

Empregador

1 – Empregador

- 1.1 – Conceito
- 1.2 – Características
- 1.3 - Os poderes do empregador
 - 1.3.1 - Poder de Controle
 - 1.3.2 - Poder Disciplinar
- 1.4 - Outros tipos de empregadores
 - 1.4.1 - Empregador rural:
 - 1.4.2 - O empregador doméstico
- 1.5 - Alterações nas Empresas
- 1.6 - Conceitos importantes

1.1 – Conceito

A legislação trabalhista cuidou de estabelecer, sobretudo, no artigo 2º da CLT, o que vem a ser o conceito de Empregador para o Direito do Trabalho.

Considera-se empregador aquela pessoa, física ou jurídica, que assumindo os riscos inerentes a atividade econômica, contrata trabalhadores para, mediante o pagamento de salário, dirigir a prestação de serviços.

Veja o artigo da CLT: Consolidação das Leis do Trabalho.

Art.2 Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos de atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Contudo é necessário observar que na relação empregatícia, também há a figura do empregador por equiparação.

São os casos dos profissionais liberais e as associações de beneficência que admitem pessoas para a prestação de serviços.

Na realidade, para estes profissionais, a legislação preferiu criar a figura do empregador por equiparação, tendo em vista que a simples análise do artigo 2º da CLT, poderia não dar ensejo à caracterização da relação empregatícia propriamente dita.

Consolidação das Leis do Trabalho

Artigo 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.

Desta forma, atualmente é mais simples admitir que EMPREGADOR seja todo aquele que utiliza força de trabalho de outrem, mediante pagamento de salário, desenvolver alguma atividade laborativa, pouco importando a finalidade.

1.2 – Características

Aprofundando um pouco no conceito de empregador conforme definido na CLT, pode-se dizer que:

É o empregador quem assume os riscos da atividade econômica. Desta forma, tanto o lucro, quanto o prejuízo, somente por este deve ser suportado, não podendo ser transferido para o empregado.

O empregador admite o empregado mediante a obrigação de lhe pagar salário, isto é, não há empregador que admite empregado de graça.

É também, o empregador, responsável pela direção de sua atividade, possuindo o poder de direção e organização, o poder de controle e o poder disciplinar.

Todavia, acerca dos poderes do empregador, entendemos que a análise de cada item, em separado, é mais viável.

1.3 - Os Poderes do Empregador

Poder de Direção e organização do Empregador

Sendo o empregado um trabalhador subordinado, está sujeito ao poder de direção do empregador.

Também tem todo o direito de organizar o seu empreendimento, decorrente até mesmo do direito de propriedade.

É o empregador quem estabelece qual a atividade que será desenvolvida: agrícola, comercial, industrial, de serviços etc.

Da mesma forma, também é o empregador é que determina o número de funcionários, os cargos, funções, local de trabalho, etc.

Dentro do poder de organização é que se encontra a possibilidade do empregador regulamentar o trabalho, elaborando o regulamento de empresa.

1.3.1 - Poder de Controle

O empregador tem o direito de fiscalizar e controlar as atividades de seus empregados.

Não é vedado pela lei que os empregados sejam revistados no final do expediente, porém não poderá ser a revista feita de maneira abusiva ou vexatória, ou seja, deverá ser moderada.

A própria marcação do cartão de ponto é decorrente do poder de fiscalização do empregador sobre o empregado, de modo a verificar o correto horário de trabalho de obreiro, que inclusive tem amparo legal.

É que nas empresas de mais de 10 empregados é obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, devendo haver a assinalação do período de repouso.

1.3.2 - Poder Disciplinar

O empregado poderá ser advertido e suspenso. A advertência muitas vezes é feita verbalmente. Caso o empregado reitere o cometimento de uma falta, aí será advertido por escrito. Na próxima falta será suspenso.

O empregado não poderá, porém, ser suspenso por mais de 30 dias, o que importará a rescisão injusta do contrato de trabalho (art. 474 CLT).

Normalmente o empregado é suspenso por 1 a 5 dias.

Não é necessário, contudo, que haja gradação nas punições do empregado.

A lei não veda que o empregado seja demitido diretamente, sem antes ter sido advertido ou suspenso, desde que a falta por ele cometida seja realmente grave.

Todavia, o melhor seria que na primeira falta o empregado fosse advertido verbalmente; na segunda fosse advertido por escrito; na terceira fosse suspenso; na quarta fosse demitido.

1.4 – Outros Tipos de Empregadores

1.4.1 - Empregador Rural:

O empregador rural, conforme dispõe o artigo 3º da lei 5.889/73, é a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou por meio de prepostos e com auxílio de empregados.

Ainda quanto o conceito de empregador rural, entendemos importante esclarecer algumas questões:

a) prédio rústico: é o imóvel situado no campo, ou o imóvel que situado na cidade, se destine a atividade agro-econômica.

b) O importante para a caracterização do empregador rural é a atividade agro-econômica, e não o fato do imóvel se situar na área rural.

1.4.2 - O Empregador Doméstico

Não encontramos na Lei 5859/72, uma definição clara de quem vem a ser expressamente o empregador doméstico.

Analisando a definição do empregado doméstico, podemos chegar à conclusão de que empregador doméstico nada mais é que, é toda pessoa física ou família que admite trabalhador doméstico, para exercer serviços de natureza não lucrativa e contínua, em seu âmbito residencial.

Note-se que somente podem ser empregadores domésticos pessoas físicas ou famílias, não se admitindo pessoas jurídicas, que geralmente preconcebem uma atividade de finalidade lucrativa.

Uma vez definida a questão da impossibilidade de o empregador ser pessoa jurídica, importante se torna a definição do que vem a ser o conceito de família para o direito do trabalho, vez que a segunda parte do artigo 1º da Lei 5859/72, admite, expressamente, a possibilidade de ser a família o próprio empregador doméstico.

É que na realidade, neste caso, não somente quem firma o contrato de trabalho deve ser considerado como empregador doméstico, pois o conceito de família é bastante amplo, abrindo a possibilidade de figurar como empregador doméstico todas as pessoas que residem na residência, como os filhos, sobrinhos e demais dependentes.

Há autores, contudo, que consideram que o conceito de família deve ser analisado restritivamente, caracterizando-se como membros de uma família tão somente, os cônjuges e filhos, e, mais ninguém.

1.5 - Alterações nas Empresas

Inicialmente deve-se ressaltar que as empresas podem sofrer dois tipos de alterações: alterações na sua estrutura jurídica, como mudança de regime jurídico, por exemplo; ou alterações em sua propriedade, como a venda.

Em nossa CLT existem dois artigos que tratam do tema:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Assim, mesmo que ocorrendo alguma mudança jurídica na estrutura da empresa como sua transformação de empresa individual para coletiva ou, de sociedade anônima para limitada, estas alterações, em nada alterarão o contrato de trabalho dos empregados.

A mesma regra vale para o caso de mudança de propriedade, como a venda ou inclusão de novos sócios.

Desta forma, não tem qualquer valor jurídico o acordo ou convenção realizada pelas partes como o objetivo de excluir direitos dos trabalhadores.

A cláusula que disponha que antigo proprietário da empresa deverá arcar como os débitos trabalhistas existentes até a data da compra, não tem qualquer valor legal para o direito do trabalho.

Na realidade, esta cláusula poderá representar somente um instrumento que conferirá ao novo empregador o direito a uma possível restituição pela esfera civil na eventualidade de ter que arcar com a quitação de débitos trabalhistas.

1.6 - Conceitos Importantes

Em se tratando de empresas é importante ter noção do que vem a ser para o direito fusão, incorporação, transformação, cisão e sucessão de empresas.

Fusão: é a operação ou o procedimento pelo que se unem duas ou mais empresas com o objetivo de se formar uma nova que lhe sucede em direitos e obrigações.

Incorporação: é a operação ou o procedimento pelo qual uma ou mais empresas são absorvidas por outra, que lhe sucede em direitos ou obrigações.

Cisão: é a operação ou o procedimento pelo qual uma empresa se divide ensejando o surgimento de outras duas.

Sucessão: mudança na propriedade da empresa, ou seja, a empresa continua sendo a mesma, mas surge um novo empregador.

Transformação: alteração na estrutura da empresa, ou seja, o empregador continua sendo o mesmo, mas há uma mudança na relação jurídica da empresa.