

CONTRATO DE TRABALHO E CONTRATOS AFINS

Profª. Sandra Cristina Martins Nogueira Guilherme de Paula

drasandradepaulaadv@hotmail.com

■ METODOLOGIA

- Apresentação da professora
- Apresentação do conteúdo:
- Formação do contrato individual de trabalho. Morfologia do contrato. Elementos integrantes: essenciais, naturais, acidentais.
- Irretroatividade das nulidades. Modalidades de contratos. Prazos. Contrato de emprego público. Tipos de contratos a termo.
- Contrato de Trabalhos e contratos afins.
- Exercícios para fixação do conteúdo

■ Natureza jurídica do contrato de trabalho

→ **Teoria contratualista** — sustenta que o vínculo entre empregador e empregado é um contrato, isto é, um acordo de vontades entre as partes interessadas.

→ **Teoria anticontratualista** — nega a natureza contratual do vínculo entre empregado e empregador. O vínculo entre ambos decorre da inserção do empregado numa instituição, que é a empresa. Para esta teoria, como leciona Amauri Mascaro Nascimento "pisar os pés no estabelecimento e começar a prestação efetiva de serviço é o quanto basta".

■ ELEMENTOS ESSENCIAIS (JURÍDICOS-FORMAIS) DO CONTRATO – ART. 104, CC

■ CAPACIDADE DAS PARTES;

■ LICITUDE DO OBJETO;

■ FORMA PRESCRITA OU NÃO VEDADA POR LEI

■ PARA MAURÍCIO GODINHO DELGADO, AINDA DEVE SER INCLUÍDO:

■ HIGIDEZ DE MANIFESTAÇÃO DE VONTADE (ou consenso livre de vícios)

■ CAPACIDADE DAS PARTES

■ *É a aptidão reconhecida pelo Direito do Trabalho para o exercício de atos da vida laborativa;*

- Quanto ao empregador, ainda que o ente seja despersonalizado, se tiver aptidão para adquirir e exercer, por si ou por outrem, direitos e obrigações na vida civil, é capaz para assumir direitos e obrigações trabalhistas.
- Já para o empregado....
- capacidade plena aos 18 anos;
- capacidade/incapacidade relativa entre 16 e 18 anos (O menor poderá assinar recibos de salários, mas não a rescisão – art. 439 CLT, para ajuizar ação deve estar assistido);
- Ao trabalhador menor de 18 anos também é vedado o labor e, período noturno ou em circunstâncias perigosas ou insalubres.
- VAMOS PENSAR....
- Pode ser aplicada a pena de confissão ao menor de 18 anos quando o mesmo presta depoimento?
- O menor deve estar assistido quando do seu depoimento?
- O menor com 16 anos completos que tem a incapacidade civil cessada pela economia própria repercute na seara trabalhista?
- LICITUDE DO OBJETO
- Não será válido o contrato que tenha por objeto atividade ilícita;
- Aquele que participa de atividades ilícitas não realiza **trabalho**, mas sim mera atividade, no entanto precisamos ficar atentos a *ILICITUDE E IRREGULARIDADE DO TRABALHO*.
- ILÍCITO é o trabalho que compõe um tipo legal penal ou concorre diretamente para ele;
- IRREGULAR é o trabalho que se realiza em desrespeito a norma imperativa (é também chamado de trabalho proibido)
- TAMBÉM PRA PENSAR...
- E se o empregado desconhecer a atividade ilícita?
- E se a atividade do empregado estiver dissociada (separada) da atividade ilícita?
- o trabalho do menor em condições insalubres é proibido, mas e se ele acontecer?
- O empregado fará jus ao referido adicional?
- E como fica a continuidade do trabalho?
- FORMA PRESCRITA OU NÃO VEDADA POR LEI
- Em princípio, não há no Direito do Trabalho qualquer instrumentalização específica obrigatória na celebração de um contrato de trabalho, pois trata-se de uma *pacto não solene*

■ **Súmula nº 212 do TST**

DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

- O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.
- É preciso lembrar que apesar da inexistência de exigência de solenidade, há um conteúdo imperativo mínimo próprio ao contrato de trabalho, resultante das normas jurídicas autônomas e heterônomas.
- Também, alguns contratos exigem solenidade, como por exemplo (contrato de artista profissional, de atleta...) ainda que a ausência de fiel observância à solenidade prescrita em lei **não elimina por inteiro os efeitos trabalhistas do pacto estabelecido.**
- Enfim....
- Será possível reconhecer a validade de um contrato por prazo determinado sem que o mesmo tenha sido formalizado por escrito?
- TRT-PR-23-05-2014 CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. AUSÊNCIA DE CUMPRIMENTO DE FORMALIDADES PREVISTAS EM NORMA COLETIVA. NULIDADE NÃO CONFIGURADA.
- Faz parte da própria natureza do contrato por prazo determinado, como o de experiência, a estipulação expressa e por escrito de suas condições, como o seu termo final. Na hipótese, em que pese não conste dos autos cópia do contrato de experiência firmado entre as partes, é incontroversa a sua existência, insurgindo-se a parte autora unicamente em razão do
- suposto descumprimento das formalidades previstas na convenção coletiva de trabalho vigente à época da contratação. Não impõe a norma coletiva, contudo, qualquer penalidade específica para o descumprimento de tais formalidades, sendo certo que, por se tratar de norma decorrente de pactuação coletiva, a sua interpretação deve ser restritiva (CC, art. 114). Assim sendo, o descumprimento da norma coletiva implica, tão somente, na aplicação da multa convencional.
- Inaplicável à hipótese o artigo 166, IV, do CC, pois apenas a ausência das formalidades prescritas em lei tornaria nulo o contrato de trabalho, o que não é o caso dos autos. O fato de as normas coletivas constituírem verdadeiras regras jurídicas, possuindo "força de lei", como alegado pela recorrente, não tem o condão de atrair a aplicação do art. 166 do CC, que, por se tratar de norma de caráter punitivo, não comporta interpretação extensiva. Recurso da reclamante conhecido e improvido. **TRT-PR-07416-2013-015-09-00-1-ACO-16264-2014 - 6A. TURMA**
- **Relator: SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS**
- **Publicado no DEJT em 23-05-2014)**
- **FORMA E PROVA ???**
- Em caso de restrição dei direitos, certos atos somente prevalecerão se pactos com certa solenidade (por exemplo, os contratos contrato de trabalho temporário (Lei

6.019/1974, art. 11), o contrato de atleta profissional de futebol (Lei 9.615/1998, art. 28), o contrato de artista (Lei 6.533/1978, art. 9.º)

- Empregado que presta serviços, através de contrato por prazo determinado para administração pública?!!

- **Súmula nº 363 do TST**

CONTRATO NULO. EFEITOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

- A contratação de servidor público, após a CF/1988, 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.

- **HIGIDEZ DE MANIFESTAÇÃO DE VONTADE**

- Ou o consenso livre de vícios, para Maurício Godinho, seria elemento essencial aos contratos celebrados;

- Em que pese considerar como também um dos elementos, o doutrinador, ainda entende pela necessidade de estudá-lo.

- **ELEMENTOS NATURAIS DO CONTRATO**

- São aqueles que, apesar de não serem imprescindíveis, recorrentemente estão presentes, como por exemplo a fixação da jornada de trabalho

- Elementos acidentais do contrato: condição e termo

- São aqueles que esporadicamente aparecem no contrato de trabalho. Entretanto, quando aparecem alteram significativamente o pacto celebrado.

- Os mais conhecidos são o termo e a condição.

- O termo pode ser certo ou incerto, sendo que só poderá existir em situações excepcionais, tipificadas e expressas legalmente. Os contratos, em regra, têm duração indeterminada. A cláusula de termo final de um contrato faz com que ele se torne por prazo determinado.

- A condição é elemento ainda mais excepcional no contrato de trabalho. Um dos poucos exemplos seria o § 2º do ART. 475 da CLT:

- *§ 2º – Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato. (?)*

- **TEORIA TRABALHISTA DAS NULIDADES**

- *EX TUNC = DESDE O INÍCIO; (TEORIA CIVILISTA)*

- *EX NUNC = A PARTIR DE ENTÃO; (TEORIA TRABALHISTA)*

- CONTROVÉRSIAS SOBRE A APLICAÇÃO DA TEORIA TRABALHISTA – EX NUNC
- Contratação empregatícia irregular (falta de concurso público), Arts. 37, *caput* e § 2º da CF, ENCONTRAM DUAS POSIÇÕES:
- S. 363 do TST (nega a teoria);
- Garantia de todos os direitos laborais ao empregado (aplica a teoria), sustentando que a norma constitucional está dirigida somente ao administrador público e não ao empregado.
- Para alguns uma terceira posição:
- Reconhece-se todos os direitos ao empregado até a declaração da nulidade do ato.
- INAPLICABILIDADE DA TEORIA TRABALHISTA
- Trabalho ilícito; Diz Maurício Godinho: *aqui, não existe efetivo trabalho, mas sim, atividade que conspira francamente contra o interesse público.*
- 19/02/2014 15:09 - Grávida que trabalhava para o jogo do bicho não tem vínculo trabalhista e direito a estabilidade
- Grávida que trabalhava com jogo do bicho perde recurso e não tem direito aos benefícios da legislação trabalhista como estabilidade, seguro-desemprego, FGTS e outros. A decisão é fundamentada pelo fato do contrato de trabalho ser considerado nulo devido a ilicitude da atividade. Esta decisão foi tomada de forma unânime pela Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao reverter uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (PE), que havia reconhecido os direitos trabalhistas à funcionária.
- TIPOS DE NULIDADE

Pode ser:

- total ou parcial e
- absoluta ou relativa
- TOTAL OU PARCIAL
- **Nulidade total** é aquela que advém de defeito grave no elemento essencial do contrato, tornando todo o pacto nulo. Por ex. *objeto ilícito (jogo do bicho)*, deverá declará-la de ofício e, caso o contrato ainda esteja em curso, o juiz deverá rescindi-lo
- **Nulidade parcial** é aquela que advém de defeito de algum elemento ou cláusula do contrato. Ela irá anular somente a cláusula ou elemento viciado, mantendo o contrato. Por ex, cláusula contratual que fixa 20% de adicional de horas extras.
-
- ABSOLUTA OU RELATIVA
- **Nulidade absoluta** ocorre quando a norma viciada fere normas de proteção ao trabalho envolvendo o interesse público, ou seja, ultrapassa o interesse individual do

sujeito. Um exemplo de norma que quando viciada gera nulidade absoluta é a referente a assinatura da CTPS.

- **Nulidade relativa** ocorre quando a norma viciada fere alguma norma de proteção ao trabalho que envolva interesse individual do sujeito. Um exemplo é a alteração do critério de ajustamento de pagamento de salário em prejuízo do empregado.
- **FORMA DOS CONTRATOS**
- **EXPRESSO (ESCRITO/VERBAL);**
- **TÁCITO**
- **CONTRATOS INDIVIDUAIS/PLÚRIMOS E CONTRATOS COLETIVOS**
- **INDIVIDUAIS:** é aquele que tem um único empregado no polo ativo da relação jurídica formada;
- **PLÚRIMOS (ou de EQUIPE):** diversos obreiros no polo ativo. No nosso Direito silencia a respeito deste tipo de contrato.
- **CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO:** hoje a CCT, mas o contrato coletivo é um instituto jurídico, que hoje não se tem clareza sobre sua tipificação.
-
- **ESPÉCIES DE CONTRATO**
- **POR PRAZO INDETERMINADO:** não tem termo extintivo; é a regra geral (S. 212 TST, presunção jurídica);
- **POR PRAZO DETERMINADO:** a duração temporal é preestabelecida desde o nascimento do contrato
- **TIPOS DE CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**
- Art. 443, § 2º da CLT (3 situações);
- Contratos de duração prefixadas (atleta, artista etc);
- Lei 9.601/98;
- Art. 443, § 2º
- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo. Ex. substituição de empregado licenciado ou em férias; acréscimo extraordinário de serviços (elevação de vendas);
- Art. 443, § 2º
- b) de atividades empresariais de caráter transitório; Ex. trabalho em feiras industriais, comerciais ou agropecuárias; atividades circenses; atividades empresariais sazonais
- Art. 443, § 2º
- c) de contrato de experiência

- PRAZO DOS CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO
- 2 anos (CLT, art. 445, caput);
- Exceção = os contratos de experiência devem ter duração máxima de 90 dias (CLT, art. 445, parágrafo único)
- FIXAÇÃO DO TERMO FINAL
- TERMO CERTO: se fixa o dia;
- TERMO INCERTO: embora seja certo o seu término, não é possível fixar, antecipadamente, a data correta. Ex. contrato de obra certa, contrato de safra
- PRORROGAÇÃO E SUCESSIVIDADES CONTRATUAIS
- O contrato por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo (CLT, art. 451)
- Cláusula assecuratória – art. 481 CLT
- Rescisão antes do termo ajustado – art. 479 e 480 CLT;
- Tempo de afastamento - § 2º do art. 472 da CLT.
- TIPOS DE CONTRATO A TERMO
- CONTRATO DE EXPERIÊNCIA;
- CONTRATO DE SAFRA;
- CONTRATO RURAL POR PEQUENO PRAZO (Lei. 5889/73, art. 14-A);
- CONTRATO DE OBRA CERTA;
- CONTRATO POR TEMPORADA;
- CONTRATO DE APRENDIZAGEM (de 14 a 24 anos, máximo 2 anos, a exceção do portador de deficiência; FGTS 2%, não se aplicam os Arts. 479/480 da CLT);
- CONTRATO DA LEI 9.601/98
- CONTRATOS AFINS

Existem inúmeros contratos que têm como elemento central ou relevante a prestação de serviços por uma pessoa a outrem, os chamados CONTRATOS DE ATIVIDADE.

No Direito Civil: a prestação de serviços, a empreitada, o mandato;

No Direito Agrário/Civil: a parceria agrícola e pecuária;

No Direito Comercial: a representação mercantil (hj no novo CC o contrato de agência e distribuição), a sociedade.

Estes chamados CONTRATOS DE ATIVIDADE se assemelham em muito a seara do contrato empregatício.

Apresentam diferenciações nem sempre claramente visíveis, o que torna evidente e prudente o exame comparativo destas figuras contratuais.

RELAÇÃO DE TRABALHO

X

RELAÇÃO DE EMPREGO

O adequado seria dizer relação de emprego e não relação de trabalho e contrato de emprego ao invés de contrato de trabalho. O ápice do direito do trabalho não é todo trabalhador, mas um tipo especial dele, o empregado

O contrato de trabalho é o ato jurídico que cria a relação de emprego.

Devemos portanto, começar compreendendo o que significa relação de emprego. Para Mozart Victor Russomano em seus Comentários à Consolidação das leis do trabalho, repete o conceito publicado em seu livro *O empregado e o empregador no Direito Brasileiro*, definindo relação de emprego como o ***vínculo obrigacional que liga e subordina empregado ao empregador dentro do contrato de trabalho.***

É claro portanto que a relação de trabalho não se confunde com a relação de emprego. O trabalhador autônomo, o eventual, o funcionário público etc, estão ligados à pessoa daquele em benefício do qual o serviço é prestado por força de uma relação de trabalho, MAS INEXISTE RELAÇÃO DE EMPREGO ENTRE ELES. É que a relação de emprego PRESSUPÕE A SUBORDINAÇÃO HIERÁRQUICA, caracterizadora do contrato de trabalho (art. 3º da CLT).

■ QUEM É O EMPREGADO?

SUBORDINAÇÃO

HABITUALIDADE

ONEROSIDADE

PESSOA FÍSICA

PESSOALIDADE

■ CONTRATO EMPREGATÍCIO E CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS é o contrato mediante o qual uma (ou mais) pessoa (s) compromete(m)-se a realizar ou mandar realizar uma ou mais tarefas para outrem, sob a imediata direção do próprio prestador e mediante uma retribuição material especificada.

Em geral o prestador autônomo de serviços é um profissional que tende a ter razoável conhecimento técnico-profissional para cumprir suas tarefas de modo autossuficiente. É certo que este tipo de contrato não está reduzido apenas a profissionais especializados, já que é viável a prestação autônoma por trabalhadores não qualificados (por ex. limpeza de um lote, lavagem de roupas)

■ O fundamental é que:

Mesmo sem conhecimento especializado o trabalhador precisa ter conhecimento para realizar seus serviços sob sua própria condução e análise, ou seja, de MODO AUTÔNOMO.

Poderá ou não haver pessoalidade na prestação de serviços (que poderá ser objeto de pactuação tornando a relação muito próxima da relação de emprego).

- A diferença essencial a afastar as duas figuras é a dicotomia:

AUTONOMIA X SUBORDINAÇÃO

- Ou seja,

O grande diferencial é o *MODO* da prestação de serviços e não efetivamente à pessoa do trabalhador.

- Segundo Maurício Godinho Delgado....

Autonomia laborativa consiste na preservação, pelo trabalhador, da direção cotidiana sobre sua prestação de serviços;

Subordinação laborativa, ao contrário, consiste na concentração, no tomador de serviços, da direção cotidiana sobre a prestação laboral efetuada pelo empregador.

- Mas na prática....

É muito difícil identificar a autonomia e a subordinação, pois dificilmente num contrato de prestação de serviços o tomador não estabeleça um mínimo de diretrizes e avaliações, embora não fiscalize e não dirija esta prestação de serviços.

- CONTRATO EMPREGATÍCIO E CONTRATO DE EMPREITADA

EMPREITADA é o contrato mediante o qual uma (ou mais) pessoa (s) compromete(m)-se a realizar ou mandar realizar uma obra certa e especificada para outrem sob a imediata direção do próprio prestador, em contraponto a retribuição material predeterminada ou proporcional aos serviços concretizados.

Contrato regulado pelos arts. 610 e seguintes do CC, a empreitada pode abranger apenas o fornecimento, pelo empreiteiro (pessoa física ou jurídica), do trabalho necessário à consecução da obra (empreitada) ou o conjunto do trabalho e respectivo material.

- As diferenças entre os contratos de empreitada e de trabalho são marcantes:

Quanto ao objeto, na empreitada enfatiza-se a obra concretizada pelo serviço, já no contrato de emprego há relativa indeterminação quanto ao resultado do serviço contratado (o empregado recebe um conjunto de orientações ao longo da prestação laboral que alteram o próprio resultado alcançado ao longo do tempo).

A pessoalidade também surge como elemento diferenciador, pois é comum que a empreitada seja pactuada sem cláusula de infungibilidade do prestador, sendo este substituído reiteradamente.

- A diferença essencial a afastar as duas figuras é a dicotomia:

AUTONOMIA X SUBORDINAÇÃO

■ PEQUENA EMPREITADA

O art. 652 , “a” , II da CLT, faz referência a modalidade da pequena empreitada.

Primeiro detalhe é que a CLT usa uma expressão no mínimo dúbia:

EMPREITEIRO OPERÁRIO

Parece que a intenção do legislador foi delimitar a figura da empreitada a ser trazida à Justiça do Trabalho àqueles *contratos concernentes a pequenas obras, cujo montante não seja significativo e cuja realização se faça com o simples concurso do trabalhador empreiteiro.*

■ Mas, quais os efeitos deste dispositivo legal: material ou processual?

Domina na jurisprudência a idéia de que os efeitos são puramente processuais, ou seja, trata-se de estabelecimento de competência, tanto que o referido artigo está situado no Título da CLT que trata da estrutura, composição, funcionamento e competência da Justiça do do Trabalho.

TRT-PR-27-10-2009 CONTRATO DE EMPREITADA. INEXISTÊNCIA DE PESSOALIDADE.

Comprovada a contratação por unidade de obra e a prestação dos serviços sem a existência de pessoalidade, resta patente o contrato de empreitada, não havendo que se cogitar da existência de vínculo empregatício.

TRT-PR-24422-2008-016-09-00-2-ACO 36548-2009 - 4A. TURMA

Relator: MÁRCIA DOMINGUES

Publicado no DJPR em 27-10-2009

TRT-PR-23-10-2009 DONO DA OBRA. CONTRATO DE EMPREITADA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA INEXISTENTE. O contrato de empreitada não enseja responsabilidade subsidiária do dono da obra pelas obrigações contraídas pela empreiteira, vez que inexistente previsão legal neste sentido, salvo quando o dono da obra for empresa construtora ou incorporadora (OJ 191 da SBDI-I do C. TST). Evidenciado nos autos que o serviço contratado entre a primeira Ré e as demais voltou-se à montagem de estruturas metálicas, sem vinculação direta com suas respectivas atividades-fim, estas são consideradas apenas donas da obra, não ensejando responsabilidade subsidiária pelas obrigações decorrentes do vínculo de emprego reconhecido em relação à primeira Ré. Recurso do Autor a que se nega provimento. TRT-PR-03458-2009-651-09-00-0-ACO-36021-2009 - 1A. TURMA Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES Publicado no DJPR em 23-10-2009

■ CONTRATO EMPREGATÍCIO E CONTRATO DE MANDATO

MANDATO é o contrato mediante o qual uma pessoa “recebe de outrem poderes, para, em seu nome, praticar atos, ou administrar interesses” (Art. 653 do CC).

Ainda que existam semelhanças entre o mandato e o contrato de mandato, como por exemplo relativa subordinação (do mandatário perante o mandante que não pode extrapolar os poderes outorgados pelo mandante) e a onerosidade.....

As diferenciações são muito mais significativas:

1º - O mandatário pratica *atos jurídicos* enquanto que o empregado pratica *atos materiais* (apenas altos empregados, podem, praticar atos jurídicos em nome do empregador).

2º - A *subordinação* é elemento essencial no contrato de trabalho, ao passo que não é a essência do contrato de mandato. Em verdade a relação entre mandante e mandatário é dúbia vez que, ao mesmo tempo em que o mandatário está jungido às fronteiras dos poderes lançados pelo mandante, este também fica comprometido com o exercício de poderes concretamente realizado pelo mandatário.

Frise-se que a subordinação no mandato nada mais é do que uma *especificação prévia de poderes* e não exatamente uma subordinação. Ademais as ordens outorgadas ao mandatário estão limitadas, ficando limitada ao mandatário a direção sobre o real exercício desses poderes.

3º - A *representação* é característica indissociável do mandato e é elemento meramente circunstancial no contrato de trabalho. Somente em altos empregados poder-se-á encontrar a figura da representação do empregador.

4º - A onerosidade é elemento essencial ao contrato de trabalho, já no mandato, a onerosidade surge como elemento circunstancial.

■ Ainda,

No mandato a *relação jurídica é tríplice* – MANDANTE, MANDATÁRIO E TERCEIRA PESSOA enquanto que na relação de emprego é sempre dúplice.

■ Por fim,

O mandato é sempre *revogável*, já o contrato de emprego tende a permanência (princípio da continuidade), sendo que às vezes sequer pode ser extinto (estabilidade e garantias de emprego).

■ CONTRATO EMPREGATÍCIO E CONTRATO DE PARCERIA RURAL

PARCERIA RURAL é o contrato mediante o qual uma ou mais pessoas comprometem-se a realizar ou mandar realizar uma ou mais tarefas agrícolas ou pecuárias, em área rural ou prédio rústico, para um tomador de serviços rural, sob a imediata direção do próprio prestador e mediante uma retribuição especificada. (Art. 1410 e sgts CC).

Nos contratos de parceria o trabalhador recebe do tomador rural um imóvel rural (parceria agrícola) ou um ou mais animais (parceria rural) para, pessoalmente ou sob sua ordem cultivar ou “cuidar dos animais”, dividindo os resultados, na proporção fixada entre as partes. Tais contratos admitem variações relativamente extensas em que as partes repartem entre si os ônus.

Em linhas gerais uma das partes comparece necessariamente com o trabalho principal, enquanto a outra com o imóvel ou lote de animais.

A situação econômico-social dos parceiros fez com que a Lei 5.889/73 determinasse a aplicação das regras trabalhistas a tal categoria *no que fosse compatível* (art. 17). A jurisprudência porém não tem retirado consequências largas desse preceito da Lei do Trabalhador Rural.

A **subordinação** portanto é o elemento definitivo e absoluto de diferenciação entre o contrato empregatício e o contrato de parceria rural.

TRT-PR-20-11-2009 VÍNCULO DE EMPREGO X PARCERIA RURAL. O Reclamante alega vínculo de emprego (trabalho na engorda de porcos) e a Reclamada a existência de arrendamento de terra para exploração e cultivo de café. Inspeção judicial louvável e apta a dirimir a controvérsia, através de depoimentos de trabalhadores presentes no local da prestação de serviço, que confirmam as atividades e a subordinação sustentadas na inicial. Princípio da primazia da realidade sobre a forma. Recurso do Reclamado a que se nega provimento no particular. TRT-PR-00045-2008-669-09-00-0-ACO-39667-2009 - 1A. TURMA Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES Publicado no DJPR em 20-11-2009

TRT-PR-13-11-2009 PARCERIA RURAL AVIÁRIA. INEXISTÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO E PESSOALIDADE. AUSÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Parceria rural aviária é o contrato agrário pelo qual uma pessoa se obriga a entregar à outra, por tempo determinado ou não, animais para cria, recria, engorda ou extração de matérias primas de origem animal, mediante partilha de riscos do caso fortuito e da força maior do empreendimento rural, e dos frutos, produtos ou lucros havidos nas proporções que estipularem. Uma vez comprovada a ausência de subordinação jurídica e a pessoalidade na prestação dos serviços pelo parceiro-outorgado (criador), torna-se inviável o reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes.

TRT-PR-01509-2008-653-09-00-0-ACO-38983-2009 - 4A. TURMA

Relator: LUIZ CELSO NAPP

Publicado no DJPR em 13-11-2009

TRT-PR-20-04-2007 VÍNCULO EMPREGATÍCIO - CONTRATO DE PARCERIA RURAL - PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. **Mesmo sem a apresentação de contrato escrito de parceria rural, é possível reconhecer que o mesmo existiu, em atenção ao Princípio da Primazia da Realidade.** No caso dos autos, em especial, o Reclamante não demonstrou a ocorrência de nenhum dos elementos informadores da alegada relação empregatícia, uma vez que não era subordinado à Reclamada, não prestava os serviços de forma pessoal e não recebia salários, mas sim participação nos resultados. Além disso, ficou patente nos autos que o Reclamante assumia parcela considerável dos riscos do negócio pois, além de remunerar o pessoal que contratava, ainda arcou com a despesa da construção de um aviário - com valor estimado em torno de R\$ 50 mil - em sua propriedade rural, tendo obtido para tanto financiamento bancário. Da prova dos autos extrai-se que o Reclamante, em atitude empresarial consciente e dirigida, assumiu riscos para implementar uma nova atividade em sua propriedade rural, visando incrementar suas possibilidades de lucro, traços característicos de empreendimento próprio, ainda que mediante parceria. Recurso ordinário do Reclamante conhecido e não provido. TRT-PR-01339-2006-673-09-00-7-ACO-09760-2007 - 4A. TURMA Relator: LUIZ CELSO NAPP Publicado no DJPR em 20-04-2007

■ CONTRATO EMPREGATÍCIO E CONTRATO DE SOCIEDADE

CONTRATO DE SOCIEDADE é o pacto mediante o qual duas ou mais pessoa “mutuamente se obrigam a combinar seus esforços ou recurso, para lograr fins comuns”. De modo geral a expressão sociedade pode ser utilizada como gênero de contrato de união de pessoas visando fins econômicos ou não.

Este tipo de pacto bilateral ou plurilateral dá origem a direitos e obrigações recíprocas entre os sócios, propiciando também o surgimento de um feixe de direitos e obrigações entre tais sócios e o ente societário surgido em face do negócio jurídico celebrado.

O maior fundamento de aproximação entre tais contratos despontaria na comunhão de esforços das partes contratuais em prol de um objetivo comum – o desenvolvimento das relações laborais e da empresa, em benefício de todos.

■ Apesar de tal aspecto colaborativo,

As distinções entre tais contratos são significativas:

Em primeiro lugar os sujeitos são distintos, com posição jurídica distinta. Na relação de emprego há contraposição de interesses (trabalho x salário) e na sociedade há convergência dos interesses.

Em segundo lugar, o objeto principal do contrato de trabalho é a prestação de serviços pela parte subordinada em troca do salário, já na sociedade é *a formação de determinada entidade*, com a obtenção de resultados concretos (de preferência lucro). Os sócios se relacionam em posição de igualdade ou disparidade entre si (cfe participação no capital social), porém sem subordinação.

Em terceiro lugar, na sociedade prepondera a *affectio societatis*, que faz convergir os interesses dos sócios para o mesmo fim. No contrato de trabalho ainda que exista a ideia de certa confiança mínima entre as partes contratuais, não há a *affectio societatis*.

Em quarto lugar, os sócios participam, em conjunto da formação da vontade social. No contrato de trabalho, o poder de direção concentrado no empregador e a subordinação jurídica a que se sujeita o empregado levam a um unilateralismo.

Em quinto lugar, os riscos do empreendimento na figura societária necessariamente recaem sobre os sócios, embora se admita uma gradação variável na responsabilidade de cada um, já no contrato de trabalho, ao contrário, tais riscos devem ser suportados quase que na integralidade pelo empregador.

Ainda na sociedade a retribuição dos sócios é incerta, aleatória, já na relação de emprego a remuneração é indispensável.

TRT-PR-08-08-2008 RELAÇÃO DE EMPREGO - SÓCIO QUOTISTA - CONTRATO DE TRABALHO X CONTRATO DE SOCIEDADE POR QUOTAS DE RESPONSABILIDADE LIMITADA - PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE - AFFECTIO SOCIETATIS - SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - Princípio incansável e conhecido de todos os operadores do Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade revela que, no contexto do contrato de trabalho, prevalece o que de fato ocorre. Em outras palavras: a realidade prepondera sobre a forma, daí porque esta espécie contratual recebe o epíteto de "contrato-realidade". Fenômeno jurídico diametralmente inverso do contrato civil, onde a regra geral é no sentido de que o entabulado entre as partes deve ser cumprido à risca, donde se aplica o *pacta sunt servanda*, observadas as exceções do Código Civil, sobretudo em face das suas cláusulas gerais. Este princípio, o da primazia da realidade, tem estreita relação com a própria natureza obrigacional do contrato de trabalho, que encerra uma *obligatio faciendi*, no qual o *homo laborens* executa uma atividade dispondo de sua força de trabalho. O contrato de sociedade por quotas de responsabilidade limitada exige, ademais,

a presença do elemento *affectio societatis*, o qual traduz existência de relação de coordenação e ajuda mútua entre os sócios, fato não comprovado nos autos, dos quais sobressai a relação de subordinação jurídica, característica marcante do contrato de trabalho. Recurso conhecido e provido. TRT-PR-13937-2004-004-09-00-3-ACO-27769-2008 - 2A. TURMA Relator: ANA CAROLINA ZAINA Publicado no DJPR em 08-08-2008

■ CONTRATO EMPREGATÍCIO E CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO

CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO MERCANTIL é o pacto pelo qual uma pessoa física ou jurídica se obriga a desempenhar, em caráter oneroso, não eventual e autônomo, em nome de uma ou mais pessoas, a mediação para realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos para os transmitir aos representados, praticando ou não atos relacionados com a execução dos negócios.

O contrato de representação é regulado pela Lei 4886/65 (com alterações da Lei 8.420/92) e sofreu repercussões no atual CC que regulou o *contrato de agência e distribuição* (arts. 710 a 721).

O representante comercial é tido como um colaborador jurídico, envolvido na divulgação, convencimento e outras condutas próprias da atividade mercantil.

A remuneração do agente ou distribuidor é estipulada a base de comissões, ou seja, valoriza o trabalho útil calculada, em geral, sobre o montante de negócios agenciados e não simples labor.

A rescisão contratual pode se dar por motivos justos (art. 35), pelo representado, quando não seriam devidos indenização e aviso prévio (§ único do art. 40 – art. 717 CC).

A rescisão contratual também pode se dar por motivos justos (art. 34), pelo representante, quando então o representado deve a indenização e aviso prévio (§ único do art. 40 – art. 718 CC).

A verba indenizatória está fixada num montante não inferior a 1/12 do total da retribuição auferida durante o tempo em que exerceu a representação (art. 27, “j”, e § único do art. 40).

O aviso prévio equivalerá a 30 dias ou 1/3 das comissões dos últimos 3 meses – se o contrato for superior a 6 meses (art. 34). Este prazo foi estendido a 90 dias pelo CC (art. 720)

REPRESENTAÇÃO COMERCIAL

X

CONTRATO DE TRABALHO

1ª - A representação comercial é caracterizada pela autonomia do agente perante o representado, enquanto que no contrato de trabalho o elemento subordinação lhe é inerente.

2ª - A representação tende a caracterizar-se pela impessoalidade da figura do agente, que pode agenciar os negócios através de prepostos por ele credenciados. O contrato de trabalho exige a pessoalidade.

■ Apesar de tais diferenças...

É muito comum que estes elementos se confundam a ponto de se exigir um exame metódico da matéria fática que deve ser efetivada a partir das provas produzidas em juízo e as presunções incidentes sobre o tema.

- Duas pesquisas são exigidas..

Existência (ou não) da *personalidade*

e

Existência (ou não) da *subordinação*.

- A *subordinação*

Caracteriza-se pela *intensidade, repetição e continuidade de ordens do tomador de serviços com respeito ao obreiro, em direção à forma de prestação dos serviços contratados*.

TRT-PR-30-04-2010 REPRESENTANTE COMERCIAL. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. REQUISITOS. ART. 3º CLT. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO.

Para o reconhecimento em Juízo de vínculo de emprego, essencial o preenchimento de todos os requisitos previstos no art. 3º da CLT: pessoa física, personalidade, continuidade, salário e subordinação. Uma vez admitida a prestação de serviços pelo Réu, este atrai para si o ônus probatório de desconstituir a existência de vínculo de emprego. O conjunto probatório constante nos autos demonstra a ausência de subordinação na relação mantida entre as partes, o que obsta o reconhecimento do vínculo empregatício. Restou cabalmente demonstrado que o Autor mantinha com o Réu uma relação típica de representação comercial. Recurso ordinário conhecido e não provido. TRT-PR-02700-2008-892-09-00-9-ACO-12388-2010 - 4A. TURMA Relator: LUIZ CELSO NAPP Publicado no DJPR em 30-04-2010

TRT-PR-09-03-2010 REPRESENTAÇÃO COMERCIAL - VÍNCULO DE EMPREGO –

Não detém o trabalhador a condição de representante comercial a que alude a Lei 4.886/1965 quando restar evidenciado que os serviços prestados estão intrinsecamente relacionados com a atividade-fim do empreendimento econômico, bem assim que havia personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, este elemento qualificador por excelência da relação de emprego, e que se constitui no principal e imprescindível aspecto à distinção entre o trabalho autônomo e o previsto na CLT.

TRT-PR-04956-2007-245-09-00-3-ACO-07281-2010 - 2A. TURMA

Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO

Publicado no DJPR em 09-03-2010

TRT-PR-05-03-2010 REPRESENTANTE COMERCIAL AUTÔNOMO.

A existência de vínculo de emprego deve ser examinada à luz da boa-fé objetiva e subjetiva, com perquirição da autêntica intenção das partes ao contratarem. Uma vez celebrado contrato de representação comercial, e sendo essa a vontade do reclamante, que por mais de uma vez admitiu a sua intenção de trabalhar para a reclamada na condição de representante comercial, inviável reconhecer o vínculo de emprego, pois a autêntica vontade das partes dirigiu-se à celebração de contrato autônomo. Recurso ordinário conhecido e desprovido. TRT-PR-05965-

■ CONTRATO DE ESTÁGIO

Outrora inexistia regra legal que regulamentasse o estágio, apenas uma Portaria nº 1002 do MT, que estabelecia em seu art. 3º que inexistia relação de emprego entre as partes.

O estágio foi regulado pela Lei nº 6.494/77 que foi revogada pela Lei 11.788/08.

Segundo a referida Lei o estágio é.....

Ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando 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.

■ ESTAGIÁRIO é diferente de:

- APRENDIZ: que é empregado com contrato de trabalho especial;
- EMPREGADO EM DOMICÍLIO: que é empregado que executa suas atividades em sua casa ou em oficina da família;

■ Pois bem....

O estágio objetiva a formação profissional do estagiário, tendo finalidade pedagógica, embora estejam presentes a pessoalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação.

■ ESTÁGIO OBRIGATÓRIO

É definido no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para a aprovação e obtenção de diploma.

■ ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO

É o desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória. Não está na carga horária, mas é acrescido a ela.

■ VANTAGENS PARA AS PARTES

- A escola tem a possibilidade de dar ensino prático ao aluno, sem custo da parte prática desenvolvida na empresa;
- O estudante adquire experiência prática no campo de trabalho, mesmo ainda fazendo o curso;
- A empresa passa a contar com o estagiário, sem serem reconhecidos direitos trabalhistas.

■ OBRIGAÇÕES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO

- I – CELEBRAR TERMO DE COMPROMISSO (sempre por escrito);
- II- AVALIAR AS INSTALAÇÕES DA PARTE CONCEDENTE DO ESTÁGIO E SUA ADEQUAÇÃO AO EDUCANDO;
- III- INDICAR PROF ORIENTADOR COMO RESPONSÁVEL PELO ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO;
- IV – EXIGIR DO ESTAGIÁRIO RELATÓRIO DE ATIVIDADES EM PRAZO NÃO SUPERIOR A 6 MESES;
- V – ZELAR PELO CUMPRIMENTO DO TERMO DE COMPROMISSO;
- VI – ELABORAR NORMAS COMPLEMENTARES E INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO DOS ESTÁGIOS;
- VII – COMUNICAR A PARTE CONCEDENTE DO ESTÁGIO, NO INÍCIO DO PERÍODO LETIVO, AS DATAS DE REALIZAÇÃO DE AVALIAÇÕES ESCOLARES E ACADÊMICAS;

■ OBRIGAÇÕES DA PARTE CONCEDENTE

- I – CELEBRAR TERMO DE COMPROMISSO;
- II – OFERTAR INSTALAÇÕES ADEQUADAS;
- III – INDICAR FUNCIONÁRIO, COM FORMAÇÃO OU EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL NA ÁREA DOS ESTAGIÁRIOS, PARA ORIENTÁ-LOS E SUPERVISIONÁ-LOS (ATÉ 10);
- IV – CONTRATAR EM FAVOR DO ESTAGIÁRIO SEGURO CONTRA ACIDENTES PESSOAIS;
- V – QDO DO DESLIGAMENTO DO ESTAGIÁRIO ENTREGAR-LHE TERMO DE REALIZAÇÃO DO ESTÁGIO COM RESUMO DAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS, PERÍODOS E AVALIAÇÃO;
- VI – MANTER OS DOCUMENTOS A DISPOSIÇÃO PARA FISCALIZAÇÃO;
- VII – ENVIAR À INSTITUIÇÃO DE ENSINO, EM PERÍODOS DE NO MÍNIMO 6 MESES, RELATÓRIO DE ATIVIDADES, COM VISTAS AO ESTÁGIO.

■ PROPORÇÃO DE ESTAGIÁRIOS:

- DE 1 A 5 EMPREGADOS = 1 ESTAGIÁRIO;
- DE 6 A 10 EMPREGADOS = ATÉ 2;
- DE 11 A 25 EMPREGADOS = ATÉ 5 E
- ACIMA DE 25 EMPREGADOS = ATÉ 20%

** há critério de cotas em benefício de estudantes portadores de deficiência 10% das vagas.

■ ESTÁGIO NÃO GERA VÍNCULO SE OBSERVADOS OS SEGUINTE REQUISITOS:

- I – MATRÍCULA E FREQUÊNCIA REGULAR DO EDUCANDO;
- II – CELEBRAÇÃO DO TERMO DE COMPROMISSO;
- III – COMPATIBILIDADE ENTRE AS ATIVIDADES DO ESTÁGIO E AS PREVISTAS NO TERMO.

■ TRT-PR-15-09-2009 CONTRATO DE ESTÁGIO. ESTUDANTE DE ENSINO SUPERIOR. RESPEITO A CARGA HORÁRIA.

A Lei n.º 11.788/2008 é explícita, em seu art. 10, ao delimitar a seis horas diárias e trinta horas semanais a carga horária do estágio dos estudantes de ensino superior, limitação ausente, de forma expressa, na norma que lhe antecedeu (Lei n.º 6.494/77), e mesmo na Resolução MEC/CEB n.º 01/2004. **De todo modo, é certo que o labor extraordinário é vedado nesta relação especial de trabalho, por implicar flagrante violação ao objetivo pedagógico de complementar o ensino e auxiliar a formação profissional do estudante. Assim, a carga horária cumprida pelo aluno de curso superior, na vigência da Lei n.º 6.494/77, deve compatibilizar-se com o horário do curso e não poderá exceder ao limite legal de oito horas diárias** (art. 7.º, XIII, da Constituição Federal). Constatado, na hipótese, que o estágio cumpriu amplamente seu objetivo pedagógico, e não foi desvirtuado pelo exercício de atribuições alheias ao plano de estágio ou por carga horária extraordinária, imperioso reconhecer-lhe a validade. Recurso ordinário do Reclamado a que se dá provimento, neste particular. (TRT-PR-02619-2008-024-09-00-5-ACO-29932-2009 - 1A. TURMA, Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES, Publicado no DJPR em 15-09-2009)

■ TRT-PR-19-01-2007 ESTÁGIO. CONTRATO IRREGULAR. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO.

Se o estagiário desempenha atividades na unidade cedente exercidas por empregados, tarefas não destinadas a complementar os conhecimentos teóricos, freqüentando ensino médio não profissionalizante, não detém aquela condição, nos termos do art. 1º da Lei n. 6.494/77. Logo, nulo o contrato de estágio, revelando a prática adotada pela empresa-Ré em se utilizar do instituto para suprir recursos humanos da empresa, preenchendo vagas dos empregados por estagiários, eximindo-se, portanto, dos encargos trabalhistas em detrimento dos direitos trabalhistas devidos à Reclamante, desvirtuando o objetivo do convênio firmado entre a instituição de ensino e a unidade concedente. Relação de emprego reconhecida, que se mantém. Recurso da Reclamada a que se nega provimento. TRT-PR-00230-2005-656-09-00-6-ACO-00181-2007 - 1A. TURMA Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES Publicado no DJPR em 19-01-2007

■ DURAÇÃO DO ESTÁGIO

NÃO PODERÁ EXCEDER DOIS ANOS, EXCETO SE TRATAR DE ESTAGIÁRIO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA (para estes não há prazo máximo).

■ CONTRAPRESTAÇÃO

- Bolsa ou outra contraprestação ajustada e auxílio-transporte, (são imperativos no estágio não obrigatório e alternativos nos estágios obrigatórios - não há INSS, mas poderá haver IR);
- Poderão haver outras benesses sem que se caracterize o vínculo.

■ DURAÇÃO DO TRABALHO

- NÃO DEVE ULTRAPASSAR 4 HS DIÁRIAS E 20 HS SEMANAIS para educação especial, anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de jovens e adultos;

- NÃO DEVE ULTRAPASSAR 6 HS E 30 HS SEMANAIS para ensino superior, educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

Em caso de cursos que alternem TEORIA E PRÁTICA, qdo não estiverem programadas aulas presenciais a jornada poderá ser de 40 hs semanais desde que previsto no projeto pedagógico.

Quando de avaliações periódicas/finais a carga horária dos estágios deve ser reduzida pelo menos à metade, cfe estipulado no TERMO DE COMPROMISSO.

O estágio terá recesso anual de 30 dias, ou proporcional a período de estágio menor, inclusive com pagamento se remunerado, a ser gozado quando das férias escolares.

A instituição que reincidir em irregularidades nos contratos de estágios, ficará impedida de receber estagiários por dois anos.

Enunciados aprovados na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho 23/11/2007

64. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇO POR PESSOA FÍSICA. RELAÇÃO DE CONSUMO SUBJACENTE. IRRELEVÂNCIA. Havendo prestação de serviços por pessoa física a outrem, seja a que título for, há relação de trabalho incidindo a competência da Justiça do Trabalho para os litígios dela oriundos (CF, art. 114, I), não importando qual o direito material que será utilizado na solução da lide (CLT, CDC, CC etc).

65. AÇÕES DECORRENTES DA NOVA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – PROCEDIMENTO DA CLT.

I – Excetuadas as ações com procedimentos especiais, o procedimento a ser adotado nas ações que envolvam as matérias da nova competência da Justiça do Trabalho é o previsto na CLT, ainda que adaptado.

II – As ações com procedimentos especiais submetem-se ao sistema recursal do processo do trabalho.

13. DONO DA OBRA. RESPONSABILIDADE. Considerando que a responsabilidade do dono da obra não decorre simplesmente da lei em sentido estrito (Código Civil, arts. 186 e 927) mas da própria ordem constitucional no sentido de se valorizar o trabalho (CF, art. 170), já que é fundamento da Constituição a valorização do trabalho (CF, art. 1º, IV), não se lhe faculta beneficiar-se da força humana despendida sem assumir responsabilidade nas relações jurídicas de que participa. Dessa forma, o contrato de empreitada entre o dono da obra e o empreiteiro enseja responsabilidade subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo apenas a hipótese de utilização da prestação de serviços como instrumento de produção de mero valor de uso, na construção ou reforma residenciais.

■ PROJETO DE LEI N° 6542, DE 2005

Regulamenta o inciso IX do art. 114 da Constituição Federal, para dispor sobre competências da Justiça do Trabalho referentes à relação de trabalho, e dá outras providências

- Art. 1º O art. 652 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar acrescido da seguinte alínea f:

f) compete ainda ao juiz do trabalho processar e julgar os litígios decorrentes de relações de trabalho que, não configurando vínculo empregatício, envolvam, dentre outras, as ações:

I - de cobrança de crédito resultante de comissões de representante comercial ou de contrato de agenciamento e distribuição, quando o representante, agente ou distribuidor for pessoa física;

II - de cobrança de quota-parte de parceria agrícola, pesqueira, pecuária, extrativa vegetal e mineral, em que o parceiro outorgado desenvolva seu trabalho direta e pessoalmente, admitida a ajuda da família;

III - decorrentes de execução e de extinção de contratos agrários, entre o proprietário rural e o parceiro outorgado, quando este desenvolva seu trabalho direta e pessoalmente, ainda que com a ajuda dos membros da família

IV - de cobrança de honorários decorrentes de exercício de mandato oneroso, exceto os que se qualifiquem como relação de consumo, nos termos da Lei nº 8.078, de 1990;

V - de cobrança de créditos de corretagem, inclusive de seguro, em face da corretora, em se tratando de corretor autônomo;

VI - de cobrança de honorários de leiloeiros, em face da casa de leilões;

VII - entre trabalhadores portuários e operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-Obra - OGMO; (sic)

VIII - entre empreiteiro e subempreiteiro, ou qualquer destes e o dono da obra, nos contratos de pequena empreitada, sempre que os primeiros concorrerem pessoalmente com seu trabalho para a execução dos serviços, ainda que mediante o concurso de terceiros;

IX - entre cooperativas de trabalho e seus associados;

X - de conflitos envolvendo as demais espécies de trabalhadores autônomos, tais como encanador, eletricista, digitador, jardineiro, dentre outros;

XI - decorrentes de assédio moral.

FIM