

SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

CONCEITO

- O conceito de **EMPREGADO** está expresso no **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”*.
- O conceito de **EMPREGADOR** está expresso no **artigo 2º da CLT**: *“Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços”*.

EMPREGADO

EMPREGADO MENOR DE 18 ANOS

- REGRA: artigo 7º, inciso XXXIII, da CF: *“proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos”*.
- Assim, considera-se **MENOR**, para fins de trabalho, ou seja, para os efeitos da CLT, aquele que tenha idade entre 14 e 18 anos (**artigo 402 da CLT**). Os **artigos 402 e 403 da CLT** fixam a idade mínima para o trabalho aos 16 anos e excepcionando o trabalho como aprendiz aos 14 anos.

EMPREGADO EM DOMICÍLIO

- Empregado em domicílio é o empregado que presta serviços em seu domicílio ou oficina da família. É aquele realizado por pessoa em sua residência ou em outros locais que escolha, distintos dos locais de trabalho do empregador, mediante remuneração.
- **Art. 6º da CLT (Lei 12.551/11):** *“Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distancia, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego”.* **Parágrafo único:** *“Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”.* – FIGURA DO “TELETRABALHO” OU “SUBORDINAÇÃO JURÍDICA VIRTUAL”.
- **Art. 83 da CLT:** *“É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere”.*

EMPREGADO DOMÉSTICO

- **Lei 12.914/2014 e Lei Complementar 150/2015**
- Empregado doméstico é aquele que presta serviços de **natureza contínua e finalidade não lucrativa** à pessoa ou família para o **âmbito residencial** desta, com pessoalidade, subordinação, continuidade e onerosidade. Na hipótese de explorar atividade lucrativa tanto na residência urbana (ex.: hospedagem, consultório médico, etc.) como no sítio, onde são comercializados produtos ali produzidos (queijo, frutas, etc.), o trabalhador perderá a condição de doméstico e será considerado empregado urbano ou rural, de acordo com a atividade desenvolvida.
- O artigo 7º, parágrafo único, da CF assegurava uma série de direitos aos trabalhadores domésticos. A partir da vigência da Lei 12.914/14 e LC 150/15, os direitos dos domésticos foram ampliados, passando os mesmos a fazerem jus: a) Registro em CTPS; b) Ao [salário-mínimo](#) ou ao piso salarial estadual, fixado em lei; c) Jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais; d) Seguro contra acidentes de trabalho; e) Irredutibilidade do salário; f) [Horas Extras](#) – com no mínimo 50% de acréscimo sobre o valor da hora normal; g) Adicional noturno – equivalente 20% do valor da hora normal; h) Décimo terceiro salário; i) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; j) Férias vencidas, acrescidas de 1/3 constitucional; k) Férias proporcionais, acrescidas de 1/3 constitucional; l) Férias em dobro, quando concedidas ou pagas fora do prazo; m) [Salário-família](#); n) [Vale transporte](#), nos termos da lei; o) FGTS equivalente a 8% da remuneração do empregado e em caso de dispensa sem justa causa a multa de 40%, dentre outros.

EMPREGADO RURAL

Lei nº 5.889/73 e Decreto nº 73.626/74

- O empregador rural é o trabalhador que presta serviços em propriedade rural, continuamente e mediante subordinação, estando sujeito aos requisitos de pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. O trabalhador rural deve trabalhar em **propriedade rural** (propriedade situada fora dos limites urbanos) ou **prédio rústico** (qualquer proporção de terra ou de solo que pode ser objeto de propriedade de alguém e cuja destinação é agrícola) para empregador rural, ou seja, para que explore atividade agrônômica, ou ainda, em **atividade industrial em estabelecimento agrário**.
- Em regra, não importa o tipo de profissão, mas sim o tipo de empreendimento, ou seja, a **atividade econômica desenvolvida pelo empregador** para que seja considerado como empregador rural. Nesse sentido: **SÚMULA 196 DO STF**
- Não obstante este seja o critério geral a ser adotado para caracterização do empregado rural, a jurisprudência atual revela um posicionamento de exceção em relação aos empregados que trabalham em empresas de reflorestamento que, embora tecnicamente seja consideradas como empresas que exercem atividades urbanas, têm seus empregados caracterizados como rurais (**OJ nº 38 da SDI-1 do TST**).
- O **artigo 7º da CF** institui um sistema de proteção paritária aos urbanos e rurais. Nesse sentido: *“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)”*.

EMPREGADOR

CONCEITO – ANÁLISE DO ART. 2º DA CLT

- **Análise do caput do artigo 2º da CLT:**

Empregador NÃO é empresa – ente que não configura, obviamente, sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira. Empregador será a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado titular da empresa ou estabelecimento.

Portanto, existe uma técnica falha ao caput do artigo 2º da CLT. Por outro lado, não se pode negar que o termo “empresa” tem sentido funcional, prático, de acentuar a importância do fenômeno da despersonalização da figura do empregador, a medida que ao enfatizar a empresa como empregador a lei indica que a alteração do titular da empresa não terá relevância na continuidade do contrato (artigos 10 e 448 da CLT).

- **Análise do § 1º do artigo 2º da CLT:**

Do ponto de vista técnico, não existe a figura do “empregador por equiparação”. O § 1º trata de empregadores típicos e não empregadores por equiparação ou extensão legal. A presença do empregador identifica-se, portanto, pela simples verificação da presença de empregado a seus serviços, e não pela qualidade do sujeito contratante de tais serviços.

CARACTERÍSTICAS

- **1) Despersonalização:** consiste na circunstância de autorizar a ordem justralhista a plena modificação do sujeito passivo da relação de emprego (empregador), sem prejuízo da preservação completa do contrato empregatício com o novo titular. Enquanto pelo lado do empregado, vigora a característica da pessoalidade, em relação ao empregador predomina a impessoalidade.
Efeitos práticos: Princípio da continuidade da relação de emprego; sucessão trabalhista (artigos 10 e 448 da CLT).
- **2) Assunção dos Riscos (Alteridade):** consiste na circunstância de impor a ordem justralhista à exclusiva responsabilidade do empregador, em contraponto aos interesses obreiros oriundos do contrato pactuados, os ônus decorrente de sua atividade empresarial ou até mesmo do contrato empregatício celebrado. Em suma, o empregador assume os riscos da empresa, do estabelecimento e do próprio contrato de trabalho e sua execução. Tal regra, não autoriza a distribuição de prejuízos ou perdas aos empregados, ainda que verificados reais prejuízos e perdas no âmbito do empreendimento dirigido pelo respectivo empregador. Exemplo: revogação parcial do artigo 503 da CLT pelo artigo 7º, inciso VI, da CF (só é permitida a redução de salário perante negociação coletiva – flexibilização).

PODER EMPREGATÍCIO

- O **PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR** decorre da subordinação do empregado e tem natureza jurídica de direito potestativo. Na estrutura da relação jurídica objeto do Direito do Trabalho, de um lado tem-se o poder de direção reconhecido ao empregador e, de outro lado, o estado de subordinação do empregado, que se submete às regras de caráter hierárquico e técnico imposta pelo empregador.
- O poder de direção do empregador, subdivide-se em:
 - **PODER DE ORGANIZAÇÃO:** Caracteriza-se pela administração e definição da atividade da empresa a ser desenvolvida, da forma a ser adotada, bem como pelo direito de elaborar o regulamento interno. O poder de organização permite que o empregador utilize a força de trabalho do empregado da forma que melhor atenda aos interesses da empresa. Ex.: regulamento de empresa; quadro de carreira (art. 461, §§ 2º e 3º, da CLT).
 - **PODER DE CONTROLE E FISCALIZAÇÃO:** Manifesta-se pela possibilidade de fiscalizar e controlar o cumprimento das atividades dos empregados.
 - **PODER DISCIPLINA :** Manifesta-se na possibilidade do empregador aplicar penalidades aos empregados quando da prática de faltas. As penalidades aplicáveis são a advertência, a suspensão ou a dispensa por justa causa.

GRUPO ECONÔMICO PARA FINS JURABALHISTAS

- O grupo econômico ou grupo de empresas decorre da existência de uma ou mais empresas com personalidades distintas, sob a direção, controle ou administração de outra.
- As empresas que pertencem ao grupo econômico têm responsabilidade solidária para os efeitos da relação de emprego, tal como determina o **artigo 2º, § 2º da CLT**: *Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, 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”.*

GRUPO ECONÔMICO PARA FINS JURABALHISTAS

- **1) Quem pode compor a figura do grupo?** Quando o § 2º, do artigo 2º da CLT fala em “*atividade econômica*” acaba por restringir os componentes do grupo, não permitindo que sejam quaisquer pessoas físicas, jurídicas ou entes despersonalizados, sendo **essencial que possuam dinâmica e fins econômicos**. Portanto, não podem compor um grupo econômico de empregadores quem não tenha finalidade econômica. Ex.: empregadores domésticos ou entidades sem fins lucrativos.
- **2) Qual a natureza da relação que deve existir entre as empresas do grupo?** Não há uma posição unânime, havendo discussão na doutrina e jurisprudência:
 - 1ª corrente: defende a necessidade de que **haja efetivamente um controle, uma administração ou uma direção da empresa principal em relação às demais** para que o grupo seja reconhecido, ou seja, o vínculo entre elas tem que ser de verdadeira dominação ou hierarquia. Fundamentam tal posição nos termos constantes do artigo 2º, § 2º, da CLT, como “*controle*”, “*administração*” e “*direção*” que reflete que a relação entre as empresas deve ser de **efetiva dominação**. Otávio Bueno Magano.
 - 2ª corrente: defende **não ser necessário um controle efetivo** de uma empresa em relação às demais para que se caracterize o grupo econômico, admitindo que uma **simples relação de coordenação entre as empresas** é suficiente para tal finalidade. Délio Maranhão.
- **3) Identidade de sócios das empresas do grupo é suficiente para caracterizar o grupo econômico?** O simples fato da existência de sócios comuns não implica na caracterização do grupo econômico. Pode constituir-se como um indício, mas há necessidade da análise do caso concreto para verificação da abrangência dos poderes de um determinado sócio comum a diversas empresas, para poder-se inferir sobre a existência ou não de um grupo econômico.

GRUPO ECONÔMICO PARA FINS JUSTRABALHISTAS

- **4) Responsabilidade solidária dos integrantes do grupo em relação aos créditos trabalhistas dos empregados.** Tal responsabilidade trata-se de uma solidariedade decorrente da lei, nos termos do **artigo 265 da CC.**

Questão polêmica é a formação do **litisconsórcio passivo nas reclamações trabalhistas**. Com o **cancelamento da Súmula 205 do TST** que previa que “o responsável solidário integrante de grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta do título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução”, passou a ser **possível a verificação da existência do grupo econômico apenas na fase da execução**, não sendo mais necessário que a reclamação trabalhista tenha sido ajuizada em face de todas as empresas integrantes do grupo econômico para que respondam pelo crédito trabalhista.

- **5) Solidariedade ativa das empresas componentes do grupo econômico – Figura do “empregador único”.** Posição dominante na doutrina e jurisprudência. Segundo esta posição, as obrigações das empresas que integram o grupo não se limitam aos créditos trabalhistas, mas abrangem o contrato de trabalho como um todo, assumindo o grupo a posição de “empregador único”. Disto resulta o entendimento de que o empregado presta serviços ao grupo, e não a uma empresa especificamente, razão pela qual estará sujeito ao poder de comando deste empregador único.

Nesse sentido, Súmula 129 do TST e Súmula 93 TST.

SUCESSÃO TRABALHISTA

- A sucessão de empresas significa a mudança na propriedade da empresa. Hipótese em que ocorre a alteração da titularidade do direito ou da obrigação em razão da modificação do sujeito. Pode ocorrer pela: **Incorporação**: quando uma empresa é absorvida por outra; **Transformação**: quando uma sociedade passa de uma espécie a outra.; **Fusão**: quando se unem duas ou mais sociedades para formar uma nova; **Cisão**: quando uma empresa se divide em duas ou mais empresas.
- A sucessão de empregadores é prevista pelos **artigos 10 e 448 da CLT**, que dispõem que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa ou na sua propriedade não afeta os contratos de trabalho dos respectivos empregados nem os direitos adquiridos por eles.
- Verifica-se que os contratos de trabalho são mantidos, ou seja, seguem seu curso normalmente. Tal instituto fundamenta-se na: garantia dos direitos trabalhistas, despersonalização do empregador e no princípio da continuidade da relação de emprego. As normas sobre sucessão trabalhista são de ordem pública e, por isso, não podem ser afastadas por vontade das partes.

SUCESSÃO TRABALHISTA

- **Responsabilidade do sucessor:** A sucessão trabalhista provoca a transferência automática de direitos e obrigações contratuais. O novo titular sub-roga-se nos direitos e obrigações do anterior, passando a responder, imediatamente, pelas repercussões presentes, futuras e passadas dos contratos de trabalho que lhe foram transferidos, mesmo que haja previsão contratual em sentido contrário. **Veja: OJ nº 408 da SDI – 1 do TST.**
- **Responsabilidade do Sucedido:** A jurisprudência tem se inclinado no sentido de atribuir-lhe responsabilidade trabalhista subsidiária, quando comprovado que os empregados tiveram seus créditos prejudicados pela sucessão. Portanto, revestindo-se a sucessão de caráter fraudulento, isto é, se for realizada no intuito de desobrigar o sucedido e impossibilitar o efetivo pagamento dos créditos pelo sucessor insolvente, deverá ser desconsiderada, cabendo ao titular originário do empreendimento atender os direitos dos empregados.

SUCESSÃO TRABALHISTA E GRUPO ECONÔMICO

- **OJ nº 411 da SDI-1 do TST: Sucessão trabalhista. Aquisição de empresa pertencente ao grupo econômico. Responsabilidade solidária do sucessor por débitos trabalhistas de empresa não adquirida. Inexistência.** O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do mesmo grupo econômico da empresa sucedida, quando, à época, a empresa devedora direta era solvente ou idônea economicamente, ressalvada a hipótese de má-fé ou fraude na sucessão.
- **Ex.:** Empresas A, B e C pertencem ao mesmo grupo econômico. Empresa A é adquirida por terceiro. O sucessor, portanto, não responde pelas dívidas das empresas B e C, se, à época, tais empresas eram solventes ou idôneas, salvo nos casos de má-fé ou fraude à execução.

EMPREITADA E DONO DA OBRA

- O contrato de empreitada, regulado pelos artigos 610 a 626 do C. Civil, é aquele pelo qual alguém (empreiteiro) se obriga, sem subordinação ou dependência e mediante remuneração, a fazer determinada obra para outrem (dono da obra).
- Neste tipo de contrato, o que se visa é o resultado do serviço e, para obtê-lo, o dono da obra pode contratar somente o serviço do empreiteiro ou pode contratar o serviço e o fornecimento do material.
- **OJ nº 191 da SDI-I do TST:** Responsabilidade do dono da obra – não há responsabilidade subsidiária e responsabilidade solidária, salvo se o dono da obra for uma empresa construtora ou incorporadora.