

Aula 06

Tipos especiais de empregados e trabalhadores

Objetivos da aula:

- Identificar empregados com aspectos legais diferenciados.
- Identificar trabalhadores não empregados nos termos da CLT.
- Capacitar o aluno a diferenciar as diferentes categorias de trabalhador.
- Capacitar o profissional a identificar qual o tipo adequado para sua empresa.

A legislação trabalhista busca abarcar de um modo geral e igualitário todos os empregados e trabalhadores, porém alguns empregados não perdem suas características principais, que são a subordinação e o recebimento de salários. Entretanto, tem sua relação com o empregador regulada por lei específica e com regimes especiais.

Algumas disposições especiais são estabelecidas, visando determinadas categorias para as quais vigoram condições de trabalho peculiares.

Nesta aula, iremos estudar aspectos desses tipos especiais, demonstrando qual o tratamento legal reservado aos mesmos.

Empregado Doméstico

A situação trabalhista dos domésticos varia no tempo e no espaço. Entende-se por empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza não econômica à pessoa ou família, no âmbito residencial destas. Todo e qualquer trabalhador que exerça atividade para atender às necessidades da residência de alguém ou de seus desmembramentos, e não haja exploração econômica, será empregado doméstico.

Ressalte-se que se no âmbito doméstico ocorrer atividade comercial, o empregado deixará de se enquadrar na ausência de fins lucrativos e o empregado será considerado urbano.

O empregado doméstico não é regido pela CLT, mas por lei específica, a Lei no. 5859/72.

Empregado doméstico tem apenas os direitos reservados no artigo 7º. Parágrafo único da Constituição Federal, que são:

- salário mínimo;
- irredutibilidade de salário;
- décimo terceiro salário;
- repouso semanal remunerado;
- férias remuneradas com 1/3 a mais;
- licença;
- licença gestante de 120 dias;
- licença paternidade;
- aviso prévio e aposentadoria.

O FGTS não está assegurado, depende do empregador recolher, a seu critério.

Empregado Rural

Da mesma forma que o doméstico, o empregado rural tem estatuto próprio. A lei no. 5889/73.

O empregado rural é toda pessoa que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural sob a dependência deste e mediante salário.

O empregado urbano diferencia-se do rural em razão do local de trabalho. Se o empregado trabalhar em chácara, sítio, fazenda em zona rural, bem como em prédio rústico, (porção de terra não edificada, local reservado à lavoura, pecuária, mesmo se em zona urbana), será considerado rural. Uma exceção refere-se ao trabalhador de indústria situada em propriedade rural, (ex. usina de produção de álcool ou açúcar), este será considerado industrial e será regido pela CLT.

Empregado Temporário

O trabalho temporário é regulado pela Lei no. 6.019/ 74.

Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. O vínculo empregatício do trabalhador temporário não se dá com a empresa tomadora de serviços, mas sim com a empresa de trabalho temporário.

Empresa de trabalho temporário é a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

As empresas de trabalho temporário dependerão de registro no Departamento Nacional de Mão de Obra do Ministério do Trabalho.

No trabalho temporário existem dois contratos:

- um de natureza civil entre a empresa de trabalho temporário e a empresa cliente, que deverá conter o motivo da utilização do trabalho temporário;
- e outro de natureza trabalhista entre o prestador de serviço e a empresa de trabalho temporário, também escrito.

O contrato de trabalho temporário não poderá exceder três meses, salvo autorização conferida por órgão próprio do Ministério do Trabalho. Se o contrato exceder três meses automaticamente passará a ser efetivo, entre o trabalhador e a empresa tomadora do serviço.

O artigo 16 da Lei 6.019/74, protege o trabalhador temporário no caso de falência da empresa temporária ao determinar que nesse caso, a empresa tomadora é solidariamente responsável pelo pagamento da remuneração e indenização devidas ao empregado.

São os seguintes os direitos do temporário:

- remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora, garantida, em qualquer hipótese a percepção de salário mínimo;
- jornada de 8 horas, podendo haver trabalho extraordinário não excedente a duas horas remuneradas, com acréscimo de 20%;
- férias proporcionais;
- descanso semanal remunerado;
- adicional por trabalho noturno;
- seguro contra acidente de trabalho;
- proteção previdenciária;
- indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 do salário por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 dias;
- adicional por trabalho noturno;

A relação é triangular: empresa tomadora de serviço, empresa de trabalho temporário e empregado.

Empregado Terceirizado

Muito difundido, a terceirização tem levado à Justiça do Trabalho várias causas, com enormes prejuízos para empresas que, num primeiro momento, entendiam não serem empregadoras.

A terceirização consiste na possibilidade de uma empresa passar parte de seus serviços para “terceiros”. Todavia, este procedimento poderá gerar vários transtornos do ponto de vista jurídico, particularmente quanto a existência de vínculo de emprego.

Tentando minimizar os problemas da terceirização, o Tribunal Superior do Trabalho emitiu o enunciado 331 que regula a matéria, abaixo o transcrevemos:

- I – a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo o caso de trabalho temporário.
- II – A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou funcional (art 37, inciso II, C.F.).
- III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei no. 7.102/83), 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 na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto àquelas 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 no. 8.666/93).

Como se vê, a terceirização só será válida em se tratando de trabalho temporário, serviços de vigilância, conservação e limpeza, e os ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

Cabe uma distinção entre atividade-meio e atividade fim.

Atividade-meio é acessória e de apoio, e não corresponde diretamente aos fins específicos da empresa, as demais ligadas à atividade principal da empresa são atividades principais.

Há que se tomar cuidado, para os casos de os empregados da empresa “terceirizada” ingressarem com reclamação trabalhista, pois se estas não pagarem aos mesmos, poderá tal encargo recair sobre a tomadora de serviços; não deve haver personalidade, ou seja, a prestação não deve dar-se continuamente pelos mesmos empregados, e a subordinação que se refere ao empregado terceirizado atender diretamente ao poder de comando do tomador de serviço. Se não forem observados estes itens, a terceirização será considerada ilegal.

Antes da terceirização é também recomendável que o empregador verifique junto ao Instituto Nacional de Seguro Social, INSS, Caixa Econômica Federal, CEF, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, FGTS, e Poder Judiciário Trabalhista, a situação da empresa interposta, para que não venha a ter no futuro surpresas desagradáveis.

Trabalhadores não considerados empregados nos termos da CLT

Trabalhador Eventual

É o que presta serviços esporadicamente, sem continuidade. Empregado eventual é aquele que presta serviços “às vezes”, “de vez em quando”, e não habitualmente como o empregado.

Por exemplo, trabalhador contratado para consertar ou trocar a instalação elétrica, para remover entulho acumulado ou podar árvores de um pomar, situações em que o serviço a ser desenvolvido não é duradouro.

Trabalhador Avulso

O trabalhador avulso presta serviço de estivador, conferente de carga e descarga e amarrador de embarcações nos portos, tendo sua relação de trabalho regulada pela Lei no. 8.630/93. A CF garante igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o avulso.

As principais características do trabalhador avulso são:

- prestação de serviço intermediada pelo sindicato da categoria ou pelo OGMO, Órgão Gestor de Mão de Obra;
- pagamento pelo serviço prestado na forma de rateio entre os empregados;
- serviços de curta duração.

Não há qualquer vínculo entre o empregado e o OGMO, sindicato da categoria ou beneficiário de serviço. A Lei nº 5.890/73 considerou o

avulso como autônomo para fins previdenciários.

Trabalhador Autônomo

Trabalhador autônomo é aquele que presta seu serviço sem qualquer subordinação a quem quer que seja.

É o advogado, o médico, o dentista, o representante comercial autônomo. Trabalha por conta própria, assumindo os riscos de sua atividade, na prática pode uma relação de trabalho autônoma estar escondendo uma relação de emprego.

Algumas hipóteses:

Um representante comercial autônomo que tenha assinado um contrato como tal com uma empresa, recolhendo, o mesmo, as verbas devidas à previdência social, que tenha registro em seu órgão de classe, poderá ser empregado?

Isto ocorrerá se ele se encaixar na definição do artigo 3º. da CLT, ou seja, com subordinação, dependência econômica e pessoalidade.

Alguém pode perguntar, mas e o contrato?

Lembram-se do princípio da primazia da realidade? Se a realidade dos fatos sinaliza outra coisa, o contrato é nulo nos termos do artigo 9º. da CLT que diz:

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

Se uma pessoa física prestar serviços não eventuais a empregador, sob a dependência deste e mediante salário, será empregado e aquele contrato é nulo; logo não gera qualquer efeito jurídico.

Trabalhador Voluntário

Este trabalhador não é considerado empregado já que falta o registro assalariado. A Lei no. 9.608/98 regula o trabalhador voluntário e determina a ausência de vínculo empregatício, pois não há contrato de trabalho.

Quem presta serviço voluntário deve assinar um termo de adesão e esses serviços somente poderão ser prestados a entidades públicas ou particulares sem fins lucrativos.

O trabalhador poderá ser indenizado pela despesa que eventualmente tiver para desenvolver seu trabalho.

Estagiário

O estagiário não é empregado, pois a Lei no. 6.494/77, expressamente em seu artigo 4º, determina que o estágio não gera vínculo empregatício de qualquer natureza, recebendo tão somente bolsa de estudos ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada entre as partes.

Somente os alunos que estiverem freqüentando curso superior, de ensino médio, de ensino profissional médio ou superior ou escolas de educação especial, poderão ser aceitos como estagiários.

Para estágio regular é necessária a assinatura de termo de compromisso entre a empresa e o estagiário, com a participação da instituição de ensino em que o aluno estiver matriculado.

A jornada de trabalho do estagiário deve ser compatível com seu horário de estudo, bem como deverá a atividade do estágio estar relacionada com o curso no qual o mesmo estiver matriculado, sob pena da descaracterização do estágio, passando então, o estagiário a ter vínculo empregatício.

Esta aula buscou individualizar e fornecer características de tipos especiais de trabalhadores e empregados, como um instrumento a mais de trabalho para administradores, gerentes, empresários, enfim, todos que de alguma forma contratam e gerenciam pessoas.

Esta visão fornecida não pretende torná-los apto a resolver todas as questões que possam surgir do envolvimento entre pessoas nas relações trabalhistas e de emprego; mas com certeza os tornam aptos a escolher qual o tipo de trabalhador ou empregado adequado para a sua necessidade, e lhe dá condições de proceder dentro da legalidade.

Mais ainda, lhe dá condições de entender e questionar os procedimentos que envolvem cada uma das contratações, lhe dando maior segurança em conversas com profissionais especializados na área trabalhista.

Referências Bibliográficas

AF, Cesarino Jr e CARDONE, A. Marly. *Direito Social*. Vol I, 2º. Edição, Editora LTR.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. Editora Saraiva, 2003.

FILHO, E. de Moraes, e MORAES, Antonio Carlos Flores. *Introdução ao Direito do Trabalho*. Editora LTR.

FILHO, Ives Gandra Silva Martins. *Manual Esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. Editora Saraiva, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. Editora Atlas, 2000.

MELLO, César Augusto. *Compêndio de Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora WVC, 2003.

NASCIMENTO, A. M. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora LTR, 2003.

RODRÍGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Editora LTr/Edusp, 1993.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Curso de Legislação Social*. São Paulo: Editora Atlas, 2003.