



Ser **empregado** no Brasil significa muito mais do que simplesmente prestar um serviço. A legislação trabalhista define essa figura a partir de critérios específicos que, uma vez presentes, garantem ao trabalhador uma série de direitos e proteções. Entender esses requisitos é fundamental para diferenciar o empregado de outros tipos de trabalhadores, como o autônomo.



A formalização do contrato de trabalho é um passo importante na relação entre empregado e empregador.

Índice

- [O que é ser um empregado segundo a Lei?](#)
- [Os 4 requisitos que definem os empregados](#)
 - [1. Pessoaalidade](#)
 - [2. Onerosidade](#)
 - [3. Não Eventualidade \(ou Continuidade\)](#)
 - [4. Subordinação Jurídica](#)
- [Diferença entre empregado, autônomo e outras modalidades](#)
- [Principais direitos dos empregados](#)
- [Conclusão](#)



O que é ser um empregado segundo a Lei?

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu [artigo 3º](#), estabelece a definição jurídica: *“Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”*

Desta definição, a doutrina e a jurisprudência extraem quatro requisitos essenciais e cumulativos que caracterizam o chamado **vínculo empregatício**. A ausência de qualquer um deles descaracteriza a relação de emprego.

Os 4 requisitos que definem os empregados

Para que um trabalhador seja legalmente considerado um **empregado**, é indispensável a presença simultânea dos seguintes elementos:

1. Pessoalidade

A pessoalidade significa que o trabalho deve ser executado exclusivamente pelo próprio trabalhador contratado. Ele não pode, por sua própria iniciativa e sem o consentimento do empregador, enviar outra pessoa para realizar suas tarefas.

- **Explicação Simplificada:** Imagine que uma empresa contrata João para ser o analista financeiro. Apenas João pode exercer essa função. Ele não pode decidir que, em um dia que não se sintam bem, seu primo, que também entende de finanças, irá trabalhar em seu lugar. O contrato foi feito com ele, de forma pessoal e intransferível. Isso difere de um serviço autônomo, onde um encanador contratado para um reparo pode enviar um de seus ajudantes para realizar o serviço.

2. Onerosidade

A relação de emprego é sempre remunerada. O **empregado** presta seus serviços visando receber uma contraprestação financeira, ou seja, o salário. O trabalho voluntário ou gratuito, por exemplo, não configura vínculo empregatício por ausência deste requisito.

- **Explicação Simplificada:** A onerosidade é a troca do trabalho por dinheiro. O empregado cumpre sua jornada e suas funções com a expectativa de receber o pagamento combinado no final do mês ou do período estipulado. Se a prestação de serviço não envolve pagamento, não é uma relação de emprego.



3. Não Eventualidade (ou Continuidade)

A não eventualidade refere-se à natureza contínua e habitual da prestação de serviços. O trabalho não é esporádico ou casual, mas sim inserido nas atividades normais e permanentes da empresa. A lei não exige que o trabalho seja diário, mas que haja uma expectativa de continuidade.

- **Explicação Simplificada:** Pense em um recepcionista de um hotel. Seu trabalho é contínuo e necessário para o funcionamento diário do negócio. Por outro lado, um técnico de informática chamado apenas uma vez a cada seis meses para consertar um servidor específico presta um serviço eventual (esporádico). O trabalho do recepcionista é não eventual; o do técnico é eventual.

4. Subordinação Jurídica

Este é considerado o principal elemento distintivo do **empregado**. A subordinação jurídica significa que o trabalhador está sujeito às ordens, ao controle e à direção do empregador na execução de suas atividades. O empregador define como, quando e onde o trabalho será realizado, estabelecendo horários, metas e procedimentos.

- **Explicação Simplificada:** O empregador tem o poder de dirigir o trabalho do empregado. Ele determina o horário de entrada e saída, as tarefas a serem executadas, as ferramentas a serem utilizadas e fiscaliza a execução do serviço. O empregado não tem autonomia para decidir a forma como realizará seu trabalho, devendo seguir as diretrizes patronais. É essa subordinação que o diferencia do [trabalhador autônomo](#), que tem liberdade para definir seus próprios métodos e horários.

Diferença entre empregado, autônomo e outras modalidades

É crucial não confundir o **vínculo empregatício** com outras figuras. A principal diferença reside nos requisitos do vínculo, especialmente na subordinação.

- **Trabalhador Autônomo:** Presta serviços por conta própria, com autonomia, assumindo os riscos de sua atividade. Não há subordinação. Ex: um advogado com escritório próprio, um contador que atende diversas empresas.
- **Trabalhador Eventual:** Presta serviços esporádicos, para diferentes tomadores, sem fixação a uma fonte de trabalho. Ex: um garçom freelancer que trabalha em diferentes festas.



- **Estagiário:** A relação é regida por lei própria (Lei nº 11.788/2008) e o objetivo principal é o aprendizado, não a prestação de serviço em si. Não há vínculo empregatício, desde que os requisitos da lei de estágio sejam cumpridos.

A prática de contratar um trabalhador como autônomo (Pessoa Jurídica - PJ) quando, na realidade, estão presentes todos os requisitos do vínculo empregatício é conhecida como “pejotização” e é considerada uma fraude à legislação trabalhista, passível de reconhecimento de vínculo pela Justiça do Trabalho.

Principais direitos dos empregados

Uma vez reconhecido o **vínculo empregatício**, o trabalhador passa a ter direito a uma série de garantias previstas na Constituição Federal e na CLT, entre elas:

- Registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- Salário mínimo ou piso da categoria;
- Jornada de trabalho de até 8 horas diárias e 44 semanais;
- Pagamento de horas extras;
- Repouso semanal remunerado (preferencialmente aos domingos);
- Férias anuais remuneradas com acréscimo de 1/3;
- Décimo terceiro salário;
- Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- Aviso prévio em caso de rescisão;
- Seguro-desemprego (em caso de dispensa sem justa causa);
- Direitos previdenciários (auxílio-doença, aposentadoria, etc.).

A jurisprudência dos tribunais trabalhistas reforça constantemente a importância da análise do caso concreto para a definição do vínculo. A Súmula 331, do TST, por exemplo, trata da terceirização, um tema diretamente ligado à identificação de quem é o real empregador.

FAQ - Perguntas Frequentes

Quem trabalha apenas alguns dias na semana pode ser considerado empregado?

Sim. A não eventualidade não significa trabalho diário. Se houver uma rotina e previsibilidade na prestação de serviços (por exemplo, toda segunda, quarta e sexta-feira), e



os outros requisitos (pessoalidade, onerosidade e subordinação) estiverem presentes, o vínculo de emprego pode ser caracterizado.

Um trabalhador contratado como “PJ” (Pessoa Jurídica) pode ser reconhecido como empregado?

Sim. Se na prática diária ficarem demonstrados os quatro requisitos do vínculo empregatício, especialmente a subordinação, a contratação como PJ pode ser descaracterizada pela Justiça do Trabalho. O que importa é a realidade dos fatos (princípio da primazia da realidade), e não apenas o que está no contrato.

Qual a diferença entre subordinação e autonomia?

A subordinação implica que o empregador dirige e fiscaliza a prestação dos serviços, determinando como, quando e onde o trabalho é feito. Já a autonomia caracteriza o trabalhador que exerce sua atividade com independência, definindo seus próprios horários, métodos e assumindo os riscos do seu negócio, sendo responsável pelos resultados, e não pelos meios.

Conclusão

A figura do **empregado** é o pilar do Direito do Trabalho brasileiro, definida pela presença conjunta e obrigatória da pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e, principalmente, da subordinação. Compreender esses elementos é essencial para garantir a aplicação correta da lei e a proteção dos direitos trabalhistas. Em caso de dúvida sobre a sua situação contratual, consulte sempre um [advogado especialista](#).