

6º Ponto – Empregados e Empregadores

1. Empregado urbano. Definição. Regulamentação. Local de trabalho. Empregador urbano. Empregadores equiparados. 2. Empregado Rural. Definição. Regulamentação. Empregador rural. Empregadores equiparados. 3. Empregado Doméstico. Definição. Regulamentação. Empregador Doméstico. Empregadores equiparados. 4. Responsabilidade solidária. 5. Sucessão de empregadores.

1. Empregado Urbano (Celetista)

Definição: O empregado é pessoa física que trabalha com personalidade, sem eventualidade, com dependência e mediante pagamento de salário.

CLT. Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Regulamentação do trabalho urbano. A regulamentação do trabalho entre o empregado urbano e seu empregador é regulada, principalmente, pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho possui condições gerais (Normas gerais de tutela do trabalho) e, também, condições especiais de trabalho (Normas especiais de tutela do trabalho).

Algumas categorias de empregados urbanos são regidas por condições gerais e também por condições especiais, como é o caso dos bancários (*arts. 224*), dos telefônicos (*art. 227*), dos cinegrafistas (*art. 234*), dos ferroviários (*art. 236*), etc. Denominamos esses empregados como empregados urbanos especiais.

Existem, também, outras categorias de empregados urbanos especiais que são regidas por lei especial, mas essas leis não fazem parte do capítulo das normas especiais de tutela do trabalho da CLT, como: empregado vendedor viajante (*lei 3.207/57*); empregado cabineiro de elevador (*lei*

6º Ponto – Empregados e Empregadores

3.857/60); empregado médico e cirurgião dentista (*lei 3.999/61*); empregado engenheiro (*lei 4.950^A/66*); empregado secretário (*lei 6.556/78*); empregado técnico de radiologia (*lei 7.394/85*); empregado advogado (*lei 8.906/94*); empregado assistente social (*lei 8662/93*); etc.

Os empregados regidos por lei especial têm o direito às condições de trabalho previstas nas leis especiais e, também as condições de trabalho previstas na CLT.

Quando a CLT tratar de uma condição de trabalho e a lei especial também tratar da mesma condição de trabalho, o empregado especial tem direito à condição de trabalho da lei especial. Mas quando a CLT tratar de uma condição de trabalho que não tem na lei especial, o empregado especial tem direito à condição de trabalho prevista na CLT.

A Constituição Federal tem dispositivos que se aplicam aos trabalhadores urbanos (art. 7º).

Empregado urbano em domicílio. O empregado pode trabalhar na sede do empregador, como no seu domicílio, habitação ou moradia. O trabalho realizado em domicílio não descaracteriza a relação de emprego.

CLT. Art. 6º. 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.

Se o trabalho é realizado no domicílio, habitação ou moradia do empregado, de maneira não eventual, mediante subordinação e mediante pagamento, estará presente a relação de emprego.

Empregador urbano: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação de serviços.

6º Ponto – Empregados e Empregadores

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 serviços.

A empresa é o conjunto de atividades organizadas pelo seu titular, pessoa física ou jurídica, para a exploração de um determinado negócio (exploração econômica). Empresa é distinta de estabelecimento.

O estabelecimento é uma parte da empresa. Ex. Se uma organização tem várias lojas, cada uma delas é um estabelecimento e o conjunto é a empresa (Tostes Malta).

• **Assumir os riscos da atividade econômica** é arcar com os lucros e perdas do ramo do negócio. O empregado jamais assume os riscos da atividade do negócio.

• **Admitir o trabalhador** é escolher a pessoa e decidir as condições de trabalho.

• **Assalariar** é remunerar ou ter a obrigação de remunerar.

• **Dirigir a prestação dos serviços** é ter os poderes de comando, de dar ordens e de ser obedecido. Tem o poder de interferir na prestação de serviços. O empregado fica à sua disposição. Tem poderes de impor penalidades.

Os empregados urbanos trabalham para os empregadores urbanos. Esses exploram a indústria, o comércio, o transporte, a comunicação, etc.

A indústria mencionada é toda atividade humana que, através do trabalho, transforma matérias-primas em outros produtos.

A atividade industrial pode ser artesanal, manufatureira ou fabril. Ex.: indústria de papel, indústria de suco, indústria de móveis, indústria de conservas, indústria de laticínios, etc.

6º Ponto – Empregados e Empregadores

Não importa a localização da indústria se na cidade ou na propriedade rural.

O comércio é a atividade de compra e venda de qualquer produto.

Empregadores Urbanos por equiparação: Estão equiparados e são empregadores: os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores - empregados.

Art. 2º. § 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.

a) Profissionais liberais que utilizam empregados para os auxiliarem em seus consultórios e ou escritórios, na execução de suas atividades. São considerados profissionais liberais os médicos, engenheiros, dentistas, jornalistas, escritores, contabilistas, advogados, etc.

Pessoas que os profissionais liberais normalmente utilizam: secretárias, atendentes, auxiliares, etc.

b) Instituições de beneficência são as entidades de caráter piedoso e de caridade, onde socorrem pessoas necessitadas ou se presta assistência moral ou material. Ex. Santa Casa, creche, asilo, etc.

c) Associações recreativas: Designa toda agremiação constituída com a finalidade de propiciar recreação aos seus associados. Ex. Clube social, clube cultural, clube de futebol, etc.

d) Instituições sem fins lucrativos são aquelas constituídas para a produção de bens e serviços de apoio. Ex. Sindicato. Os serviços mantidos

6º Ponto – Empregados e Empregadores

pelas empresas para benefício de seus empregados. Ex. barbearia, assistência médica, etc.

2. Empregado rural

Definição: O empregado é pessoa física que trabalha com personalidade, em propriedade rural ou prédio rústico, sem eventualidade, com dependência e mediante pagamento de salário.

Lei 5.889/73. Art. 2º. Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual ao empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Propriedade rural ou prédio rústico. A propriedade rural é o estabelecimento rural. O prédio rústico é todo prédio situado em zona rural.

Não é a localização do prédio ou da propriedade que irá definir se o empregado é rural. O elemento que define o empregado rural é a atividade do empregador. Se o empregado trabalha na atividade agroeconômica, que tem finalidade lucrativa é considerado empregado rural.

A atividade agroeconômica pode ser encontrada no perímetro urbano ou no perímetro rural.

A finalidade da atividade agroeconômica é a produção, que compreende a:

- Lavoura – cultivo da terra;
- Pecuária – criação de animais;
- Avicultura - criação de aves;
- Silvicultura – cultura de árvores florestais;
- Piscicultura – criação de peixes, que podem ser peixes de água doce, salobra ou salgada;
- Apicultura – arte de criar abelhas ou de aproveitar seus produtos;

6º Ponto – Empregados e Empregadores

A hidroponia é a ciência de cultivar plantas sem solo, onde as raízes recebem uma solução nutritiva balanceada que contém água e todos os nutrientes essenciais ao desenvolvimento da planta.

Regulamentação do trabalho rural. A relação jurídica existente entre o empregado rural e seu empregador é regulada pela Lei nº 5.889, de 08 de junho de 1973, regulamentada pelo Decreto nº 73.626, de 12 de fevereiro de 1974.

O art. 7º, alínea "b", da Consolidação das Leis do Trabalho, afastou a aplicação desta aos empregados rurais. Isso no ano de 1945.

CLT. Art. 7º. Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;

Posteriormente, com a edição da lei do trabalhador rural, em 1973, alguns artigos da CLT passaram a ser aplicado.

Lei nº 5.889/73. Art. 1º. As relações de trabalho rural serão reguladas por esta lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

A Constituição Federal tem dispositivos que se aplicam aos trabalhadores rurais (art. 7º).

Empregador rural: Considera-se empregador rural a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não (arrendatário/empreiteiro) que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário (safra), diretamente ou através de preposto (mandatário/administrador) e com auxílio de empregados. Essa atividade deve ser exercida em estabelecimento rural ou prédio rústico.

6º Ponto – Empregados e Empregadores

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

Os empregados rurais trabalham para os empregadores rurais. São empregadores rurais: o produtor rural, a empresa rural e a agroindústria.

O produtor rural ou a empresa rural produz e pode ou não vender diretamente os seus produtos. A agroindústria produz e industrializa a sua produção.

- **Estabelecimento rural** é o imóvel destinado ao cultivo da terra, da extração da matéria prima de origem animal ou vegetal ou à criação, recriação, invernagem ou engorda de animais ou à industrialização (beneficiamento).

- **Prédio rústico** É o prédio situado na zona rural, pode, também, ser considerada a propriedade imóvel sem exploração (terra nua).

Empregadores rurais por equiparação: São empregadores rurais por equiparação: 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.

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.

Ex.: O turmeiro (agenciador de mão-de-obra), pessoa jurídica legalmente constituída e que contratam (bóias-frias) empregados para trabalhar em propriedades rurais (colheita, capina).

6º Ponto – Empregados e Empregadores

Se o turmeiro não é legalmente constituído (pessoa jurídica), ele e os bóias-frias devem ser considerados empregados dos tomadores de serviços (pessoa que os contrata).

3. Empregado doméstico

Definição: Empregado doméstico é a pessoa física que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta.

Lei 5.859/72. Art. 1º. Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.

Finalidade não lucrativa da pessoa ou família: A finalidade lucrativa consiste na atividade econômica. A pessoa ou a família não pode ter a atividade econômica. Se na residência, a pessoa ou a família explorar atividade econômica, e o empregado contribuir de alguma maneira, não pode ser considerado como empregado doméstico.

Trabalhar no âmbito residencial da pessoa ou família. Âmbito residencial não tem sentido restritivo. Deve ser extensivo às atividades residenciais.

Regulamentação do trabalho doméstico. A relação jurídica existente entre o empregado doméstico e seu empregador é regulada pela Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 09 de março de 1973.

O art. 7º, alínea "a", da Consolidação das Leis do Trabalho, afastou a aplicação desta aos empregados domésticos.

CLT. Art. 7º. Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

6º Ponto – Empregados e Empregadores

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família no âmbito residencial destas;

A legislação do trabalho doméstico não tem dispositivo que determina a aplicação da CLT aos empregados domésticos.

Não tem validade legal o Decreto que regulamenta a lei do doméstico quando determina a aplicação de alguns dispositivos da CLT.

São empregados domésticos: o motorista particular, o caseiro da casa de campo, o vigia noturno de quarteirão, o mordomo, a copeira, o jardineiro, a arrumadeira, a que faz limpeza mais de uma vez por semana, etc.

A Constituição Federal tem dispositivos que se aplicam aos trabalhadores urbanos (Parágrafo único, do art. 7º).

Empregador doméstico: é a pessoa ou a família que admite a seu serviço empregado doméstico. Não pode ter atividade econômica.

Lei nº 5.859/72. Art. 1º. Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.

Empregadores domésticos por equiparação: As associações de bairro que admitem guardas-noturnos à seu serviço são equiparados aos empregadores domésticos, fruto da jurisprudência trabalhista.

4. Responsabilidade solidária (trabalho urbano e rural). O empregador é quem tem o dever legal, isto é, a responsabilidade pelo pagamento dos direitos trabalhistas do empregado. Empregador é quem contrata o empregado.

6º Ponto – Empregados e Empregadores

Havendo **grupo econômico**, a responsabilidade pelos direitos trabalhistas do empregado é do grupo econômico. Essa responsabilidade é chamada de **responsabilidade solidária**.

CLT. Art. 2º. § 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.

Lei nº 5.889/73. Art. 3º. § 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.

a) Empresa: Significa o conjunto de atividades organizadas pelo seu titular, pessoa física ou jurídica, para a exploração de um determinado negócio.

b) Personalidade jurídica: é a existência legal da pessoa jurídica, com registro comercial, com seus próprios estatutos, seus próprios dirigentes e sua própria atividade.

c) Direção, controle e administração: ocorre quando uma empresa orienta o destino da outra empresa (como fazer, de que maneira fazer) que é a sua subordinada.

d) Grupo de empresas não está definido na legislação trabalhista, bastando tão somente a direção, controle ou administração de uma empresa por outra. O Grupo econômico não pode ser considerado empregador. Existe grupo econômico no caso de subsidiárias, filiais, holding, etc.

Não caracteriza grupo econômico a participação de acionistas em várias empresas, sem que haja direção desses acionistas nas empresas.

5. Sucessão de empresas ou de empregadores (trabalho urbano e rural)

O Direito do Trabalho procura resguardar a relação de emprego sempre que possível. A esse fenômeno damos o nome de princípio de continuidade da relação de emprego.

Por isso é que a alteração na estrutura jurídica (art. 10), a mudança na propriedade da empresa (art. 448) não afeta os direitos adquiridos e os contratos de trabalho.

“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”.

A empresa pode sofrer alterações na sua estrutura jurídica, nos casos de constituição e funcionamento, como por exemplo, a incorporação (empresa é absorvida por outra), a transformação (sociedade de uma espécie para outra. Ex. De S.A. para Ltda.), a fusão (união de sociedade para formação de outra), a alteração do nome e até a mudança de objetivos.

A mudança na propriedade pode ocorrer com a alienação (venda da empresa) ou sucessão hereditária (ocorre nos casos de alguém, por morte, vir receber a empresa)

Essas alterações não prejudicam os direitos adquiridos pelos empregados, durante a relação de emprego, tampouco o contrato de trabalho.

Na sucessão de empresas, o novo empresário tem de respeitar os contratos de trabalho existentes, passando a responder por todos dos direitos trabalhistas, mesmo que anteriores, ainda que seja do antigo empresário. O

6º Ponto – Empregados e Empregadores

novo empresário não pode alegar que não deve nada, porque à época não era o empregador.

O empregado não poderá se recusar a trabalhar para o novo empregador, ou seja, quem comprou a empresa.

Não têm valor as cláusulas constantes de contrato de compra de empresa que não responderá pelos direitos dos empregados no período anterior à sua compra.

Os contratos encerrados antes da compra da empresa, se os ex-empregados tem direitos a receber os novo empregador é que está obrigado a pagá-los

Ao novo empregador, se pagar débitos antes da compra, tem direito regressivo contra o antigo empresário.

Tudo isso está caracterizado pela despersonalização do empregador. Isso quer dizer que o empregado não fica vinculado ao empregador e sim à empresa, ao empreendimento econômico.