

A empresa recorreu ao TST insistindo no cerceamento de defesa e apontou ofensa ao art. 844 da CLT, cujo parágrafo único prevê a suspensão do julgamento caso ocorra “motivo relevante” para o não comparecimento das partes na audiência. O relator do processo, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, manteve a decisão do TRT, uma vez que não foi caracterizado o acidente como motivo relevante. A multa do art. 477, no entanto, foi afastada, porque a controvérsia a respeito da existência de vínculo empregatício somente foi decidida em juízo. (RR 11976-2002-900-06-00.9)

ART. 4º. Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

PARÁGRAFO ÚNICO – Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho. (Incluído pela Lei nº 4.072, de 16.6.1962)

ART. 5º. A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

ART. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Alterado pela Lei nº 12.551, de 15.12.2011)

PARÁGRAFO ÚNICO – Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 15.12.2011)



EMPREGADO EM DOMICÍLIO

Empregado em domicílio é aquele empregado típico, com subordinação, não eventual e remunerado. O trabalho em domicílio é o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere. Dispõe o art. 83 da CLT que é devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio.

De acordo com o art. 70 do Código Civil, domicílio é o local onde a pessoa estabelece sua residência com ânimo definitivo. Em suma, o empregado em domicílio trabalha em sua casa, como ocorrem com as costureiras, overloquistas, bordadeiras etc. Por outro lado, a realização da atividade em outro local não impede a existência do requisito da subordinação.

A remuneração mínima do empregado em domicílio é de, pelo menos, um salário mínimo por mês, conforme preceitua o art. 83 da CLT.

Vaticina o art. 6º da CLT: “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”.

O empregado em domicílio tem todos os direitos trabalhistas de um empregado convencional, porém não faz jus a horas extras em razão da ausência de controle por parte do empregador, caso a jornada de trabalho extrapole um período de 8 horas diárias, passará a ter direito ao percebimento de horas extras.

Cabe esclarecer que diante de acidente de trabalho sem registro na CTPS e um trabalho por prazo determinado, o empregado em domicílio terá direito à estabilidade de 12 meses, e de toda sorte a gestante também alcança tal estabilidade.

Jurisprudência:

RELAÇÃO DE EMPREGO – TRABALHO EXECUTADO NO DOMICÍLIO DO EMPREGADO – CONFIGURAÇÃO. Declara-se a existência da relação de emprego quando evidenciado nos autos que a reclamante, no âmbito residencial, realizava tarefas essenciais ao empreendimento econômico da reclamada, trabalho esse também desempenhado dentro do seu próprio estabelecimento, por empregados por ela contratados. O regime domiciliar não obsta o reconhecimento do vínculo empregatício (art. 6-a da CLT). Nesse sentido, na medida em que a empresa optou pelo serviço prestado no âmbito residencial “abriu mão” da subordinação direta para fazer uso da indireta, que, como dito, não desnatura o contrato de trabalho. “In casu”, a subordinação delinea-se com a integração

da atividade da reclamante na atividade-fim da empresa que, por certo, já conta, periódica e constantemente, com a entrega dos trabalhos prestados pela laborista, realizando, assim, a sua finalidade produtiva. (TRT 3ª Região. RO – 01560-2007-014-03-00-2. 8ª Turma. Relatora Convocada Maria Cristina Diniz Caixeta. Data 26-07-2008)

ART. 7º. Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945)

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;

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;

c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945)

d) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945)

PARÁGRAFO ÚNICO – (Revogado pelo Decreto-lei nº 8.249, de 1945)

ART. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do

direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

PARÁGRAFO ÚNICO – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.



FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho possui fontes formais e materiais. As fontes materiais são os fatos que inspiram o legislador a editar a lei. As fontes formais são as impostas pelo ordenamento jurídico, e se dividem em diretas e indiretas.

As fontes formais indiretas do Direito do Trabalho são a jurisprudência, a doutrina, os princípios gerais do Direito e o Direito Comparado. Veja brevemente cada uma delas, logo adiante.

A jurisprudência, conforme nos ensina, é a interpretação da lei feita pelos juízes e Tribunais nas suas decisões. Depois de reiteradas decisões jurisprudenciais no mesmo sentido, os Tribunais emitem súmulas e precedentes normativos acerca das decisões, que embora não obriguem o juiz em suas decisões, são formas de orientação. Como exceção da obrigatoriedade, existe a Súmula vinculante do STF, introduzida pela EC 45/2004 e a decisão definitiva de mérito proferida pelo STF na ação de constitucionalidade. Insta lembrar que não se usa mais a expressão “Enunciados” para referir às Súmulas (Resolução 129/2005 do TST). Os Tribunais poderão emitir, além das Súmulas, os precedentes normativos. A Orientação Jurisprudencial (OJ) são tendências, incidentes passíveis de uniformização jurisprudencial caminhando para se transformarem em Súmulas.

A doutrina refere-se aos comentários, aulas, tratados, pareceres, monografia, são os posicionamentos dos pensadores do Direito.

Os princípios e normas gerais do direito são essenciais ao direito e são critérios que, muitas vezes não expressos, constituem os pressupostos lógicos necessários das normas legislativas.

O direito comparado remete-nos às normas aplicadas a outros países desde que não haja sobreposição do interesse de uma classe particular sobre o interesse público.

De acordo com o art. 8º da CLT, na ausência de legislação, aplica-se a jurisprudência, a analogia, a equidade, os princípios e normas gerais do Direito, os usos e costumes e o Direito Comparado para solucionar questões trabalhistas.

A analogia e a equidade são utilizadas quando não houver norma prevista em lei. A analogia consiste em aplicar a um caso concreto disposição relativa a caso semelhante. Já a equidade é a criação de uma solução própria na hipótese em que a lei for omissa. A analogia assim como a equidade são técnicas de integração com o intuito de suprir lacunas na lei.

As fontes formais diretas encontradas no Direito do Trabalho são: a Constituição, as leis, os decretos, portarias, regulamentos, instruções, os costumes, as sentenças normativas, os acordos e convenções coletivas, os regulamentos empresariais e os contratos de trabalho.

A Constituição é uma fonte de imensa importância para o Direito do Trabalho uma vez que dela se emanam todas as normas. A Constituição brasileira estabelece em seus arts. 7º ao 11º os direitos básicos dos trabalhadores e de suas entidades representativas. De acordo com o art. 22, I da CF, compete à União legislar sobre Direito do Trabalho.

As leis ordinárias são normas cujo processo de elaboração, tramitação e aprovação é ordinário, conforme estabelece o art. 61 da Constituição Federal. A CLT é a principal legislação trabalhista, contudo não é um código, e sim o Decreto-lei nº 5.452/43. Há diversas outras leis esparsas que versam sobre a legislação trabalhista.

Os decretos, portarias, regulamentos e instruções são instrumentos previstos em lei que, sem o poder de alterá-las, são aptos a regulamentá-las, explicando-as e detalhando-as.

O uso e costume são condutas reiteradas e aceitas como sendo um direito, podendo se referir a uma única empresa, a toda uma categoria econômica, ou até, a todo o sistema trabalhista.

As sentenças normativas são decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho quando julgados os dissídios coletivos e abrange toda a categoria econômica e seus respectivos empregados. É reconhecida no art. 7º, XXVI da CF, e seu fundamento está no art. 114, § 2º da CF. Ocorre quando os sindicatos não chegam em um consenso na negociação coletiva ou na arbitragem, resultando assim na instauração do dissídio coletivo. A decisão desse dissídio coletivo resulta na sentença normativa, e esta deve respeitar as condições mínimas de proteção ao trabalhador (art. 114, § 2º da CF).

Os acordos coletivos são ajustados entre sindicato dos empregados e uma ou mais empresas (art. 611, § 1º da CLT), enquanto as convenções coletivas são ajustes firmados entre o sindicado dos empregados e o sindicato patronal (art. 611

da CLT). Tanto o acordo como a convenção possuem um efeito normativo acarretando com isso na obrigação do cumprimento do que foi estabelecido. A diferença é que as convenções atingem todos os trabalhadores e empresas integrantes da mesma categoria, dentro do território do respectivo sindicato. Já o acordo coletivo obriga o sindicato, a empresa e todos os seus empregados. Tanto o acordo quanto a convenção coletiva possuem um prazo máximo de 2 anos e devem ser formalizados por escrito, sem rasuras ou emendas, em tantas vias quanto forem os contratantes, passando a vigorar 3 dias após a entrega da via depositada para registro e arquivamento no órgão do Ministério do Trabalho.

Os regulamentos de empresa foram instituídos para disciplinar as condições gerais de trabalho, como promoções, prêmios. Integra o contrato de trabalho e abrange todos os empregados desde o início da vigência do contrato de trabalho e é considerado fonte extraestatal, autônoma. Sua concordância pode ser tácita. É um contrato unilateral, mas nada impede a participação dos empregados na sua elaboração.

No contrato de trabalho são estipulados direitos e deveres das partes pactuantes, ou seja, empregado e empregador, onde são aprazados condições de trabalho (art. 8º da CLT).

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios são a base do direito. No Direito do Trabalho são fundamentos que nos permitem orientar, na falta de disposições legais ou contratuais, a exata compreensão das normas, cujo sentido é obscuro, complementando estas lacunas da lei. Assim, diante da falta de dispositivo legal, aplica-se os princípios (art. 8º da CLT).

No Direito do Trabalho existem princípios específicos previstos na Constituição Federal, dentre eles:

- Igualdade nas relações de trabalho e garantia da dignidade da pessoa humana;
- Art. 5º, XIII – Liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão;
- Art. 7º, I – Proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa;
- Art. 7º, VI – Irredutibilidade dos salários;
- Art. 7º, XXVI – Reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos;
- Art. 7º, XXVII – Proteção em face da automação;
- Art. 7º, XXX, XXXI, XXXII – Princípio da não discriminação nas admissões, contratação ou extinção do contrato de trabalho;

- Art. 8º – Liberdade sindical;
- Art. 9º – Direito de greve;
- Art. 11 – Representação dos trabalhadores nas empresas;

Estabelece o art. 8º da CLT que “as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

São princípios próprios do Direito do Trabalho: o princípio da proteção ao trabalhador, que se desdobra em *in dubio pro operario*, na norma mais favorável, e na condição mais benéfica. O princípio da norma mais favorável que também se desdobra no princípio da hierarquia das normas, princípio da elaboração da norma mais favorável e princípio da interpretação mais favorável.

Além destes, tem o princípio da irrenunciabilidade dos direitos, o princípio da continuidade da relação de emprego, o princípio da primazia da realidade e o princípio da flexibilização do direito do trabalho.

PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

O princípio da proteção ao trabalhador tem por objetivo equilibrar a relação laboral tornando-se uma forma de compensar a desigualdade econômica presente nas relações de emprego, ou seja, “tratar desigualmente os desiguais, na medida em que se desigualam” (Rui Barbosa).

Desdobra-se no *in dubio pro operario*, nas regras da aplicação da condição mais benéfica e da norma mais favorável.

O *in dubio pro operario* determina que, havendo dúvida, o aplicador da lei deve optar pela solução mais favorável ao empregado.

A verdadeira aplicação do princípio do *in dubio pro operario* está na aferição e valoração dos fatos no processo do trabalho para que assim possa se obter a verdade e eliminar a dúvida.

Jurisprudência:

PRINCÍPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. ÔNUS DA PROVA.

O princípio in dubio pro operario se traduz em critério de interpretação da norma trabalhista, quando comportar mais de uma interpretação viável. Não se presta a subverter o ônus da prova no processo do trabalho.

Assim, não tendo a reclamante se desincumbido satisfatoriamente de seu ônus probatório quanto ao recebimento de prêmios “por fora” dos recibos mensais, impõe-se a manutenção do julgado de origem. (TRT 2ª Região. Processo nº: 00925-2005-017-02-00-4. Ano: 2007. Turma: 12ª. Relator: Adalberto Martins. Data de Publicação: 03/04/2009)

A aplicação da condição mais benéfica estabelece que mesmo que sobrevenha uma norma mais nova, esta nunca deverá servir para diminuir as condições mais favoráveis ao trabalhador, permanecendo neste caso o trabalhador na situação anterior se mais favorável.

Quando houver mais de uma norma aplicável, a opção é aplicar aquela que seja melhor ao empregado, mesmo que hierarquicamente inferior.

Jurisprudência:

BANESPA. DIFERENÇAS DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA. Tratando-se de complementação de aposentadoria, incide, na hipótese, o entendimento da Súmula 288 do C. TST, aplicando-se a norma em vigor na data de admissão, se mais benéfica. Assim, no caso concreto deve ser aplicado o Regulamento Interno de 1965, em seu art. 106 e parágrafo, que não traçou forma específica de cálculo dos proventos de aposentadoria, incidindo, como suporte interpretativo, o vetor principiológico que elege a prevalência da norma mais favorável e da condição mais benéfica. Daí porque o cálculo deve ser realizado como pretendido na inicial e previsto na norma originária mais favorável, ou seja, utilizando-se o divisor 30, multiplicado pelo tempo de serviço efetivo incidente sobre o resultado da subtração dos proventos de INSS do salário-base (remuneração efetiva da categoria) da época da aposentadoria, que resulta em complemento de aposentadoria maior do que o pago pela reclamada, consoante cálculos embasados na fórmula traçada no Regulamento Interno de 1975, art. 87, parágrafo 8º. (TRT 2ª Região. Processo nº: 00091-2008-026-02-00-0. Ano: 2009. Turma: 4ª. Relator Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Data: 03/07/2009)

O Princípio da norma mais favorável também pode ser desdobrado em três: princípio da hierarquia das normas, princípio da elaboração da norma mais favorável e princípio da interpretação mais favorável.

Determina o princípio da hierarquia que independente da hierarquia entre as normas sempre deverá ser aplicada a que for mais benéfica ao empregado.