

DIREITO DO TRABALHO - Principais tipos de relação de trabalho

➤ **Relação de Trabalho Autônomo:**

- Trabalhador autônomo é pessoa física que exerce por conta própria uma atividade econômica ou sem fins lucrativos.
- Não existe dependência ou subordinação jurídica entre o prestador de serviços e o tomador dos serviços.
- Não existe vínculo empregatício, pois não está presente o requisito **SUBORDINAÇÃO**.
- O prestador de serviços atua sem controle de horário; não recebe ordens do tomador; não está sob o poder diretivo do tomador; assume os riscos de sua atividade.
- Artigo 12, V, alínea “H” da Lei 8.212/91, qualifica o trabalhador autônomo:

Artigo 12- são segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas.

(...)

V – como contribuinte individual.

(...)

H- a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não.

➤ **Relação de Trabalho Eventual:**

- Trabalhador eventual é pessoa física que presta serviços em caráter esporádico; de curta duração (urbano ou rural).
- Exerce atividade não relacionada com a atividade-fim da empresa tomadora.
- Não estão presentes a habitualidade e a continuidade.
- Artigo 12, V, alínea “g” da Lei 8.212/91, qualifica o trabalhador eventual:

“Art. 12 – São segurados obrigatórios da Previdência Social, as seguintes pessoas físicas:

(...)

V- como contribuinte individual:

(...)

G- quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego”;

➤ **Relação de Trabalho Avulso:**

- Disciplinado pela Lei 8.630/93.
- Pelo Artigo 7º XXXIV da CF/88:
“XXXIV – igualdade entre o trabalho com vínculo empregatício permanente e o trabalho avulso”.
- Pelo Artigo 643, § 3º da CLT:
“A Justiça do Trabalho é competente, ainda, para processar e julgar as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou Órgão Gestor de Mão- de- Obra – OGMO decorrentes da relação de trabalho”.
- Pelo Artigo 652, V da CLT:
“As ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão- de- Obra – OGMO decorrentes da relação de trabalho”.

→ **Pessoas e entidades envolvidas:**

A) Órgão Gestor de Mão Obra – OGMO

Responsável pelo gerenciamento, e da mão- de- obra, cadastramento, escalação, treinamento e habilitação do trabalhador avulso.

B) Operador Portuário

Representa o Armador no Porto. Dirige e coordena as operações portuárias.

C) Trabalhador Portuário Avulso

Realiza o trabalho de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações.

Não existe vínculo permanente entre o trabalhador avulso, o tomador, o armador ou o operador portuário.

- São equiparados aos trabalhadores com vínculo empregatício.

Lei 8630/93:

Art. 18. Os operadores portuários, devem constituir, em cada porto organizado, um órgão de gestão de mão-de-obra do trabalho portuário, tendo como finalidade:

I - administrar o fornecimento da mão-de-obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário-avulso;

II - manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso;

III - promover o treinamento e a habilitação profissional do trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro;

IV - selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso;

V - estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso;

VI - expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário;

VII - arrecadar e repassar, aos respectivos beneficiários, os valores devidos pelos operadores portuários, relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários.

Art. 26. O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício a prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avulsos.

Parágrafo único. A contratação de trabalhadores portuários de estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigilância de embarcações com vínculo empregatício a prazo indeterminado será feita, exclusivamente, dentre os trabalhadores portuários avulsos registrados.

Art. 27. O órgão de gestão de mão-de-obra:

I - organizará e manterá cadastro de trabalhadores portuários habilitados ao desempenho das atividades referidas no artigo anterior;

II - organizará e manterá o registro dos trabalhadores portuários avulsos.

➤ **Relação de Trabalho Voluntário:**

Disciplinada pela Lei 9.608/98:

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

“Parágrafo único – O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigatório de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

Artigo 2º - O serviço voluntário será exercido mediante celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador de serviço voluntário, dele devendo constar o objetivo e as condições de seu exercício.

Artigo 3º - O prestador de 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.

➤ **Relação de Trabalho de Estagiário:**

- Regulamenta pela Lei 11.788 de 25/09/2008.

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 freqüentando 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.

Art. 3º O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e freqüência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 2º O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Art. 5º As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

Art. 10º A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

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

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

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 13º É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

Art. 17º O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

➤ **Relação de Trabalho Temporário:**

Decreto 73.841/74 (Trabalho temporário)

Art. 1º - Trabalho temporário é aquele prestado por pessoas físicas a uma empresa, para atender necessidade transitória de substituição ou acréscimo extraordinário de serviços.

Art. 2º - A empresa de trabalho temporário tem por finalidade colocar pessoal especializado, por tempo determinado, à disposição de outras empresas que dele necessite.

Art. 3º - A empresa de trabalho temporário, pessoa física ou jurídica, será necessariamente urbana.

Art. 14 - Considera-se empresa tomadora de serviços ou clientes, para 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 serviços destinados a atender necessidade transitória de tarefas ou a acréscimo extraordinário de tarefas de outra empresa.

Art. 17 - Ao trabalhador temporário são assegurados os seguintes direitos:

I - remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base honorária, garantindo, em qualquer hipótese, o salário mínimo regional;

II - pagamento de férias proporcionais, em caso de dispensa sem justa causa.

(...)

III - indenização de tempo de serviço em caso de dispensa sem justa causa, rescisão do contrato por justa causa do trabalhador ou término normal do contrato de trabalho temporário, calculada na base de 1/12 (um doze avos) do último salário percebido, por mês de serviço, considerando-se como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias;

IV - benefício e serviços da Previdência Social (...) como segurado autônomo;

V - Seguro de acidentes de trabalho (...)

Artigo 18 - A duração normal do trabalho, para os trabalhadores temporários, é de, no máximo, 8 (oito) horas diárias, salvo disposições legais específicas concernentes a peculiaridade profissionais.

(...)

Art. 19. - O trabalho noturno terá remuneração superior a 20% (vinte por cento), pelo menos, em relação ao diurno.

Art. 20. - É assegurado ao trabalhador temporário descanso semanal remunerado nos termos do disposto na Lei 605, de 5 de janeiro de 1949.

Art. 21. - A empresa de trabalho temporário é obrigada a celebrar contrato individual escrito de trabalho temporário com o trabalhador, no qual constem expressamente os direitos ao mesmo conferidos, decorrentes da sua condição de temporário.

Art. 22. - É nula de pleno direito qualquer cláusula proibitiva da contratação do trabalhador pela empresa tomadora de serviço ou cliente.

(...)

Art. 26. - Para a prestação de serviço temporário é obrigatório a celebração de contrato escrito entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente, dele devendo constar expressamente:

I - O motivo justificador da demanda de trabalho temporário;

II - A modalidade de remuneração da prestação de serviço, onde estejam claramente discriminadas as parcelas relativas a salário e encargos sociais.

Art. 27. - O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de 3 (três) meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

(...)

Art. 29. - Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviços temporários e seus trabalhadores.

Art. 30. - No caso de falência de empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora de serviços ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições

previdenciárias no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização prevista neste Decreto.

Súmula 331 do TST. 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 6.019, de 03.01.1974).

➤ **Relação de Trabalho Terceirizado:**

- Terceirização: ocorre quando uma empresa transfere a produção de bens ou serviços para outra empresa ou pessoa.

- Partes envolvidas:

- Empresa Tomadora de serviços
- Empresa Prestadora de serviços
- Trabalhador Terceirizado

- A terceirização somente pode atingir as atividades Meio da empresa e nunca as atividades Fim.

Por exemplo: manutenção, transporte, limpeza, vigilância, informática etc.

- O Trabalhador Terceirizado é empregado da empresa prestadora de serviços.

- O trabalhador Terceirizado é contratado pela empresa prestadora de serviços para desempenhar suas atividades para a empresa tomadora.

- Quem se beneficia do trabalho é a empresa tomadora.

- O Poder diretivo sobre o trabalhador terceirizado é da empresa prestadora de serviços. Ele está subordinado a esta, é da prestadora que ele recebe ordens.

- Caso ocorra o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador (empresa prestadora de serviços) haverá responsabilidade subsidiária da empresa tomadora.

- Se a empresa tomadora for órgão da administração pública direta, autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista haverá responsabilidade subsidiária desde que esses órgãos participem da ação trabalhista e também seja condenado participando do título executivo judicial. (art. 71 da Lei 8.666/93).

Súmula 331 do TST. 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 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 funcional (art. 37, II, da CF/88).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 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.

IV – O inadimplente das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àqueles obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei 8.666, de 21.06.1993).

Caso haja terceirização fraudulenta, com o objetivo de desvirtuar, simular fraudar ou impedir a aplicação da Lei trabalhista, os atos serão nulos, sendo que o vínculo de emprego poderá ser formado direto com a tomadora. Aplicação do Artigo 9º da CLT.

- Instrução normativa nº 3 de 29/08/1997, qualifica a empresa prestadora de serviços terceirizados:

I – Da empresa de prestação de serviços a terceiros:

Art. 2: *Para os efeitos desta Instrução Normativa, considera-se empresa de prestação de serviços a terceiros a pessoa jurídica de direito privado, de natureza comercial, legalmente constituída, que se destina a realizar determinado e específico serviço a outra empresa fora do âmbito das atividades- fim e normais para que se constituiu de prestação.*

§ 1º *As relações entre a empresa de prestação de serviços a terceiros e a empresa contratante são regidas pela lei civil.*

§ 2º *As relações de trabalho entre a empresa de prestação de serviços a terceiros e seus empregados são disciplinadas pela Consolidação pela Lei do Trabalho – CLT.*

§ 3º *Em se tratando de empresa de vigilância e de transporte de valores, as relações de trabalho estão reguladas pela Lei 7.102/83 e, subsidiariamente, pela CLT.*

§ 4º *Dependendo da natureza dos serviços contratados, a prestação dos mesmos poderá se desenvolver nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local por ela determinado.*

§ 5º *A empresa de prestação de serviço a terceiros contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados.*

§ 6º *Os empregados da empresa de prestação de serviços a terceiros não estão subordinados ao poder diretivo, técnico e disciplinar da empresa contratante.*

➤ **Trabalhador Cooperado:**

Regido pela Lei: 5.764/71 (sociedades cooperativas)

Art. 3º. – *Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.*

Art. 5º. – *As sociedades cooperativas poderão adotar por objetivo qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, assegurando- se lhes o direito exclusivo e exigindo- selhes na obrigação do uso da expressão “cooperativa” em sua denominação.*

Parágrafo único – *É vedado as cooperativas o uso da expressão “banco”.*

Art. 90. – *Qualquer que seja o tipo de cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados.*

CLT - Art. 442. 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.*

- A Finalidade das cooperativas é promover a melhoria nas condições de trabalho e salário de seus associados.
- Não se forma vínculo empregatício entre a cooperativa e os associados;
- Não se forma vínculo empregatício entre os associados e os tomadores de serviços;
- Não há subordinação entre os membros associados de cooperativa.

- > Princípios aplicáveis à cooperativa:

1 – Princípio da dupla qualidade:

O cooperado é ao mesmo tempo membro da cooperativa e cliente da mesma, pois é o destinatário principal dos serviços da mesma.

O cooperado apresenta uma duplicidade de papéis.

2 – Princípio da retribuição pessoal diferenciada:

A cooperativa deve permitir que o seu associado obtenha uma retribuição pessoal, maior do que aquela que obteria sozinho, sem estar associado.