correrá após os 18 anos, mas lembre-se de que se o menor for emancipado contra este correrá normalmente a prescrição.

A empresa que contrata aprendizes recebe em contrapartida incentivos fiscais, pagando menos encargos trabalhistas, além de recolher a alíquota de 2% a título de FGTS por mês, em vez de 8%, como para os demais trabalhadores e não tem a multa de 40% do FGTS em caso de demissão nem aviso prévio indenizado.

9. COOPERADO – não gera vínculo empregatício entre os cooperados e a cooperativa (art. 90 da Lei 5.764/71)

Lei nº 5.764/71. Lei 9.867/99 (Regime Jurídico das Cooperativas). Lei 12.690/12 (Organização das cooperativas de trabalho). *Espécie em que o trabalhador agrupado a outros formaliza uma sociedade civil sem fins lucrativos e pertencentes ao mesmo ramo de atividade, não sujeitas à falência (só dissolução), constituídas para prestar serviços aos associados, sem objetivos de lucros.* De acordo com o art. 442, parágrafo único da CLT¹², inexistente vínculo empregatício

¹¹ **Contrato de aprendizagem** - contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação. Não poderá ser estipulado por mais de dois anos. A idade máxima permitida para celebrar contrato de aprendizagem passa a ser de até 24 anos.

¹²Qualquer 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.

entre os cooperados e a cooperativa, bem como entre cooperados e tomadores dos seus serviços. Porém, poderá resultar no reconhecimento de vínculo empregatício com o tomador dos serviços se houver pessoalidade e subordinação direta em relação ao cooperado. Inexiste a figura do salário e sim da retirada.

As cooperativas se dividem em: consumo, crédito e de trabalho, sendo estas últimas as mais importantes dentro do estudo do Direito do Trabalho. As cooperativas de trabalho se subdividem em cooperativas de produção e de serviço. O cooperado, considerado contribuinte individual, recolherá 20% sobre os rendimentos da cota mensal de retirada.

Posição judicial majoritária e mais atual assevera que apesar de serem equiparadas às sociedades simples pelo Código Civil de 2002, as cooperativas devem registrar seus atos na Junta Comercial e não no Cartório de Registro Civil de Pessoas Jurídicas.

10. TERCEIRIZADO - não gera vínculo empregatício entre os empregado terceiros e o tomador

Lei nº 7.102/83 - *possibilidade de contratação de terceiro (relação triangular) para a realização de atividade que não constitui o objeto principal da empresa contratante (atividade meio) e hoje também da atividade fim (Reforma Trabalhista)*. Antes da reforma trabalhista o TST, por meio da Súmula 331 estabelecia que não poderia ser transferida a atividade considerada “fim” do tomador, de modo que a finalidade para a qual foi criada a empresa tomadora não poderia ser terceirizada. Hoje, revogou expressamente a necessidade da aplicabilidade de atividade meio nas relações terceirizadas, podendo inclusive aplicar-se às atividades fins.

Atividade-meio é a atividade periférica, instrumental, acessória, de apoio (exemplos: vigilância, refeição, processamento de dados, limpeza e conservação).

Atividade-fim é a atividade que integra o núcleo da dinâmica empresarial (atividades do ferramenteiro e torneiro mecânico em uma empresa metalúrgica). Os empregados das empresas terceirizadas têm seus contratos de trabalho regidos pela CLT em suas relações diretas com a empresa prestadora de serviços, ou seja, são considerados empregados, conforme o art. 3º.

Assim, nas terceirizações inexistente vínculo empregatício entre o empregado terceirizado e o tomador, cabendo responsabilização subsidiária em caso de reclamações trabalhistas. A figura das terceirizações ilícitas se mantém, hipóteses em que a formação do vínculo ocorrerá diretamente entre o empregado terceirizado e o tomador. Na terceirização lícita inexistente formação de vínculo entre o empregado e o tomador, mas a parte da súmula 33 do TST não revogada pela Reforma prevê a responsabilidade subsidiária do tomador.

A QUESTÃO DO “DONO DA OBRA” NAS TERCEIRIZAÇÕES: Segundo o art. 455 da CLT - *nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.*

11. ESTAGIÁRIO - não gera vínculo empregatício

Não ingressa na folha de pagamentos do empregador em termos de encargos sociais. **Lei 11.788/08** = aluno regularmente matriculado em uma instituição pública ou privada de educação superior, educação profissional, ensino médio, educação especial ou nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos, que presta serviços com a *finalidade de complementação do ensino recebido. O curso, portanto, deve ser compatível necessariamente com a atividade desempenhada pelo estagiário, sob pena de restar descaracterizado o estágio (Decreto regulamentador 87.497/82)*. Instituição privada ou pública, que reincidir nessa irregularidade ficará impedida de receber estagiários pelo período de 02 anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

O estágio será realizado a partir dos 16 anos, mediante a celebração do **termo de compromisso** entre o estudante e a parte concedente, com a supervisão obrigatória da instituição de ensino. Sem registro em CTPS. Portanto, o estágio, tanto obrigatório (curso de Direito) quanto não obrigatório (Curso de Física – opcional), **não cria vínculo empregatício de qualquer natureza**, observados os seguintes requisitos cumulativos: matrícula e frequência regular do educando no curso, celebração de termo de compromisso, compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas consignadas no termo.

Considerando que o trabalho do estagiário seja prestado pessoal e diretamente ao empregador, pertence à Justiça do Trabalho solucionar eventual conflito, nos termos do artigo 114, inciso I, da CF. Ou seja, eventual descumprimento de qualquer dos requisitos mencionados ou das obrigações previstas no termo caracterizará **vínculo de emprego** do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Importante frisar-se que o estagiário não sendo empregado típico ou equiparado não possui os direitos estabelecidos na CLT, sendo lhe assegurado, todavia: obrigatório seguro contra acidentes pessoais, recesso remunerado (+1 ano = 30 dias de férias; menos = proporcional), jornada de comum acordo compatível com a educação variando de 4 a 6 horas diárias, sendo optativa a concessão de bolsa de estudo, às vezes denominada bolsa estágio.

12. VOLUNTÁRIO - não gera vínculo empregatício

Volunt (vontade) *arium* (própria). **Dec. 9.906/19** - Programa Nacional de Incentivo ao Voluntariado. **Lei 10.784/03** - Programa Nacional de Primeiro Emprego – faculta pagamento de auxílio financeiro em trabalhos voluntários. **Lei nº 9.608/98** = *jovem ou o adulto (pessoa física) que, devido a seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem-estar social, ou outros campos (cívicos, culturais, educacionais, científicos, etc.). Atividades de caráter benemerente (atitudes dignas para quaisquer pessoas, gerais – ajudar idosos) e atividades de caridade (atitudes de compaixão com excluídos, específicos – ajudar moradores em situação de rua)*. São características do trabalho voluntário: assinatura de contrato ou termo de adesão (definindo o objeto e as condições do exercício da prestação do serviço) entre a entidade e o prestador do serviço, atividade não remunerada (mas o voluntário *poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades*), prestada por pessoa física a **entidade pública de qualquer natureza**, ou a **instituição privada sem fins lucrativos**. Tal atividade **além de não gerar vínculo empregatício**, também não gera obrigações previdenciárias.

TESTE! Não se inclui entre os trabalhadores que não são considerados empregados pela própria CLT, o trabalhador:

- a) subordinado
- b) avulso
- c) voluntário
- d) eventual
- e) autônomo

Resposta: "o inimigo do meu amigo": "a" - Subordinado, segundo o art. 3º da CLT – a subordinação é caráter essencial de empregado "celetista" = "mediante subordinação" - todos os demais não são considerados empregados pela CLT, em função da inexistência de subordinação ao empregador direto. O avulso poderia até ser considerado equiparado ao empregado, mas não pela CLT, e sim pela Constituição Federal.

OBSERVAÇÃO: o presente texto encontra-se atualizado em 2020 conforme diretrizes advindas da Lei 13.467/17 – Lei da Reforma Trabalhista em vigor desde 11/11/17.