

AULA 03 - DA RELAÇÃO DE EMPREGO: CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO CONFORME A CLT. TEORIAS EXPLICATIVAS. REGRAS ESPECIAIS: RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO. RELAÇÃO DE EMPREGO RURAL.

Relação de Trabalho *versus* Relação de Emprego

A ciência do direito enxerga clara distinção entre relação do trabalho e relação de emprego.

Relação de Trabalho - tem caráter genérico, referindo-se a todas as relações jurídicas centradas em uma obrigação de fazer consubstanciada no trabalho humano. Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existente no mundo jurídico atual.

Relação de Emprego - é uma das modalidades específicas da relação de trabalho (juntamente com o trabalho autônomo, avulso, eventual, etc.). Tem a peculiaridade de constituir-se, do ponto de vista econômico-social, na modalidade mais importante de pactuação de trabalho existente no sistema capitalista. É em torno da relação de emprego que se estrutura o Direito do Trabalho.

1) CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos), sem os quais não se configura a mencionada relação.

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco:

- a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer;
- b) prestação efetuada com personalidade pelo trabalhador;
- c) também efetuada de forma não-eventual;
- d) efetuada, ainda, sob subordinação ao tomador de serviços; e
- e) de forma onerosa.

Estes elementos encontram-se reunidos nos **artigos 2º e 3º da CLT**, os quais definem quem é empregado e empregador para o Direito do Trabalho.

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.

§ 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.

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.

Esses elementos ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente do Direito, devendo por isso ser tidos como **elementos fáticos**. Em face de sua relevância jurídica, são eles captados pelo Direito, que lhes confere efeitos compatíveis (por este motivo são chamados de elementos fático-jurídicos).

Não são, portanto, criação jurídica, mas simples reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas relevantes.

Conjugados estes elementos fático-jurídicos em uma determinada relação, surge a relação de emprego, juridicamente considerada.

A) Trabalho por pessoa física

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural), sendo certo que os bens jurídicos tutelados por esse ordenamento jurídico dizem respeito às pessoas naturais, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas.

Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa física.

Por esse motivo inúmeras fraudes são observadas no Direito do Trabalho, como a criação de empresas prestadoras de serviços e cooperativas. Entretanto, bastará demonstrar que o surgimento da pessoa jurídica foi causado pela simples tentativa de afastar o vínculo de emprego para que seja declarada a nulidade do ato que a originou, reconhecendo-se a existência do requisito em estudo.

B) Pessoaalidade

Este elemento guarda relação com o anterior, entretanto, com ele não se confunde. O fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com pessoalidade.

É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação de trabalho, por pessoa natural, seja infungível no que tange ao empregado.

A relação jurídica deverá ser, portanto, *intuitu personae* em relação ao obreiro que não poderá se fazer substituir por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados. Caso a aludida substituição ocorra com frequência, demonstrando impessoalidade e fungibilidade, estará descaracterizada a relação de emprego, por ausência do segundo requisito fático-jurídico.

Entretanto, há duas situações em que a substituição do empregado não suprime a pessoalidade inerente à relação de emprego.

Em primeiro lugar, uma eventual substituição do empregado com a autorização do tomador de serviços, por si só, não retira a pessoalidade da relação mantida.

Em segundo lugar, as substituições autorizadas por lei ou normas autônomas, como, por exemplo, durante as férias, licença gestante, afastamento para o desempenho de mandato sindical. Nestes casos, o contrato do substituído apenas se interrompe ou suspende, sem prejuízo da relação de emprego.

Com respeito ao substituto, têm-se consequências jurídicas relevantes. Quando é deslocado um empregado da mesma empresa, para substituir outro de forma eventual, faz jus ao recebimento das vantagens percebidas pelo substituído, enquanto perdurar a situação (**art. 450 da CLT e Enunciado 159 do TST**).

Art. 450 - Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.

ENUNCIADO 159 TST:

Empregado Substituto - Caráter Não Eventual - Vacância do Cargo

I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. (ex-Súmula nº 159 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor. (ex-OJ nº 112 da SBDI-1 - inserida em 01.10.1997)

Em caso de empregado recrutado externamente, poderá ser contratado por prazo certo (art. 443 da CLT) ou, configurados os requisitos da lei 6.019/74, por contrato de trabalho temporário, assegurado o patamar remuneratório inerente ao cargo ocupado.

A pessoalidade também traz reflexos na extinção do contrato, ou seja, a morte do empregado põe fim à relação de emprego.

No tocante ao empregador, prevalece a regra dos arts. 10 e 448 da CLT, relativas à sucessão trabalhista.

C) Onerosidade

Para a configuração do vínculo é necessário que à força de trabalho corresponda um contraprestação econômica ao trabalhador, que não presta o serviço por mera benevolência, mas com a finalidade de percepção de um valor econômico como retribuição.

O elemento fático-jurídico da onerosidade é o “salário”, conforme expressa o art. 3º da CLT, sendo que este pode ser pago em dinheiro ou parcialmente em utilidades (art. 458, CLT), bem como pode ser pago por dia, semana, quinzena e mês (art. 459, CLT). Nesse sentido:

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. [\[Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\]](#)

§ 1º Os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo (arts. 81 e 82). [\[Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967\]](#)

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: [\[Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\]](#)

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; [\[Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\]](#)

II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; [\[Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\]](#)

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; [\[Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\]](#)

IV – assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; [\[Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\]](#)

V – seguros de vida e de acidentes pessoais; [\[Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\]](#)

VI – previdência privada; [\[Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\]](#)

VII – [\[VETADO\]](#) [\[Incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001\]](#)

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura. [\[Incluído pela Lei nº 12.761, de 2012\]](#)

§ 3º - A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual. [\[Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994\]](#)

§ 4º - Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade a ela correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família. [\[Incluído pela Lei nº 8.860, de 24.3.1994\]](#)

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

Parágrafo Único - Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. [\[Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989\]](#)

D) Subordinação

Chamada de dependência pela CLT é traço singular da relação de emprego através do qual o empregado encontra-se vinculado ao empregador que tem o poder de ditar as regras relativas ao modo de prestação do serviço (subordinação jurídica).

No passado, outras modalidades de subordinação chegaram a ser cogitadas para caracterizar a relação de emprego, sendo as mais comuns: pessoal, técnica e econômica. Todavia, nos dias atuais, é hegemônico o entendimento da natureza jurídica do fenômeno da subordinação.

E) Não eventualidade

A idéia de permanência reflete de duas formas no Direito do Trabalho. Primeiramente, no tocante à duração do contrato de trabalho, que tende a ser incentivada ao máximo pelas normas trabalhistas, tendo-se em vista o princípio da continuidade da relação de emprego.

De outro lado, a idéia de permanência está presente no próprio instante da configuração do tipo legal da relação empregatícia. Através do elemento da “não eventualidade”, o Direito do Trabalho esclarece que a noção de permanência também é relevante à formação da relação de emprego.

Assim, para que exista contrato de trabalho é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como um trabalho esporádico. A lei dos domésticos faz referência à antítese de serviço eventual ao afirmar que a prestação dos serviços deve ser “de natureza contínua”.

O conceito de não eventualidade, entretanto, é um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho, seja em sede de doutrina, jurisprudência ou textos legais.

No tocante aos textos legais, ainda merece destaque o fato de que a CLT preferiu utilizar a expressão “**serviços de natureza não eventual**” para traduzir este elemento, em contraponto à lei dos Domésticos, que preferiu valer-se da expressão “**serviços de natureza contínua**”, o que gerou ainda mais polêmica, por demonstrar a diferença entre as duas expressões.

A doutrina construiu diferentes teorias para precisar o alcance da expressão celetista, as quais na visão dos próprios doutrinadores devem ser apreciadas em conjunto, sendo perigosa a escolha isolada de uma delas. O fato é que cada uma das teorias em questão pode produzir resultados concretos distintos em face das situações examinadas pelo operador do direito.

A conclusão mais acertada é valer-se o intérprete de uma combinação das teorias.

Para explicar a expressão, as teorias buscaram demonstrar o que vem a ser “serviço de natureza eventual”.

1. **Teoria da Descontinuidade**
2. **Teoria do Evento**
3. **Teoria dos Fins do Empreendimento**
4. **Teoria da Fixação Jurídica ao Tomador de Serviços**

Teoria da descontinuidade

Inicialmente, merece destaque o fato de que esta teoria não se harmoniza com a CLT, ao contrário das demais, sendo aplicável à relação de emprego doméstica.

Esta teoria informa que eventual seria o trabalho esporádico, descontínuo e interrupto em relação ao tomador enfocado (portanto, um trabalho que se fracione no tempo).

Para verificar que a CLT não adotou tal teoria, basta analisar a questão do porteiro de um clube que apenas funciona aos domingos, ou nos meses de férias e é considerado empregado, por força da expressão “não-eventual”. Em contrapartida, a Lei dos Domésticos quis evitar a situação do porteiro acima, notadamente quanto à diarista, ao exigir serviços de natureza contínua.

Teoria do evento

Considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço. Seu trabalho para o tomador terá a duração do evento esporádico ocorrido.

Deve-se atentar para o fato de que um evento de maior dilação temporal poderá retirar o caráter eventual do serviço prestado.

Teoria dos fins do empreendimento

É a teoria mais prestigiada, informando que eventual será o trabalhador chamado à realização de tarefa não inserida nos fins normais da empresa, tarefas estas que, por esta razão, serão esporádicas e de estreita duração.

Teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços

Segundo esta teoria, na visão de Délio Maranhão, eventual é o trabalhador “que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho”. Para esta teoria, portanto, ter múltiplos tomadores de serviço torna o indivíduo um trabalhador eventual. Entretanto, esta não é uma regra absoluta uma vez que a lei não exige a exclusividade para a configuração da relação de emprego.

2) CONCEITO DE RELAÇÃO DE EMPREGO

Para Amauri Mascaro: “relação jurídica de natureza contratual tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado”.

3) PROVA DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Prova é a demonstração convincente da existência do contrato e de suas cláusulas.

Sendo de natureza consensual, prova-se a relação de emprego por qualquer meio de prova em direito permitido, não havendo qualquer limitação de valor quanto à prova testemunhal.

A CTPS é prova, por excelência, da relação de emprego. A sua finalidade é dupla. **Probatória**, no sentido de evidenciar um contrato e **constitutiva**, porque as anotações nela inseridas pelo empregador fazem prova em favor do empregado, salvo se decorrentes de algum vício, constituindo presunção relativa de veracidade.

4) PARTES DA RELAÇÃO DE EMPREGO

4.1. EMPREGADO

a) Empregado em domicílio

Dispõe o art. 6º da CLT que “*não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego*”.

Dessa forma, se presentes os cinco pressupostos caracterizadores do vínculo empregatício, pouco importa se o empregado realizar em sua própria casa a prestação de serviços.

A dificuldade é se aferir a existência de pessoalidade e subordinação.

De modo geral, entendem os doutrinadores que o fato de o trabalhador ser auxiliado por pessoas da família não descaracteriza, por si só, a pessoalidade. O que não se admite é a contratação de terceiros por ele próprio remunerados, adquirindo também o maquinário necessário e constituindo sua pequena indústria artesanal.

Tais empregados não fazem jus ao recebimento de horas-extras.

b) Empregados exercentes de cargo de confiança

Para se caracterizar o cargo ou a função de confiança, é necessária a presença de dois elementos:

1. Poder e Gestão; e a
2. existência de diferença remuneratória, a qual deve ser no mínimo 40% superior ao salário efetivo;

Por fim, a CLT equiparou expressamente os gerentes, os diretores e os chefes de departamento ou filial aos exercentes de cargo de confiança, entretanto, não basta o nome do cargo, pois serão observados os elementos acima destacados.

Aquele empregado que ocupa cargo ou exerce função de confiança, se possui o benefício de receber maior remuneração, sofre, por outro lado, algumas restrições:

1. Reversão (art. 468, CLT - possibilidade de que o empregador determine seu retorno ao cargo normal, com a supressão do adicional – **v. Súmula 372 do TST**);
2. Não fazem jus ao pagamento de horas extras quando não há controle da jornada;
3. Transferência por necessidade do serviço, sem anuência, na forma do art. 469, parágrafo 3º da CLT, sendo devido o adicional quando se tratar de transferência temporária.

c) Empregado doméstico

O **art. 1º da Lei 5.859/72** nos apresenta a definição de empregado doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”.

Da análise do dispositivo legal destacado e da doutrina especializada verifica-se que a configuração da relação de emprego doméstica depende da presença de quatro elementos fático-jurídicos ordinários (pessoa física, pessoalidade, subordinação e onerosidade), aos quais somam-se quatro novos elementos (serviços prestados à pessoa ou família, sem finalidade lucrativa, de forma contínua e no âmbito residencial destas).

1. **Continuidade:** a Lei 5.859/72, em seu art. 1º, consagrou a continuidade como elemento fático-jurídico da relação de emprego doméstica, afastando a não-eventualidade. Diante disso, a teoria da descontinuidade é aplicável aos domésticos, considerando-se como contínua, regra geral, a prestação de serviços sem interrupção temporal que não seja a destinada ao repouso semanal, concedido preferencialmente aos domingos.

OBS: Para a 6ª Turma do TST, Trabalho duas vezes na semana não permite vínculo de emprego a diarista doméstica.

2. **Finalidade não lucrativa dos serviços:** conforme lição de Maurício Godinho Delgado (2011:370) este elemento deve ser analisado sob a ótica do tomador de serviços. A Lei do doméstico exige que os serviços prestados pelo empregado não impliquem em ganho econômico para seu tomador de serviços, *restringindo-se ao exclusivo interesse pessoal do*

tomador ou sua família. Ainda na lição do autor, “os serviços prestados não podem constituir fator de produção para aquele (pessoa ou família) que deles se utiliza, embora tenham qualidade econômica para o obreiro”.

3. Prestação laboral à pessoa ou família: ao contrário do que ocorre com os empregadores urbano e rural, o empregador doméstico não pode ser pessoa jurídica. O empregado doméstico presta serviços para uma ou mais pessoas físicas. Segundo Maurício Godinho Delgado (2005:372) embora a lei faça menção à expressão “família”, é evidente que *“certo grupo unitário de pessoas físicas, atuando estritamente em função de interesses individuais de consumo pessoal, pode também tomar trabalho doméstico”.*

4. Âmbito residencial da prestação laborativa: Para o mesmo autor (2011:373) “a expressão utilizada pela Lei n. 5.859/72 designa, na verdade, todo ambiente que esteja vinculado à vida pessoal do indivíduo ou da família, onde não se produza valor de troca, mas essencialmente atividade de consumo”. Assim, estão abrangidos, além da residência habitual do empregador, eventual casa de praia e de campo, por exemplo.

Por fim, merece destaque o fato de a natureza dos serviços prestados pelo doméstico não interferem na configuração desta relação jurídica. Assim, teremos domésticos ainda que o trabalho tenha natureza intelectual ou seja especializado, por exemplo.

d) Empregado rural

Para a configuração da relação de emprego rural são necessários os 05 elementos fático-jurídicos ordinários da relação de emprego (pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação). Além disso, deve o empregado prestar seus serviços em **propriedade rural** (situada na zona rural) ou em **prédio rústico** (propriedade situada na zona urbana em que é explorada atividade agroeconômica) e estar subordinado a um **empregador rural**.

LEI N.º 5.889/73

Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

§ 1º Inclui-se na atividade econômica, referida no "caput" deste artigo, a exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 2º 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.

Art. 4º - Equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem. (Vide Lei nº 6.260, de 1975)

O empregador rural é, conforme o **art. 3º da Lei 5.889/73**, “a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados”. Além deste

conceito, é relevante a disposição do art. 4º da Lei do rural, segundo o qual “equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem”.

Constituem atividades agroeconômicas a pecuária, a agricultura, o turismo rural e a exploração industrial realizada na forma do §5º do art. 2º do Decreto 73.626/74, regulamentador da Lei do Trabalho Rural, o qual dispõe que *“não será considerada indústria rural aquela que, operando a primeira transformação do produto agrário, altere a sua natureza, retirando-lhe a condição de matéria-prima”*.

4.2. EMPREGADOR

a) Conceito

Na forma do art. 2º da CLT o empregador é *“a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”*.

A expressão “empresa”, conforme a doutrina, deve ser entendida como o conjunto do patrimônio do empregador, o qual garante economicamente os direitos dos empregados.

b) Empregador por equiparação

Dispõe o art. 2º, parágrafo 1º da CLT que *“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) Grupo Econômico

Dispõe o parágrafo 2º do art. 2º da CLT: *“sempre que uma ou mais empresas, embora tendo, 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”*. **(Esta é a “solidariedade passiva”)**

Entretanto, a maioria da jurisprudência não exige efetivo controle entre as empresas, bastando uma relação de coordenação entre elas (uma pessoa física, detentora da maioria das ações, controla diferentes sociedades, por exemplo). De qualquer forma, somente no caso concreto é que o Juiz saberá se realmente existe ou não o grupo econômico alegado pelo empregado.

Acerca da **solidariedade ativa**, a Súmula 129 do TST dispõe que: “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”.

No tocante ao **grupo econômico no âmbito rural**, a Lei 5889/73, que trata do trabalho rural, prevê expressamente a existência de grupo econômico rurícola, entretanto, só acarreta a responsabilidade solidária pelo pagamento das obrigações trabalhistas (solidariedade passiva).

Ademais, merece destaque o fato de que a referida lei não exige, necessariamente, a existência de controle, direção ou administração: *“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 a sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego”*.

Importante destacar, ainda, que a Súmula 205 foi cancelada pelo TST, não mais havendo a necessidade expressa de que sejam incluídas no processo de conhecimento todas as empresas do grupo econômico.

d) Sucessão Trabalhista

Preceituam 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.”

Assim, a modificação na estrutura jurídica da empresa (passar de sociedade anônima - S/A - para sociedade por cotas de responsabilidade limitada - Ltda. -, por exemplo) ou a transferência da propriedade (alienação ou venda, incorporação, fusão, cisão, arrendamento, concessão de serviços públicos, etc.) não acarretam qualquer modificação nos contratos de trabalho em curso, os quais permanecem intactos.

A esse fenômeno dá-se o nome de **sucessão trabalhista** ou **alteração subjetiva do contrato de trabalho**.

OBSERVAÇÕES RELEVANTES:

1. **assunção de todos os créditos e débitos pelo novo titular:** o novo dono da empresa assume todas as dívidas do antigo proprietário, independentemente de sua vontade, devendo pagar todos os direitos dos empregados, mesmo adquiridos anteriormente à transferência (férias vencidas, por exemplo). Entretanto, a Jurisprudência tem consagrado

a responsabilidade subsidiária do sucedido até a data em que operou-se a mudança de titularidade da empresa;

2. **intangibilidade dos contratos de trabalho:** todos os contratos de trabalho existentes permanecem intactos, exatamente como se encontravam antes da transferência. Se o empregado possuía quatro anos de serviço, por exemplo, este período é computado normalmente e continua a ser contado;

3. **existência de cláusulas em contrário:** a existência de cláusulas no contrato de compra e venda, tais como “o antigo titular responde por todos os débitos trabalhistas até a data da transferência”, de nada adianta, pois a lei (CLT) deve ser observada de qualquer forma, em razão do caráter imperativo; Tais cláusulas valem apenas na Justiça Comum, para eventual ação em que se pleiteie direito de regresso.

4. **toda a responsabilidade pelo pagamento das dívidas é do novo dono:** se o empregado prestou serviços para o novo empregador, não pode ajuizar ação contra o antigo, a não ser em caso de fraude, ou seja, se a venda tiver sido apenas aparente, com a intenção de burlar os direitos trabalhistas;

5. **anuência do empregado:** não há necessidade de concordância do empregado.

e) Poder Hierárquico (Poder Empregatício)

Conjunto das prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna da empresa e correspondente prestação de serviços.

Dispositivos legais pertinentes:

Arts. 2º, *caput*; 469, 468, parágrafo único; e 474 da CLT.

Divide-se em: Poder Diretivo, Regulamentar, Fiscalizatório e Disciplinar.

5) EFEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Faz surgir obrigações e direitos para ambas as partes contratantes:

EMPREGADO:

1. Dever de prestar serviço;
2. Dever de diligência e fidelidade (colaboração);
3. Dever de obediência;

EMPREGADOR:

1. Dever de remunerar o serviço prestado;
2. Dever de proporcionar trabalho;
3. Dever de respeito a dignidade humana do empregado;

CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO: CARACTERÍSTICAS. ELEMENTOS JURÍDICO-FORMAIS. NATUREZA JURÍDICA DAS OBRIGAÇÕES. CONCEITO. CELEBRAÇÃO. ELEMENTOS NATURAIS.

1) CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

O contrato individual de trabalho tem determinadas características, as quais se prestam a esclarecer a sua natureza jurídica. De forma analítica, passa-se a examiná-las:

1. É de **direito privado**: envolve pessoas particulares, físicas ou jurídicas, em pé de igualdade, pelo menos abstratamente (cada uma delas, no momento da contratação, tem a liberdade de fazê-lo ou não). Se o estado contrata sob o regime da clt equipara-se aos particulares para efeitos do contrato de trabalho firmado, o qual continua a ser de direito privado.
2. É contrato de **atividade**, por constituir seu objeto em uma obrigação de fazer do empregado (prestação do serviço).
3. É **“intuitu personae”** em relação ao empregado: representa o caráter fiduciário (de confiança) que o empregador deposita em seu empregado, devendo este cumprir pessoalmente as suas tarefas. Pode ser ainda chamado de personalíssimo e infungível. Quanto ao empregador, todavia, inexiste, a princípio, qualquer pessoalidade, pouco importando ao trabalhador quem efetivamente paga seu salário, desde que o receba (despersonalização do empregador).
4. É **sinalagmático**: dele resultam obrigações contrárias e equivalentes entre as partes: o empregado oferece a sua força de trabalho e recebe o salário como contraprestação; o empregador se beneficia do labor e paga por isso.
5. É **consensual**: o contrato de trabalho se forma pelo só consentimento das partes, ou seja, pela comunhão, pela coincidência de vontades, independentemente de qualquer outra formalidade. Podemos dizer, ainda, que o contrato é informal.
6. É **oneroso**: existem encargos (obrigações) e benefícios (vantagens) tanto para o empregado como para o empregador, ou seja, à prestação de trabalho existe a contraprestação de salário.
7. É **de trato sucessivo ou continuado no tempo**: o contrato de trabalho tem sua execução continuada, diferida no tempo, sendo destinado a permanecer indefinidamente (o empregado presta serviços continuamente e recebe sempre por esse trabalho). É diferente dos contratos de execução imediata (compra e venda, por exemplo).
8. É **comutativo** uma vez que ambas as partes possuem, desde o início, exata noção dos resultados a serem obtidos com o contrato. Desta forma, o empregado conhece seu salário e o empregador conhece a função que será desenvolvida pelo obreiro.

9. É dotado de **alteridade**: a prestação de serviços corre por conta do empregador, que assume todos os riscos da atividade econômica;

10. É **complexo**: pode associar-se a outros tipos de contratos, que tendem a ter perante ele a uma relação de acessoriedade. São exemplos de contratos acessórios: comodato de imóvel residencial, depósito de instrumentos de trabalho, comodato de veículo automotor, etc..

Referências Bibliográficas

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Ltr, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. ***Direito do trabalho***. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.