



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

EMPREGADO E EMPREGADOR

Empregado

É toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual, a um empregador, sob sua dependência e mediante salário. São necessários cinco requisitos para se verificar a condição de empregado:

- a) Pessoa Física – não pode ser pessoa jurídica ou animal;
- b) Serviço de Natureza não Eventual – deve haver continuidade na prestação de serviços;
- c) Dependência – deve estar subordinado ao empregador;
- d) Receber Salário – recebe salário pela prestação de serviço;
- e) Prestação Pessoal de Serviço – “intuitu personae”.

Normalmente o trabalhador exerce sua função na própria empresa, mas pode prestar serviços externos, como o “office-boy”. O empregado também pode prestar serviços em seu domicílio, por conta do empregador, (art. 83 da CLT).

Diferença entre Empregado e Trabalhador

Trabalhador é todo aquele que presta serviços de forma autônoma e esporádica a uma pessoa (física ou jurídica), devendo concretizar a execução de sua tarefa nos termos e prazos combinados, recebendo um pagamento. Por sua vez, empregado é aquele que presta pessoalmente serviços de forma habitual e subordinada e mediante remuneração.

Diferença entre empregado e trabalhador: o elemento fundamental que os distingue é a subordinação; empregado é trabalhador subordinado; o trabalhador trabalha sem subordinação; alguns sustentam que a distinção será efetuada verificando-se quem suporta os riscos da atividade; se os riscos forem suportados pelo trabalhador, ele será autônomo, não empregado.

Tipos Especiais de Empregados e de Trabalhadores

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

Aprendiz

É o “menor de 14 a 18 anos sujeito a formação profissional metódica do ofício em que exerça seu trabalho”. (§ único, art. 80, CLT). O aprendiz tem todos os direitos do empregado comum, e a aprendizagem poderá ser feita tanto na indústria, no campo, no comércio e nos transportes.

OBS: No dia 23 de setembro de 2005, entrou em vigor a Lei 11.180 que, por meio do seu artigo 18, eleva o limite etário do aprendiz de 18 até 24 anos.



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

Empregado doméstico

É o “que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas”(Lei nº5.859/72). São também considerados domésticos: o mordomo, a cozinheira, a arrumadeira, o motorista, o jardineiro, a governanta, etc. Os trabalhadores domésticos têm direitos trabalhistas reduzidos:

- 1 – as férias anuais são de 20 dias
- 2 – não existem férias proporcionais
- 3 – as horas extras não são remuneradas
- 4 – as férias vencidas não são pagas em dobro
- 5 – não há indenização por tempo de serviço (MP. 1.986-3/2000)
- 6 – não há estabilidade para a gestante (encerrada ou indenizada a licença-gestante de 120 dias, a doméstica pode ser despedida normalmente)
- 7 – não há salário-família.

OBS: O empregado doméstico não é regido pela CLT, mas por lei específica, a Lei no. 5859/72. Com a edição da Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006, que alterou artigos da Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972, os trabalhadores domésticos firmaram direito a férias de 30 dias, obtiveram a estabilidade para gestantes, direito aos feriados civis e religiosos, além da proibição de descontos de moradia, alimentação e produtos de higiene pessoal utilizados no local de trabalho.

Empregado rural

É “a pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços com continuidade a empregador rural, mediante dependência e salário. (art. 2º da Lei nº 5.889/73).

Trabalhador temporário

É aquele que, contratado por empresa de trabalho temporário, por prazo não superior a três meses, prorrogável, presta serviço para atender a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviço de outras empresas, na forma da legislação própria; ”.(Lei nº 6.019/74). O vínculo empregatício do trabalhador temporário não se dá com a empresa tomadora de serviços, mas sim com a empresa de trabalho temporário.

Trabalhador autônomo

É pessoa que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais pessoas, assumindo os riscos da sua atividade econômica”. Não é objeto de regulamentação pela CLT, somente a Lei de Seguridade Social se ocupa do trabalhador autônomo, (Lei nº 8.212/91).

Trabalhador eventual

Também chamado de ocasional, é aquele que é exigido em caráter absolutamente temporário, ou transitório, cujo exercício não se integra na finalidade da empresa. Eventual é a forma típica do trabalhador que não recebe serviços habitualmente, apenas serviços esporádicos, ex., do pintor que faz reparos em um muro.

Não tem relação de emprego”. Não está definido na CLT, mas sim na lei previdenciária.



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

Trabalhador avulso

É “que presta serviço sem vínculo empregatício, de natureza urbana ou rural, a diversas empresas, sendo sindicalizado ou não, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou do órgão gestor de mão-de-obra, tem o seu pagamento feito sob a forma de rateio, presta serviços a vários tomadores e executa serviços de curta duração. São considerados avulsos: o portuário, o classificador de fruta, o ensacador de café, cacau, sal, o chapa (que é aquele trabalhador que, à beira da estrada fica à espera de caminhões para oferecer seus serviços de carga e descarga de mercadorias),etc.

Estagiário

É regulamentado pela Lei nº 6.494/77, tem função didático-pedagógica. O estágio é feito em relação a alunos regularmente matriculados que freqüentam e efetivamente cursos vinculados à estrutura do ensino público e particular, nos níveis: superior, profissionalizante de 2º grau ou escolas de educação especial.

A diferença entre o estagiário e o aprendiz é que o aprendiz é sempre empregado, tendo contrato de trabalho, e o estagiário, embora haja pessoalidade, subordinação, continuidade e uma forma de contraprestação, não é empregado.

Trabalhador Voluntário

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

Trabalhador Cooperativado

Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquelas.

Empregador

É também chamado de patrão, empresário. O artigo 2º da CLT define empregador como: “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. São equiparados ao empregador os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos,

Empresa de trabalho temporário

É a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos. (Lei nº6.019/74).



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

Empregador rural - Lei 5.889/73)

É pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com o auxílio de empregados.

Empregador doméstico

É a pessoa ou família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua para seu âmbito residencial. (não pode ser pessoa jurídica).

REMUNERAÇÃO

Definição

É o conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou utilidades, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer as suas necessidades vitais básicas e de sua família, compreende o salário mais as gorjetas..

Salário

É o pagamento realizado diretamente pelo empregador para o empregado, como retribuição pelo seu trabalho. Não integram o salário:

- indenizações
- pagamentos de natureza previdenciária
- direitos intelectuais
- participação nos lucros
- gratificações não habituais

Tipos Especiais de Salários

Abono – consiste em um adiantamento em dinheiro, de forma espontânea e caráter transitório. Integra o salário.

Adicionais – são acréscimos salariais decorrentes da prestação de serviços do empregado em condições mais gravosas. Podem ser:

a) Adicional de horas extras – é devido pelo trabalho extraordinário à razão de pelo menos 50 % sobre a hora normal.

b) Adicional noturno – é devido ao empregado que trabalhar no período entre 22 e 5h.. O percentual será de 20% sobre o salário contratual.

c) Adicional de insalubridade – é devido ao empregado que trabalhar em condições ou locais que ofereçam riscos à sua saúde, nos percentuais de 10, 20 e 40%, sobre o salário



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

mínimo, dependendo do grau de exposição, se mínimo, médio ou máximo respectivamente. "Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos."
Incumbe à NR-15 regular as atividades e operações insalubres.

d) Adicional de periculosidade – é devido ao trabalhador que exerce uma atividade que o expõe a uma constante condição de risco de morte, como por exemplo, em contato com substâncias inflamáveis, explosivos, energia elétrica, radiação ionizante ou substâncias radioativas. O adicional será de 30% sobre o salário do empregado.

e) Adicional de transferência – é devido ao empregado que for transferido provisoriamente para outro local, desde que importe mudança de sua residência. Não é devido nas transferências definitivas. O percentual é de 25% sobre o salário.

Ajuda de custo – é um pagamento que tem por finalidade cobrir as despesas que o empregado tem com sua transferência para outra localidade. Não incorpora o salário.

Comissões: são percentuais fixados sobre o preço das mercadorias ou serviços da empresa, atribuídos ao empregado intermediador do negócio, a título de remuneração pela participação na transação. Podendo ser ou não a única forma de salário.

Diárias para viagem – são quantias pagas pelo empregador para indenizar despesas com deslocamento, hospedagem e alimentação. Só irá integrar o salário se ultrapassar 50% do salário do empregado.

Gorjeta – é uma forma de retribuição do cliente ao empregado que o serviu, normalmente é oferecida aos garçons, ou trabalhadores de hotéis. É facultativa, e não pode ser utilizada para complementação do salário mínimo.

Gratificações – é dada a título de agradecimento ou de reconhecimento. Quando ela é dada esporadicamente, não integra o salário, mas quando ela é ajustada, habitual, como por exemplo a gratificação por tempo de serviço, vai integrar o salário.

Décimo terceiro salário – a Lei nº 4.090/62 tornou a gratificação de Natal compulsória. É devido aos empregados, aos rurais, avulsos, domésticos e temporários.

Prêmios – é uma espécie de salário vinculado a uma certa condição. Se o empregado cumpre essa condição, o prêmio não poderá ser suprimido unilateralmente pelo empregador, entretanto se esta não for cumprida, não será devido o prêmio. Poderá ser concedido como: prêmio de produção, de assiduidade.

Participação nos lucros – é o pagamento feito pelo empregador ao empregado, em decorrência do contrato de trabalho, referente à distribuição de resultado positivo obtido pela empresa, o qual o empregado ajudou a conseguir. Está desvinculada da remuneração, e não poderá ser paga em período inferior a seis meses.



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

PIS – PASEP – (PIS – programa de integração social), (PASEP – programa de formação do patrimônio do servidor público) – Criado em 1970, tinha por finalidade implementar uma forma de participação do trabalhador na renda nacional. A Constituição de 88 estabeleceu que o PIS e o PASEP iriam financiar o programa de seguro-desemprego e o abono. O artigo 239 da C.F. declara que os empregados que percebem até 2 salários mínimos mensais, tem direito a um salário mínimo anual. O saldo total poderá ser sacado em caso de: aposentadoria, invalidez permanente, reforma militar, transferência para a reforma remunerada e morte do participante.

Salário Mínimo: é fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Fornecimento de Utilidades

O empregado pode receber em utilidades (moradia, alimentação, vestuário, transporte, etc.) até 70% do seu salário. O pagamento em dinheiro não pode ser menos do que 30% do valor do salário.

Salário Profissional: é o salário mínimo de determinada atividade profissional e pode ter origem tanto na lei como na convenção coletiva. Ex: um engenheiro tem como salário mínimo profissional oito vezes mais que o salário mínimo.

Piso Salarial: é fixado através de convenções coletivas ou por sentença normativa; é destinado para os trabalhadores de um setor de atividade, ou seja, é o valor mínimo que pode ser pago a uma categoria profissional, ou aquela formada por empregados de diversas funções num setor comum de atividade econômica.

Salário-família: é pago ao trabalhador de baixa renda, no valor proporcional ao número de filhos que possui. Para recebê-lo o empregado deve ser filiado ao INSS, ter filhos ou equiparados menores de 14 anos.

Salário-educação: é o valor recolhido para o Estado, em forma de contribuição, das empresas que não aplicam na educação do ensino de 1º grau de seus empregados, ou não concedem bolsas de estudo aos seus filhos.

Salário-maternidade: é o pagamento feito à mulher grávida, durante o período em que estiver gozando da licença-gestante.

Salário Complessivo: é o salário que engloba valor extra, fixo ou proporcional, com algumas verbas acessórias, sem especificação de valores e sem que seja possível identificar cada uma delas. É uma forma de ajustar um só salário englobando outras variáveis como, por exemplo, salário mais adicional noturno, horas extras, adicional de insalubridade, etc.



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

Obs: O salário complessivo é vedado pelo nosso ordenamento jurídico de acordo com o § 2º do art. 477 da CLT e com o Enunciado 91 do TST. As verbas salariais devem ser pagas de forma destacada no recibo de pagamento de salário. Caso contrário será caracterizado o salário complessivo.

Vale-Transporte: A Lei nº 7.418/85 criou o vale transporte. Assim 6% do salário básico do empregado é pago por este e o empregador responde pelos gastos excedentes do deslocamento da residência do trabalhador para o local de trabalho. O vale-transporte não integra o salário ou a remuneração do empregado.

Sistemas de Pagamento de Salário

O salário pode ser pago:

a) por unidade de tempo – considera as horas e minutos em que o empregado está à disposição do empregador, sem levar em conta o resultado do trabalho.

Quem recebe o salário uma vez por mês, é mensalista.

Quinzenalista é o trabalhador que recebe por quinzena.

Semanalista é quem recebe por semana.

Diarista é quem recebe por dia.

b) pagamento por produção – calcula-se apenas o resultado obtido, sem considerar o tempo gasto. É o caso do pagamento por comissão ou por unidade produzida.

c) Pagamento por tarefa – é a mistura dos dois sistemas anteriores, com a vantagem de o trabalhador receber um acréscimo, se ultrapassar determinada quantidade por dia.

Distinção entre Remuneração e Salário

Remuneração é a soma dos proventos auferidos pelo empregado em decorrência do contrato de trabalho, abrange não só o salário, como também a gorjeta.

Salário é a contraprestação de serviços pagos pelo empregador, em dinheiro ou utilidades.

Proteção ao Salário

O salário deve ser protegido em função do caráter alimentar que possui. O salário deve ser pago ao próprio empregado, em dia útil, no local do trabalho, dentro do horário de serviço, em moeda do país. Os salários são impenhoráveis, salvo para pagamento de pensão alimentícia. Na falência constituirão créditos privilegiados.

Equiparação Salarial:

A CF. proibiu diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. O artigo 5º da CLT estabelece que a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo. A especificação da igualdade salarial vem disciplinada no artigo 461 da CLT. Assim para a configuração da equiparação salarial é necessário o atendimento dos seguintes requisitos:



Prof^a Dr^a Ideli R. Di Tizio

- a) identidade de funções;
- b) trabalho de igual valor;
- c) mesma localidade;
- d) mesmo empregador;
- e) simultaneidade na prestação de serviço;
- f) inexistência de quadro organizado em carreira