

ISSN 2238-6114



Revista Eletrônica

Tribunal Regional do Trabalho do Paraná

v.2- n.17 abril 2013

Trabalho Doméstico **17** edição
Abril

Ficha Técnica



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO

CURITIBA - PARANÁ
ESCOLA JUDICIAL

PRESIDENTE

Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão

VICE-PRESIDENTE

Desembargador Altino Pedrozo dos Santos

CORREGEDOR REGIONAL

Desembargador Dirceu Buyz Pinto Júnior

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2012/2013

Desembargadora Marlene T. F. Sugumatsu- Diretora

Desembargadora Ana Carolina Zaina - Vice-Diretora

Juiz Paulo H. Kretzschmar e Conti – Coordenador

Juiz Eduardo Milléo Baracat - Vice-Coordenador

Desembargador Arion Mazurkevic

Desembargadora Nair Maria Ramos Gubert

Juiz Cássio Colombo Filho

Juíza Valéria Rodrigues Franco da Rocha

Juiz Lourival Barão Marques Filho

Juiz Rafael Gustavo Palumbo

COMISSÃO DE PUBLICAÇÕES

Desembargadora Marlene T. F. Sugumatsu-Diretora

Desembargadora Nair Maria Ramos Gubert

Juiz Cássio Colombo Filho

GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA

Desembargador Luiz Eduardo Gunther - Orientador

Adriana Cavalcante de Souza Schio

Angélica Maria Juste Camargo

Eloina Ferreira Baltazar

Joanna Vitória Crippa

Juliana Cristina Busnardo de Araújo

Larissa Renata Kloss

Maria da Glória Malta Rodrigues Neiva de Lima

Simone Aparecida Barbosa Mastrantonio

Willians Franklin Lira dos Santos

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência

Serviço de Biblioteca e Jurisprudência

Assessoria da Direção Geral

Assessoria de Comunicação Social

Assessoria de Uniformização de Jurisprudência

FOTOGRAFIA

Assessoria de Comunicação e acervos dos pesquisadores

APOIO À PESQUISA E REVISÃO

Maria Ângela de Novaes Marques

Márcia Bryzynski

DESIGN GRÁFICO

Patrícia Eliza Dvorak

Acórdãos, Sentenças, Ementas, Artigos e Informações.

Edição temática: Trabalho Doméstico

Periodicidade Mensal

Ano II – 2013 – n. 17

Envie sua contribuição (sentenças, acórdãos ou artigos) para o e-mail escolajudicial@trt9.jus.br

Sumário

1. Apresentação.....7

2. Artigos

2.1 A Emenda Constitucional N. 72/2013 e o Futuro do Trabalho Doméstico - Georgenor de Souza Franco.....9

2.2 A relação de emprego doméstico e a Emenda Constitucional 72 - primeiras impressões - Luciano Augusto de Toledo Coelho32

2.3 Trabalho Decente para os Trabalhadores Domésticos do Brasil e do Mundo - Delaíde Alves Miranda Arantes41

2.4 O trabalho doméstico: impressões sobre a Convenção 189 da OIT como fonte material e a alteração da legislação brasileira com enfoque na limitação da jornada de trabalho - Lorena de Mello Rezende Colnago46

2.5 A evolução da legislação do trabalhador doméstico - Felipe Augusto Calvet88

2.6 A Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho. Rubens Fernando Clamer dos Santos Júnior, Juiz do Trabalho do TRT da 4ª Região.....60

2.7 O Trabalho das Diaristas: Novas Considerações no Trabalho Doméstico - Thays Almeida Monticelli68

2.8 O ambiente de trabalho, a doença e o acidente do trabalho e os desafios para empregadores e empregados domésticos - Francisco Ferreira Jorge Neto, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, Adriano Fracappani82

2.7 A relação de trabalho doméstico segundo a Emenda Constitucional nº 72 - Alexandre Nery de Oliveira93

2.8 A Concretização do Direito Humano ao Trabalho Decente para os Empregados Domésticos Enfoque na Convenção 189 da OIT e na Emenda Constitucional 72/2013 - Marcia Kazenoh Bruginski105

2.9 O Trabalho Doméstico e a Emenda Constitucional 72. Resgate, igualdade, perdão, responsabilidade - Edésio Passos e André Passos.....117

2.10	Trabalho decente doméstico e a necessidade de mais legislação para o Brasil ratificar a convenção nº. 189 da organização internacional do trabalho e suas consequências sociais e econômicas - Alessandra Barichello Boskovic e Marco Antônio César Villatore	130
2.11	Emenda Constitucional 72/2013: Superação da Desigualdade? - Nancy Mahra de Medeiros Nicolas Oliveira.....	150
2.12	Aspectos Sociais da Relação Entre Empregado e Empregador Doméstico - Silvana Souza Netto Mandalozzo e Lenir Mainardes da Silva	160
2.13	Empregados Domésticos: a Fictícia Isonomia - Valdyr Perrini.....	172
2.14	Trabalho Doméstico: a emenda que piorou o soneto - Hélio Gomes Coelho Júnior	188
2.15	Os domésticos e a previdência social: o sentido da reforma de 2013 - Sidnei Machado	199

3. Acórdãos

3.1	Acórdão RO 02946-2011-071-09-00-0 da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, publicado no DJ 22/03/2013, Relatora Desembargadora Adayde Santos Cecone.....	208
3.2	Acórdão RO 00311-2011-089-09-00-6 da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, publicado no DJ 13/03/2012, Relatora Desembargadora Ana Carolina Zaina	211
4.3	TRT-PR-06953-2007-673-09-00-6-ACO-17773-2008 - 1ª TURMA - Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES, Publicado no DJPR em 30-05-2008. EMENTA: AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO. CONTRIBUIÇÃO DIRETA DAS EMPRESAS EM BENEFÍCIO DO SINDICATO REPRESENTANTE DA CATEGORIA PROFISSIONAL.....	160
3.3	Acórdão RO 22757-2011-013-09-00-2 da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, publicado no DJ 12/03/2013, Relator Desembargador Luiz Celso Napp.	217
3.4	Acórdão RO 04683-2011-071-09-00-3 da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, publicado no DJ 28/09/2012, Relator Desembargador Sergio Murilo Rodrigues Lemos.....	225
3.5	Acórdão RO 32904-2010-652-09-00-3 da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, publicado no DJ 17/02/2012, Relatora Convocada Júiza Janete do Amarante.	230

3.6	Acórdão da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, AIRR - 236200-33.2009.5.02.0064, publicado no DJ 04/02/2013, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann.	234
3.7	Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, RR - 2373700-05.2008.5.09.0014 publicado no DJ 03/04/2013, Relatora Desembargadora Convocada Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira.	239
3.8	Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, RR 344-46.2011.5.03.0079, Publicado em 09-11-2012, Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira	163
3.9	TRT-PR-07333-2009-020-09-00-1-ACO-36154-2010 - 4ª TURMA - Relator: LUIZ CELSO NAPP, Publicado no DEJT em 12-11-2010. EMENTA: COISA JULGADA - INEXISTÊNCIA	253
3.10	TRT-PR-07333-2009-020-09-00-1-ACO-36154-2010 - 4ª TURMA - Relator: LUIZ CELSO NAPP, Publicado no DEJT em 12-11-2010. EMENTA: COISA JULGADA - INEXISTÊNCIA	253
3.11	Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, RR 268500-49.2008.5.09.0594, Publicado em 27-02-2013, Relator Ministro Caputo Bastos.....	259
3.12	Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho do Paraná, AIRR nº 19900-20.2010.5.13.0005 Publicado em DEJT 29/04/2011, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado	269
3.13	Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho do Paraná, RR nº 59300-54.2007.5.03.0060 Publicado no DEJT em 19/10/2012, Relator Designado Ministro Ives Gandra Martins Filho	274

4. Acórdãos

4.1	RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO - FAXINEIRA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS UMA VEZ POR SEMANA - NÃO CARACTERIZAÇÃO	279
4.2	"RECURSO DE EMBARGOS (ART. 894, INC. II, DA CLT). FAXINEIRA. VÍNCULO DE EMPREGO. DOMÉSTICA. CONTINUIDADE	279
4.3	"RECURSO DE REVISTA. 1.PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL	279

4.4	"RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. CONTINUIDADE.	280
------------	--	------------

6. Enunciados

6.1	TRABALHADOR DOMÉSTICO. DIARISTA. PRESTAÇÃO LABORAL DESCONTÍNUA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO	281
------------	---	------------

7.	Lei Estadual 17.135/2012	282
-----------	---------------------------------------	------------

8.	Decreto Estadual nº 8088 de 01 de maio de 2013.....	285
-----------	--	------------

9.	Norma Coletiva.....	287
-----------	----------------------------	------------

10.	OIT - Convenção 189.....	300
------------	---------------------------------	------------

11.	OIT - Recomendação 201	312
------------	-------------------------------------	------------

12. Resenhas e Sinopses

12.1	DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO Rodolfo Pamplona Filho e Marco Antonio Cesar Villatore. 4. ed. ampl. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011. 256 p.	324
-------------	---	------------

12.2	Trabalhador Doméstico: Direitos e Deveres – Orientações. 5. ed. Brasília: MTE, SIT, 2013, 36 p.	326
-------------	---	------------

12.3	Cartilha sobre TRABALHADOR(A) DOMÉSTICO(A) - CONCEITOS, DIREITOS, DEVERES E INFORMAÇÕES SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO.....	328
-------------	---	------------

12.4	TRABALHADOR DOMÉSTICO – PERGUNTAS E RESPOSTAS. A obra, disponível no site do Ministério do Trabalho e Emprego, Brasília-DF data de 2013. 22 p.....	330
-------------	---	------------

12.5	CLT 70 Anos de Consolidação - Uma Reflexão Social, Econômica e Jurídica - Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa; Villatore, Marco Antônio César 1ª ed. Atlas 2013.....	331
-------------	--	------------

12.6	Vídeo "Doméstica" - documentário de Gabriel Mascaro	332
-------------	--	------------

13.	Diálogos da Magistratura	333
------------	---------------------------------------	------------

14.	Mural de Notícias	347
------------	--------------------------------	------------

15.	Agenda	349
------------	---------------------	------------

16.	Coluna Sustentabilidade	351
------------	--------------------------------------	------------

Apresentação

Convidado pelo Conselho Administrativo da Escola Judicial, com grande satisfação apresento a 17ª edição da Revista Eletrônica do TRT da 9ª Região, que traz importantes reflexões sobre a Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, que amplia os direitos dos empregados domésticos brasileiros.

Parabenizo a coordenação deste periódico pelo ineditismo de abordar tema tão recente e abrir a discussão para a sociedade, uma vez que se trata de marco decisivo na agenda de desenvolvimento no País, ao banir a desigualdade de tratamento e assegurar dignidade a todos os trabalhadores.

Não obstante o Brasil ter dado esse primeiro grande passo, o setor do trabalho doméstico ainda é um dos que mais sofre déficit de proteção jurídica em todo o mundo. Vários países, incluindo os europeus, discutem atualmente mudanças em suas legislações nacionais sobre o trabalho doméstico.

O caminho a ser percorrido é longo. A Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), aprovada em junho de 2011, foi ratificada até o momento por apenas quatro países (Uruguai, Filipinas, Itália e Ilhas Maurício).

Na condição de integrante da delegação brasileira, a convite do Governo Federal, tive a oportunidade de acompanhar e influir no debate que resultou na aprovação da norma da OIT. A Convenção, se logo ratificada no Brasil como esperamos, agregará mais garantias aos trabalhadores domésticos por compreender medidas especiais para proteger aqueles que, devido a sua pouca idade, nacionalidade ou situação de residência, podem estar expostos a riscos adicionais.

Infelizmente, a inobservância da legislação sempre esteve, de certa forma, vinculada ao fato de que esse tipo de atividade laboral não é percebida como uma forma real de emprego. No Brasil, essa distorção tem razões histórico-culturais que remetem ao longo período escravocrata, herança da colonização.

Agora essa numerosa categoria profissional de fundamental função na sociedade passa a ter assegurados novos direitos, os quais acarretarão em mudanças comportamentais, especialmente no mercado de trabalho. Resta ainda o desafio de vencer a informalidade que chega a 70% no setor, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego.

Certamente os artigos presentes nesta edição contribuirão para fomentar os debates doutrinários ante a promulgação da emenda constitucional, notadamente a respeito dos impactos da nova realidade da relação de trabalho doméstico perante a Justiça do Trabalho.

Boa leitura.



FABRÍCIO NICOLAU DOS SANTOS NOGUEIRA

Juiz Titular da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba,
presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 9ª Região (Amatra IX),
secretário-geral da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) e
diretor de Assuntos Legislativos da Anamatra eleito para o biênio 2013-2015.

Artigos

A Emenda Constitucional N. 72/2013 e o Futuro do Trabalho Doméstico

Georgenor de Souza Franco

Desembargador do Trabalho do TRT da 8ª Região, Professor Titular de Direito Internacional e Direito do Trabalho da Universidade da Amazônia (UNAMA), Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo.



RESUMO: Este artigo aborda a Emenda Constitucional n. 72, promulgada a 2.4.2013, e que alterou o parágrafo único do art. 7º da Constituição de 1988, ampliando os direitos do trabalhador doméstico. O autor analisa os efeitos das novas regras considerando os direitos que já existiam e os que foram estendidos a essa categoria, quer os de aplicação imediata, quer os que dependem de norma regulamentadora, fazendo projeções sobre o futuro desse tipo de relação de emprego no Brasil.

PALAVRAS CHAVE: Emenda Constitucional. Trabalho Doméstico. Direitos dos empregados domésticos.

ABSTRACT: This article discusses the Constitutional Amendment. 72, enacted 04/02/2013, and that changed the sole paragraph of art. 7 of the Constitution of 1988, expanding the rights of domestic workers. The author analyzes the effects of the new rules considering the rights that already existed and which were extended to this category, whether the application immediately, whether those dependent on regulatory norm, making projections about the future of this type of employment relationship in Brazil.

KEYWORDS: Constitutional Amendment. Housework. Rights of domestic workers.

SUMÁRIO: 1. A Emenda Constitucional n. 72/2013. 2. Os direitos pré-existentes. 3. Os direitos imediatamente aplicáveis. 4. As normas programáticas. 5. Perspectivas para a relação de trabalho doméstico.

1. A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 72/2013

O Congresso Nacional promulgou, no dia 2 de abril deste ano de 2012, a Emenda Constitucional n. 72, modificando a redação primitiva do parágrafo único do art. 7º da Constituição de 1988. É a mais recente alteração ao texto original, decorrente da PEC n. 478, de 2010, aprovada na Câmara dos Deputados no final de 2012, e que, no Senado, transformou-se na PEC n. 66/2012.

A Lei n. 5.859, de 11.12.1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, já sofreu várias alterações, mas é ainda o *estatuto* principal a respeito. De outro lado, lembrando que a origem da atual Emenda Constitucional registramos em artigo anterior ¹, temos assim redigido o novo dispositivo da *Lex Mater*:

Art. 7º

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Devem ser feitos, agora mais concretamente do que antes, alguns comentários sobre o que representa essa modificação e alguns efeitos que podem ocorrer nesse tipo extremamente específico de relação de emprego.

Para esse fim, iremos dispor o exame do texto em três itens: os direitos existentes desde 1988 ou incluídos, posteriormente, via legislação ordinária; os direitos contemplados pela EC-72 que passam a ter imediata aplicação; aqueles outros direitos que, por força da própria Emenda, dependem de lei específica para passar a ser aplicados.

¹ Cf. *As possíveis mudanças nos direitos dos domésticos*. In: *Informativo COAD*. Rio de Janeiro: COAD, 2013, v. 49, p. 14-17.

Deve ser registrado que, anteriormente à EC-72, o trabalhador doméstico possuía os seguintes direitos constitucionalmente assegurados (mencionados conforme os incisos do art. 7º constitucional):

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas 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;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXIV - aposentadoria.

Agora, com a EC-72, passou a ter mais os seguintes, que têm aplicação imediata (igualmente referindo aos incisos do art. 7º da Constituição):

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Além desses, também outros que ficam dependentes de lei específica, a saber (também conforme os incisos do aludido art. 7º):

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVIII - seguro contra acidentes.

Assim, logo de início, temos que, à vista do acréscimo significativo de direitos nessa relação de trabalho, haverá evidente aumento de ônus a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Passemos ao exame desses direitos, seguindo a ordem que referimos acima: os pré-existentes, os novos de aplicação imediata e os novos programáticos.

2. OS DIREITOS PRÉ-EXISTENTES

Considerando não apenas o parágrafo único do art. 7º, na sua redação anterior à EC-72, mas a legislação infraconstitucional vigente, os trabalhadores domésticos possuíam – e continuam a possuir – os seguintes direitos:

- contrato de trabalho escrito com anotação na CTPS, nos termos da Lei n. 5.859/72, que dispõe sobre a profissão (art. 2º, I), combinado com o art. 5º do Decreto regulamentador n. 71.885, de 9.3.1973;
- garantia do salário mínimo (art. 7º, IV, da Constituição), podendo, todavia, ser ajustada remuneração superior;
- irredutibilidade de salário, conforme o art. 7º, VI, de modo a nunca receber valor inferior ao ajustado;
- 13º salário, que é a Gratificação de Natal, instituída pela Lei n. 4.090, de 13.07.1962, consagrado no art. 7º, VIII, da Constituição;
- gozo de licença à mulher gestante de 120 dias (art. 7º, XVIII), que não se confunde com *estabilidade provisória* e é benefício previdenciário;
- gozo de licença paternidade de cinco dias, que o homem empregado doméstico tem direito, similar a qualquer empregado (art. 7, XIX, da Constituição, combinado com o art.10, §1º, do ADCT);
- aviso prévio proporcional em caso de dispensa sem justa causa, na forma do art. 7º, XXI, da Constituição, observada a regra da Lei n. 12.506, de 13.10.2011;
- repouso semanal remunerado, preferencialmente (não necessariamente) aos domingos, como consta do art. 7º, XV;
- férias com acréscimo de 1/3, na forma do art. 7º, XVII, cabendo duas observações: 1) as faltas ao serviço, durante o período aquisitivo, servem de balizador para os dias de gozo devidos (art. 130 da CLT); e, 2) apesar de divergência doutrinária, tem sido admitida a possibilidade de o empregado doméstico converter *in pecúnia (venda)* 1/3 das férias a gozar, como previsto no art. 143 da CLT;
- aposentadoria, que é benefício previdenciário

garantido pelo art. 7º, XXIV, da Constituição; e,
- integração à previdência social, como consignado no final do parágrafo único do art. 7º constitucional.
- garantia de emprego à gestante, a chamada *estabilidade provisória*, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, consagrada no art. 4º-A, da Lei n. 5.859/72, acrescentado pela Lei n. 11.324, de 19.7.2006, que não se confunde com a licença gestante, referida acima.

A antiga *opção* pelo FGTS, criada pela Lei n. 10.208, de 2001, não mais existe. Pela EC-72 passou a ser obrigatória e retornaremos a ele adiante.

3. OS DIREITOS IMEDIATAMENTE APLICÁVEIS

Os direitos que os trabalhadores domésticos passam, de imediato, a gozar e seus efeitos nos contratos de trabalho existentes, examinaremos agora, reportando aos incisos constitucionais.

REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

O inciso VII - *garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável* – não deve ter, aparentemente, nenhum reflexo na relação de trabalho doméstico. Este tipo de empregado não recebe, no geral, remuneração variável, do tipo comissões sobre vendas ou prêmios por produção. Trata-se de um dispositivo de difícil aplicação à relação de trabalho doméstico e a única coisa que pode gerar é dificuldade de interpretação e de compreensão para os interessados.

Há, todavia, hipótese que, mesmo absurda, pode ser cogitada. Admitamos que o empregador doméstico, de quando em quando, dê uma gratificação espontânea a seu empregado. No futuro, essa liberalidade poderá ser transformada em *remuneração variável*, o que, por consequência, representará ônus ao empregador. O ideal, então, será que essas bonificações, abonos, gratificações, etc., sejam sumariamente eliminados da relação existente.

Outra hipótese seria a de ser o empregado contratado para lavar e passar roupa e receber pela quantidade de roupa que lavou e passou, o que caracterizaria remuneração variável, sendo, de qualquer forma,

recomendável que, em ocorrendo casos dessa natureza, seja celebrado contrato de trabalho consignando clara e expressamente essas condições.

CRIME DE RETENÇÃO DOLOSA

O inciso X - *proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa* - é providência expressiva, que já devia existir a muito tempo, porque, e é verdade, ainda há empregador que não paga na época própria ou atrasa significativamente o pagamento do salário. É uma forma para evitar mora patronal.

Deve ser observado que o empregador, inclusive o doméstico, deve pagar o salário do seu empregado, se mensalista, até o 5º dia útil subsequente ao mês vencido, na forma do § 1º do art. 459 da CLT, abatendo eventuais adiantamentos salariais que tenha feito no período, sempre contra-recibo.

JORNADA DE TRABALHO

Pelo inciso XIII - *duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho* - passa a haver limite máximo de jornada de trabalho diária e semanal e que poderá haver compensação e redução por negociação coletiva.

Entendemos que existem dificuldades intransponíveis. A maior delas é a inviolabilidade da residência do empregador, porque, de acordo com o art. 5º, XI, da Constituição, *a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial*, logo não pode ser objeto de fiscalização nem controle.

Ora, a inviolabilidade da residência de uma família é consagrada internacionalmente e, pela Constituição, é um dos direitos fundamentais mais sagrados. Existem apenas três exceções: 1) autorização do proprietário do imóvel; 2) ocorrência de delito, desastre ou necessidade de prestação de socorro de emergência; 3) existência de ordem judicial autorizando a entrada. Não há outras. Consequência: impossível ser efetuada uma inspeção por parte de autoridades administrativas do Ministério do

Trabalho e Emprego para fins de verificação do cumprimento desse preceito.

O segundo óbice indica que se pretende admitir negociação coletiva para os domésticos, podendo ser criado acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Porém, é impossível do ponto de vista prático isto ocorrer entre as categorias de empregado doméstico e de empregador doméstico. O empregador doméstico não é facilmente identificável e é mentira ser mais realista que o rei e tentar uma negociação coletiva assim.

Debalde esses aspectos, importante observar a necessidade de um controle mínimo de jornada. Recomendável a adoção de uma folha de ponto ou de um livro de ponto, ou outro instrumento similar (até ponto eletrônico), que, embora seja exigido para empresas com mais de 10 empregados, nos termos do art. 74, § 2º, da CLT ², é aplicável nessas circunstâncias. Na folha de ponto do empregado doméstico é sugerível que sejam registrados horários de início de jornada, de início do intervalo intrajornada, de retorno pós-intervalo, e de saída ao final da jornada, e que empregado e empregador assinem a cada registro.

Quanto ao intervalo intrajornada, este está previsto no art. 71 da CLT:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Isto significa que, completando seis horas de trabalho, o doméstico passa a ter direito a um intervalo de pelo menos uma hora, retornando em seguida, para completar as horas restantes até a oitava diária. Costumeiramente, adota-se esse intervalo também para as refeições (durante o dia, o almoço).

Nessa mesma linha de jornada de trabalho, de acordo com o inciso XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à

² § 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

*Alguém pensaria em ter uma câmera filmando sua casa, com aquela placa sorria, **você está sendo filmado?** Evidente que isso é inadmissível.*

do normal –, o empregado doméstico passou a ter direito horas extras, ou seja, trabalhando mais de 8 horas/dia ou 44 horas/semanais, esse trabalhador terá direito a um acréscimo de 50% sobre o valor devido pela hora normal trabalhada.

Os grandes problemas são saber como controlar a jornada e como fiscalizar o trabalho no ambiente doméstico, que é a residência do empregador? Não há condições de um controle eficaz e verdadeiro. A casa, lembremos, é asilo inviolável (art. 5º, XI, da Constituição). Alguém pensaria em ter uma câmera filmando sua casa, com aquela placa *sorria, você está sendo filmado?* Evidente que isso é inadmissível.

Há, é certo, a possibilidade, mencionada acima, do controle de ponto. Porém, até que ponto esta folha, livro ou outro meio será considerado realmente válido e verdadeiro? Não é incomum, e todos em sã consciência sabem, que, na Justiça do Trabalho, o empregado-reclamante diga, à vista de um documento com sua assinatura, que o assinou em branco, ou que foi forçado a assinar, ou que não sabe ler, ou simplesmente que a assinatura não é sua. Como o ônus da prova incumbe a quem alega (art. 818 da CLT), caberá ao empregador doméstico provar a validade desses documentos.

Por outro lado, se o empregado doméstico cumprir menos de 8 horas/dia, não poderá haver redução de seu salário, da mesma forma como entendemos não seja recomendável a existência de banco de horas, previsto no art. 59, § 2º, da CLT, porque difícilíssima a concretização de negociação coletiva nesse tipo de relação.

Deve ser observado ainda que, caso o empregado viaje com os patrões para acompanhar (trabalhando) a família em gozo de férias, por exemplo, terá direito a horas extras e adicional noturno por todo o período da viagem, porquanto estará à disposição integral do empregador.

Considere-se, também, a possibilidade de eliminação da jornada aos sábados e as quatro horas daquele dia (para completar as 44 horas semanais) serem diluídas durante o restante da semana. Impende assinalar, por oportuno, que não é exigência jornada de 4 horas aos sábados. Pode ocorrer em qualquer dia da semana, de acordo com o interesse do empregador e, evidente, a anuência do empregado. Em qualquer caso, é recomendável que conste do contrato de trabalho por escrito.

Ainda deve ser observado que as faltas do empregado ao serviço devem ser justificadas, mediante documento hábil (atestado médico, quando for o caso), pena de desconto do dia não trabalhado, bem como os atrasos reiterados podem ser punidos por desídia (art. 483, e, da CLT).

RISCOS INERENTES AO TRABALHO

O inciso XXII - *redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança* – é aplicável, de acordo com a EC-72, à relação de trabalho doméstico. Cuida de meio ambiente de trabalho, ou seja, a residência de uma família, que é inviolável e, portanto, não pode ser fiscalizada.

No que refere a tratamento indigno ou degradante que o empregado doméstico receba, bastará uma denúncia ao Ministério Público do Trabalho que, de pronto, intervirá para coibir práticas dessa natureza, como tem feito, de modo louvável, no combate ao trabalho forçado.

No mais, cuida-se de saúde, higiene e segurança em seu sentido mais estrito, de acordo com as Normas Regulamentares expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (Portaria GM n. 3.214, de 08 de junho de 1978). No total, são 35 normas cuidando de diversos tipos de atividades, inclusive insalubres e perigosas, ergonomia, proteção contra incêndios, condições sanitárias e conforto nos locais de trabalho, sinalização de segurança, trabalho em altura, etc.

Independentemente dessas normas, que devem ser aplicadas no trabalho doméstico observando suas peculiaridades, há que haver grande cautela com o uso de desinfetantes, de gás, de inflamáveis em geral, de escadas, de locais com degraus e rampas. Por isso, poderá ser recomendável que o empregador doméstico forneça equipamentos de proteção individual ao seu empregado: botas, luvas, máscaras, capacete, óculos de proteção. Não é de afastar a hipótese de extintor de incêndio nas residências brasileiras. Ademais, sugerível indicar onde existam degraus ou rampas na residência. O aparente exagero dessas medidas poderá revelar-se eficaz no futuro. Parece absurdo, mas, lamentavelmente, é a nova realidade brasileira.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O inciso XXVI - *reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho* – remete a um dos mais importantes aspectos do Direito do Trabalho: convenções e acordos coletivos é o resultado do direito de negociação coletiva. Foram reconhecidas na relação de emprego doméstico.

Entendemos que, embora digna de encômios a negociação coletiva, quando se cuida de trabalho doméstico, é difícil identificar os empregadores domésticos aos quais vão se aplicar essas normas. Ora, um acordo coletivo de trabalho é negociado entre sindicato de trabalhadores e empresa e, até onde se sabe, não existe *empresa* doméstica no Brasil. E, admitindo virem a ser negociadas convenções coletivas entre sindicatos patronal e de trabalhadores, a quem se aplicará a norma fruto dessa negociação? Ora, potencialmente, todas as residências deste país podem ter empregados domésticos.

Impende observar que existem espalhados pelo Brasil sindicatos de empregadores e de empregados domésticos. Em São Paulo, o Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo, fundado a 6.1.1989, identifica-se como *o sindicato pioneiro em nível mundial que representa os patrões domésticos*³, e existe também o Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo, criado em 1990⁴, e uma Federação das Empregadas e Trabalhadores Domésticos do Estado de São Paulo⁵.

Temos nessa relação de trabalho duas figuras: o empregador doméstico, pessoa física, que não exerce atividade econômica ou lucrativa, e o empregado doméstico, também pessoa física, que desenvolve seu mister na residência do empregador (art. 1º da Lei n. 5859/72). Ora, não há *categoria econômica*, nem existe *empresa doméstica*, nesse tipo de relação de trabalho. Como já assinalamos anteriormente, *é a realidade ou então se pode “fazer de conta” que não é.*

Ademais, haverá dificuldade para ajuizamento de um dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho. O empregador doméstico não é identificável. Potencialmente, como referimos, todos podem ser

3 Cf. <http://www.sedesp.com.br/>. Acesso a 29.3.2013.

4 Cf. <http://stdmsp.com/main.html?src=%2F#1,0>. Acesso a 29.3.2013

5 Cf. <http://www.federacaodomesticas.com.br/site/index.php>. Acesso a 29.3.2013.

empregadores domésticos, inclusive os próprios empregados domésticos, que contratam pessoas para cuidar de sua residência enquanto vão trabalhar na casa de terceiros. Ademais, não existe categoria econômica contraposta à categoria profissional, porque o empregador doméstico não é aquele definido no art. 2º da CLT ⁶, nem a atividade do empregado doméstico se assemelha com a do empregador para ser confrontado com ele.

A existência de sindicatos de empregadores domésticos e de empregados domésticos, entendemos, não lhes garante o direito de ajuizamento de dissídios coletivos, e, a eventual negociação coletiva que venham a realizar não possibilitará, por impossibilidade de identificação concreta de seus destinatários, a aplicação das normas que celebrarem.

PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO

No que refere ao inciso XXX – *proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil* – e ao inciso XXXI – *proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência* – parece que não tem muito efeito prático para essa espécie de relação de trabalho.

A contratação é feita por critérios eminentemente pessoais da família para a qual o empregado vai trabalhar e a ninguém é dado impor condições ou obrigação para contratar ou não. Em uma residência, seus moradores contratam observando critérios particulares, que não se confundem com procedimentos discriminatórios.

Lembremos que o principal critério para um empregado doméstico ser admitido nesse tipo de emprego é a fidedignidade. Sem que exista confiança do empregador, nenhum empregado é admitido para trabalhar em sua residência. E esta verdade é absoluta.

TRABALHO DO MENOR

O inciso XXXIII cuida da *proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos*.

⁶ 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 serviço.

Este dispositivo é justo. Visa a proteger o menor de 18 anos em geral, e de modo especial o de 16 anos, considerando que não existem aprendizes no trabalho doméstico, porque não abrangido pelo arts. 424 a 433 da CLT, nem se podendo cogitar de *formação técnico-profissional* nesse tipo de relação. É bem de ver que a matéria é regulada por norma infraconstitucional desde 1990⁷.

Essa proteção ao menor faz-se necessária porque ainda existem, no Brasil, muitas pessoas, na faixa de idade entre 16 e 18 anos que exercem atividade doméstica e devem ficar protegidas do trabalho no horário noturno (entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte). Iremos fazer outros comentários sobre o trabalho noturno adiante.

No que respeita ao trabalho perigoso ou insalubre, manifestamos nosso pensamento acima, o que, evidente, se aplica ao menor de 16 a 18 anos de idade⁸.

4. DIREITOS PROGRAMÁTICOS

A EC-72 estendeu sete novos direitos aos empregados domésticos, que, para ser aplicados, dependem de lei específica. No entanto, é sempre bom lembrar que nada impede a aplicação das regras da CLT em caráter supletivo, à falta de norma específica. Lembremos da aplicação da Lei n. 7.783, de 28.6.1989, que cuida do exercício do direito de greve em atividades essenciais, que o Supremo Tribunal Federal mandou aplicar às greves no serviço público⁹.

De qualquer forma, iremos examiná-los como normas programáticas, reportando aos incisos do art. 7º da Constituição.

PROIBIÇÃO DE DISPENSA ARBITRÁRIA OU INJUSTA

De acordo com o inciso I, é a *relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos*. Todos sabemos

7 V., a respeito, os arts. 60 e seguintes da Lei n. 8.069, de 13.7.1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente).

8 Sobre o trabalho doméstico de menores, v. DUTRA, Maria Zuíla Lima. *Meninas domésticas, infâncias destruídas*. São Paulo, LTr, 2007.

9 V. as diversas decisões do STF *in* FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Direito do trabalho no STF (12)*. São Paulo, LTr, 2009, pp. 39-57.

que desde 1988 existe a consagração constitucional desse direito que, todavia, nunca saiu do papel. Tentaram, por equívoco, aplicar a Convenção n. 158 da OIT como a *norma regulamentadora*, o que é impossível, quer porque não cuida especificamente do tema, quer porque não é lei complementar e, hoje denunciada pelo Brasil, não pode mais ser invocada para atender aos seus objetivos.

A regulamentação do inciso I do art. 7º continua sendo um sonho dos trabalhadores brasileiros. A eles, agora, se alinham os domésticos. Todos esperam que alguma coisa seja feita. O mais próximo disso é o Projeto de Lei Complementar n. 8/2003, de autoria do Deputado pernambucano Mauricio Rands, mas que continuava, até abril de 2013, aguardando pauta na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania da Câmara dos Deputados¹⁰, sendo o que mais chances possui para pelo menos chegar ao Senado da República.

Enquanto isso não ocorre, o preceito constitucional permanecerá letra morta, mera norma programática como tantas que existem que não serve para nada, salvo excelentes discussões doutrinárias.

SEGURO DESEMPREGO

A garantia do inciso II - *seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário* – é benefício pago ao trabalhador desempregado pela Caixa Econômica Federal, com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT, e, na forma da Lei n. 10.208/2001, foi estendido ao doméstico, desde que seu empregador tivesse feito opção pelo FGTS.

Agora, com a EC-72, acabou essa estranhíssima faculdade patronal e todos os domésticos desempregados terão direito ao seguro desemprego, porém, ficam na dependência da regularização do cadastramento no FGTS, conforme apontaremos a seguir.

O empregado doméstico despedido tem entre o 7º e 120º dia após sua dispensa que requerer o seguro-desemprego, desde que tenha pelo menos seis meses de serviço prestado, e receberá pelo menos o correspondente a um salário mínimo.

10 Cf. <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=104504>. Acesso a 02.4.2013.

FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

O direito previsto no inciso III - *fundo de garantia do tempo de serviço* - era concedido a título opcional, mediante manifestação do empregador, desde 2001. Agora é obrigatório e importa em uma ampliação do custo da mão-de-obra doméstica.

Há necessidade de todo empregado doméstico ser cadastrado no CEI (Cadastro Específico de Informações) da Previdência Social. Após, o empregador doméstico deve preencher a Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (GFIP), consignando o n. 115 no campo do Código de Recolhimento, e o n. 868 no campo FPAS, e fazer o recolhimento no valor de 8% sobre a remuneração do empregado, na conta vinculada aberta para esse fim específico na Caixa Econômica Federal, além de conservar, por 30 anos (prazo de prescrição para o trabalhador reclamar judicialmente esse direito), os documentos pertinentes.

Como era opção, e agora é obrigação, deve ser observada a não retroatividade da norma. Ou seja, quem não era optante na data da EC-72, mas já era empregado doméstico, somente passa a integrar esse sistema a partir da data da vigência da Emenda.

Deve ser lembrado, ainda, que existem projetos de lei visando minimizar essas despesas para os orçamentos familiares. Um deles é o PL n. 6.465/2009, originalmente PLS n. 175/2006, destinado a excluir a indenização de 40% em caso de dispensa imotivada do doméstico, prevista no art. 18 da Lei n. 8.036/1990, mas que se encontra aguardando pauta na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados ¹¹. Ainda assim, permanecerá o recolhimento mensal sobre os ganhos domésticos em conta vinculada que deverá ser aberta para esse fim.

Não deve ser esquecido que, por enquanto, a regra como obrigatória ainda é programática, e dependerá de regulamentação específica para vigorar na sua plenitude, face os termos da própria Emenda Constitucional, embora, *data venia*, tanto o FGTS depositado em conta vinculada como a multa de 40% possam ter aplicação imediata.

11 Cf. <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=460882>. Acesso a 02.04.2013.

ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno, previsto no inciso IX - *remuneração do trabalho noturno superior à do diurno* -, passou a ser outro direito que depende de norma regulamentar para ser aplicado.

Trata-se de direito que existe quando a jornada de trabalho ocorrer entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte (art. 73, § 2º da CLT), tendo jus o trabalhador a um adicional de 20% calculado sobre sua remuneração.

Relativamente ao doméstico há alguns problemas. Como a casa é inviolável, quem vai fiscalizar a jornada? E se o empregado dormir na casa dos patrões, o horário depois da jornada normal, inclusive o de sono, será computado como tempo à disposição do empregador?

Legislação específica deverá regular os graves problemas que serão enfrentados pela sociedade também nesse ponto, inclusive a possibilidade de um piso salarial diferenciado em situação dessa natureza.

Igualmente, existem duas figuras jurídicas que não devem ser esquecidas: o sobreaviso e a prontidão.

O sobreaviso é regulado pelo art. 244, § 2º, da CLT, e não deve se aplicar à hipótese do doméstico, porque este caso ocorre quando o empregado permanece em sua própria casa (e não na casa do empregador), aguardando ser chamado, a qualquer momento, para determinado serviço. Acreditamos que raramente isso poderá ocorrer.

A prontidão é caracterizada pela permanência do empregado no estabelecimento, no caso do doméstico, na residência do empregador, em geral descansando após o cumprimento de sua jornada regular de trabalho, porém esperando, a qualquer momento, ser chamado a retornar ao serviço. É a *prontidão*. Pode ocorrer, por exemplo, em caso de babás ou cuidadores de idosos, e, nesse caso, é sugerível o ajuste dos períodos de prontidão, que serão remunerados no valor de 2/3 sobre a hora normal, aplicando-se, por analogia, o art. 244, § 3º, da CLT.

Pensamos que, dentre outras cautelas, o empregador deve celebrar contrato onde fique especificado que o empregado doméstico tem direito

de morar em sua casa e que, fora de seu horário de trabalho (8 horas/dia ou 44 horas/semana), não desenvolverá qualquer atividade.

Caso, todavia, faça qualquer trabalho no horário noturno, o adicional lhe será devido e deve ser apurado com a divisão da remuneração mensal por 220, encontrando o valor de uma hora e acrescentando 20%: o resultado é o valor da hora noturna. Não esqueçamos, porém, que esse direito depende de lei específica.

SALÁRIO FAMÍLIA

O inciso XII cuida do direito ao *salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei*. O valor atual é de R\$-33,16 para quem ganha até R\$-646,55/mês, e de R\$-23,16 para quem recebe até R\$-971,78/mês.

O direito do doméstico ao salário família é norma programática porque depende de regra própria, que não existe, embora tramite na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n. 2.222/2011 que trata do tema. O empregador pagará e será reembolsado pela Previdência Social, deduzindo da contribuição social que recolherá.

CRECHES E PRÉ-ESCOLAS

O inciso XXV cuida de *assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas*, o que certamente facilitará ao doméstico (homem ou mulher) desenvolver seu trabalho.

O problema é a falta de creches e pré-escolas gratuitas. Os estabelecimentos que possuem pelo menos trinta mulheres com mais de 16 anos como empregadas devem manter local adequado para permitir que possam guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação (art. 389, § 1º, da CLT). Evidente que, quantitativamente, essa regra não se aplica ao doméstico.

Mas, a Portaria n. 3.296, de 03.09.1986, do Ministério do Trabalho e Emprego, criou o *reembolso-creche*, também chamado de *auxílio-creche*. O art. 1º, I, dessa Portaria dispõe:

I - o reembolso-creche deverá cobrir, integralmente, despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, ou outra modalidade de prestação de serviço desta natureza, pelo menos até os seis meses de idade da criança, nas condições, prazos e valor estipulados em acordo ou convenção coletiva, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

Essa Portaria se reporta à negociação coletiva, cujas dificuldades foram mencionadas acima, todavia, pode ser atendido o comando constitucional com ajuste na forma do inciso IV, dispensada qualquer norma coletiva, que diz:

IV - O reembolso-creche deverá ser efetuado até o 3º (terceiro) dia útil da entrega do comprovante das despesas efetuadas, pela empregada-mãe, com a mensalidade da creche.

Como esse *plus* deverá ser reembolsado, é possível que, para o doméstico, a regra seja destinada não apenas às mulheres empregadas, as principais beneficiadas, mas a todos os domésticos, independentemente de sexo, porquanto o que se resguarda aqui é a garantia de bons tratos e abrigo à criança no horário de trabalho dos pais ou responsáveis, pelo menos nesses seis primeiros meses de vida.

Quanto à pré-escola, o direito é constitucionalmente assegurado no art. 208, IV, da Constituição, para as crianças até cinco anos de idade, como dever do Estado, contudo, existe problema grave, que se arrasta há muitos anos, qual o da inexistência de vagas para todos os destinatários da norma. A tarefa, então, não é apenas do empregador, mas do Estado que tem esse dever constitucional.

SEGURO CONTRA ACIDENTE DE TRABALHO

Relativamente ao inciso XXVIII, acerca do *seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa*, este direito representará acréscimo no custo da mão-de-obra doméstica, porque todo empregador deverá fazer esse seguro.

Trata-se de uma contribuição do empregador, destinada à Seguridade Social, para o INSS para custear os benefícios oriundos de acidente do trabalho ou doença ocupacional, com alíquota variando entre 1% a 3% calculada sobre a remuneração do empregado.

A matéria é regulada no art. 22, II, da Lei n. 8.212, de 24.7.1991, sendo crível que, na relação de trabalho doméstico, a alíquota seja fixada em, no máximo, 1%, considerando como *leve* o risco dessa atividade.

Ademais, em havendo um acidente doméstico, atingido o empregado, o empregador ainda poderá responder por danos morais, materiais e estéticos decorrentes de lesões que o obreiro vier a sofrer.

5. PERSPECTIVAS PARA A RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO

Feitas essas considerações sobre os novos direitos do empregado doméstico, devemos assinalar que eles se destinam a todos os que trabalham em âmbito residencial. Nesse quadro, devem ser inseridos: cozinheiros, passadeiras, cuidadores de idosos, babás, copeiros, faxineiros, lavadeiras, jardineiros, caseiros urbanos e rurais, motoristas, pilotos de avião ou helicóptero particulares, mordomos, serventes. Lembremos que porteiros, zeladores e faxineiros de condomínios residenciais (verticais ou horizontais) não são empregados domésticos, mas do próprio condomínio, objeto da Lei n. 4.591, de 16.12.1964.

Dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) dão conta da existência, em 2010, de 52,6 milhões de domésticos em 177 países¹². Segundo amplamente noticiado no Brasil, em nosso país existem aproximadamente sete milhões de empregados domésticos e apenas um milhão com contrato de trabalho regular. Os demais estão na informalidade. É o primeiro em número de domésticos no mundo, seguido da Índia, com 4,2 milhões, e da Indonésia, com 2,4 milhões. São números bastante expressivos. E, evidentemente, não podem ser desprezados, seja porque são trabalhadores, geralmente de baixa renda e de pouca instrução, seja porque são pessoas que merecem tratamento digno e respeito como seres humanos.

12 Cf. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200965.pdf. Acesso a 30.3.2013.

Há, no trabalho doméstico, uma aproximação íntima da família empregadora e daquele que lhes presta serviços. Dizem, e não sem razão, que os empregados domésticos sabem mais da vida individual de cada morador da casa em que trabalham do que os próprios donos da casa.

É inegável que se trata de uma relação incomum. Há, no trabalho doméstico, uma aproximação íntima da família empregadora e daquele que lhes presta serviços. Dizem, e não sem razão, que os empregados domésticos sabem mais da vida individual de cada morador da casa em que trabalham do que os próprios donos da casa. Privam da convivência da família, compartilham seus momentos de alegria e de sofrimento, assistem televisão juntos, trocam confidências, ouvem e dão conselhos. Não se trata de uma relação de emprego igual às demais. É diferente, muito diferente, e todos sabemos disso. Por isso, não pode ter tratamento igual.

Importante, todavia, lembrar que, apesar desses traços peculiares, únicos, singulares, existem dois polos distintos: o empregador doméstico e o empregado doméstico. Enquanto convivem na relação harmônica de trabalho, tudo são flores. Os atrasos são perdoados. As louças quebradas não são descontadas. A roupa esquecida no varadouro não gera problema. A chamada de atenção é entendida. Comungam das alegrias e choram o mesmo pranto. Um dia, porém, finda a convivência pacífica, cada qual para o seu lado, vem o caos e o destino é o ajuizamento de ações trabalhistas a fim de receber o que lhe é devido, como costuma ser dito. Sobram apenas espinhos...

Pois bem, como o futuro é incerto, algumas sugestões, dentre tantas outras, podem ser recomendadas aos empregadores domésticos destes novos tempos:

- o contrato de um empregado doméstico deve ser por escrito, com duas testemunhas que não devem ser familiares de nenhuma das partes;
- esse contrato deve especificar forma do salário, horário de trabalho e de intervalo intrajornada, tarefas a desempenhar, fornecimento de equipamentos de proteção individual (se for o caso);
- deve esse contrato consignar cláusula relativa a uso de telefone, se o empregado doméstico tiver acesso a esse meio de comunicação pertencente ao empregador, de modo a possibilitar que, depois da sua utilização, possa ser descontada a despesa com esse benefício;
- pode ser adotada folha de ponto ou mecanismo similar, destinado a registrar os horários de início e fim da jornada diária e do intervalo intrajornada; e,

- os alimentos e a moradia (para os que moram com os patrões) não podem ser descontados, nem uniformes, se exigidos, conforme o art. 2º da Lei n. 5.859/72 ¹³.

Dois aspectos derradeiros. O primeiro refere ao futuro dessa atividade. No Brasil, considerando os nossos costumes e as nossas tradições, a tendência será, a exemplo de outros países, essa profissão ir gradualmente desaparecendo. Nossa história registra que a conquista de muitos direitos acabou por extinguir certas atividades. Talvez o trabalho doméstico caminhe a passos largos e rápidos para esse destino. Pior que o maior perdedor talvez seja o hipossuficiente.

O segundo aspecto é o incremento da profissão de diarista, e, nessa classe, serão enquadrados, conforme a jurisprudência dominante no TST, os que trabalham até duas ou três vezes por semana em uma residência familiar ¹⁴, e que não é objeto de tratamento pela EC-72 ¹⁵. Aliás, é crível que, brevemente, tenhamos o surgimento de incontáveis empresas de prestação de serviço dessa natureza, onde, lamentavelmente, quem irá lucrar não serão os empregados domésticos. Enquanto isso não ocorre, continuará o permissivo para o desconto no Imposto sobre a Renda de até R\$-985,96 referente a um empregado doméstico para cada empregador declarante.

13 Art. 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. § 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes. § 2º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

14 Como exemplos, os seguintes julgados do TST: RECURSO DE REVISTA. TRABALHO DOMÉSTICO PRESTADO DE FORMA DESCONTÍNUA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. RECURSO DESPROVIDO. O trabalho doméstico prestado por duas ou três vezes na semana, a despeito de se mostrar habitual, não atende ao requisito da continuidade, de que trata o artigo 1º da Lei n. 5.859/72, não havendo de se falar em vínculo de emprego, caracterizando-se, nestes casos, o trabalho autônomo. Recurso de Revista conhecido e desprovido. Proc. RR-91000-03.2005.5.01.0245, de 22/08/2007, Rel.: Min. Maria de Assis Calsing, 4ª Turma; e, PRELIMINAR DE NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Havendo manifestação do Tribunal sobre os pontos abordados no recurso ordinário, como no caso destes autos, tem-se que aquele juízo prestou a completa jurisdição. Nessa circunstância, não há falar em nulidade por negativa de prestação jurisdicional. EMPREGADO DOMÉSTICO. DIARISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. Continuidade na prestação dos serviços pressupõe a sucessão de atos sem interrupção. A prestação de serviços duas vezes por semana descaracteriza a continuidade prevista no art. 1º da Lei n. 5.859/72. Recurso de Revista de que se conhece e a que se dá provimento. Proc. RR-203300-59.2001.5.15.0114, de 13/09/2006, Rel.:Min. João Batista Brito Pereira, 5ª Turma. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/>. Acesso a 31.3.2013.

15 Tramita no Parlamento Nacional o PL n. 7.279/2010, que considera diarista quem trabalha até duas vezes por semana, recebendo ao final de cada jornada. Atualmente, está aguardando parecer na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania da Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=476055>. Acesso a 02.04.2013.

Se, fruto da EC-72, os antigos direitos dos domésticos foram mantidos, novos passam a ser imediatamente aplicados e outros ficarão na dependência de lei, acreditamos ser possível, a partir de agora, a ratificação da Convenção n. 189 da OIT, que ainda não está vigendo entre nós¹⁶, eis que não há mais distinções maiores entre domésticos e não domésticos.

No caso brasileiro, em 1988, o constituinte foi injusto com o trabalhador doméstico ao distinguir-lhe, no parágrafo único do art. 7º, com apenas alguns direitos trabalhistas. Agora, em nosso entendimento, a injustiça continua e aproveita para se estender também ao patronato doméstico porque, ao ampliar os direitos dos empregados, esquece-se o constituinte derivado da realidade brasileira.

Teria sido melhor se o Congresso Nacional tivesse acolhido a PEC n. 114/2011, da Deputada Gorete Pereira, que visava a revogação do parágrafo único do art. 7º, mas sem a inclusão no seu *caput* da expressão *inclusive domésticos*, que, *data venia*, seria mais discriminatória que a EC-72.

Nessa relação, não devem ser esquecidos alguns traços característicos: a sua peculiaridade; a fragilidade de ambos os interlocutores, cada qual com suas dificuldades e suas carências; a absoluta falta de vagas no mercado de trabalho para toda a mão-de-obra ativa em nosso país; a realidade de cada região brasileira.

Decisões políticas desse jaez ensejam o aumento de desemprego, a ampliação das crises sociais, o crescimento do mercado informal, a escala vertiginosa das fraudes trabalhistas, o desrespeito à dignidade da pessoa humana. Sejam as festas de alguns, comemoradas nesses primeiros momentos da EC-72, sinal de boa colheita no futuro.

Certamente haverá o incremento de empresas de intermediação de mão-de-obra, que, insistimos, serão as grandes beneficiadas com essa mudança, e servirão para recrutar e fornecer mão-de-obra doméstica, representada por diaristas, que farão os serviços dos empregados da atualidade e não terão vínculo direto com o empregador. No entanto, não deve ser esquecida a responsabilidade subsidiária ou solidária, que a jurisprudência brasileira consagra e de que é exemplo claro a Súmula n. 331 do TST.

16 V. o meu artigo Os novos direitos do doméstico segundo a OIT. In: Repertório de Jurisprudência IOB, São Paulo, v. 2, p. 223-1, 2012; Jornal Trabalhista, Brasília, v. 28, p. 6-8, 2011 Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 23, p. 69-74, 2011; LTr. Suplemento Trabalhista, São Paulo, v. 100, p. 509-12, 2011.

Por outro lado, nada impede que, a exemplo do que ocorre na Europa, estudantes universitários, em troca de uma gratificação em dinheiro para custear parte de seus estudos ou de seu lazer, ofereçam seus préstimos como motoristas eventuais das famílias ou cuidadores de cães, para passear com esses animais como recomendam os médicos veterinários.

Enfim, como escrevemos alhures, o direito de sonhar todos temos. Ainda não cobram impostos sobre sonhos. Porém, existem limites de razoabilidade que o legislador, especialmente o constituinte, original ou derivado, deveria ter obrigação de observar: não sejam criadas normas que são impossíveis de ser cumpridas apenas em nome de uma igualdade fictícia.

Não esqueçam os que fazem as leis do Brasil que os tempos do liberalismo, do *laissez faire, laissez passer* da Revolução Francesa, não existem mais. Não se deve olvidar que melhor pouca legislação efetiva, que excesso legislativo utópico. A igualdade pregada por Aristóteles precisa ser lembrada sempre por todos: tratar igualmente os desiguais é desigualdade flagrante e não igualdade real. E, por fim, é sempre bom recordar que *as leis não bastam, os lírios não nascem das leis* (Drummond).

Belém, 03.04.2013

Artigos

A relação de emprego doméstico e a Emenda Constitucional 72 - primeiras impressões

Luciano Augusto de Toledo Coelho

Juiz do trabalho em Curitiba, PR, Mestre em Direito pela PUC _ PR. Diretor Cultural da Associação dos Magistrados do Trabalho do Paraná.



A relação contratual de emprego doméstico sempre se diferenciou da relação de emprego comum em face de seu desenvolvimento no âmbito residencial com finalidade não lucrativa, para pessoa ou família. É o que preconiza o artigo 1º da Lei 5.859/72. Assim, diversas outras categorias profissionais, desde que exerçam as respectivas atividades em âmbito residencial, sem intuito de lucro, para pessoa ou família, inserem-se no conceito da lei. São exemplos de situações mais comuns os motoristas, vigias, enfermeiros, cuidadores de idosos, e outras.

Por outro lado, o conceito jurídico de âmbito residencial tem sido interpretado de forma mais abrangente, não ficando adstrito ao lugar de moradia, mas estendendo-se a outros locais dentro do círculo residencial familiar, que não necessariamente o domicílio.¹

Tal amplitude tem o efeito de definir como trabalho doméstico a situação de milhões de trabalhadores, como apontam levantamentos do IBGE realizados nas seis maiores regiões metropolitanas do país incluídas na Pesquisa Mensal de Empregos, São Paulo, Rio de Janeiro, Recife, Salvador, Belo Horizonte e Porto Alegre. Em março de 2006, a população de trabalhadores domésticos no agregado dessas seis regiões metropolitanas investigadas pela Pesquisa Mensal de Emprego chegava a 8,1%, dos quais 94,3% eram mulheres e 61,8% formada por pretos e pardos. O estudo mostrava ainda que a jornada de trabalho desempenhada pelos

¹ TRT-PR-22-08-2008 MARINHEIRO PARTICULAR. CONDIÇÃO DE DOMÉSTICO. Em que pese os serviços não terem sido prestados na residência do reclamado, isso não inibe a condição de doméstico, pois o conceito de âmbito residencial recebe interpretação mais elástica que a pretendida pelo recorrente, sem restringir-se à residência em sentido estrito, para abarcar situações outras em que o trabalhador se ativa em benefício do empregador e de sua família, inclusive na função de marinheiro particular, mormente porque incontroverso que o autor trabalhava em barco de propriedade do reclamado. Recurso ordinário a que se nega provimento. TRT-PR-02054-2006-022-09-00-1-ACO-29564-2008 - 1A. TURMA Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA Publicado no DJPR em 22-08-2008

trabalhadores domésticos, 37,6 horas, é inferior à observada para a média da população, 41,9 horas. Constatou-se também que as pessoas com até 17 anos de idade representavam apenas 1,9%.

Esse enorme contingente numa atividade laboral até a pouco à margem de muitos dos direitos reconhecidos aos demais empregados, deve-se às razões histórico-culturais decorrentes da memória e dos efeitos da sociedade escravocrata anterior à Lei Áurea. O serviço doméstico remunerado é ainda considerado uma das mais precárias formas de inserção no mercado de trabalho, pelos baixos índices de formalização e reduzidos níveis de rendimentos.².

O mesmo instituto constatou que, no ano de 2009, de um total de 39,5 milhões de mulheres com emprego, 17% eram domésticas (Pnad 2009). Tais dados demonstram o tremendo impacto social da mudança de estatuto produzida pela aprovação da Emenda Constitucional 72, não somente na condição social desses trabalhadores, como no conjunto da sociedade brasileira, ainda influenciada por uma ideologia que hierarquiza as pessoas segundo sua condição econômica.

É o seguinte o texto da Emenda:

“Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º ... Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XVIII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.”(NR)

² http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/perfil_trabalha_domesticos.pdf - acesso em 06.04.2013.

A origem da Emenda foi a proposta da Convenção 189 da OIT e Recomendação 201 (2011), as quais preveem que os trabalhadores domésticos devem ter os mesmos direitos básicos referentes aos demais trabalhadores, principalmente jornada de trabalho limitada e descanso semanal. De acordo com o artigo 3º da C-189, os países deverão adotar medidas que visem assegurar a proteção efetiva dos direitos humanos de todos os trabalhadores domésticos, promovendo e respeitando os princípios e direitos fundamentais do trabalho.

Tal normativa remete à Declaração de Princípios Fundamentais do Trabalho, de 1998, que buscou estabelecer um rol de direitos trabalhistas universais, garantindo que avanços sociais seguissem o progresso econômico. De acordo com tal declaração, estabeleceu a OIT que algumas das suas convenções passariam a ter um *status* „fundamental”, devendo ser observadas pelos países independentemente de ratificação, e prossegue, concluindo que chegada a hora de um dar um passo adiante na consolidação dos direitos dos trabalhadores domésticos em nosso país. Embora o país já possuísse legislação adequada a muitos dos temas regulamentados pela C-189 e pela R- 201, impunha-se a necessidade de implementar muitas das normativas desses documentos, a fim de proporcionar melhores condições aos trabalhadores domésticos de nosso país. Entre outras implementações necessárias, a limitação da jornada de trabalho, FGTS obrigatório e estabelecimento de contrato escrito. A EC 72 vem justamente atender ao contido na convenção 189 e recomendação 201, da OIT.³

Delaíde Arantes, Ministra do TST, também mencionava que não se pode falar em trabalho doméstico sem falar em discriminação da maior categoria de trabalhadores no país, com cerca de sete milhões de pessoas, ressaltando a proposta da OIT no IV Programa da Conferência Internacional como grande avanço no reconhecimento da igualdade de tratamento aos trabalhadores domésticos.⁴ E Nabuco Machado aduz que a marginalização e subvalorização do emprego doméstico tem raízes históricas advindas do fim da escravatura no Brasil, apresentando-se como odioso resquício

3 Von Bahten, Gustavo Luiz. **A Convenção 189 da OIT e os Sistemas Juslaborais Brasileiro e Uruguio: Uma análise de direito comparado.** In Cadernos da Escola de Direito e Relações Internacionais da Unibrasil, Curitiba, 2011, v. 15, pgs. 189-219. <http://apps.unibrasil.com.br/revista/index.php/direito/article/viewFile/772/660> acesso em 05.04.2013

4 ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **A comemoração do Dia Internacional do Trabalho e os Trabalhadores Domésticos na Perspectiva do Art. 7º, da Constituição Federal.** In Santos, Jerônimo Jesus (coord.) **Temas Aplicados de Direito do Trabalho**, São Paulo, LTR, 2012 p. 472/476.

de uma época de que nossa sociedade deveria envergonhar-se; e, em atenção ao princípio da igualdade material, bem como o da dignidade da pessoa humana, conclui pela necessidade de alteração constitucional a fim de se promover a extensão dos direitos contemplados pelo art. 7º aos empregados domésticos, sem prejuízo da necessária regulamentação infraconstitucional, que levará em consideração as características próprias desta modalidade tão importante de trabalho⁵. No mesmo sentido caminhava a jurisprudência, indicando que cada vez mais tem se tornado insustentável a manutenção da desigualdade de direitos entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores.⁶

Pois bem. Aprovada a Emenda, de imediato surgiram debates doutrinários acerca de sua aplicabilidade.

Em princípio, as emendas constitucionais entram em vigor na

5 MACHADO, Gustavo Nabuco. **Disciplina Jurídica Acerca do Emprego Doméstico no Brasil e Princípio da Igualdade Material**. In Santos, Jerônimo Jesus (coord.) Ob. cit. p. 226/239.

6 Conforme a ministra Maria Cristina Peduzzi, relatora, na Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, de embargos de uma empregadora contra decisão da Quarta Turma do Tribunal, que reconheceu o direito de um empregado doméstico a receber em dobro os pagamentos relativos às férias concedidas após o prazo, ao fundamento de que é aplicável aos empregados domésticos a indenização prevista no artigo 137 da CLT. O acórdão da Quarta Turma ressaltou que o artigo 134 da CLT impõe a concessão das férias em um só período, nos doze meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. *“Isso porque na gênese desse instituto, encontram-se fundamentos relacionados às demais formas de limitação do tempo de trabalho: de natureza biológica (combate aos problemas psicofisiológicos provenientes da fadiga e da excessiva racionalização do serviço); de caráter social (possibilita maior convívio familiar/social, práticas de atividades recreativas, culturais e físicas, essenciais à saúde física e mental do indivíduo); e de natureza econômica (o combate à fadiga resulta em maior quantidade e melhor qualidade de serviço, valendo salientar que o trabalhador estressado tem seu rendimento comprometido, por razões biológicas, uma vez que o ser humano não suporta carga superior à sua natureza, como destacado, incluindo-se, nesse item, maior número de empregos)”*, afirmou o redator do acórdão, ministro Ives Gandra Martins Filho. Diante dos inúmeros indicadores jurídicos, respaldados em estudos médicos e psicológicos, que apontam o desgaste do trabalhador após um ano contínuo de trabalho, realizando no mesmo ambiente tarefas repetitivas, normalmente sob o fator estressante da cobrança produtiva, a Quarta Turma destacou a preocupação do legislador em evitar que o benefício das férias se desvirtue, *“tanto pelo interesse do empregador quanto pelo do empregado, que por vezes procura negociar esse direito por um pseudo-benefício econômico incapaz de compensar o prejuízo causado, mesmo que a médio ou longo prazo, pela ausência do gozo regular das férias ou de outras formas de repouso previstas na legislação”*. A Turma concluiu que, mesmo que tenha havido o pagamento do salário mensal acrescido do terço constitucional, tendo sido constatada a não-concessão das férias no prazo legal, impõe-se o pagamento em dobro, sem prejuízo da remuneração, pois acima de tudo trata-se de direito decorrente de norma que tem a finalidade de proteger o trabalhador. ... A ministra Cristina Peduzzi assinalou que *“recentes modificações legislativas autorizam a conclusão de que há um movimento histórico que revela a tendência normativa de tornar cada vez mais equitativo os direitos dos trabalhadores domésticos em relação aos direitos usufruídos pelos demais empregados”*. Nesse sentido, citou a Lei nº 11.324/2006, que ampliou o período de férias daqueles empregados para 30 dias, em paridade com os demais trabalhadores, e estendeu às gestantes da categoria o direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Por sua vez, a Lei nº 10.208/2001 autorizou a inclusão facultativa do empregado no FGTS. (E-RR-13145-2000-652-09-00.8)

data da publicação. Embora no texto nada esteja expresso a tal título, essa menção é desnecessária, pois a emenda constitucional não requer sanção ou qualquer ato posterior, conformer declaração do presidente em exercício da Anamatra, João Bosco Coura: *“as novas regras valem a partir da publicação, inclusive para contratos antigos e não apenas para os novos, como afirmam alguns especialistas ... Do ponto de vista da técnica jurídica, os contratos de trabalho são relações de natureza continuativa. É natural que, ao longo do cumprimento de um contrato, haja alterações a partir do momento em que novas leis entram no mundo jurídico. Isso ocorre frequentemente e ninguém questiona se a mudança vai ocorrer só para os contratos posteriores”*.⁷

De qualquer forma, em face do princípio da proteção, a norma trabalhista benéfica tem incidência imediata aos contratos em vigor, ante o trato sucessivo da relação e os interesses em causa. Nenhum sentido haveria em se estabelecer dois tipos de empregados, os contratados antes e os contratados após a emenda, com direitos diversos.

Em nosso sentir, a EC 72 representa avanço social no sentido da melhoria das condições do trabalhador, sendo um marco civilizatório na sociedade brasileira.

Por outro lado, tem-se a figura do empregador doméstico, também numerosa, que foi profundamente afetada pela alteração. O empregador doméstico se diferencia, extremamente, da figura do empregador comum. Com efeito, o empregador doméstico também pode, perfeitamente, ser empregado em outra relação de emprego, utilizando-se de parte do próprio salário, de natureza alimentar, para pagar o salário de sua empregada doméstica ou de outros em situação idêntica.

Existe, o que também não é incomum, verdadeira relação de dependência cruzada, na qual o empregador depende dos serviços de um trabalhador doméstico para poder cumprir as obrigações contratuais em outro emprego assalariado. Casos ainda de famílias que dependem do trabalho doméstico de um cuidador de idosos ou enfermeiro, para proporcionarem uma vida digna a um parente, muitas vezes pagando salários em cotejo com outras pessoas da família. Não se pode afirmar, portanto, que a realidade do empregador doméstico seja equiparável à do

⁷ <http://www.tst.jus.br/noticias>. 28.11.2007 acesso em 5.4.2013 Entrevista no site da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA) <http://www.anamatra.org.br/index.php/noticias/trabalhadores-domesticos-presidente-em-exercicio-da-anamatra-afirma-que-contratos-antigos-terao-de-se-adaptar-as-mudancas> acesso em 5.4.2013

Uma das muitas questões que podem ser levantadas é acerca das possibilidades de se considerar o empregador doméstico como uma categoria.

empregador comum, mesmo porque a relação de confiança para com um empregado que convive diariamente dentro da residência é muito mais intensa.

Nesse aspecto, a emenda traz a previsão da simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades para aplicação de direitos como FGTS, seguro desemprego e auxílio creche.

Ocorre entretanto que, quanto ao FGTS, a Lei 10.208/2001 já autorizava a inclusão do empregado doméstico no sistema, motivo pelo qual entendemos que esse direito já se encontra regulamentado e plenamente em vigor, agora de forma obrigatória. Com relação às demais normas ainda a ser regulamentadas, além da necessidade de efetiva simplificação, a diminuição dos encargos e compensação para fins de pagamento de imposto de renda seriam medidas que estimulariam o empregador a manter uma regular e formal relação de emprego com o trabalhador doméstico.

Uma das muitas questões que podem ser levantadas é acerca das possibilidades de se considerar o empregador doméstico como uma categoria. Visto não se tratar de categoria econômica, do ponto de vista legal, dado o grau de indefinição relativamente às atividades idênticas, similares ou conexas do ponto de vista do empregador (artigo 511 parágrafo 1º, da CLT), a jurisprudência do TST inclina-se no sentido da impossibilidade jurídica de negociação coletiva pelo sindicato dos trabalhadores domésticos, negando-lhes por isso o direito ao ajuizamento de dissídio coletivo.⁸

Apesar de a EC 72 haver inserido também o inciso 7º, XXVI, que garante o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, entendemos que a impossibilidade apontada pelo TST é insuperável, isso de um ponto de vista material, pois se mantém a mesma situação de incompatibilidade lógica.

Entendemos em princípio que acordos individuais entre o empregador doméstico e o empregado doméstico prescindem de qualquer chancela ou homologação sindical, pelos mesmos fundamentos acima, e porque o inciso I da Súmula 85 do TST aceita o acordo individual escrito, não se aplicando, portanto, a ressalva no inciso acerca da existência de norma coletiva em sentido contrário.

⁸ BARROS, Alice Monteiro. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p.210.

A questão, entretanto, poderá tomar tintas diversas com relação a acordos de jornadas que excedam em muito a legal, como 12 por 36 ou a duração semanal 48 por 40, aceitas com restrições pela jurisprudência, que vinha exigindo previsão convencional específica e cumprimento dos períodos de folga. A teor da Súmula 444 do TST, a jornada em escalas 12 X 36 só é válida mediante ajuste coletivo, em caráter excepcional e, ainda, com remuneração em dobro de feriados trabalhados. Registre-se que a realidade da jornada 12 X 36 é comum no trabalho doméstico em atividades de cuidadores de idosos e vigias. O entendimento acerca da validade de tais jornadas, sem previsão convencional, ao empregado doméstico, exigirá trabalho hermenêutico e, no momento, não há como prever qual será o entendimento a respeito.

A partir da emenda, embora o contrato de trabalho se revista de aspecto informal e se forme independentemente de qualquer acordo escrito, é desejável maior formalização das cláusulas contratuais, principalmente com relação à jornada, duração semanal e horários, a que o empregado estará sujeito, bem como das compensações de horas, adaptando, portanto, a exigências de acordo escrito preconizada pela Súmula 85 do TST.

Importante ainda que o empregador doméstico mantenha registro com os reais horários de jornada, para fins de prova na justiça do trabalho, uma vez que o entendimento jurisprudencial sumulado, agora aplicável ao contrato doméstico, é o de que horários invariáveis invertem o ônus da prova (Súmula 338 do TST).

Relativamente à aplicação dos dispositivos da CLT aos contratos de trabalho doméstico, a tendência jurisprudencial já vinha se afirmando no sentido da aplicação de todos os dispositivos compatíveis com a realidade da relação contratual doméstica, como, por exemplo, a exigência do intervalo previsto no artigo 71 da CLT, em face do artigo 7º, XXII⁹ da CF, estendido aos domésticos pela emenda. Isso não obstante, a jurisprudência não aceita a redução do intervalo por acordo ou convenção coletiva, consoante Súmula 437 do TST. Está fora, portanto, da possibilidade de as partes firmarem um acordo para que o empregado doméstico tenha um intervalo menor do que o legal. Mas a realidade prática expõe a extrema dificuldade de o empregador fiscalizar ou controlar a real fruição do intervalo no âmbito residencial.

⁹ Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Do ponto de vista da atual jurisprudência aplicável às empresas, o empregado não poderá optar por reduzir o intervalo para sair antes do trabalho, a não ser por autorização do Ministério do Trabalho, situação incompatível para o empregador doméstico. Parece-nos, entretanto, que na casuística a razoabilidade deverá prevalecer no sentido de amenizar o rigor de tal exigência em relação ao intervalo, no que diz respeito ao trabalho doméstico, isso, convém repisar, caso sejam aplicáveis às normas referentes ao intervalo previstas na CLT.

Não é incomum que o empregado ou empregada doméstica fique sozinha (o) no ambiente residencial, enquanto os empregadores trabalham fora, e também não é incomum que, em períodos do dia não contemplados como de intervalo, o trabalhador faça uma pausa das tarefas formais.

Eis aí outra circunstância que exigirá trabalho doutrinário e jurisprudencial para adaptação e aplicação das novas regras: definir o que é atividade efetiva, o que é tempo à disposição ou sobreaviso, e o que é tempo não computado na jornada para fins do trabalho doméstico. Por exemplo: uma doméstica que seja a única pessoa a pernoitar na casa de um idoso, contratada para trabalhar até 21h, mas que por vezes acabe atendendo a pessoa no meio da noite, em situações emergenciais, uma ou duas vezes durante o contrato, pode o pernoite ser considerado como sobreaviso? Uma babá que durma na residência, e, mesmo após o horário formalizado em contrato, ainda “brinque” com a criança ao invés de ficar em seu local de repouso, ou fique na sala com a família assistindo televisão e acabe por fazer alguma atividade lúdica com a criança, continua em serviço?

Outro aspecto a ser levantado é a agregação de complexidade no contrato para o empregador, em face da necessidade de eventuais cálculos das horas extras a serem pagas e seus reflexos. Os divisores e fórmulas utilizados pelos especialistas não são do conhecimento da maioria da população leiga, e alguns deles são de grande complexidade, levando-se em conta uma pessoa que jamais teve contato com esse tipo de questão. Como exemplo, basta mencionar a apuração pela média física das horas extras habituais (Súmula 347 do TST) e seus reflexos em FGTS, repousos e a incidência de adicional noturno na base de cálculo de tais horas.

No que tange à homologação do termo rescisório, continuamos entendendo inaplicável tal exigência, em face da situação sindical do empregador doméstico mencionada acima. Entretanto, na esteira da

mesma tendência de aplicação da CLT, é possível que ao empregador doméstico que não quite as parcelas rescisórias no prazo do artigo 6º do artigo 477 da CLT, seja aplicável a multa lá preconizada, ressaltando-se que o parcelamento das verbas rescisórias não atende ao dispositivo em comento, incidindo a multa da mesma forma.

Em suma, a partir da exigibilidade de limitação de horas e necessidade da existência de um controle formal, inexigível ao empregador que conta com menos de dez empregados (artigo 74, parágrafo 2º, da CLT), embora desejável para controle do empregador e maior segurança em face de eventual prova perante a Justiça do Trabalho, a relação de trabalho doméstico passa a estar sujeita às mesmas questões jurídicas que aparecem diuturnamente nas lides trabalhistas. A título de exemplo, deve-se aludir à inclusão do tempo para troca de uniforme, controles de uso de celular durante o trabalho, descontos de atrasos e validade das normas referentes à compensação de jornada, seja por banco de horas, compensação sabatina ou jornada 12 por 36.

Um último aspecto a ser ressaltado neste primeiro momento refere-se a um detalhe previsto na Lei 8.009/90. Em face do que preconiza o artigo 3º, aos créditos de trabalhadores da própria residência não é oponível a alegação de bem de família. Na prática, nesse aspecto, o empregado doméstico tinha uma garantia maior de recebimento dos créditos em eventual execução do que os demais empregados. Com a inclusão dos direitos pela nova emenda, em caso de execução, a situação exigirá dos juízes extrema cautela e ponderação para solver a questão, uma vez que, repiso, não se pode equiparar o empregador doméstico a um empregador comum sem se colocar um grão de sal hermenêutico, visando não se criar situações sociais tão perniciosas quanto era o alijamento de direitos a uma categoria de trabalhadores.

A nosso ver, a EC 72 agrega maior complexidade na relação de trabalho doméstico, e tende a ampliar os questionamentos perante a Justiça do Trabalho por parte dos trabalhadores. Esse fato, desde já se esclarece, de nenhuma forma pode ser visto como negativo, em face do direito de ação a todos garantido e do avanço representado pela emenda, mas que exigirá um grande esforço construtivo por parte dos operadores do direito, em especial dos juízes do trabalho, dos quais se exige com ainda maior intensidade a observância dos princípios da equidade e razoabilidade nas decisões.

Artigos

Trabalho Decente para os Trabalhadores Domésticos do Brasil e do Mundo

Delaíde Alves Miranda Arantes foi empregada doméstica, advogada trabalhista por 30 anos e é Ministra do Tribunal Superior do Trabalho.



Foto: Coordenadoria De Gestão Documental E Memória - TST

O ano de 2013 é muito especial para o mundo do trabalho no Brasil. Em 1º de maio de 1943 foi aprovada, pelo Decreto-Lei nº 5.452, a Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, comemora-se nesse ano, o aniversário de setenta anos da CLT.

O mundo jurídico se prepara para as comemorações em grande estilo: congressos, seminários, debates, os mais diversificados eventos no âmbito do Congresso Nacional e da Justiça do Trabalho. Tanto o Tribunal Superior do Trabalho como os Tribunais Regionais, enfim, todo o meio jurídico está mobilizado para comemorar, discutir, refletir sobre esse importante e grande feito do Governo Getúlio Vargas que marcou para sempre a história do Brasil, como um divisor de águas para os trabalhadores e para o setor econômico.

Para os sindicatos de trabalhadores e os setores empresariais, os 70 anos da CLT são o momento para refletir sobre conquistas e necessidades no âmbito das modernas relações de trabalho.

A par de comemorar o significado e o importante marco que foi e ainda é a CLT, não se pode deixar de abordar a trajetória histórica de uma categoria das mais importantes para a sociedade brasileira: a dos trabalhadores domésticos que, durante todos esses anos, permaneceu à margem da plenitude das garantias e dos direitos trabalhistas e sociais, assegurados aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

A legislação brasileira fez essa distinção, dividindo os trabalhadores em categorias: urbanos, rurais e domésticos.

É imprescindível registrar que os empregados domésticos foram excluídos do âmbito de aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho desde a sua aprovação, segundo a alínea "a" do artigo 7º, segundo a qual a CLT a eles não se aplicava.

Em razão do tempo e do espaço, a abordagem sobre a história da evolução legislativa e da proteção do trabalho doméstico será feita a partir do advento da CLT, em 1º de maio de 1943.

Somente em dezembro de 1972 foi aprovada a Lei nº 5.859, conferindo aos domésticos alguns direitos elementares tais como salário mínimo, férias de 20 dias e décimo terceiro salário. Por ocasião da regulamentação dessa lei, em 1973, a CLT já contava com 30 anos de vigência.

O tempo passa, a sociedade se mobiliza, instala-se a Assembleia Nacional Constituinte que resulta na promulgação da Constituição Cidadã de 1988. E mais uma vez, os trabalhadores domésticos foram excluídos, coincidência ou não, no mesmo artigo 7º. De todos os direitos conferidos pela Constituição, apenas nove foram estendidos aos domésticos, no parágrafo único do mesmo dispositivo.

Nesses 70 anos de história de exclusão, de preconceito e discriminação com os trabalhadores domésticos, essa categoria profissional de extrema importância para todos, foi insistentemente ignorada por alguns segmentos da sociedade, embora demonstre grande peso na economia e grandiosidade numérica: o Brasil emprega cerca de 7,2 milhões de trabalhadores domésticos, com recorde de gênero e raça, pois 93,6% são mulheres e a maioria, negras.

Na América Latina e Caribe são 19,6 milhões de trabalhadores domésticos e no mundo, segundo levantamentos da OIT, são 52,6 milhões. Entretanto, a própria Organização Internacional do Trabalho admite que, em razão do alto grau de informalidade, pode-se chegar a 100 milhões de domésticos, no mundo. Em nosso País, apenas 30% dos domésticos trabalham com a carteira de trabalho anotada e o registro formalizado. O restante labora na informalidade.

Em estatísticas recentes apresentadas pelo relatório “Trabalhadores Domésticos em todo o mundo: Estatísticas Globais e Regionais e a Extensão da Proteção Legal” da OIT, de janeiro de 2013, a partir de dados colhidos em 117 países, constatou-se que o Brasil emprega o maior número de trabalhadores domésticos do mundo, o que aumenta em muito a nossa responsabilidade com o resgate da dívida social com essa categoria profissional.

A implementação da igualdade de direitos e tratamento para os trabalhadores domésticos teve como alavanca importante a aprovação da Convenção 189 e da Recomendação 201, da OIT, durante a 100ª Conferência

do organismo em Genebra, da qual tive a honra de participar ao lado de Ministros do Tribunal Superior do Trabalho, Ministros de Estado, integrantes do Governo Federal e de entidades de classe.

Nesses longos anos de observação, e foram mais de vinte, desde a pesquisa e os estudos para a publicação de um livro sobre o tema em 1982, defendi a ideia de que a igualdade seria implementada de forma plena com a alteração da alínea "a" do artigo 7º da CLT, incluindo os trabalhadores domésticos junto aos urbanos e rurais, e a revogação do parágrafo único do artigo 7.º da Constituição Federal.

No entanto, o avanço possível se deu com a aprovação pela OIT da Convenção nº 189 e Recomendação nº 201, em junho de 2011 e com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/13, em 02 de abril de 2013, que alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, com a extensão dos direitos relacionados na Emenda. Ainda não foi o estabelecimento pleno dos direitos aos domésticos. A igualdade com os trabalhadores urbanos e rurais de forma integral somente ocorrerá com a aplicação dos preceitos da Constituição e da CLT, sem restrições.

No entanto, ainda não atingimos esse estágio de igualdade de direitos. De outra parte, pois não podemos negar que existem peculiaridades próprias do trabalho doméstico, tais como prestação de serviços a atividade sem fins lucrativos, maior proximidade do relacionamento entre empregador e empregado em razão da natureza dos serviços, dificuldades para a implementação das formalidades próprias do trabalho urbano e rural.

À parte as reclamações exageradas de determinados setores da sociedade, a verdade é que o Poder Legislativo brasileiro dá sinais de sensibilidade e de preocupação em fazer cumprir a Constituição Federal, que assegura igualdade de direitos e tem como pilares fundamentais a valorização do trabalho e tem o ser humano no centro de sua proteção.

A Emenda Constitucional nº 72/13 traduz sem dúvida um resgate e a quitação, embora parcial, de uma dívida enorme do Brasil com os trabalhadores domésticos. Em encontro recente com a Deputada Benedita da Silva, concordamos com a necessidade de um processo evolutivo de toda a sociedade no que se refere à igualdade de tratamento do trabalhador

doméstico e, como em todo processo, a evolução é lenta e gradativa. Não é possível acreditar que a promulgação vá tornar os trabalhadores domésticos signatários de iguais direitos trabalhistas e sociais aos urbanos e rurais.

Existem peculiaridades próprias do trabalho doméstico que dificultariam o cumprimento de todos os preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho, pois a CLT destina-se, sobretudo, às empresas, muitas delas de grande porte, multinacionais, ou seja, objetiva especialmente regular as relações entre os trabalhadores e o setor empresarial com fins lucrativos, o setor produtivo.

E essas singularidades com certeza serão contempladas na regulamentação dos dispositivos a serem aprovados pelo Congresso Nacional para a Emenda Constitucional nº 72/13, como tem sido amplamente abordado. Na regulamentação com certeza serão realizadas audiências públicas e facultadas essa e outras formas de participação democrática da sociedade, envolvendo todos os setores interessados.

Em conclusão, esse é um momento histórico muito rico para o povo brasileiro. É de grande importância a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/13 e o seu cumprimento em favor dos trabalhadores domésticos do Brasil. Temos tomado conhecimento da integração de vários ministérios da Presidência da República, que se fazem atentos à implementação das políticas públicas necessárias para fazer valer os dispositivos da Emenda Constitucional.

Em meio aos reclames contra as novas medidas, muitas delas veiculadas em jornais, televisões e conversas do nosso dia a dia, encontra-se no topo da lista, a fixação da jornada de trabalho, o respectivo controle e a consequente remuneração das horas extras que forem acaso prestadas ao empregador.

Fala-se em clamor, contestações e daí por diante. Pessoalmente tenho dificuldades para entender tanto alarde em torno da fixação de jornada de trabalho para os domésticos. Desde o remoto ano de 1919, ou seja, há quase 100 anos, a Organização Internacional do Trabalho aprovou a primeira Convenção da OIT, fixando a jornada máxima semanal dos trabalhadores, sem exceção a qualquer país do mundo, em 48 horas semanais. A jornada semanal de 48 horas de trabalho foi estabelecida no Brasil em 1943 por meio da Consolidação das Leis do Trabalho. Em 1988 essa jornada foi reduzida para 44 horas, pela Constituição Federal de 1988.

Entretanto, de acordo com dados da Pesquisa Nacional para Amostra de Domicílios (PNAD), em 2007, 35,5% dos ocupados trabalharam uma jornada superior às 44 horas semanais e 20,3% trabalharam uma jornada superior às 48 horas semanais. Isso significa que uma porcentagem importante dos trabalhadores no Brasil executa jornadas semanais longas, ou seja, superiores ao limite legal.

A realidade brasileira é, ainda, de desrespeito aos direitos trabalhistas na maioria das categorias profissionais, o que se prova pelo abarrotamento dos fóruns trabalhistas com ações judiciais. Portanto, a luta pelo cumprimento dos direitos conquistados pelos empregados domésticos é mais uma luta do povo brasileiro em defesa de um país com trabalho digno e igual.

Os direitos sociais estendidos aos trabalhadores domésticos não de ser regulamentados de acordo com as especificidades que caracterizam esse importante trabalho, secularmente marcado pela discriminação e superexploração. Ainda há um longo caminho a ser percorrido, um aprendizado para patrões e empregados. Mas agora, o ponto de partida é outro: o trabalhador doméstico é um cidadão de direitos.

Artigos

O trabalho doméstico: impressões sobre a Convenção 189 da OIT como fonte material e a alteração da legislação brasileira com enfoque na limitação da jornada de trabalho

Lorena de Mello Rezende Colnago

Juíza do Trabalho Substituta. Mestre em Processo (UFES, 2008). Pós-graduada em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Previdenciário (UNIVES, 2005).

1. Introdução

O trabalho doméstico é uma das atividades mais antigas da humanidade. Na antiguidade era o regime de escravidão que incidia sobre o trabalho doméstico, o que perdurou até meados da Idade Moderna.

Atualmente o trabalho doméstico é livre e emprega em sua grande maioria mulheres de baixa escolaridade, sendo a informalidade uma realidade difícil de ser revertida para essa categoria de trabalhadores. Entretanto, em 2011 a Organização Internacional do Trabalho, em sua centésima reunião, aprovou a Convenção 189 sobre as normas mínimas aplicáveis ao trabalho doméstico, buscando romper com o paradigma da submissão e informalidade, além do baixo nível de proteção normativa conferido a esses trabalhadores.

O Brasil, aproveitando o cenário político internacional, promulgou a EC 72, de 2 de abril de 2013, equiparando os direitos dos trabalhadores domésticos aos demais empregados. Sob essa perspectiva, procuramos refletir sobre a influência da Convenção 189 da OIT no Brasil, com especial atenção às alterações realizadas pela recente reforma constitucional, em especial quanto à jornada de trabalho dos domésticos.

Assim, dividimos o trabalho em três partes. A primeira buscou analisar o panorama histórico do trabalho doméstico desde a antiguidade até os tempos atuais, com enfoque na evolução da legislação brasileira e seu impacto na sociedade. Em seguida, analisamos a influência político-social da Convenção 189 da OIT com foco especial para o caso brasileiro para chegar à análise específica das mudanças realizadas pela EC 72/2013 quanto à limitação da jornada de labor desses trabalhadores, mas também quanto à forma de viabilização desses novos direitos e de sua respectiva fiscalização pela Superintendência do Trabalho e Emprego, sem a pretensão de esgotar o tema.

2. Escorço histórico

Na história da humanidade encontramos o trabalho doméstico desde a Grécia antiga com os chamados “doeros” – escravos privados.¹

Não se sabe ao certo quando a escravidão humana nasceu, apenas que suas origens remontam à antiguidade. Nessa época, o homem cativo era aquele considerado mercadoria, estando sujeito à compra, venda, aluguel, etc.; a totalidade do produto de seu trabalho pertenceria ao senhor; a remuneração pelo seu trabalho deveria ser paga em habitação e alimentação; e, o seu *status* de cativo deveria ser vitalício e hereditário.²

Aristóteles e Platão defendiam a escravidão de pessoas com convicção, como se essa condição de submissão máxima fosse uma posição inerente à natureza de alguns homens.³

Durante a Idade Média, com a consolidação do feudalismo como ideologia e modo de produção hegemônico o regime de escravidão foi atenuado, situando-se entre o trabalho servil e o trabalho livre. Nesse modelo, escravo e servo sujeitavam-se ao senhor feudal. Contudo, apenas na escravidão havia uma sujeição direta, pois o servo detinha o conhecimento e os meios de produção. Além disso, em regra a escravidão era destinada aos serviços domésticos.⁴

E mesmo com o trabalho livre e assalariado os trabalhadores que empregavam sua força dentro dos lares continuaram a sofrer os resquícios do regime escravocrata. Sob essas perspectivas é que o trabalho doméstico foi sendo desenvolvido em todo o mundo.

No Brasil Colônia e Império esse trabalho era desenvolvido por mulheres negras e índias em forma de escravidão. Estudos demonstram que ao fim da escravidão brasileira as antigas escravas continuaram a prestar o trabalho doméstico, que, apesar de livre, mantinha a antiga relação de submissão, exploração e desvalorização humana.⁵

1 MAESTRI, Mário. *Breve história da escravidão*. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1986, p. 12.

2 MAESTRI FILHO, Mario José. *O escravismo antigo: o escravo e o trabalho, luta de classes na antiguidade, resistência e escravidão*. 8ª ed. São Paulo: Atual; Campinas: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1990, p. 3.

3 OLEA, M. A. *Da escravidão ao contrato de trabalho*, p. 20, apud SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. *Trabalho escravo no Brasil*. São Paulo: Ltr, 2001, p. 29.

4 MORAES, Francineide F; OLIVEIRA, José Carlos. *A história do trabalhador doméstico: do escravagismo aos dias atuais*. Disponível em: <www.itaporanga.net/genero/1/GT11/14.pdf>. Acesso em: abr.2013

5 Cf. KOFES, Suely. *Mulher, Mulheres: a relação entre patroas e empregadas domésticas*. Campinas: Editora da Unicamp, 2001.

A regulamentação do trabalho doméstico ocorreu na década de setenta, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho, da década de quarenta, não contemplou a proteção legal a essa profissão. Assim, conforme a Lei 5.859 de 11 de dezembro de 1972, o trabalhador doméstico é aquele que trabalha de forma contínua para uma pessoa ou família em atividade não lucrativa no âmbito residencial (art. 1). Interessante notar que a primeira regulamentação trouxe apenas alguns direitos aos domésticos: anotação na CTPS, férias de 20 dias e benefícios previdenciários restritos.

Em 1987, o Decreto 95.247 previu o pagamento de vale-transporte aos trabalhadores domésticos (art. 1, II). Em 5 de outubro de 1988, com a promulgação da Constituição Cidadã e a constitucionalização dos direitos trabalhistas no art. 7º, a proteção normativa ao trabalho doméstico foi ampliada no sentido de inclusão expressa dos seguintes direitos: salário mínimo, irredutibilidade salarial, décimo terceiro, repouso semanal remunerado, férias com 1/3, licença gestante e paternidade, aviso prévio e aposentadoria.

Em 2001, a Lei 10.208 facultou a inclusão dos trabalhadores domésticos ao sistema do FGTS, e para os optantes, houve ampliação do sistema do seguro desemprego para as rescisões contratuais pelo empregador.

Em 2003, segundo o IBGE, existiam cerca de 6 milhões de trabalhadores domésticos no Brasil, sendo 95% mulheres. Entre estas, 76% recebiam até um salário mínimo, sendo 57,4% dessas trabalhadoras mulheres negras e pardas, e 57,9 % com ensino fundamental incompleto. Outro dado importante é que desses 6 milhões de trabalhadores somente 23% tinham a CPTS anotada.⁶

Em 2006, a Lei nº 11.324 alterou dispositivos das Leis nos 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revogou dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, ampliando os direitos dos trabalhadores domésticos, que passaram a contar com a vedação aos descontos nos salários a título de alimentação, vestuário, higiene e moradia, salvo se em local diverso da residência familiar; ampliação das férias de vinte para trinta dias; descanso em feriados; e, garantia provisória no emprego para a trabalhadora gestante.

6 BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Trabalho Doméstico Cidadão*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/discriminacao/LivretoPlanseq_trabalhodomesticocidadao.pdf>. Acesso em: abr.2013

Em 2010, o número de trabalhadores domésticos remunerados caiu para 7.223 mil pessoas, das quais 93% eram mulheres conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)⁷, sendo esse o cenário legislativo e social do trabalho doméstico no Brasil até a elaboração pela Organização Internacional do Trabalho da Convenção 189 sobre o trabalho doméstico.

3. A Convenção 189 da OIT – fonte material e inspiração normativa

De acordo com informações da OIT Brasil⁸, o setor que apresentou maior déficit de trabalho decente e proteção normativa do mundo todo foi o doméstico. Esse fato motivou a aprovação na 100ª Conferência da OIT (16 de junho de 2011) da Convenção 189.

Em síntese, a norma internacional, que ainda não está em vigor porque aguarda a ratificação dos países membros da OIT, traz um conceito amplo de trabalhador doméstico com enfoque na habitualidade e possibilidade de exclusão de algumas categorias (art. 1º e 2º).

Além disso, ela aponta a necessidade de implementação das normas e ações para efetivar as liberdades sindicais, para reconhecer o direito à negociação coletiva, para eliminar todas as formas de trabalho forçado ou discriminatório, no que se inclui a exploração infantil nesse setor – proibição do trabalho doméstico para menores de 18 anos (art. 3º e 4º), o que reforça a importância da Convenção 182 da OIT, ratificada pelo Brasil (Decreto 3.597/2000).

Nos artigos 5º, 6º e 7º há previsão para adoção de medidas efetivas que assegurem a proteção contra todas as formas de abuso, condições equitativas de emprego e trabalho com respeito à privacidade para os que residam juntamente com a família e garantia do direito de informação sobre as normas que regem o contrato de trabalho, especialmente jornada, salário, períodos de descanso, previsão de alimentação e moradia. Nesse quesito, o art. 9º garante expressamente o direito de decidir se o trabalhador doméstico irá ou não residir com a família tomadora de seus serviços.

7 BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. As mulheres no Mercado de Trabalho Metropolitano. *Sistema de pesquisa de emprego e desemprego*. Abr. 2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44B208D575F/DIEESE_Trabalho%20Dom%C3%A9stico%202011.pdf>. Acesso em: abr.2013

8 OIT BRASIL. *Passos para a ratificação da convenção 189 da OIT*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_%208_797.pdf>. Acesso em: abr.2013.

O art. 10º disciplina a limitação da jornada em igualdade de tratamento aos empregados das outras categorias, com adicional de hora extra, compensação de horas e intervalos, enquanto o art. 11º fixa a obrigatoriedade de uma remuneração mínima – já existente no Brasil desde a Constituição de 1988 (art.7, IV) –, com pagamento em dinheiro em intervalos regulares de um mês (art. 12 da Convenção 189 da OIT).

Há ainda a inserção de normas de proteção ao meio ambiente de trabalho, de forma bem genérica (art. 13) e da previsão normativa de proteção por meio da seguridade social, com especial atenção à maternidade, em condições equivalentes aos demais trabalhadores (art. 14).

A normativa internacional ainda apresenta uma preocupação com o trabalho dos migrantes (art. 8 e 15), inserindo a obrigatoriedade da oferta de trabalho escrita, medidas de cooperação entre os Estados-membros e de educação social a fim de coibir práticas abusivas nesse quesito, com toda uma infraestrutura estatal para receber e processar as queixas e abusos praticados, bem como a garantia efetiva do acesso à Justiça (art. 16) e a obrigatoriedade de inspeção do trabalho no âmbito residencial, com respeito à privacidade (art. 17).

Na América Latina e no Caribe, alguns países já iniciaram os passos necessários para a ratificação. A Costa Rica e o Uruguai iniciaram as consultas tripartites com os setores sobre a ratificação da Convenção. No Paraguai, o anteprojeto de ratificação da convenção já está com o Presidente, mas concomitante a ele há o anteprojeto de Lei do Emprego Doméstico em concordância com o estabelecido pela normatização da OIT. No Peru, os Ministérios da Mulher e Desenvolvimento Social e de Trabalho e Promoção do Emprego já declararam seu apoio à ratificação, o mesmo aconteceu na República Dominicana. Já na Guatemala, Jamaica e Trinidad e Tobago organizações de trabalhadoras domésticas lançaram campanhas em prol da ratificação. Na Bolívia, a Central Obrera Boliviana- COB enviou uma nota ao Presidente solicitando a ratificação da Convenção nº189.⁹

Interessante observar que a Centésima Conferência da Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção 189, com 396

9 OIT BRASIL. *Passos para a ratificação da convenção 189 da OIT*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_%208_797.pdf>. Acesso em: abr.2013.

votos a favor, 16 contra e 63 abstenções¹⁰, demonstrando a preocupação mundial com a necessidade de proteção desse setor trabalhista. E, muito embora a Convenção 189 da OIT não tenha sido ratificada pelo Brasil, a sua aprovação pela Organização Internacional do Trabalho a transformou em fonte material do Direito do Trabalho, repercutindo no âmbito político da sociedade brasileira, uma vez que a normatização internacional intensificou o debate do tema no âmbito nacional. Diante disso, criou-se um cenário político e social favorável à promulgação da PEC n.º 478/2010 no Congresso Nacional, confluindo para a alteração do art. 7º, parágrafo único, da Constituição da República a fim de equiparar os direitos dos trabalhadores domésticos com direitos dos demais empregados brasileiros (Emenda Constitucional n. 72, promulgada em 2 de abril de 2013, com publicação no Diário Oficial da União em 3.04.2013).¹¹

4. Direitos inseridos pela Emenda Constitucional n.º 72/2013 – limitação da jornada e sua concretização.

A jornada de trabalho do doméstico está entre as mais longas e mais imprevisíveis. Por exemplo, em 2008, enquanto a média de horas de efetivo trabalho da população empregada no Nepal foi de 39 horas por semana, trabalhadores domésticos trabalharam em média 52 horas no mesmo período. Da mesma forma, os trabalhadores domésticos em outros países asiáticos, como Indonésia (51,6 horas, 2008), Malásia (65,9 horas, 2008), Filipinas (52,0 horas, 2010) e Tailândia (58,3 horas, 2003). Na Namíbia (62 horas, 2007) e da República Unida da Tanzânia (63,0 horas, 2006) mostram um padrão semelhante. Na Arábia Saudita, o trabalho doméstico foi o setor com as maiores médias de horas de trabalho – cerca de 63,7 horas trabalhadas por semana (2009). Esse também é o caso dos trabalhadores de Catar, onde a média de tempo trabalhado chega a 60 horas por semana (2009).¹²

Segundo estudos da OIT, as Américas e os países desenvolvidos não têm, em regra, o problema das longas horas semanais para os

10 GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Reflexões sobre a Convenção 189 da OIT – trabalhadores domésticos – e o recente acórdão do TRT da 2ª Região (horas extras para a empregada doméstica). *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo: Ltr, ano 76, n. 2, p. 188-201, fev. 2012, p. 191.

11 BRASIL. Presidência da República. *Emenda Constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: abr.2013

12 INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*. Gênova: ILO, 2013, p. 56-59.

trabalhadores domésticos. Nos 17 países industrializados, a média de horas semanais variou de 15,6 horas (Noruega) para 39,6 horas (Lituânia). Na América Latina a variação está entre 26,9 horas (Argentina, 2005) e 47,2 horas (Bolívia, 2007), sendo que a pesquisa de 2007 aponta a média semanal do doméstico brasileiro como de 36,8 horas.¹³

Antes mesmo da reforma constitucional alguns magistrados vinham desenvolvendo a tese de que, embora a limitação constitucional da jornada do doméstico a 8 horas diárias e 44 horas semanais não estivesse incluída dentre os direitos elencados no *caput* do art. 7º da CF/88, a partir de uma interpretação sistemática e inclusiva, se a família pactuasse o salário por uma determinada jornada, esta deveria ser respeitada e as horas que a extrapolassem deveriam ser pagas, sem o adicional.

EMPREGADO DOMÉSTICO. HORAS EXTRAS. LIMITE DE JORNADA EXPRESSAMENTE CONTRATADO. DEFERIMENTO. O art. 7º, parágrafo único, da Carta Magna elenca os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais extensivos aos empregados domésticos, não estando dentre eles a limitação da jornada semanal de trabalho. Contudo, podendo as partes avençar tudo aquilo que não é vedado em Lei (Cód. Civil/1916, art. 82; Cód. Civil/2002, art. 104, II) e tendo em vista a obrigação de observar-se que o avençado pelas partes deve ser cumprido - *pacta sunt servanda* - não há como negar-se ao autor a pretensão de recebimento de horas extras porque estabelecido, em contrato celebrado livremente entre ele e o reclamado, o horário de trabalho que deveria ser cumprido. **CONFISSÃO. INTERPRETAÇÃO RESTRITA.** Não correspondendo a confissão judicial real, via de regra, à integra do interrogatório, os termos da declaração da parte confitente devem ser tomados sem alargamento de sentido ou alcance. Recurso conhecido e parcialmente provido. (TRT 10ª R.; ROPS 00793-2004-016-10-00-0; Terceira Turma; Rel. Juiz Antonio Umberto de Souza Júnior; Julg. 09/12/2004; DJU 09/12/2004)¹⁴

Na busca de uma dignificação maior ao trabalho doméstico, a doutrina vem se posicionando no sentido de ampliar a proteção do ser humano que se ativa numa atividade doméstica, pois o fato da Lei Maior

¹³ Ibid, p. 57.

¹⁴ EDITORA MAGISTER. *Pesquisa jurisprudencial*: limitação da jornada do doméstico. Disponível em: < www.magisteronline.com.br/>. Acesso em: abr. 2013.

não conferir o adicional de hora extra, não significa que o trabalhador possa realizar uma jornada ilimitada, sob pena do tomador (ainda que uma família) incorrer no crime de trabalho em condições análogas a escravo por jornada extenuante (art. 149 do Código Penal)¹⁵, destacando-se a seguinte decisão no mesmo sentido:

TRABALHO DOMÉSTICO. HORAS EXTRAS. Ainda que não seja previsto pela Constituição Federal para os empregados domésticos os direitos à jornada de 44 horas semanais e o pagamento de adicional de horas extras no percentual de 50%, havendo a prestação de serviço em jornada semanal significativamente superior à jornada normal, devido o pagamento das horas trabalhadas em excesso, sem qualquer adicional, a fim de se evitar condições abusivas de trabalho, bem como a prestação de serviço sem a devida contraprestação. (TRT 4ª R.; RO 0001254-04.2010.5.04.0751; Terceira Turma; Rel. Des. Cláudio Antônio Cassou Barbosa; Julg. 19/09/2012; DEJTRS 28/09/2012; Pág. 33).¹⁶

O fato de maior importância a ser considerado quanto ao assunto diz respeito ao fundamento utilizado para separar a proteção normativa do trabalho urbano e rural com relação ao trabalho doméstico. Muitos defendem ser a ausência de finalidade lucrativa. Todavia, esse argumento vem sendo combatido sob a perspectiva de que há lucratividade, ainda que indireta com o labor nas residências.¹⁷

E, antes mesmo da reforma constitucional do art. 7º pela EC 72/2013, por meio de uma interpretação sistemática, pautada na dignidade humana (art. 1, III, CF/88) e constitucionalmente harmônica, podia-se reconhecer que as normas referentes à limitação da jornada fazem parte do conjunto de proteção biológica, física e social inerente ao homem, que jamais lhe poderia ser sonhada em pleno século XXI.

15 Por todos: LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 4 ed. rev. ampl. atual. Curitiba: Juruá, 2013, p. 164.

16 EDITORA MAGISTER. *Pesquisa jurisprudencial: limitação da jornada do doméstico*. Disponível em: < www.magisteronline.com.br/>. Acesso em: abr. 2013.

17 Cf. GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Reflexões sobre a Convenção 189 da OIT – trabalhadores domésticos – e o recente acórdão do TRT da 2ª Região (horas extras para a empregada doméstica). *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo: Ltr, ano 76, n. 2, p. 188-201, fev. 2012.

(...) não havendo norma positivada seria razoável exigir-se da família um controle de jornada manual ou eletrônico? Se a família trabalhar fora por longo período como fiscalizará a jornada do trabalhador, evitando eventual extrapolação de horário?

Sob essa perspectiva, o legislador constitucional derivado realizou a recente reforma constitucional para ampliar os direitos dos trabalhadores domésticos, incluindo no âmbito da proteção normativa cinco grupos de tutela referentes: 1) à jornada; 2) ao salário; 3) à extinção contratual; 4) ao meio ambiente de trabalho; e, 5) à isonomia de tratamento no trabalho.

Quanto ao grupo normativo referente à jornada de trabalho a limitação foi expressa para fixar a jornada máxima em 8 horas diárias e 44 horas semanais, salvo negociação coletiva, com adicional de hora extra e adicional noturno (art. 7, *caput*, CF/88).

Nesse quesito, como há um capítulo da Consolidação das Leis do Trabalho recepcionado pela Lei Maior, que já regulamenta a duração do trabalho, surgem dúvidas acerca da normatização a ser aplicada à categoria dos domésticos, por exemplo: o banco de horas (art. 59, §2º da CLT) e a compensação de horários serão aplicáveis aos trabalhadores domésticos? E nesse quesito, é importante destacar que a família só poderá realizar o banco de horas por acordo coletivo, uma vez que não se enquadra no conceito de grupo, classe ou categoria previstos no texto consolidado (art. 511).

Outro problema seria a forma de comprovação da jornada realizada. O art. 74, §2º, da CLT não se aplica ao âmbito familiar. Por isso não havendo norma positivada seria razoável exigir-se da família um controle de jornada manual ou eletrônico? Se a família trabalhar fora por longo período como fiscalizará a jornada do trabalhador, evitando eventual extrapolação de horário?

Dentro de uma residência, em geral, há apenas parentes ou amigos íntimos que são por sua natureza pessoas suspeitas e que apenas podem ser ouvidas como informantes (art. 829 da CLT). Considerando que a família optou pela marcação manual de jornada, mas o fez de forma britânica, sendo esse registro inválido (Súmula 338, III, do TST) prevalecerá a jornada declinada na petição inicial do trabalhador, quando a família não encontrar outro meio de provar que respeitava os limites diários e semanais fixados constitucionalmente.

Ainda sobre a jornada, muito embora a norma constitucional não verse sobre os intervalos inter e intrajornada dos artigos 66 e 71 da CLT eles devem ser aplicados aos trabalhadores domésticos por analogia

perante o silêncio da Lei 5.859/72, o fato de as pausas serem fixadas para atender às necessidades biológicas dos indivíduos e a natureza jurídica da norma (ordem pública). Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho sedimentou entendimento jurisprudencial acerca da necessidade de respeito ao intervalo mínimo de uma hora, mesmo quando a lei dos trabalhadores rurais confere ao costume a tarefa de fixá-lo e também a proibição de supressão ou redução das pausas por meio de negociação coletiva, Súmula 437, I e II:

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafanço à negociação coletiva.

Em se tratando de jornada noturna há a obrigatoriedade do pagamento de um adicional, não previsto percentualmente na norma constitucional (art. 7, IX, CF/88). Assim, há duas possibilidades quanto aos futuros conflitos: aplicar analogicamente o art. 73 da CLT para considerar o horário noturno de 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, com a redução ficta da hora para 52 minutos e 30 segundos, com o adicional mínimo de 20%; ou, entender que a norma é de eficácia limitada para os domésticos, dependendo de lei própria para sua concretização. E, nesse caso, a natureza jurídica da norma celetista não é idêntica àquelas referentes ao intervalo, pois o que se almeja a partir de uma maior remuneração para o trabalho noturno é a isonomia real entre as condições distintas – trabalho durante o dia e trabalho durante a noite. A regulamentação nesse caso faz-se necessária considerando cada tipo de doméstico, como ocorre com as

diversas atividades, pois a regulamentação quanto ao trabalho noturno como um todo não é idêntica para todas as profissões – o trabalhador rural, por exemplo, não tem hora ficta, tem horários distintos e um percentual superior¹⁸.

Quanto à fiscalização dessas novas regras, há o questionamento sobre como viabilizar a inspeção do local de trabalho caso o morador da residência alegue o direito à privacidade (art. 5, X, CF/88). Nesse caso há o art. 17 da Convenção da OIT determinando a fiscalização na residência com respeito à privacidade, que conflita com o ordenamento jurídico pátrio, pois a casa é asilo inviolável (art. 5, XI, CF/88), e o auditor fiscal do trabalho só poderá ingressar no recinto com autorização do morador. Esse direito fundamental à privacidade fatalmente entrará em colisão com a valorização do trabalho, e como não há normatização no ordenamento pátrio sobre o tema, o mais prudente será aguardar essa regulamentação para só então iniciar as inspeções, pois um direito subjetivo individual deve conviver harmonicamente com o direito difuso ao trabalho decente, sem aniquilar o chamado núcleo duro de nenhum dos dois direitos¹⁹.

Ainda quanto à jornada, em 15 de abril de 2013, em voto de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho consignou indicativos quanto à eventual exclusão de algumas atividades em domicílio da regra geral da Lei 5.859/72 c.c art. 7, *caput*, da CF/88, como é o caso das cuidadoras de idosos, se técnicos em enfermagem, uma vez que a família não pode ser tratada como uma empresa. O conflito base envolveu o questionamento do regime de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, prevalecendo a tese de que o técnico de enfermagem, cuidador de idoso, é uma atividade distinta do doméstico típico. A esse argumento agregou-se o fato do assistencialismo ser um dever do Estado – art. 194 da CF/88.²⁰

Como se pode observar, o tema é novo e suscitará ainda muitos debates. Melhor seria se o Congresso Nacional paralelamente à tramitação

18 Art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária. Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal. (BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm>. Acesso: abril.2013.)

19 Cf. MARTÍNEZ, Gregório Peces-Barba. Curso de derechos fundamentales: teoría generale. Madrid: Universidade Carlos III de Madrid, 1999.

20 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Turma debate situação de cuidadores domésticos em vista da EC 72*. Disponível em: <www.tst.jus.br/noticias>. Acesso em: 17 abr. 2013.

da PEC 478/2010 (EC 72/2013), tivesse aprovado a PEC 58/2011²¹, que no art. 2º autoriza a dedução dos tributos pagos aos trabalhadores domésticos em percentual nunca inferior a 80%, modificando o art. 153, III, da Constituição Federal. Essa medida fomentaria a manutenção e criação de novos postos de trabalho no setor doméstico, incentivando, inclusive, o cumprimento das alterações normativas.

5. Considerações finais

O trabalho doméstico no mundo e no Brasil desenvolveu-se maculado da ideologia que permeou a escravidão, antiga e colonial, de submissão de um homem a outro, economicamente mais forte. Muito embora essa prática de redução do homem à mercadoria tenha sido exterminada, sua ideologia impediu que o trabalho doméstico fosse destinatário da mesma proteção conferida aos demais trabalhadores.

A Convenção 189 da OIT é um instrumento mundial, de votação expressiva, que tenta eliminar os resquícios da discriminação e desvalorização do trabalho realizado no âmbito familiar. E, muito embora a norma internacional não esteja em vigor, o simples fato de sua aprovação já está contribuindo para uma mudança de perspectiva no cenário trabalhista mundial.

No Brasil, a norma internacional enquanto fonte material do Direito do Trabalho proporcionou a aceleração da tramitação da proposta de emenda constitucional que equipara os direitos entre trabalhadores domésticos e urbanos, confluindo na reforma constitucional do art. 7º, por meio da EC n.º 72, de 2 de abril de 2013.

O legislador constitucional derivado realizou a recente reforma constitucional para ampliar os direitos dos trabalhadores domésticos, incluindo no âmbito da proteção normativa cinco grupos de tutela referentes: 1) à jornada; 2) ao salário; 3) à extinção contratual; 4) ao meio ambiente de trabalho; e, 5) à isonomia de tratamento no trabalho.

Aprofundando as reflexões sobre a jornada do trabalhador doméstico muitos serão os conflitos emergentes da nova normatização. No entanto, pode-se afirmar que a limitação da jornada é norma de eficácia

21 BRASIL. Senado Federal. *Proposta de emenda à Constituição – PEC 58 de 2011*. Disponível em: < <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=92626&tp=1>>. Acesso em: abr. 2013.

plena, e nesse conjunto, salvo quanto ao adicional noturno e à fiscalização do trabalho, a norma celetista expressa nos artigos 59, 66 e 71 quanto à compensação de horários e banco de horas; intervalo interjornada de onze horas; e, intervalo intrajornada de quinze minutos após seis horas de trabalho e de uma hora se o labor for de oito horas, podem ser aplicados à categoria por analogia.

Por fim, para a efetiva concretização desses direitos, mister se faz a regulamentação dos limites constitucionais para a fiscalização do trabalho no âmbito residencial, a fim de evitar abusos por parte das famílias e violações quanto ao seu direito de privacidade.

6. Referências

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. As mulheres no Mercado de Trabalho Metropolitano. *Sistema de pesquisa de emprego e desemprego*. Abr. 2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44B208D575F/DIEESE_Trabalho%20Dom%C3%A9stico%202011.pdf>. Acesso em: abr.2013

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Trabalho Doméstico Cidadão*. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/discriminacao/LivretoPlanseq_trabalhodomicocidadao.pdf>. Acesso em: abr.2013.

BRASIL. Presidência da República. *EC n. 72 de 2 de abril de 2013*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: abr.2013.

BRASIL. Presidência da República. *Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm>. Acesso: abril.2013.

BRASIL. Senado Federal. *Proposta de emenda à Constituição – PEC 58 de 2011*. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=92626&tp=1>>. Acesso em: abr. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Turma debate situação de cuidadores domésticos em vista da EC 72*. Disponível em: <www.tst.jus.br/noticias>. Acesso em: 17 abr. 2013.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Reflexões sobre a Convenção 189 da OIT – trabalhadores domésticos – e o recente acórdão do TRT da 2ª Região (horas extras para a empregada doméstica). *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo: Ltr, ano 76, n. 2, p. 188-201, fev. 2012.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*. Geneva: ILO, 2013. KOFES, Suely. *Mulher, Mulheres: a relação entre patroas e empregadas domésticas*. Campinas: Editora da Unicamp, 2001.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 4 ed. rev.ampl. atual. Curitiba: Juruá, 2013.

MAESTRI, Mário. *Breve história da escravidão*. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1986.

MORAES, Francineide F.; OLIVEIRA, José Carlos. *A história do trabalhador doméstico: do escravagismo aos dias atuais*. Disponível em: <www.itaporanga.net/genero/1/GT11/14.pdf>. Acesso em: abr.2013.

OIT BRASIL. *Passos para a ratificação da convenção 189 da OIT*. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_%208_797.pdf>. Acesso em: abr.2013.

SENTO-SÉ, Jairo Lins de Albuquerque. *Trabalho escravo no Brasil*. São Paulo: Ltr, 2001.

Artigos

A evolução da legislação do trabalhador doméstico

Felipe Augusto Calvet

Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região.



A origem do trabalho doméstico no Brasil nos remete à época da escravatura, em que os escravos, geralmente mulheres e crianças, trabalhavam nas residências dos proprietários das fazendas. Em razão desta gênese escravocrata, sempre foi desvalorizado.

Também, historicamente o labor doméstico foi caracterizado pelo trabalho feminino, com predominância absoluta do labor das mulheres sobre os homens. Isto era desejado antigamente, porquanto as escravas à época ocupavam-se de todo o tipo de serviço na residência, sendo ama-de-leite dos recém-nascidos, arrumavam as casas, cozinhavam, asseavam as roupas dos proprietários, faziam companhias às demais mulheres da casa e, quando mais jovens, não era raro também terem que se submeterem a relações sexuais impingidas pelos seus proprietários e filhos destes.

Com a abolição da escravatura, grande parte dos escravos permaneceram laborando nos mesmos lugares anteriores, nas casas das fazendas, em troca de local de moradia e alimentação, mas não mais como escravas, mas como domésticos.

A forma de trabalho, entretanto, permaneceu à mesma, ficando o trabalhador à disposição do seu empregador para todo o trabalho solicitado no âmbito de ingerência deste, sem qualquer limite de jornada. A subordinação era subjetiva, não alcançando apenas o trabalho doméstico, mas a própria pessoa do trabalhador.

A legislação brasileira referente ao trabalho doméstico foi evoluindo, não na mesma velocidade do progresso social e das demais categorias de trabalhadores. Este efeito decorreu, certamente, em razão da origem escravocrata e preconceituosa do labor doméstico.

Inicialmente, as Ordenações do Reino trouxeram as primeiras disciplinas aplicáveis ao trabalho doméstico, seguidas pelo Código Civil de 1916, o qual regulava a locação de serviços. Após, foi editado o Decreto-Lei 3.078 de 1941, o qual regulava a locação de empregados em serviços domésticos.

A lei 5.859/1972 disciplinou especificamente o trabalho doméstico no Brasil, trazendo apenas alguns direitos em comparação aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

A justificativa trazida para a escassez de direitos era de que o trabalhador doméstico não trazia qualquer lucro direto ao seu empregador, ao contrário dos empregados no comércio e na indústria regulados pela CLT e os do campo, que produziam serviços e bens através dos quais os empregadores extraíam a mais-valia, explicitada por Karl Marx.

Entretanto, com a evolução dos direitos sociais, a Constituição Federal de 1988, no seu parágrafo único, estendeu a categoria dos domésticos alguns direitos como o salário mínimo, a irredutibilidade salarial, a gratificação natalina, o repouso semanal remunerado, o pagamento das férias anuais com acréscimo de, pelo menos, um terço, a licença gestante, a licença paternidade, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, a aposentadoria e a integração à previdência social.

Não obstante a proteção Constitucional, as férias eram fruídas em períodos menores que os demais trabalhadores, conforme artigo 3º da Lei 5.859/1972, sendo que os demais preceitos da CLT não se aplicavam a tal categoria, consoante artigo 7º, "a" de tal diploma legal. Outrossim, também não havia a garantia de emprego à gestante doméstica, pois a ela não se aplicava o artigo 7º, I da Carta Superior e 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Contudo, com a migração da população brasileira para as cidades, este trabalhador passou a conviver mais próximo de outras categorias que tinham uma maior gama de direitos assegurados. Destarte, suas reivindicações foram aumentando e chegavam ao foro trabalhista demandas para pagamento de FGTS, indenização de seguro desemprego, horas extraordinárias, adicional noturno, férias de trinta dias, multa pelo atraso no pagamento de verbas rescisórias, sob o argumento de que a Constituição Federal, no capítulo dos direitos e garantias fundamentais,

previa a não discriminação, e o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana eram fundamentos da República Federativa do Brasil.

Assim, com estes argumentos, várias decisões judiciais estendiam à categoria dos domésticos direitos não assegurados especificamente pela legislação, buscando o Poder Judiciário um progresso social desta categoria, como os arestos trazidos abaixo.

EMPREGADO DOMÉSTICO – HORAS EXTRAS – LIMITE DE JORNADA EXPRESSAMENTE CONTRATADO – DEFERIMENTO – O art. 7º, parágrafo único, da Carta Magna elenca os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais extensivos aos empregados domésticos, não estando dentre eles a limitação da jornada semanal de trabalho. Contudo, podendo as partes avençar tudo aquilo que não é vedado em lei (Cód. Civil/1916, art. 82; cód. Civil/2002, art. 104, II) E tendo em vista a obrigação de observar-se que o avençado pelas partes deve ser cumprido - Pactasunt servanda - Não há como negar-se ao autor a pretensão de recebimento de horas extras porque estabelecido, em contrato celebrado livremente entre ele e o reclamado, o horário de trabalho que deveria ser cumprido. – **CONFISSÃO – INTERPRETAÇÃO RESTRITA** – Não correspondendo a confissão judicial real, via de regra, à íntegra do interrogatório, os termos da declaração da parte confitente devem ser tomados sem alargamento de sentido ou alcance. Recurso conhecido e parcialmente provido. (TRT 10ª R. – ROPS 00793-2004-016-10-00-0 – 3ª T. – Rel. Juiz Antonio Umberto de Souza Júnior – J. 09.12.2004)

ENFERMEIRA – DOMÉSTICA – CONDIÇÃO CONTRATUAL MAIS FAVORÁVEL – INTANGIBILIDADE – A enfermeira que presta serviços à família, no âmbito de sua residência, sem que de sua atividade haja lucro ou ganho econômico para o empregador é doméstica e, como tal, não faz jus às parcelas de FGTS e multa de 40%. Contudo, se o empregador, desde o início do pacto laboral, pagou à empregada horas extras, adicional de insalubridade, direitos estranhos à relação de emprego doméstico e típicos de um trabalhador urbano como outro qualquer, é forçoso reconhecer que a benesse instituiu condição mais favorável à obreira. "concedido o beneplácito ao empregado de forma usual em longo período, não basta aferir a intenção

ou vontade do instituidor para conservar-lhe sempre este caráter. Atua o critério objetivo: A forma habitual e permanente da oferta desnaturaliza a mera liberalidade, convertendo-a em vantagem salarial aderente ao contrato de trabalho como cláusula mais favorável para todos os efeitos legais, portanto, insuscetível de supressão unilateral, sob pena de violação do art. 468 da CLT (...) "(...) condição e benefício são os dois critérios que norteiam a regra em destaque, donde se impõe extrair os signos de cláusula de vantagem que se insere em um contrato, dependendo dela a execução de um ato futuro, e de efeito benéfico assentado na vantagem concedida ao beneficiário decorrente da livre renúncia empresária, assumindo a forma de proteção prestada ao empregado, segundo suas regras" (TRT 3ª r. – 1ª t. – RO 3866/97 – Rel. Juiz Ricardo Antônio Mohallem – DJMG 21.11.1997). O contrato de trabalho tem natureza de pacto sucessivo, estabelecido para perdurar no tempo, e, também, para que as vantagens contratadas e mesmo as não contratadas, mas que tenham sido concedidas tácita ou expressamente em situação concreta anteriormente reconhecida, devem ser respeitadas na medida em que mais favoráveis ao trabalhador, pois aderentes ao seu patrimônio jurídico pelo uso, tolerância ou benevolência, tornando-se habituais pela repetição. (TRT 03ª R. – RO 14272/01 – 2ª T. – Rel. Juiz Hegel de Brito Boson – DJMG 12.11.2001) (ST 153/79)

MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT – EMPREGADA DOMÉSTICA – DEFERIMENTO – O empregado doméstico tem direito à multa pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias, haja vista se tratar de parcela sancionadora, portanto extensível a esse tipo de trabalhador, pelo não pagamento das verbas rescisórias no tempo oportuno. (TRT 08ª R. – RO 0000718-80.2010.5.08.0201 – Rel. Des. Fed. Marcus Augusto Losada Maia – DJe 20.01.2011 – p. 3)

EMPREGADO DOMÉSTICO – MULTA DO ART. 477 DA CLT – CABIMENTO – As normas consolidadas são aplicáveis aos domésticos, desde que não entrem em confronto com o rol elencado no parágrafo único do art. 7º da CF. Seria um contra-senso inominável entender que o doméstico tem direito, por exemplo, à gratificação natalina, mas, em contrapartida, o empregador poderia

efetuar o pagamento quando bem lhe aprouvesse, ou, se demandado, o empregador, diferentemente dos demais, não necessitaria pagar na primeira audiência as verbas incontroversas. (TRT 15ª R. – RO 319/2005-094 – (77627/09) – 4ª C. – Rel. Samuel Hugo Lima – DOE 03.12.2009 – p. 708)

DOMÉSTICO – SALÁRIO-MATERNIDADE – INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA – ÔNUS DO EMPREGADOR – CABIMENTO – “Doméstica. Licença-gestante. Obrigação de indenizar. Muito embora o ordenamento jurídico não faça óbice à dispensa da empregada doméstica grávida, a Constituição Federal/88, no parágrafo único do seu art. 7º, reconhece, entre outros, o direito à doméstica de usufruir de ‘licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias’. Ora, se tal garantia está expressa na Lex Fundamental, a extinção da relação de emprego por iniciativa do empregador durante o período da suspensão do contrato configura manifesta ilegalidade, pois, do contrário, estar-se-ia permitindo que a guarda constitucional ao emprego se tornasse letra morta em relação à empregada doméstica. Ainda que inviável juridicamente a reintegração pretendida, entendo que perfeitamente cabível a condenação da reclamada em relação ao pagamento dos salários do período referente aos 120 (cento e vinte) dias de licença-gestante, nos termos dos art. 159 do Código Civil/1916 e arts. 186 e 927 do Novo Código Civil. O Judiciário deve adotar posição firme com vistas a coibir a prática dos maus empregadores que vulgarizam o desrespeito a preceito constitucional, ainda mais em se tratando de categoria profissional desprotegida se comparada aos trabalhadores que têm seus contratos de emprego regidos pelas leis trabalhistas.” (TRT 02ª R. – RO 01580200044602000 – 6ª T. – Rel. Juiz Valdir Florindo – DOESP 23.04.2004 – p. 01)

EMPREGADO DOMÉSTICO – PRESCRIÇÃO QUINQUÊNAL – ART. 7º, INCISO XXIX, CF – Ao empregado doméstico é aplicável a prescrição quinquenal, embora ela não tenha sido expressamente estendida a essa categoria profissional pelo art. 7º, inciso XXIX, da Carta Magna, por se tratar de crédito resultante de relação de emprego, cuja segurança é imprescindível para a manutenção da paz social. É

inviável a adoção da prescrição bienal, prevista no art. 101, do Decreto-Lei 1.237/39 (norma anterior à própria consolidação das Leis do Trabalho), em virtude da vedação consignada no art. 7º, alínea a, da CLT. (TRT 18ª R. – RO 01572-2003-004-18-00-4 – Rel. Juiz Geraldo Rodrigues do Nascimento – DJGO 03.03.2004)

FÉRIAS PROPORCIONAIS – EMPREGADO DOMÉSTICO – EXISTÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL – INTERPRETAÇÃO SISTÊMICA – PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO, DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO – Muito embora a Lei 5859-72 não faça referência expressa à forma proporcional das férias, a interpretação sistêmica do ordenamento (a mais perfeita, aliás), garante, sem embargos, o direito de seu recebimento pelo empregado doméstico. A CF, ao incluir expressamente no artigo 7º, o único o direito às férias, não o fez de forma a limitar o alcance do instituto, de tal sorte que o procedimento de quantificação da verba não somente extrapola o conteúdo da norma constitucional, como vem na contramão dos princípios fundamentais da proteção ao trabalhador, da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV, sucessivamente). Entendimento diverso desembocaria na cruel decisão de tornar o empregado doméstico o único sem direito à percepção de férias proporcionais, a despeito de haver trabalhado por tempo suficiente ao seu usufruto. (TRT 09ª R. – Proc. 55911-2004-012-09-00-7 – (18495-2005) – Relª Juíza Sueli Gil El-rafihi – DJPR 22.07.2005)

EMPREGADO DOMÉSTICO – AVISO PRÉVIO – CUMPRIMENTO NOS TERMOS DA CLT – POSSIBILIDADE – Não tendo sido estendidos aos domésticos, pela regra do parágrafo único do art. 7º da CF/88, os limites de jornada, mantendo-os à margem de proteção jurídica quanto à duração de seu trabalho, não é possível cogitar-se de redução de seu horário de trabalho durante o período de cumprimento do aviso prévio. Todavia, a Lei abre ao trabalhador alternativas de cumprimento do aviso prévio: redução diária de 2 horas, 1 folga semanal (se se entender sobrevivente a regra após a abolição constitucional do aviso de 8 dias) ou 7 dias corridos (CLT, art. 488). O objetivo da introdução do instituto do aviso prévio no Direito do

Trabalho, como sabido, é ensejar ao trabalhador, à beira do ócio involuntário, a oportunidade de buscar nova colocação no mercado de trabalho. A partir do instante em que a Constituição, em regra de eficácia imediata (salvo quanto à proporcionalidade, ainda não regulada em Lei), inclui os domésticos dentro do rol de beneficiários de tal direito social, é irrecusável a incidência das normas da CLT, ainda que adaptada ao regime jurídico subalterno dos domésticos, já que de tal vantagem não cuidava a legislação especial (Lei nº 5.859/72). Assim, só não será aplicável aos domésticos a primeira alternativa aberta (CLT, art. 488, caput), incompatível com trabalhadores sem direito a limites em sua jornada. Recurso conhecido e provido. (TRT 10ª R. – ROPS 00702-2004-018-10-00-9 – 3ª T. – Rel. Juiz Douglas Alencar Rodrigues – J. 24.11.2004)

Com efeito, nos últimos anos, várias legislações específicas alteraram, para mais, os direitos dos domésticos, como a inclusão facultativa no sistema do FGTS e seguro desemprego, (lei 10.208/2001), foi vedado o desconto a título de alimentação e moradia, foi garantido o direito à férias de 30 dias (mas não a dobra e o abono de férias, previstos apenas na CLT, bem como somente para os períodos aquisitivos iniciados após a publicação da lei 11.324/2006), o emprego à empregada gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (lei 11.324/2006).

Por fim, a Constituição Federal, através da Emenda Constitucional 72/2013, assegurou vários outros direitos à categoria dos domésticos, como a limitação da jornada de trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, remuneração do labor extraordinário superior em, no mínimo, 50%, reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, proibição de trabalho noturno, perigoso e insalubre aos menores de idade. Também, assegurou, dependente de regulamentação específica, a proteção à dispensa arbitrária, o seguro desemprego, o direito ao FGTS, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, salário família, assistência gratuita aos filhos e dependentes até seis anos de idade e seguro de acidentes de trabalho.

Assim, a Emenda Constitucional acima citada não igualou, de modo absoluto, os direitos dos empregados domésticos aos empregados urbanos

(...) em razão da característica do trabalho de alguns empregados domésticos, a dificuldade de cumprimento da legislação vai resultar no desaparecimento de mão de obra para determinados labores, como o doméstico de reside na casa do empregador, do cuidador de idosos, das babás que ficam à disposição todos os dias, inclusive finais de semana e outros.

em geral, deixando de fora, por exemplo, o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres e perigosas.

Entretantes, em razão da característica do trabalho de alguns empregados domésticos, a dificuldade de cumprimento da legislação vai resultar no desaparecimento de mão de obra para determinados labores, como o doméstico de reside na casa do empregador, do cuidador de idosos, das babás que ficam à disposição todos os dias, inclusive finais de semana e outros.

Indene de dúvidas que o trabalho doméstico no Brasil ainda tem a dimensão que possui em razão da origem escrata, bem como da baixa atenção que o Estado dá a educação e a especialização profissional da população em geral. Em países desenvolvidos esta categoria de empregados sequer existe, sendo que eventuais trabalhos domésticos efetuados por trabalhadores são feitos por imigrantes ilegais e a custo financeiro muito mais expressivo que no Brasil, por exemplo.

A extensão de direitos aos trabalhadores domésticos, com eventual paridade com os urbanos, caso não venha acompanhado de políticas sociais de educação básica e profissionalizante, não vai trazer mais dignidade ou melhorar as condições destes trabalhadores em geral, mas sim trazer desemprego e pobreza, porquanto o empregador “por excelência” desta categoria, a classe média, não irá conseguir apenas com seu salário, na medida que não auferir lucro com o labor doméstico, quitar todos os haveres previstos na novel legislação.

Artigos

O Trabalho das Diaristas: Novas Considerações no Trabalho Doméstico

Thays Almeida Monticelli

Doutoranda em Sociologia pela UFPR, Mestre em Sociologia também pela UFPR.

Marlene Tamanini

Professora Doutora no curso de Ciências Sociais e da Pós - Graduação em Sociologia, Membro do Núcleo de Estudos de Gênero da UFPR.

Recentemente muitas discussões sobre o trabalho doméstico surgiram em nossa sociedade, principalmente no que tange aos avanços de direitos que esta categoria profissional ganhou com a aprovação da PEC 478/10 (PEC das Domésticas). Os debates que se formam nesta relação de trabalho doméstico dizem respeito a diversas interpretações. Estas ressaltam tanto os pontos de vista das famílias empregadoras, como as posições e experiências das próprias trabalhadoras domésticas. Ainda consideram-se os desafios à regulamentação dos conteúdos dessa relação, aspecto que tem ocupado um importante espaço na mídia e nos fóruns legislativos.

Uma das características enfatizadas nestes debates, que considera a nova legislação, se reporta a um suposto quadro de desemprego para as trabalhadoras domésticas que são regidas por um contrato mensal, ou para aquelas que trabalham mais dias, portanto geram vínculos trabalhistas.

Este quadro seria gerado pelo aumento de custo que os novos encargos trabalhistas impõem. De acordo com esta ideia, a contratação de diaristas seria crescente no país, já que este tipo de vínculo trabalhista – a contratação de uma faxineira por apenas um dia de trabalho – não é contemplado pelas novas determinações legislativas referentes ao trabalho doméstico.

De fato, pesquisas apontam que a contratação de diaristas está cada vez mais presente nos lares brasileiros, principalmente nos grandes centros urbanos. Esta forma de contratação, estabelecida por uma diária de trabalho, produz amplos questionamentos relativos aos direitos, à dinâmica nas mudanças culturais e à reorganização do mercado do trabalho

doméstico. Além disso, estes novos vínculos trabalhistas produzem desafios no que diz respeito aos novos arranjos familiares e sóciopolíticos, pois se conectam com as complexas relações que envolvem o cuidado e a administração domiciliar em espaços construídos fortemente pelas noções da tradicional divisão sexual do trabalho, recolocando novos modos desiguais de gendrificação no compartilhamento das responsabilidades domésticas.

Este trabalho de diarista, está igualmente, na interface com as peculiaridades, continuidades e rupturas das tradicionais formas do trabalho doméstico, no conjunto das ações políticas e jurídicas, e no modo como se segue gerenciando impasses e necessidades cotidianas neste contexto; que é o do desenvolvimento das tarefas no âmbito das relações familiares.

Além dos aspectos acima mencionados, importa lembrar que o trabalho doméstico está presente na sociedade brasileira desde a estrutura escravagista dos tempos coloniais, e que esta estrutura, com sua ideologia, foi posteriormente incorporada às residências brasileiras, gerando novas e significativas desigualdades sociais e econômicas. Nos dias atuais a contratação de diaristas, trabalhadoras domésticas mensalistas, babás, cozinheiras, entre outras, está vinculada com as lógicas do tempo de trabalho em um mundo racionalizado e organizado.

Compreendendo que este segmento profissional está envolvido na necessidade de novos olhares, temos o objetivo, neste artigo, analisar o quadro social e jurídico que cerca a realidade das mulheres que trabalham em diárias e conectar esta realidade com as experiências destas próprias trabalhadoras.

Para tal escolha, abordamos como o trabalho doméstico vem se configurando em nossa sociedade, destacando a inserção da diarista no contexto social do Estado do Paraná e da Região Metropolitana de Curitiba. Também realçamos, neste artigo, os avanços e limites da Emenda Constitucional 72/2013 e das determinações advindas da Organização Internacional do Trabalho para as diaristas, além de apresentar algumas percepções e subjetivações destas trabalhadoras em relação ao seu cotidiano e à legislação brasileira.

Configurações do Trabalho Doméstico

Nos últimos dois anos, no Brasil, muitas discussões em relação ao trabalho doméstico foram levantadas em jornais, revistas e programas televisivos. Todas as reportagens e entrevistas visavam esclarecer o “fenômeno do desaparecimento” deste setor trabalhista, e ampliar os questionamentos em relação à economia doméstica. Além disso, estas reportagens também indagavam sobre os hábitos domiciliares, que eram interpretados por estes veículos de comunicação, através de resquícios culturais ligados as noções escravocratas e sexistas.

Estas reportagens nos trouxeram muitos questionamentos, pois, concomitantemente à reflexão dos aspectos tradicionais de nossa cultura, apresentava-se também uma insistência acerca das melhorias econômicas no país e, como consequência disso, anunciava-se um suposto quadro de diminuição de trabalhadoras domésticas neste mercado. No entanto, tal divulgação midiática desconsiderava que esta categoria profissional é uma das quem mais emprega mulheres em nossa sociedade.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o Brasil é o país que mais emprega trabalhadoras domésticas no mundo. A maior parte destas trabalhadoras tem como atividade trabalhista as tarefas de limpar, cozinhar, lavar, passar, cuidar de crianças e idosos em outras residências; ou seja, essas contratações ocorrem em um ambiente familiar e íntimo e suas principais atividades estão extremamente ligadas ao cuidado e à pessoalidade. (OIT, 2012).

Observa-se que esta definição, que caracteriza o lugar do exercício deste trabalho, bem como o conteúdo com ele imbricado, tem a particularidade de ser realizado na intimidade da vida cotidiana de seus empregadores, o que produz, muitas vezes, relações baseadas em laços afetivos que são construídos e compartilhados através dos vínculos de cuidado, que marcam as posições trabalhistas e as histórias pessoais destas trabalhadoras. (CHANEY;CASTRO,1999).

O número de trabalhadoras domésticas com carteira assinada no país é de apenas 29,3% entre as seis milhões nessa categoria profissional (PNAD, 2011), indicando a baixa formalização do trabalho e reafirmando o quanto o impacto das conquistas no campo legislativo ainda tem baixa repercussão nas práticas cotidianas.

Este aspecto, somado à profunda desigualdade social, econômica e às grandes dificuldades de ações e participações políticas e de direitos, deixa grandes lacunas e reitera a reprodução e a fomentação de representações e práticas estigmatizadas.

As questões que seguem apontando os processos de estigmatização referem-se a diversas características de ordem social e política, pois esta categoria profissional é constituída e marcada pelas desigualdades étnicas, econômicas, de gênero e de estruturas educacionais. De acordo com a Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio de 2011 (PNAD), o trabalho doméstico é constituído por 6.652.938 milhões de trabalhadores, sendo que 92,6% desta categoria é composta por mulheres. E 56,5% destas trabalhadoras se consideram negras, 40,5% ganham até um salário mínimo e 56,1% não conseguiram completar o ensino fundamental. Essas características formam e reproduzem uma cultura patronal que as inferioriza, fazendo com que os direitos concebidos sejam deixados de lado, assumindo-se uma postura de servilidade e invisibilidade, seja por parte do Estado, dos empregadores, da própria trabalhadora, ou seja, pela desvalorização desse trabalho em nossa sociedade em geral.

Além destas características estruturais que cercam esta categoria profissional e suas representações, agrega-se ainda a falta de reconhecimento trabalhista deste setor profissional. O número de trabalhadoras domésticas com carteira assinada no país é de apenas 29,3% entre as seis milhões nessa categoria profissional (PNAD, 2011), indicando a baixa formalização do trabalho e reafirmando o quanto o impacto das conquistas no campo legislativo ainda tem baixa repercussão nas práticas cotidianas. Existe uma relação mais moderna em termos contratuais, porém, quando se trata do reconhecimento efetivo dos direitos de cidadão desta categoria, ainda permanecem muitos elementos do tradicionalismo. (BRITES, 2000).

A realidade do Estado do Paraná não é tão diferente dos dados apresentados referentes ao Brasil. O Estado conta com 354.594 mil trabalhadores/as domésticos/as, o que representa 38,9% do contingente destes trabalhadores da Região Sul¹. Assim como no restante do país, esta categoria profissional é composta majoritariamente por

1 Região formada pelo Estado do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

mulheres, representando 95,4% do total de trabalhadores. Em relação à escolaridade, os números do Estado também são baixos, pois 58,5% não conseguiram completar o ensino fundamental e 19,28% destas mulheres são consideradas semi-analfabetas pelo Governo Federal. Estas trabalhadoras também são mal remuneradas, sendo que 58,6% delas recebem até um salário mínimo, fazendo com que 199.318 mil mulheres se mantenham em situações financeiras precárias. Este fato agrava-se ainda mais, quando percebemos que em 0,19% dos casos esse trabalho é feito sem qualquer tipo de rendimento mensal, ou seja, trabalha-se por moradia e alimentação. O reconhecimento contratual, por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é encontrado em apenas em 33% dos vínculos trabalhistas estabelecidos no Estado. O dado paranaense que mais se diferencia dos apresentados para o Brasil diz respeito à etnia destas trabalhadoras, pois, em contraposição com outras regiões do país, esta categoria é formada por 60% de mulheres que se consideram brancas e 35% que se consideram negras. (MONTICELLI, 2013).

Os aspectos e dados apresentados acima têm uma importância social, política e econômica para o desenvolvimento humano, para a elaboração de políticas que visem à superação de desigualdades e para a construção de cidadania. Todas essas complexidades nos remetem a pensar os conteúdos e avanços jurídicos, pois infelizmente, não percebemos melhorias na realidade estrutural que cerca estas trabalhadoras. Estas características estão presentes de uma forma unânime em nossa sociedade, pois as diferenças encontradas muitas vezes são sutis, como acontece, por exemplo, na Região Metropolitana de Curitiba, onde os dados referentes aos rendimentos mensais e as contratações legais se mostram um pouco mais elevados.

Atualmente, há na Região Metropolitana de Curitiba 115.194 mil trabalhadores/as domésticos/as, sendo que 93,7% desta categoria é composta por mulheres. Assim como no Estado do Paraná, a particularidade étnica também se faz presente, pois 59,7% destas trabalhadoras se consideram brancas e 32,7% se consideram negras. Em relação à escolaridade, a realidade desta região também apresenta números baixos, já que 43,6% destas mulheres não chegaram a completar o ensino fundamental. (MONTICELLI, 2013).

Como já anunciado, o número positivo da Região Metropolitana de Curitiba se refere aos rendimentos mensais, pois 46,4% das trabalhadoras recebem entre um e dois salários mínimos. Essa média é maior que a do Estado e maior que a do país, o que demonstra uma valorização em termos de remuneração, pois em termos legais ainda se observa que 58,76% desta categoria não possuem seus direitos trabalhistas regulamentados através da carteira de trabalho; assim, apenas 41,23% trabalhadoras são legalmente contratadas, dado este que reafirma os aspectos tradicionalistas que são mantidos em nossa sociedade. (MONTICELLI, 2013).

Diante deste quadro, acreditamos que o trabalho doméstico não está desaparecendo, mas se apresentando de outra forma em nossa sociedade. Essas relações de trabalho doméstico estão se configurando de outras maneiras. Não é tão comum, nos dias de hoje, encontrarmos nos grandes centros urbanos, trabalhadoras que dormem na casa de seus patrões, que trabalham nos finais de semana e feriados, que dão uma “ajudinha” nas festas de finais de ano ou de aniversário das crianças.

Atualmente, percebemos que as contratações de diaristas são cada vez mais comuns nas residências brasileiras, chegando a contemplar 30% da categoria profissional de trabalhadoras domésticas, o que gera novos arranjos e novas práticas trabalhistas. (FRAGA, 2010). O exercício profissional das diaristas se constitui e se expressa na realização de diversas tarefas domésticas como lavar louça, banheiros, roupas, varrer, tirar o pó e passar. No passado tais tarefas eram designadas às trabalhadoras sob um contrato mensal. O contexto atual forja novos tipos de contratações, em que todas as tarefas domésticas são designadas a uma pessoa que as realiza durante algumas horas de um dia.

Dessa forma, o exercício do trabalho das diaristas nos coloca em pontos ambíguos, pois, se, de um lado, percebemos mudanças e transformações nas práticas contratuais e na organização familiar acerca das tarefas domésticas, por outro, percebemos que as estruturas sociopolíticas, que as cercam, assim como as demasiadas tarefas a serem realizadas em único dia de trabalho, nos mostram uma estreita ligação com a forma tradicional como o trabalho doméstico foi fomentado no Brasil. Assim sendo, a contratação de diaristas se estabelece, muitas vezes, como um meio dos empregadores não terem que assumir as

responsabilidades de um contrato trabalhista pautado pelas noções jurídicas. Portanto, o trabalho das diaristas constitui um quadro que se configura como novo em nossa sociedade, mas que ainda carrega muito das estruturas de desigualdades.

Uma destas desigualdades pode ser visualizada através da falta de reconhecimento destas trabalhadoras diaristas pela Justiça brasileira. Apesar da EC 72/2013 ser um grande avanço na luta de direitos e igualdades para as trabalhadoras domésticas, ainda há grandes dificuldades de estabelecer limites e direitos para estas novas práticas contratuais. Desta forma, é preciso olhar mais de perto para os avanços e limites da EC 72/2013 e para as determinações da Organização Internacional do Trabalho e correlacioná-las ao exercício profissional das diaristas para podermos visualizar estas complexidades.

A EC 72/2013 e a Convenção 189 da OIT em Relação ao Trabalho das Diaristas

No dia 26 de março de 2013 foi aprovado pelo Senado Federal a Proposta de Emenda Constitucional 478/10 que revogou o Parágrafo 7º da Constituição Federal, colocando em igualdade de direitos os trabalhadores domésticos. Assim, EC 72/2013² adiciona direitos à esta categoria profissional que antes eram suprimidos, como a jornada de trabalho de 44 horas semanais, seguro desemprego, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), garantia do salário mínimo, décimo terceiro salário, horas extras, seguro contra acidente de trabalho, reconhecimento de acordos coletivos, indenização por demissão sem justa causa, benefício família, auxílio creche, e a proibição de discriminação de portadores de deficiência ou de salários diferenciados por motivos de sexo, idade, estado civil ou etnia.

A aprovação da EC 72/2013 trouxe grandes avanços de direitos para esta categoria que, há muitos anos, lutava por melhores condições trabalhistas. Essa luta por direitos foi construída pelo movimento sindical da categoria desde 1936, o qual, posteriormente, ganhou apoios políticos do movimento feminista, do movimento negro e de partidos políticos

2 Quando um Projeto de Emenda Constitucional (PEC) é aprovado, ele perde a sua numeração original e ganha uma nova, que segue a ordem das Emendas Constitucionais já aprovadas. Assim, a PEC 478/10 passou a ser EC 72/2013.

do Brasil. (BERNADINO-COSTA, 2007). Cabe, portanto, lembrar que os direitos dos trabalhadores domésticos foram incluídos na Constituição Federal de uma forma lenta, que agregava paulatinamente os direitos conquistados.

Desde o governo do presidente Getúlio Vargas, esta categoria profissional esteve excluída das determinações legislativas para os trabalhadores brasileiros. Somente em 1972 o trabalho doméstico foi considerado profissão, criando-se em bases constitucionais a lei 5.859, que descreve o trabalhador doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”. (art.1º/1972). Esta determinação legal e esta descrição de tarefas estão ainda em vigor atualmente. Em 1988, a ampliação dos direitos foi considerável, mas não contemplava a totalidade dos direitos trabalhistas como o fez para os demais trabalhadores. (PORTO, 2010).

Dessa forma, a EC 72/2013 muda o cenário de desigualdade legislativa, que perdurava no país durante todos estes anos. Contudo, esta Emenda Constitucional não abrange a totalidade da categoria profissional, deixando de lado profissionais como as diaristas. Pois há uma grande dificuldade jurídica para se estabelecer critérios que distingam o trabalho doméstico em regime contratual e o trabalho autônomo, como é o caso destas profissionais. (FRAGA, 2010).

Como o que ainda está em vigor é a lei 5.859, as diaristas não são contempladas pelo aspecto mencionado de natureza contínua (art.1º/1972). Dessa maneira, o trabalho das diaristas é enquadrado, ou não, por meio desta definição. Essa expressão não é delimitada na lei, fazendo com que fique às interpretações de juizes e advogados. É importante ressaltar que é esse o ponto fundamental para se perceber se há ou não vínculo empregatício nessa relação trabalhista, o que garantiria às diaristas os direitos já concedidos às trabalhadoras domésticas que trabalham sob regime contratual³. (FRAGA, 2010).

3 Essa articulação entre trabalho autônomo e garantia de direitos também é visto na maior parte do trabalho doméstico remunerado em países da Europa e da América do Norte; em que a maioria das mulheres empregadas nesse setor são imigrantes latino-americanas, e que trabalham em diversas casas e residências como housekeeper, nanny, au pair, housecleanings e cuidadoras de idosos, sem nenhum tipo de garantias legais e trabalhistas. (SASSEN, 2010).

Em termos legais essa distinção parece estar justa, mas as complexidades existem quando se questiona a prática desse tipo de trabalho. Seria possível pensar em um vínculo de emprego doméstico para uma diarista, que, por anos, realiza as mesmas tarefas domiciliares, na mesma família, cumprindo seus horários e ordens sempre em um ou dois dias da semana?

Esses casos sempre ficam a mercê das lacunas deixadas pela lei. O Tribunal Superior do Trabalho considera como vínculo as diárias realizadas três vezes na semana para o mesmo empregador; essa determinação, porém, não está na Constituição, deixando que as decisões sejam pautadas nos escólios de cada caso, quando levados à Justiça.

Para acabar com esses impasses a senadora Serys Slhessarenko (PT-MT) levou ao Senado Federal, em abril de 2009, o Projeto de Lei n. 160 que busca definir o trabalho da diarista (FRAGA, 2010). Este projeto foi apresentado da seguinte maneira:

Art. 1º: Diarista é todo trabalhador que presta serviços no máximo duas vezes por semana para o mesmo contratante, recebendo o pagamento pelos serviços prestados no dia da diária, sem vínculo empregatício.

Parágrafo Único. A Diarista deverá apresentar ao contratante, comprovante de contribuição ao INSS como Contribuinte Autônomo, ou como Contribuinte Funcional, que atualmente é de 11% (onze por cento) sobre um salário mínimo.

Porém, o movimento sindical se opôs a esta definição, reivindicando que mais de um dia de trabalho já se poderia considerar vínculo empregatício. Além de contestar a obrigatoriedade do pagamento do INSS, pois nenhum outro trabalhador é obrigado em lei a cumprir com esta determinação. A deputada Sandra Rosado do PSB-RN acolheu as sugestões e considerou a seguinte determinação:

Dê-se ao art. 1º do projeto a seguinte redação:

Art. 1º Diarista é todo trabalhador que presta serviços de natureza eventual ou no máximo

01 (uma) vez por semana para o mesmo contratante em âmbito residencial, que não tem finalidade lucrativa à pessoa ou à família deste, recebendo o pagamento pelos serviços prestados no dia da diária, sem vínculo empregatício.

Art. 2º O diarista doméstico que optar em contribuir com o Instituto Nacional de Seguridade Social como contribuinte individual terá a mesma alíquota de contribuição aplicada ao Segurado Facultativo de Baixa Renda.

Deste modo, com este projeto as particularidades do trabalho realizado em diárias seriam abarcadas pela legislação brasileira. No entanto, ainda não há uma previsão de quando esse Projeto de Lei possa ser votado pela Câmara dos Deputados e pelo Senado. Sendo assim, estas trabalhadoras ainda ficam excluídas da legislação que contemplou os trabalhadores domésticos no Brasil.

Esta exclusão também foi vista nas determinações da Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A OIT se reuniu em 2011 e finalizou a discussão sobre o trabalho decente⁴ para trabalhadores/as domésticos/as, definindo um instrumento internacional que envolve a proteção destes trabalhadores. Assim sendo, todos os países membros precisam incorporar em suas Constituições as determinações. Porém, até o presente momento apenas o Uruguai, as Filipinas, Ilhas Maurício e a Itália ratificaram a Convenção 189, que se descreve da seguinte maneira:

De acordo com a OIT trabalho doméstico é aquele realizado em ou para domicílio (s); trabalhador: (sexo feminino ou masculino) quem realiza o trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho, estando excluídos aqueles/as que o fazem de maneira ocasional e sem que seja um meio de subsistência. A convenção se aplica a todos/as trabalhadores/as domésticos/as. Dos direitos conquistados: a- direitos

4 O conceito de “trabalho decente” foi formalizado pela OIT em 1999 e sintetiza sua missão em promover oportunidades para homens e mulheres terem acesso a um trabalho produtivo e de qualidade, considerando questões de equidade, liberdade, segurança e dignidade humanas. Sendo assim, este entendimento é fundamental para o combate a pobreza, redução das desigualdades sociais, garantia de um governo democrático e de desenvolvimento sustentável. (OIT, 2011).

humanos e direitos fundamentais do trabalho; b- proteção contra abusos, assédio e violência; c- condições de emprego equitativas e trabalho decente; d- proteção às/aos trabalhadoras/es domésticas/os migrantes; e- liberdade para decidir moradia, se acompanha ou não membros do domicílio em suas férias e quanto a manter em posse seus documentos; f- jornada de trabalho; g- estabelecimento de remuneração mínima; g- remunerações e proteção social; h- medidas de saúde e segurança no trabalho; h- agências de emprego privadas: condições de funcionamento; i -acesso a instâncias de resolução de conflitos; j- inspeção do trabalho; l- as disposições da Convenção deverão ser colocadas em prática por meio da legislação nacional, de acordos coletivos e de outras medidas adicionais com relação aos/às trabalhadores/as domésticos/as. (OIT, 2011, p.5).

Como podemos perceber, a Convenção feita pela OIT estabelece os direitos básicos para os trabalhadores/as domésticos/as, pois ela precisa ser a mais abrangente possível para ser agregada às legislações trabalhistas de todos os países membros. Assim, a Convenção da OIT nos apresenta o início de uma organização que pensa os direitos humanos e trabalhistas para esta categoria profissional, tornando-se o símbolo de um primeiro passo que questiona o quadro jurídico real em que vivem estas trabalhadoras no mundo.

Portanto, percebemos que são muitas as complexidades legais e jurídicas que envolvem a realidade trabalhista das mulheres diaristas. Estes conteúdos de difícil apreensão são integrados nas próprias percepções das diaristas, que acabam seguindo caminhos e construindo um bem estar trabalhista de uma forma individual, pois não podem contar com as estruturas legais para lhes assegurar um bem estar e uma segurança laboral. Dentro desta chave, acreditamos que este quadro legislativo influencia a maneira como estas trabalhadoras traçam suas trajetórias.

A Percepção das Diaristas Frente os Limites Jurídicos

Durante a nossa pesquisa de campo realizada nos anos de 2011 e 2012, sobre as afetividades que são construídas nas relações de trabalho das diaristas, nos deparamos com narrativas e experiências a respeito do campo jurídico que foram vivenciadas por estas trabalhadoras.

Estas mulheres nos contaram como elaboravam um contexto de trabalho que lhes proporcionasse um bem estar pessoal, envolvendo aspectos econômicos, emocionais, afetivos e de natureza autônoma. Em cada caso narrado sobre suas experiências judiciais, ficava exposta a falta de reconhecimento e a desvalorização de seu trabalho, o que as obrigava a traçar caminhos e a fazer escolhas por meio de esforços próprios, pois não encontravam no sistema judiciário e nas políticas brasileiras aparatos que lhes proporcionassem uma trajetória trabalhista melhor.

Estas trabalhadoras realizavam escolhas em um campo de possibilidades apresentado em termos limitados, cientes do pressuposto de que o universo jurídico não as contemplava. Desse modo, a principal forma de se sentirem bem frente ao seu conteúdo trabalhista se destinava basicamente em estabelecer relações mais humanas com seus empregadores, ainda que estas relações não fossem pautadas pelas noções de igualdade. Estas mulheres se sentiam bem nos lugares em que as relações trabalhistas eram estabelecidas em direção ao respeito de uma pessoa para com a outra. Este respeito se apresentava nas maneiras de falar, de dar ordens, com a comida que lhes era servida, na autonomia para fazer a limpeza do seu jeito. Não apareceram nestas narrativas relações baseadas em uma racionalidade legislativa como meio de reconhecimento e valorização.

Além disso, outras mulheres já haviam passado por experiências em que os contratos legais e as garantias de direitos não foram respeitadas. Apesar de terem tido a carteira de trabalho assinada, os encargos como a contribuição para o INSS não foram devidamente recolhidos, ou os pagamentos relativos a vale-transporte foram suprimidos. Todo esse quadro fazia com que estas trabalhadoras escolhessem novos contratos trabalhistas para suas vidas; contratos que lhes proporcionassem livrar-se de desilusões e humilhações.

É importante ressaltarmos também que estas mulheres não tinham acesso aos meios jurídicos para garantir seus direitos, além de não compreenderem as peculiaridades legislativas por não estarem inseridas no mundo letrado. Elas reconhecem sua posição nestas relações, sabendo que perante as iniquidades na justiça brasileira, provavelmente não teriam suas causas ganhas.

Estas diaristas então escolhiam em quais casas queriam trabalhar, e estas escolhas eram justificadas pelo bom relacionamento que mantinham com seus empregadores e com o ambiente residencial. Portanto, são escolhas realizadas e construídas de uma maneira individual. Em todos os processos observados nesta pesquisa foi possível perceber este aspecto. Não há na jurisprudência brasileira e nem nas organizações estatais, parâmetros que possibilitem melhorias para essas trabalhadoras. Assim, as diaristas estabeleciam parâmetros do que era melhor para si, e concretizavam tais atos, apenas nos planos e nos esforços que cada uma traçava individualmente em suas vidas.

Deste modo, trazemos neste artigo, aspectos dos processos, das práticas e das lógicas que fazem as diaristas permanecerem neste segmento profissional e estabelecerem cada vez mais limites e características que lhes possibilitem uma trajetória de trabalho na qual se sintam valorizadas. Estas relações acabam sendo mascaradas, pois são pautadas em um sentido humano, e não igualitário. Mais uma vez, este quadro social e de ordem jurídica, nos demonstra a realidade de mulheres, que driblam individualmente, as desigualdades por meio de suas próprias lógicas.

Consideramos então, que nas discussões políticas e jurídicas em relação ao trabalho doméstico, e principalmente em relação às práticas de trabalho das diaristas, se faz necessário considerar todas as ambivalências, complexidades e lógicas. Pois, se considerarmos somente as perspectivas individuais e as delimitações legais, podemos invisibilizar todo o quadro de práticas que se ligam as diversas formas de democracia e poder.

Referências

BERNADINO COSTA, Joaze. Sindicato das Trabalhadoras Domésticas no Brasil: teorias da descolonização e saberes subalternos. Tese de Doutorado, Brasília, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998.

BRASIL, Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 72, de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a

igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

BRASIL. Projeto de Lei nº7279, de maio de 2010. Dispõe da definição da diarista.

BRITES, Jurema. Afeto, Desigualdade e Rebeldia: bastidores do serviço doméstico. Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2000.

CHANEY, Elsa e GARCIA CASTRO, Mary (orgs) Muchacha / cachifa / criada / empleada/ empregadinha / sirvienta y... más nada: trabajadoras domésticas en América Latina y Caribe. Venezuela, Ed. EPU, 1999.

FRAGA, Alexandre Barbosa. De Empregadas a Diaristas: as novas configurações do trabalho doméstico remunerado. Dissertação de Mestrado pela Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2010.

MONTICELLI, T.A. Diarista, Afeto e Escolhas: Ressignificações no Trabalho Doméstico Remunerado. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós Graduação de Sociologia da Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. 2011

ONU. OIT e ONU Mulheres lançam folder sobre direitos dos trabalhadores domésticos. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/oit-e-onu-mulheres-lancam-folder-sobre-direitos-dos-trabalhadores-domesticos/>>.

PORTO, Camba Marques. Os Afazeres Domésticos, Trabalho Doméstico Remunerado e a Proteção do Estado Democrático de Direito. In: Observatório Brasil Da Igualdade de Gênero. Brasília: Secretaria Especial de Política para as Mulheres. 2010, p. 77-88.

SASSEN, Saskia. Mondialisation et Géographie Globale du Travail. In. : FALQUES, Jules; HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle, et al. (Dir.) Le sexe de la Mondialisation :genre, classe, race et nouvelle division du travail. Paris : Presses de Science Po, 2010

Artigos

O ambiente de trabalho, a doença e o acidente do trabalho e os desafios para empregadores e empregados domésticos

Francisco Ferreira Jorge Neto

Desembargador Federal do Trabalho (TRT 2ª Região).

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante

Professor da Faculdade de Direito Mackenzie. Mestre em Integração da América Latina pela Universidade de São Paulo (USP/PROLAM).

Adriano Fracappani

Bacharel em Direito. Assessor de Desembargador – TRT 2ª Região

1. Introdução

Nessa fase de extensão de vários direitos aos empregados domésticos pela Emenda Constitucional 72, de 02 de abril de 2013, verificamos um avanço no nivelamento de direitos sociais, aproximando os direitos dos empregados domésticos aos direitos dos demais empregados. Trata-se de uma etapa essencial na evolução e conquista de direitos por parte das sociedades modernas.

Por outro lado, notamos que o tema e as discussões tomaram conta do dia a dia de todos, a medida que surgiram muitas dúvidas por parte dos empregadores e empregados domésticos na aplicação das novas regras.

Seguramente, um dos temas mais complexos nessa fase diz respeito às normas de segurança e medicina do trabalho no ambiente doméstico.

Importante destacar que as questões jurídicas, muitas vezes, não possuem uma resposta exata, principalmente, em fases como essas de inúmeros debates iniciais e que até mesmo porque regulamentações específicas estão sendo avaliadas pelo Congresso Nacional. Por isso, este artigo traz apenas a visão e uma contribuição dos autores que procuram auxiliar da construção e efetivação dos direitos sociais.

2. O sistema jurídico e sua aplicação às relações de trabalho doméstico

Inicialmente, o trabalho doméstico era disciplinado pelo Código Civil de 1916 (regras da prestação de serviços).

Com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, os trabalhadores domésticos foram excluídos da proteção do Diploma Legal

da Era Getulista. Vez que os preceitos da CLT, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado, não se aplicavam aos empregados domésticos. Vale dizer, o trabalho doméstico não tinha regulamentação própria.

Apenas em 1972, foram estabelecidos os primeiros direitos ao doméstico: anotação do contrato na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social); inscrição na Previdência, como segurado obrigatório; férias remuneradas (20 dias úteis) após 12 meses de trabalho (Lei 5.859/72).

A Lei 7.418/85 reconheceu ao doméstico o direito ao vale-transporte.

Com a Constituição Federal de 1988, foi assegurado ao doméstico: salário-mínimo; irredutibilidade de salário; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais com o acréscimo de 1/3; licença à gestante (120 dias); licença-paternidade; aviso prévio; aposentadoria; integração à Previdência Social.

Com a Lei Complementar 103, de julho de 2000, os empregados domésticos também podem ser beneficiados do “piso salarial estadual”.

Em março de 2001, com a Lei 10.208 os empregados domésticos também passaram a ter: (a) inclusão facultativa do empregado doméstico no FGTS, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento. Tratava-se de faculdade do empregador; (b) o empregado doméstico dispensado sem justa causa fazia jus ao benefício do seguro-desemprego, no valor de um salário-mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada. Podia parecer que o trabalhador doméstico teria o direito ao seguro-desemprego em caso de dispensa sem justa causa; todavia, tratava-se de direito condicionado, pois dependia de o empregador inscrever o empregado no regime fundiário.

Em julho de 2006, a Lei 11.324 acresceu os seguintes direitos: a) o empregador doméstico não pode efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. Poderão ser efetuados os descontos das despesas quando a moradia se relaciona com local diverso da residência, em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes. As despesas não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos; (b) o empregado doméstico terá

(...) em breve, o Brasil poderá ratificar a Convenção 189, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de junho de 2011, aproximando ainda mais o empregado doméstico de outros tipos de empregado.

direito a férias anuais remuneradas de 30 dias com, pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal, após cada período de 12 meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. O legislador pôs fim à discussão do número de dias de férias dos domésticos (30 dias corridos ou 20 dias úteis); (c) descanso semanal remunerado. O doméstico passa a ter direito à remuneração dos feriados religiosos. Se o pagamento é por mês, os feriados e os domingos estão inseridos na remuneração. Também passa a ser devido em dobro o labor realizado em domingos e feriados, quando não houver a devida compensação; (d) é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

E, agora, com a Emenda Constitucional 72 de 02 de abril de 2013 (EC 72), houve a alteração do art. 7º, parágrafo único, da CF, acrescentando ao trabalhador doméstico os seguintes direitos: (a) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; (b) seguro-desemprego; (c) FGTS (fundo de garantia do tempo de serviço); (d) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; (e) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (f) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (g) salário-família; (h) duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, com a possibilidade de compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (i) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal; (j) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (l) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas; (m) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (n) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (o) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (p) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; (q) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

As inovações legislativas não param por aí, em breve, o Brasil poderá ratificar a Convenção 189, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de junho de 2011, aproximando ainda mais o empregado doméstico de outros tipos de empregado.

3. A aplicação da EC 72 e a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança

A lei trabalhista, inclusive a EC 72, tem aplicação direta e imediata, atingindo os contratos de trabalho doméstico já existente, contudo, sem efeito retroativo. Vale dizer, é aplicável para o trabalhador doméstico contratado ou não antes de 03 de abril de 2013 (data de publicação no Diário Oficial).

Contudo, quanto aos direitos previstos na EC 72, há direitos com eficácia imediata e outros com eficácia limitada.

Tem eficácia imediata: (a) salário mínimo; (b) irredutibilidade salarial; (c) garantia de salário; (d) 13º salário; (e) proteção do salário; (f) jornada de trabalho de 8 horas diárias limitadas a 44 horas semanais; (g) repouso semanal remunerado; (h) adicional de hora extra; (i) licença gestante e licença paternidade; (j) aviso prévio proporcional; (k) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (l) aposentadoria; (m) reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho; (n) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (o) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; (p) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos de idade e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

Por sua vez, alguns direitos devem atender as condições estabelecidas em lei e observar a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias (eficácia limitada): (a) a proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa; (b) seguro desemprego e o FGTS; (c) remuneração do trabalho noturno; (d) salário-família; (e) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas; (f) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este será obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Em nossa visão, parte desses direitos considerados de eficácia limitada tem aplicação imediata, pela aplicação da legislação existente e aplicável aos demais empregados regidos pela CLT.

4. Ambiente de trabalho do empregado doméstico

Podemos considerar ambiente de trabalho do empregado doméstico, de uma forma bastante sucinta, o local no qual ele desenvolve regularmente suas atividades profissionais, bem como o local destinado às suas refeições e descanso quando fornecidos pelo empregador.

5. O dever de zelo do ambiente de trabalho

Todo empregador tem o dever de zelar pela segurança, saúde e higiene de seus trabalhadores, propiciando as condições necessárias para tanto, bem como zelando para o cumprimento dos dispositivos legais atinentes à medicina e segurança do trabalho.

Contudo, também é dever do empregado zelar pela preservação do ambiente de trabalho e observância das regras de segurança, saúde e higiene no local de trabalho.

Como há interesse público nessas questões, é ainda papel do Estado fiscalizar o cumprimento das normas de medicina e segurança do trabalho.

6. As normas existentes para o meio ambiente de trabalho

Nos termos da Constituição Federal, os direitos sociais envolvem as questões relativas à educação, à saúde, a alimentação, ao trabalho, a moradia, ao lazer, à segurança, à Previdência Social, à proteção à maternidade e à infância e à assistência aos desamparados.

Além disso, a Constituição prevê os direitos dos trabalhadores, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. No elenco destes direitos, temos: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Apesar dos dispositivos legais existentes, a regulamentação pormenorizada das condições de trabalho está na Portaria 3.214/1978, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), conhecido por Normas Regulamentadoras (NRs).

As NRs dizem respeito às inúmeras questões relacionadas ao meio ambiente de trabalho, são elas: NR 1 – Disposições Gerais; NR 2 – Inspeção Prévia; NR 3 – Embargo e Interdição; NR 4 – Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT); NR 5 – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); NR 6 – Equipamento de Proteção Individual (EPI); NR 7 – Exames Médicos; NR 8 – Edificações; NR 9 – Riscos Ambientais; NR 10 – Instalações e Serviços de Eletricidade; NR 11 – Transporte, Movimentação, Armazenagem e Manuseio de Materiais; NR 12 – Máquinas e Equipamentos; NR 13 – Vasos Sob Pressão; NR 14 – Fornos; NR 15 – Atividades e Operações Insalubres; NR 16 – Atividades e Operações Perigosas; NR 17 – Ergonomia; NR 18 – Obras de Construção, Demolição, e Reparos; NR 19 – Explosivos; NR 20 – Combustíveis Líquidos e Inflamáveis; NR 21 – Trabalhos a Céu Aberto; NR 22 – Trabalhos Subterrâneos; NR 23 – Proteção Contra Incêndios; NR 24 – Condições Sanitárias dos Locais de Trabalho; NR 25 – Resíduos Industriais; NR 26 – Sinalização de Segurança; NR 27 – Registro de Profissionais; NR 28 – Fiscalização e Penalidades; NR 29 – Trabalho portuário; NR 30 – Trabalho aquaviário; NR 31 – Trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura; NR 32 – Trabalho em serviços de saúde; NR 33 – Trabalho em espaços confinados; NR 34 – Trabalho na indústria naval e NR 35 – Trabalho em Altura.

7. As NRs aplicadas aos empregados domésticos?

A aplicação ou não das NRs depende de cada ambiente de trabalho, por isso, não existe uma resposta precisa para essa questão.

Por isso, parece-me necessária a elaboração de uma regulamentação específica para as relações de trabalho doméstico.

Considerando as NRs existentes, em uma análise inicial, nos parece que algumas podem ser aplicadas às relações de trabalho doméstico. São elas: NR 1 – Disposições Gerais; NR 6 – Equipamento de Proteção Individual (EPI); NR 7 – Exames Médicos; NR 17 – Ergonomia; NR 24 – Condições Sanitárias dos Locais de Trabalho e NR 28 – Fiscalização e Penalidades.

Para o Decreto 6.481/08, na rubrica “Trabalho Doméstico” (item 76) encontra-se os prováveis riscos ocupacionais e prováveis repercussões à saúde no âmbito do trabalho doméstico:

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
76.	Domésticos	Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias

8. A realização de exames médicos

Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas em Lei e nas instruções complementares a serem expedidas pelo MTE: (a) na admissão; (b) na demissão; (c) periodicamente.

9. O dever de fornecer e fiscalizar o uso de equipamentos de proteção

O empregador é obrigado a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

O equipamento de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

Além da entrega do equipamento de proteção, o empregador é obrigado a exigir do empregado a sua efetiva utilização, bem como substituí-lo quando necessário.

Como exemplos de equipamentos de proteção, temos: protetores

auriculares (tipo concha ou plug), luvas, óculos de proteção, capacete, calçados, máscaras, luvas, vestimentas etc.

10. Aplicação das regras de ergonomia no trabalho

Ergonomia é o conjunto de normas voltadas à orientação da força do trabalho, visando à adequação das relações do homem com o seu trabalho e as condições nas quais ele é desenvolvido.

Por intermédio da NR 17, o MTE determinou as regras a serem observadas nas condições de trabalho relacionadas com levantamento, transporte e descarga de materiais.

É de 60 quilogramas o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher.

Não está compreendida na proibição do artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou quaisquer outros aparelhos mecânicos, podendo o MTE, em tais casos, fixar limites diversos, que evitem sejam exigidos do empregado serviços superiores às suas forças.

Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.

Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.

Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 quilos, para o trabalho contínuo, ou 25 quilos, para o trabalho ocasional, sendo inaplicável a citada determinação quando ocorrer a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros ou quaisquer aparelhos mecânicos.

11. A doença e o acidente do trabalho

Nos termos da legislação previdenciária, consideram-se doença ou acidente do trabalho, as seguintes entidades mórbidas: (a) doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social; (b) doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

Não são consideradas como doença do trabalho: (a) a doença degenerativa; (b) a inerente a grupo etário; (c) a que não produza incapacidade laborativa; (d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação mencionada, mas que resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente.

Além disso, equiparam-se também ao acidente do trabalho: (a) o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; (b) o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em conseqüência de: (1) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; (2) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; (3) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho; (4) ato de pessoa privada do uso da razão; (5) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; (b) a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; c) o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: (1) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; (2) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; (3) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do

meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado; (d) nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

Existe ainda o acidente de percurso (in itinere), ou seja, aquele que ocorre no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

12. Caracterização do acidente e da doença do trabalho

Em última instância, quem pode dizer se uma doença ou acidente decorre ou está relacionado ao trabalho é o médico perito do INSS.

A perícia médica do INSS considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID).

13. Os deveres do empregador em caso de acidente ou doença do trabalho

O empregador deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente (autoridade policial).

Na falta de comunicação por parte do empregador, podem formalizá-la o próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública.

14. A estabilidade acidentária para o empregado doméstico

A legislação previdenciária prevê que o empregado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na "empresa".

Assim, a resposta a essa pergunta dependerá de como podemos entender o termo "empresa" previsto na Lei previdenciária. Ou seja, estamos

falando da figura do empregador (inclusive empregador doméstico) ou apenas de pessoas jurídicas que buscam lucro (ou pessoas jurídicas equiparadas).

A questão merece uma maior reflexão por parte dos estudiosos do Direito e da própria Justiça do Trabalho.

15. Outros efeitos jurídicos em caso de acidente de trabalho

Não apenas em caso de acidente do trabalho, mas também no caso de doença do trabalho, nas hipóteses em que se verifique uma conduta omissiva ou dolosa do empregador na observância das normas de medicina e segurança do trabalho, o empregador responderá civil e penal pelos seus atos.

Artigos

A relação de trabalho doméstico segundo a Emenda Constitucional nº 72

Alexandre Nery de Oliveira

Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região (DF/TO). Professor de Direito Processual do Trabalho. Pós-Graduado em Teoria da Constituição.



Medida salutar seria prosseguir com a contínua regulamentação infraconstitucional para a desoneração contínua dos empregadores domésticos e a estimulação à formalização dos contratos de trabalho doméstico.

A Constituição brasileira recebeu, promulgada em 02 de abril de 2013 e com vigência a partir do dia seguinte, quando publicada, sua Emenda 72, que passa a regular as relações de emprego doméstico, alterando o conteúdo anterior do parágrafo único do artigo 7º da Carta de Outubro de 1988, assim agora com o seguinte teor:

"Art. 7º. (...)

(...)

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social."

Num contraponto inicial, cabe perceber que o dispositivo original do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal enunciava aplicáveis aos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos respectivos incisos IV (garantia do salário mínimo), VI (irredutibilidade salarial), VIII (décimo terceiro salário), XV (repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos), XVII (férias anuais com adicional de 1/3), XVIII (licença à gestante), XIX (licença-paternidade), XXI (aviso prévio proporcional ao

tempo de serviço, no mínimo de 30 dias) e XXIV (aposentadoria), além da integração à Previdência Social.

Todos os direitos assegurados em 1988 restam mantidos, acrescidos agora de outros com vigência imediata ou dependentes de regulamentação específica, no que já se estabelece para estes últimos que as normas vigentes para os trabalhadores em geral não se lhes aplicam porque a Emenda Constitucional nº 72 exige a observância de normas próprias que definam a simplificação para o cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias e às peculiaridades da relação do trabalho para a incidência doutros aspectos.

Por isso, são **acrescidos** aos direitos dos trabalhadores domésticos, com vigência imediata desde a publicação da Emenda Constitucional nº 72, os contidos na Constituição Federal, artigo 7º, incisos X (proteção ao salário, constituindo crime a retenção dolosa), XIII (jornada máxima diária de 8 horas e de 44 horas semanais, facultada compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho), XVI (adicional mínimo de 50% para as horas extraordinárias de trabalho), XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho), XXVI (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho), XXX (proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivos discriminatórios – sexo, idade, cor ou estado civil) e XXXIII (proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo, a partir de 14 anos, como aprendizes).

Doutro lado, mas **dependentes de regulamentação específica**, ficam estendidos os direitos contidos na Constituição Federal, artigo 7º, incisos II (seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário), III (FGTS), IX (remuneração de trabalho noturno superior ao trabalho diurno), XII (salário-família aos dependentes, sendo o trabalhador de baixa renda), XXV (assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas) e XXVIII (seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, para permitir o benefício previdenciário correspondente, sem prejuízo da indenização patronal quando o patrão incorrer em culpa ou dolo).

Percebo, desde logo, que a omissão contida no artigo 7º, parágrafo único, segundo o texto original de 1988 persiste, ainda agora com a Emenda Constitucional nº 72, em relação ao prazo prescricional, que não se invoca

Ao estabelecer o comando dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a Carta de Outubro de 1988 havia distinguindo os trabalhadores domésticos por considerar, com acerto, que os empregadores domésticos não se podiam situar no mesmo patamar que outros empregadores, sobretudo empresas, dadas as peculiaridades das relações de trabalho no âmbito doméstico.

como aquele descrito para os trabalhadores em geral contido no inciso XXIX (prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho), assim denotando que, nas relações de trabalho doméstico, poderia o legislador fixar prazo diferenciado, embora corrente jurisprudencial indique que, em não se tratando a prescrição de direito trabalhista, mas de instituto que o restringe, incidiria o marco prescricional geral dos trabalhadores urbanos e rurais contido no referido inciso XIX do artigo 7º da Constituição, também aos domésticos, já que não deixam de ser, nas suas peculiaridades, também trabalhadores urbanos ou rurais. De todo modo, penso que nada afastaria a possibilidade de ter a EC 72 já corrigido a falha anterior e, quando menos, indicar que os direitos assegurados aos domésticos observavam o contido no inciso XIX do pertinente artigo 7º.

Ao estabelecer o comando dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a Carta de Outubro de 1988 havia distinguindo os trabalhadores domésticos por considerar, com acerto, que os empregadores domésticos não se podiam situar no mesmo patamar que outros empregadores, sobretudo empresas, dadas as peculiaridades das relações de trabalho no âmbito doméstico.

Não tenho dúvidas de que os avanços alcançados então pelo ordenamento contido no parágrafo único do artigo 7º da Constituição poderiam ter sido desde 1988 maiores, como a extensão do fundo de garantia por tempo de serviço que permitiria resguardar aqueles trabalhadores com grande tempo de casa que eram, de um dia para outro, demitidos sem receber nada além do que as verbas rescisórias cabíveis, perdendo qualquer compensação pelo tempo de serviço aos mesmos empregadores e, por vezes, sem novas chances de recolocação no mercado de trabalho, a elucidar, também, a falta do seguro-desemprego para essa categoria. No contraponto da maior oneração ao empregador doméstico, havia fórmulas já então capazes de permitir o devido resguardo ao trabalhador doméstico, sobretudo nas situações decorrentes de rescisões contratuais. Doutro lado, à ocasião o ponto nevrálgico que se estabeleceu na Assembleia Constituinte dizia respeito, mais, às questões alusivas à jornada doméstica e ao controle de horário, tema que agora empresta maior debate em decorrência da Emenda Constitucional nº 72, sobretudo pela perplexidade de como controlar-se a jornada no ambiente doméstico. Parece-me, contudo, que, nesse particular, o constituinte derivado poderia ter ido em medida a garantir a jornada semanal, sem afastar o regramento das jornadas diárias ao ajuste entre patrões e empregados domésticos, dadas as peculiaridades

que regem tais relações, sobretudo aquela que denota uma sobreposição necessária, por vezes, de modo a garantir que os empregadores possam, igualmente, trabalhar, enquanto os empregados domésticos acabam por gerir suas casas e a cuidar de seus filhos ou familiares mais necessitados. Ademais, parece-me que houve um desvio significativo da rota firme empreendida nos Governos Fernando Henrique e Lula, quando aprovadas as Leis 10.208/2001 e 11.324/2006, assim alterando a Lei nº 5.859/1972, que dispõe sobre o emprego doméstico, inserindo medidas paulatinas para o implemento de certos direitos, ainda que timidamente, alguns sob a premissa de faculdade ao empregador doméstico, além de normas que desoneraram os empregadores domésticos e permitiram implemento significativo nos registros de contrato de trabalho doméstico, retirando da informalidade muitos empregados domésticos, assim garantindo-lhes não apenas direitos trabalhistas, porque estes não se apagam à falta do registro devido à luz do princípio do contrato realidade que rege o Direito do Trabalho, mas assegurando-lhes direitos previdenciários, sem prejuízo daquels outros direitos trabalhistas que sequer eram previstos no parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal e que passaram a integrar o elenco direitos aplicáveis ou possíveis de aplicar às relações de trabalho doméstico.

Penso, portanto, que medida mais salutar seria prosseguir com a contínua regulamentação infraconstitucional para a desoneração contínua dos empregadores domésticos e a estimulação à formalização dos contratos de trabalho doméstico, atraindo ainda ao implemento de novos direitos, como emergiria do FGTS obrigatório e assim do direito decorrente ao seguro-desemprego, sem prejuízo de outros direitos que, paulatinamente, poderiam ser, com a devida reflexão e contínua observância do fluxo de formalização contratual, implementados.

Cabe perceber-se, sempre, que o caput do artigo 7º da Constituição Federal, ao qual o seu parágrafo único se vincula, não impede que outros direitos que permitam a melhoria da condição social dos trabalhadores sejam deferidos além dos que expressamente exige, inclusive porque no plano do Direito do Trabalho a Constituição, conquanto norma hierárquica suprema, é ponto de partida para os direitos do trabalhador e não limite.

Contudo, se a crítica poderia ter sido feita antes e assim agora se perfaz, seus efeitos já não têm significância maior à medida que a Emenda Constitucional nº 72 restou aprovada em tempo recorde nas duas Casas do Congresso Nacional, sem maiores debates nos intercursos exigidos pela própria Constituição para ensejar as reflexões pertinentes, já assim vigente desde 03 de abril de 2013, quando publicada.

Cabe, doravante, analisarmos os efeitos cotidianos das novas medidas nas relações domésticas de trabalho.

A oneração emergente da Emenda Constitucional nº 72, é certo, transparece mais, de imediato, no aspecto das horas extras devidas, e, logo mais adiante, no implemento ao custeio do fundo de garantia por tempo de serviço, decorrendo, no pertinente à jornada, sobretudo a perplexidade daqueles que dependem de uma jornada diária mais estendida do trabalhador doméstico para fazer frente a cuidados, sobretudo, com crianças, idosos, doentes e pessoas portadores de necessidades especiais. Com efeito, há que se perceber, parecendo não ter sido antes assim percebido, que a jurisprudência trabalhista há muito tem enquadrado aqueles envolvidos nas atividades de babás ou cuidadores, inclusive ou ainda quando detentores de conhecimentos de enfermagem básica, técnica ou superior, também como empregados domésticos, já que o conceito transpassa para todos que desempenham cotidianamente trabalho no ambiente doméstico em prol da família. Nessa perplexidade de como resolver as situações surgidas com a EC 72, espero ter as respostas adequadas para que os transtornos ou sofrimentos aparentes dessa oneração repentina não se transformem, ainda mais, como já se tem indicado na mídia, na perda de postos de trabalho por diversos empregados domésticos ao instante que seus empregadores preferem não arcar com os custos acrescidos, substituindo o trabalho contínuo por aquele eventual de trabalhadores autônomos contratados como diaristas para, sem os direitos inerentes aos empregados domésticos, fazer frente a suas necessidades, ao instante em que deslocam filhos para creches ou escolas de regime integral e seus idosos, doentes ou pessoas necessitadas para asilos ou instituições de apoio, fora assim do ambiente familiar em que poderiam ser melhor cuidados.

Não tenho, com a devida vênia de quem assim empresta valor a tal assertiva, o ideal de que a Emenda Constitucional nº 72 simboliza a segunda fase da abolição da escravatura, não compartilhando da imagem fácil que se tem dado na mídia de que os empregados domésticos são escravos de seus empregadores, porque então se deveria ter a premissa de que a Constituição de 1988, dita então como Carta da Cidadania, nada mais seria que, para muitos grupos, mera falácia.

Não significa dizer, doutro lado, que neste País não haja trabalhadores domésticos submetidos a condições impróprias de

trabalho, mas isso se percebe, sobretudo, naqueles rincões em que o Estado não se apresenta ou nas situações em que a informalidade se sobrepõe, solapando direitos trabalhistas e previdenciários legítimos, não podendo ser considerados como senhores feudais aqueles que, por vezes na classe média, servem-se de empregados domésticos devidamente registrados, observando os direitos devidos e emprestando-lhes todo o respeito exigido.

Nesse contraponto, a Emenda Constitucional nº 72, ao acrescentar direitos trabalhistas ao rol antes elencado no texto original do artigo 7º, parágrafo único, da Constituição, não fez muito diferente do que os efeitos que se perseguiam com as citadas Leis 10.208/2001 e 11.324/2006, embora, com o maior alarde, pareça provocar efeito contrário ao indicar um preocupante rompimento do paradigma de formalização dos contratos de trabalho e do afastamento dos patrões para a busca de trabalhadores eventuais, desprovidos de maiores direitos, enquanto senhores de si próprios na exigência contributiva à Previdência Social e no assegurar valores de reserva para que possam ter descansos semanais ou anuais, preocupações longe daqueles empregados domésticos regularmente registrados.

Ademais, fosse a estabelecer uma ruptura geral da condição de trabalhadores domésticos, cabe perguntar o porquê de não se ter emprestado toda a extensão do contido no artigo 7º da Constituição a tal categoria, no que o parágrafo único seria algo do passado. Com efeito, assim não foi porque ainda se percebeu, como em 1988, que as relações domésticas, seja no campo ou na cidade, guardam distinções em relação àquelas dos trabalhadores em geral, dado o ambiente familiar, de confiança e informalidade cotidiana que se reveste, ao contrário do ambiente das empresas em que a subordinação e os rituais se estabelecem na cadeia de comando, assim como o diferencial na existência de pessoal por vezes destinado a gerir as próprias folhas de pagamento, algo impensável no ambiente doméstico, em que o patrão deve ter os meios de controlar, por si, todos os pagamentos e recolhimentos a seu cargo, sem maiores burocracias, de modo a não ser desestimulado ao registro de seus empregados domésticos.

No tema particular da jornada, há que se perceber que os contratos de trabalho doméstico passam a encontrar apenas o limite da jornada diária ou semanal de trabalho, sem desqualificar os efeitos dos contratos então vigentes quanto ao ajuste do salário em relação à jornada média estabelecida entre patrões e empregados domésticos, porque doutro

lado seria considerar-se, então, de modo totalmente inadequado, que os trabalhadores domésticos trabalhavam certas horas sem qualquer remuneração, quando o efeito decorrente da Emenda Constitucional é considerar, apenas, que aquelas horas antes pagas de modo simples, quando percebidas agora como extraordinárias, devem ter o acréscimo devido do adicional de 50% para sua remuneração regular.

Nesse particular, é razoável que o empregador doméstico, ao contratar (ou ao re-ratificar os contratos então vigentes quando da EC 72), defina o horário exigido do trabalhador e os períodos pré-assinalados destinados a intervalo para repouso e refeição com almoços, jantares ou lanches, segundo o descrito no artigo 71 da CLT, sem que isso corresponda exigir folha de ponto nas residências, a teor, contrário senso, do artigo 74, § 2º, da CLT, exceto na excepcionalidade de contar o empregador doméstico com mais de dez trabalhadores no ambiente residencial, assim definindo a jornada regular para os limites de 8 horas diárias ou 44 horas semanais, ou ainda de 6 horas diárias quando o trabalho se realizar sob regime de revezamento em turnos ininterruptos, além de já indicar-se o eventual ajuste a horas extras precontratadas.

Por óbvio, na consideração do valor da hora de trabalho doméstico para fins de apuração da hora extra não se há que afastar do contido no artigo 7º, IV, da Constituição quando garante, desde 1988, o salário mínimo aos empregados domésticos, assim, inclusive, nas vertentes pertinentes do valor mínimo a título de hora ou dia trabalhados, porque, em havendo desvio desse patamar, há que se perfazer a regular correção ou desqualificação do salário ajustado, desde antes.

Também se há que perceber que a Constituição fixa a duração do trabalho, assim não se compreendendo no cômputo de jornada o tempo destinado a descanso intrajornada ou interjornada, ainda quando o empregado doméstico resida na residência do próprio empregador, enquanto não chamado, nas horas de descanso, ao trabalho regular ou excepcional, não se podendo, sequer, considerar o período de descanso como horário à disposição do empregador, porque assim não se pode ter o período destinado a refeição, descanso e sono. A excepcionalidade de eventual chamado para atender situação emergencial e excepcional não desnatura a qualidade desse chamado como se inserido num cotidiano, eis que o sobreaviso ensejaria uma atenção contínua do obreiro na possibilidade de ser chamado, resultando diminuição dos efeitos do descanso regular, em que o trabalhador tem o tempo a seu dispor ou sem maior preocupação com o trabalho. Sendo assim, não se há, sequer, que

exigir que o descanso seja realizado fora do ambiente doméstico, porque não se há que admitir o absurdo de expulsar o empregado do ambiente de trabalho enquanto no período destinado a descanso intrajornada, nem de confiná-lo a ambientes restritos de modo a sinalizar algo diferente, quando a exegese do intervalo diz com período em que o trabalhador não deve ter exigido trabalho e pode dispor do tempo de descanso e refeição, ainda que, por vezes, junto a outros empregados ou aos familiares da casa onde trabalhe. Não se há, com a devida vênia, que transformar a relação doméstica num inferno, em que o empregado doméstico tenha que ser isolado do convívio familiar para não corresponder à prestação de trabalho, quando o descanso pode perfazer-se, regularmente, nos limites do bom senso e dentro do próprio ambiente residencial.

Doutro lado, quando já antevisto problema no ambiente doméstico para a regulação da jornada diária, admite-se, como nos contratos de trabalho em geral, ajustar-se, mediante acordo individual escrito, a compensação da jornada do empregado doméstico, a teor da Súmula 85-I, do colendo Tribunal Superior do Trabalho, devendo, nesse particular efeito, o eventual ultrapassar da jornada diária de oito horas encontrar o limite constitucional de 44 horas semanais, sob pena de serem devidas as horas extras que sobrepõem-se eventualmente a tal limite, observando-se, ainda, eventuais efeitos da referida Súmula 85-IV/TST quando descreve que *“a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário”*.

Igualmente, como antes indicado, não há impeditivo a precontratar horas extras, desde que observado o limite de duas horas extras diárias, a teor do artigo 59 da CLT, quando assevera que *“a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante acordo coletivo de trabalho”*, considerado, ainda, por lógico, o dever de remunerar outras horas excedentes trabalhadas excepcionalmente, a teor da Súmula 376/TS, ainda quando superado o limite pré-ajustado, não se parecendo, por enquanto, aplicáveis as disposições legais decorrentes da Lei nº 9.601/1998, quanto ao banco de horas, já que o colendo Tribunal Superior do Trabalho compreende que o preceito legal exige seu estabelecimento por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, a afastar a possibilidade de ajuste individual entre as partes.

Cabe notar que, conquanto a Emenda Constitucional nº 72 tenha reconhecido a possibilidade de acordos e convenções coletivas de trabalho no âmbito das relações de trabalho doméstico, não parece razoável compreender os empregadores domésticos como empresas para os fins do artigo 611, § 1º, da CLT, enquanto assim não se dispor, além de perceber-se dificuldade de constituição de sindicatos patronais domésticos, ou ao menos agora sua exigência para emprestar campo a tal incidência, dada a inexistência de finalidade econômica como decorre dos empregadores em geral e à desorganização inerente a tal categoria, ainda quando se perceba a existência de associações de donos e donas de casa que ainda devem trilhar um longo caminho até estabelecerem as premissas inerentes à transformação em sindicatos patronais.

No exame dos novos direitos trabalhistas já vigentes desde a publicação da EC 72, cabe, ainda, quanto a efeitos diretos incidentes sobre os empregadores domésticos, a proibição, doravante, de contratação de menores de 16 anos para qualquer trabalho doméstico, exceto a partir dos 14 anos se considerados aprendizes, e, ainda, o trabalho noturno ou considerado perigo ou insalubre a menores de 18 anos. Nesses casos, em havendo empregado nessas condições, o efeito imediato exige a rescisão do contrato de trabalho doméstico anterior, porque doravante não se lhe empresta mais licitude, pelo que antes decorria do contido no artigo 5º, II, da Constituição Federal, de que se não era obrigado ou proibido de fazer algo mediante lei, assim se poderia deixar de fazer ou fazer, enquanto agora a proibição decorre de comando constitucional e inibe efeitos regulares ao contrato assim proibido de existir.

Igualmente, resta vedado doravante estabelecer o empregador doméstico distinção salarial, de exercício de funções ou de critério de admissão de empregado doméstico por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, sem nisso se distanciar do que o colendo Supremo Tribunal Federal assinalou quando da análise de preceito similar, assim distinguindo que não emerge discriminação quando a atividade exigida seja inerente ao critério estabelecido, em razão da natureza e das atribuições específicas do emprego, mas apenas quando se percebe num óbice sem vinculação a qualquer elemento da atribuição a desenvolver.

Com relação aos **direitos dependentes de regulamentação infraconstitucional específica**, cabe esclarecer que alguns estão na esfera

do Estado e não do empregador doméstico, enquanto outros dependem de fonte de custeio a ser discriminada, no que haverá lógica oneração patronal.

Sem descrever exercício de futurologia, parece lógico que a lei de regência quanto ao FGTS e ao seguro-desemprego será a própria Lei nº 5.859/1972, com as alterações então empreendidas pela Lei nº 10.208/2001, excluída por óbvio a facultatividade do empregador doméstico incluir o empregado doméstico no regime fundiário e, assim, a permitir-lhe o eventual benefício do seguro-desemprego.

Doutro lado, emerge óbvio que, inclusive de modo a evitar demissões no âmbito doméstico de trabalho, deverá haver uma desoneração pela redução das alíquotas de contribuição previdenciária e de recolhimento fundiário, inclusive porque ainda se deve somar, num contexto a definir, os valores a título de salário-família e se devidos pelo INSS ou pelo diretamente pelo próprio empregador, ainda que como contrapartida contributiva, como assim também a alíquota pertinente ao seguro de acidente de trabalho doméstico (SAT) para fazer jus à contrapartida do eventual benefício previdenciário, ainda que possa ser também responsabilizado o empregador doméstico quando o acidente de trabalho tenha ocorrido em decorrência de dolo ou culpa patronal.

Quanto ao adicional noturno, a EC 72 não admite a atração das regras da CLT, ao menos por ora, se assim não for expressamente determinado em lei específica, que pode, doutro lado, estabelecer parâmetros diferenciados para sua apuração e ao percentual incidente sobre a hora diurna de trabalho, inclusive assim considerando as particularidades domésticas e, quiçá, e assim se espera, as necessidades de certos contratos de trabalho envolverem trabalho noturno para os cuidados com crianças, idosos, doentes e portadores de necessidades especiais, muitas vezes, sobretudo nesses últimos casos, a exigir grupos em revezamento pela necessidade de atenção permanente, sob pena de termos outro problema social estabelecido, assim a necessidade de o Estado aparelhar instituições capazes de cuidar dos idosos, dos doentes e de certos portadores de necessidades especiais que não podem prescindir de atenção contínua e direta.

Por fim, quanto à garantia de assistência em creches e pré-escola aos filhos dos empregados domésticos, emerge tal benefício como incumbência do Estado, mais ainda agora provocado a resolver o problema social estabelecido, igualmente, pela demanda exigida por

muitos futuros ex-empregadores domésticos que, trabalhadores noutras esferas, também passarão a exigir do Estado a incidência que lhes pertine quanto ao artigo 7º, XXV, da Constituição Federal, porque doutro modo os trabalhadores em geral restarão prejudicados no desempenho do labor cotidiano que se lhes exigem os respectivos empregadores, preocupados com os cuidados que possam estar sendo ministrados a seus filhos, tanto mais quando desprovidos de apoio familiar para tanto.

Concluindo, penso que acerta quem diz que a Emenda Constitucional nº 72 quebra paradigmas, mas em graus diversos, porque estabelece, em verdade, uma inversão dos valores que se vinham paulatinamente instituindo com a maior formalização dos contratos de trabalho doméstico, ameaçando com o desemprego inúmeros trabalhadores domésticos que, sem maior formação, não terão outro emprego que não o retornar ao labor doméstico sob condições salariais mais desfavoráveis para a contrapartida patronal às onerações doravante exigidas ou para trabalharem como autônomos, assim reduzindo valores de sustento ao instante em que igualmente onerados com as exigências de contribuição própria para garantir benefícios previdenciários ou para as reservas financeiras necessárias a permitir-lhes folgas ou férias regulares. Nisso, talvez, pode emergir uma paradoxal redução do padrão de vida que muitos empregados domésticos haviam alcançado nos últimos anos, inclusive atraindo pessoas que, mesmo providas de cursos médios ou superiores, não conseguiam colocação no mercado de trabalho em geral.

O exíguo intervalo de tempo desde quando aprovada a proposta em primeiro turno na Câmara dos Deputados até sua aprovação em segundo turno no Senado Federal e conseqüente promulgação pelas Mesas das Casas do Congresso Nacional permite vislumbrar quanto fora pouco discutida em relação a efeitos imediatos e mediatos, mas, em se tratando de emenda constitucional, nada mais há que se ajustar as normas infraconstitucionais que permitam, quando menos, evitar maior oneração aos empregadores domésticos e assim, sem perda da qualidade de vida dos empregados domésticos, permitir manter, tanto quanto possível, número razoável de contratos em vigência.

Não emerge dúvidas, de todo modo, que várias questões serão logo submetidas ao exame da Justiça do Trabalho que, espero, fará prevalecer o bom senso na regular e razoável aplicação das normas constitucionais e infraconstitucionais pertinentes ao trabalho doméstico de modo a resguardar íntegras as relações sociais que assim se estabelecem no especial ambiente familiar, sem com isso, igualmente, distanciar-se das conquistas trazidas aos empregados domésticos.

Nesse equilíbrio social necessário, espero, os Juízes e Tribunais do Trabalho devem encontrar o ponto certo de interpretação constitucional e infraconstitucional condizente a garantir a eficácia da Emenda Constitucional nº 72, mais ainda pela existência de relações de trabalho domésticas a regular, porque não me parece que o constituinte derivado tenha, ao estabelecer a alteração constitucional descrita, pretendido instituir letra morta ao instante em que sucumbissem para o nada os contratos de trabalho existentes atualmente ou que pudessem ser firmados no futuro com a dignidade ao trabalho devidamente remunerado, como se vinha empreendendo, paulatinamente, no plano infraconstitucional.

Como magistrado trabalhista, espero que a prestação jurisdicional a ser enunciada nos casos decorrentes pela Justiça do Trabalho demonstre a razoabilidade que deve decorrer da confiança e do respeito que nos inspiram a Sociedade brasileira.

Artigos

A Concretização do Direito Humano ao Trabalho Decente para os Empregados Domésticos Enfoque na Convenção 189 da OIT e na Emenda Constitucional 72/2013

Marcia Kazenoh Bruginski

Mestre em Ciências Jurídicas com ênfase em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito de Lisboa.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo visa abordar o desenvolvimento da regulamentação do trabalho doméstico no Brasil, relacionando o seu conteúdo histórico com a Convenção n. 189 da OIT e a recente Emenda Constitucional n. 72/2013, que eliminou a discriminação legal que permeava a relação de trabalho doméstico.

A questão ganha ênfase frente à importância do trabalhador do lar para a sociedade. De fato, não é preciso recorrer às estatísticas oficiais para se concluir pela indispensabilidade do trabalho doméstico.¹

Atualmente, com a nova organização produtiva capitalista, as mulheres ingressaram amplamente no mercado de trabalho². Diante disso, os afazeres domésticos foram, a grosso modo, terceirizados. Limpeza, alimentação, organização, cuidado com crianças e idosos, jardinagem e tantas outras tarefas ligadas ao funcionamento de uma unidade familiar passaram a ser desempenhadas por um terceiro: o “empregado doméstico”.

Ocorre que este trabalhador, responsável pela alma de um lar, nem sempre é valorizado. Ao contrário, apesar da sua crescente importância

1 Aponta-se que, na América Latina, em cada 100 mulheres que trabalham, 14 são trabalhadoras domésticas, consistindo na ocupação mais importante para as mulheres. (OIT. **Um trabalho decente para as trabalhadoras domésticas remuneradas do continente**. Notas OIT – Série O Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe. Brasília, n. 1, 2010)

2 O aumento da demanda do trabalhador doméstico não adveio, segundo a OIT, somente da “entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho”. Outros pontos são citados como “o envelhecimento da população, a intensificação do trabalho e a freqüente ausência ou insuficiência de políticas públicas, programas e ações que promovam a conciliação entre o trabalho e a vida familiar”. (OIT. **A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_1_561_735.pdf>. Acesso em: 25 abril 2013.)

tanto a nível econômico como social, o trabalho doméstico desponta como um dos mais precários, mal retribuído e inseguros.³

No Brasil, o próprio legislador descurou o trabalhador doméstico, tratando-o como um obreiro diferenciado, que, talvez pela sua construção histórica ou questões econômicas, era enquadrado como uma categoria secundária, a qual se atribuía apenas alguns direitos trabalhistas traçados pela redação anterior do parágrafo único do artigo 7º da CF e pela Lei n. 5.859/72. Ou seja, os domésticos não se igualavam aos demais trabalhadores urbanos e rurais amparados pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Com a aprovação, em 16 de junho de 2011, da Convenção n. 189 da OIT, vislumbrou-se a possibilidade concreta de igualar a categoria dos empregados domésticos à dos urbanos e rurais, o que veio a ser sedimentado no Brasil pela Emenda Constitucional n. 72/2013, promulgada em 02 de abril de 2013.

A diretiva internacional consolidou uma preocupação constante da OIT com relação a discriminação sofrida pelos empregados domésticos. De igual forma e de um ponto de vista moral, a classe dos domésticos teve o seu valor legalmente reconhecido com a Emenda Constitucional n. 72/2013, caminhando agora, a passos largos, para a conquista do direito à decentes condições de trabalho.

Neste diapasão, faz-se importante a análise, ainda que breve, do que representa um trabalho digno na atualidade e a sua vinculação com o alargamento do rol de direitos dos domésticos.

2. HISTÓRICO DA REGULAÇÃO JURÍDICA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

A definição de trabalhador doméstico antecedeu à Consolidação das Leis do Trabalho e constava no Decreto-lei n. 3.078/41⁴. Já em 1943,

3 De acordo com nota da OIT, cerca de menos de um terço das trabalhadoras domésticas da América Latina é registrada e a proporção que consegue aposentar-se é ainda menor. (OIT, **Um trabalho decente...**). É também apontamento da OIT que em 2008, por exemplo, somente 26,8% do total de domésticos tinham carteira de trabalho assinada, e entre as trabalhadoras domésticas negras, este percentual era ainda menor, cerca de 24%. (OIT, **A abordagem...**)

4 Art. 1º do Decreto-lei n. 3.078/41. “São considerados empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”.

a CLT, no artigo 7º, “a”, excluiu expressamente a classe dos domésticos de sua proteção.⁵

Posteriormente, a Lei n. 5.859/72 passou a regulamentar os direitos das domésticas, cuidando de definir a figura e traçar os requisitos configuradores da relação de emprego, sobretudo para diferenciar da trabalhadora usualmente conhecida como diarista.

De acordo com o artigo 1º da Lei n. 5.859/72, são características do emprego doméstico: prestação pessoal de serviços; de natureza contínua; com finalidade não lucrativa; e executado no âmbito familiar.

Cabe registrar que, embora o trabalho doméstico não tenha estrita natureza econômica, certo é que “a manutenção da vida, no *domus*, é condição para a inserção dos membros da família no mercado. Assim, o trabalho doméstico termina por ter ao menos um conteúdo econômico indireto, ao possibilitar a atividade econômica fora do lar.”⁶

Outrossim, é importante que se diga que, se por um lado a Lei n. 5.859/72 reconheceu direitos à categoria dos empregados domésticos, por outro, “contemplou-a com menos direitos daqueles empregados subordinados que possuíam contratos de trabalho regulamentados pela CLT.”⁷

Sobreveio a Constituição Federal que, no parágrafo único do artigo 7º, estendeu aos domésticos direitos previstos naquele dispositivo para os trabalhadores urbanos, rurais e avulsos (incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV).

Entretanto, embora a intenção do legislador constituinte não tenha sido esta, é inegável que o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal apenas ressaltou a desigualdade do trabalhador familiar com relação aos urbanos e rurais. E tal contraste normativo acabou se embasando na justificativa de que o empregador doméstico possui condição financeira inferior em comparação com um empreendimento econômico.⁸

5 BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho doméstico decente: breves considerações sobre a Convenção n. 189 da OIT, **Revista LTr**, São Paulo, v. 75, n. 8, ex. 1, p. 948, ago. 2011.

6 BARZOTTO, 2011, p. 949

7 Ibid.

8 Ibid.

Pois bem, vale registrar que empregador, segundo consta do art. 2º da CLT, sobretudo o seu parágrafo primeiro, não precisa ser necessariamente uma empresa, ou seja, ter finalidade lucrativa. A propósito, o conceito mais certo e simples de empregador é o vinculado com o fato de alguém, seja pessoa física ou jurídica, regular ou não, de direito público ou privado, possuir empregados.

Portanto, o que existe em verdade é uma degradação da figura do doméstico, ou seja, “uma falta de clareza de seu papel no interior do contexto familiar”⁹, o que culmina no tratamento desigual desta espécie de empregado.

Convém ressaltar que as tarefas desempenhadas pelo empregado doméstico, comumente representado pela classe feminina¹⁰, como babás, cozinheiras e arrumadeiras, configuram o cerne do funcionamento de uma unidade familiar.

Acrescente-se que, o papel da doméstica suplanta a limpeza, organização e conservação do lar, alcançando a esfera imaterial da família, já que engloba cuidados com crianças, idosos e animais.

E não raras vezes, a figura do trabalhador doméstico acaba se tornando uma parte fundamental da família, o que origina a falsa ideia de que ele não necessita de proteção legal, já que labora por amor àquele lar e às pessoas que o constituem.

Ainda, importa também referir à edição das Leis ns. 10.208, de 23 de março de 2001, e 11.324, de 19 de julho de 2006, às quais representam considerável ampliação dos direitos trabalhistas e previdenciários.¹¹

A OIT aprovou a Convenção n. 189 com objetivo de “reconhecimento mundial de que os empregados domésticos são trabalhadores e como profissionais merecem o respeito e a dignidade como seres humanos no exercício de seus afazeres.”¹² A intenção principal da norma internacional,

9 BARZOTTO, 2011, p. 949.

10 O trabalho doméstico, historicamente, é predominantemente desempenhado por mulheres.

11 A Lei n.11.324/06 alterou dispositivos das Leis ns. 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; revogou dispositivo da Lei n. 605, de 5 de janeiro de 1949 e a Lei n. 10.208/01, e acrescentou artigos à Lei n. 5.859/72.

12 BARZOTTO, op. cit., p. 950.

sem dúvida, é de equiparar a condição dos domésticos à dos demais trabalhadores.

No mesmo diapasão, a Emenda Constitucional n.72/2013, imprimiu nova redação ao parágrafo único do artigo 7º da CLT, promovendo, finalmente, a igualdade de direitos para os trabalhadores domésticos em território brasileiro.

O parágrafo único do art. 7º da CLT passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria da sua condição social:

[...]

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Alguns dos direitos previstos na nova redação do preceito constitucional já eram obrigatórios, como o salário mínimo, irredutibilidade salarial, gratificação natalina, repouso semanal remunerado, aviso prévio, férias remuneradas com 1/3, licença-gestante, licença paternidade e aposentadoria. Além do que, já se conferia o direito ao seguro-desemprego mediante certas condições, como a ocorrência de dispensa sem justa causa e o prévio recolhimento de FGTS, até então facultativo.

No que diz respeito aos “novos” direitos, alguns possuem aplicação imediata, como a duração máxima de jornada de trabalho, e outros dependem de regulamentação específica como o auxílio-creche, o seguro contra acidentes de trabalho e o salário família.

Ganha ênfase a garantia estabelecida no parágrafo único do artigo 7º da CF de limitação da jornada de trabalho aos domésticos, bem como, o pagamento de horas extraordinárias, adicional noturno e horas pelo tempo à disposição do empregador, nos exatos termos das orientações contidas no artigo 10 da Convenção n. 189 da OIT.¹³ De tal modo que a partir de agora, a jornada dos domésticos é de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Cumprе enfatizar, outrossim, que a Lei n. 5.859/72 não fixava os limites de duração de trabalho, nem conferia o direito a percepção de horas extraordinárias, pelo que, a própria jurisprudência não reconhecia esse benefício aos domésticos, conforme se vê do aresto abaixo transcrito:

EMPREGADA DOMÉSTICA. Horas extras. Indenização. A CF, no art. 7º, parágrafo único, ao definir os direitos assegurados à categoria dos empregados domésticos, expressamente exclui os previstos nos incs. XIII, XV e XVI, que tratam da duração do trabalho normal, do repouso semanal remunerado e da remuneração do serviço extraordinário. Logo, e considerando-se que as especificidades do trabalho, cuja natureza é peculiar, impossibilitam o controle do tempo trabalhado, não há falar em horas extras ou, mesmo, em indenização. Ademais, a convenção nº 189 da OIT, que equipara os domésticos às demais espécies de empregados, não foi ratificada pelo Brasil até o presente momento, valendo lembrar, outrossim, que a Lei nº 5.859/72, que rege a categoria, também nada garante quanto à limitação da jornada. Desprovido, no tópico, o recurso da reclamante. (TRT 4ª R.; RO 0000363-26.2011.5.04.0305; Nona Turma; Rel. Juiz Conv. João Alfredo Borges Antunes de Miranda; DEJTRS 03/04/2013; Pág. 77)

Assinale-se, contudo, que se tratando de inovação legal, não há ainda delineamentos concretos sobre como se delimitará a jornada de trabalho do doméstico. Como bem aponta Luciane Cardoso Barzotto,

13 O artigo 10 da Convenção nº 189 da OIT é composto dos seguintes preceitos: garantia de igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores em geral com relação às horas normais de trabalho, à compensação de horas extras, aos períodos de descanso diários e semanais e férias anuais remuneradas; direito ao descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas; remuneração pelas horas à disposição do domicílio onde trabalham.

A preocupação com essa profissão já é antiga para a OIT, haja vista o conjunto de aspectos que distanciam o doméstico do conceito de trabalho decente, como por exemplo, discriminações de raça ou etnia.

nesta seara existem dificuldades de ordem prática, ou seja, “como fazer todos estes registros de jornada de forma confiável?”¹⁴

Há igualmente questionamentos sobre o tempo à disposição do doméstico, principalmente para aqueles que residem no local de trabalho, também com relação a averiguação da insalubridade e periculosidade do ambiente laboral e, entre outros, como se fazer a inspeção do ambiente de trabalho em face do prescrito no artigo 5º XI da Constituição Federal, que considera a casa asilo inviolável. Ora, como não invadir a privacidade e a intimidade do empregador doméstico ao se fazer a inspeção nos locais de trabalho?¹⁵

Relevante sublinhar que os desafios apresentados advêm, inclusive, da complexidade da figura do empregado doméstico, posto suas características peculiares e o seu papel histórico no mercado de trabalho.

Nada obstante, em que pese aos apontamentos sobre entraves e dúvidas na aplicação prática da legislação trabalhista atual dos domésticos, inegável é a conquista da classe dos domésticos, por tantos anos vítima da “invisibilidade laboral”.

3. DIREITO AO TRABALHO DECENTE PARA O EMPREGADO DOMÉSTICO

O doméstico é uma das mais antigas ocupações, cuja história é vinculada a escravidão, ao colonialismo e outras formas de servidão.¹⁶

Talvez pela sua evolução histórica, o trabalho doméstico remunerado é atualmente apontado como uma das profissões com maior *déficit* de trabalho decente, sendo exercida basicamente por mulheres e caracterizada pela desvalorização social.

A preocupação com essa profissão já é antiga para a OIT, haja vista o conjunto de aspectos que distanciam o doméstico do conceito de trabalho decente, como por exemplo, discriminações de raça ou etnia.

14 BARZOTTO, 2011, p. 950.

15 GAMBÁ, Juliane Caravieri Martins. Reflexões sobre a Convenção n. 189 da OIT - trabalhadores domésticos - e o recente acórdão do TRT da 2ª Região (horas extras para a empregada doméstica), *Revista LTr*, São Paulo, v. 76, n. 2, ex. 1, p. 198, fev. 2012.

16 Com relação a esta questão, vide: Soares, Evanna. Abolição da escravatura e princípio da igualdade no pensamento constitucional brasileiro (reflexos na legislação do trabalho doméstico), *Revista do Ministério Público do Trabalho Brasília*, v. 20, n. 39, p. 366-394, mar. 2010.

Neste aspecto, não causa espanto que já na parte introdutória da Convenção n. 189, intitulada “Convenção Sobre Trabalho Decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos”, composta por onze considerações, observe-se o claro intuito de colocação do doméstico no mercado de trabalho com total dignidade.¹⁷

Em consonância com a OIT, a Constituição brasileira prescreve a essencialidade do trabalho como instrumento de afirmação da dignidade humana, conforme se extrai da interpretação conjunta dos incisos III e IV do seu artigo 1º. Pontua Juliane Caravieri Martins Gamba que “a dignidade do trabalhador e o direito ao trabalho digno representam os pilares do Estado Democrático de Direito”.¹⁸

De acordo com Georgenor de Sousa Franco Filho ¹⁹, o trabalho decente pode ser definido da seguinte forma:

aquele em que não há abuso dos direitos mínimos do ser humano enquanto tal, o que não o expõe a situações vexatórias, prejudiciais à sua segurança, à saúde e à higiene, o que lhe garante repouso razoável para recuperar a higidez física após uma jornada de labor.

Registre-se, ainda, que o trabalho digno é compreendido sob dois aspectos: o intrínseco ou subjetivo e o extrínseco ou objetivo. O enfoque subjetivo considera a pessoa do trabalhador, ou seja, a sua satisfação em desenvolver determinada atividade e outros sentimentos positivos inerentes à sua profissão. Já pelo prisma objetivo, julga-se digno o trabalho realizado mediante certas condições materiais, como remuneração adequada e compatível com a função, não discriminação, limite de duração de jornada de trabalho, meio ambiente de trabalho saudável (com condições adequadas de higiene, segurança e saúde) etc.²⁰

De todas as intenções citadas na Convenção n. 189 da OIT, algumas

17 OIT. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_5_565_739.pdf>. Acesso em: 21 abril 2013.

18 GAMBA, 2012, p. 188.

19 FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Os novos direitos do doméstico segundo a OIT, **Repertório IOB de Jurisprudência**, São Paulo, v. 26, n. 7, cd. 2, p. 223, abr. 2012.

20 GAMBA, 2012, p. 190.

merecem especial atenção quando se cogitam condições dignas de trabalho. Em apertada síntese, sobressai-se o reconhecimento da contribuição dos empregados domésticos para a economia global, ou seja, a urgente necessidade de sua valorização perante a comunidade internacional; o intuito de contenção dos abusos aos direitos humanos e, derradeiramente, mas não menos importante, a questão da promoção da igualdade em relação aos demais trabalhadores já efetivada pelo Brasil.²¹

Luciane Cardoso Barzotto²², referindo-se ao conteúdo da Convenção n. 189 da OIT, aponta os reflexos sociais e contratuais do documento para o trabalhador do lar, ao assim dispor:

O conteúdo do trabalho doméstico deixa de depender de suas peculiaridades intrínsecas, e passa a ser regido, como em qualquer relação trabalhista, de maior regulação contratual formal. Em outros termos, seguindo-se a linha histórica do trabalho e do Direito do Trabalho, há uma passagem do “status” “trabalhador doméstico” para o “contrato” de trabalhadores subordinado com direitos e deveres especificados e exigíveis. O trabalho doméstico abandonará a informalidade e a flexibilidade de seu conteúdo.

Outro ponto importante da Convenção n. 189 da OIT é a previsão no seu artigo 13 de um ambiente de trabalho salubre. No mesmo diapasão, a Emenda Constitucional n. 72/2013 acresceu ao parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal o inciso XXIII²³ no rol de direitos dos trabalhadores domésticos.

De outro lado e embora se festeje a igualdade promovida, “espera-se que as novas exigências não causem o efeito perverso de afastar ainda mais a formalidade das relações laborais do âmbito residencial.”²⁴

Com efeito, as discussões sobre o tema não deixam dúvidas de que os empregadores domésticos intencionam dispensar os seus empregados,

21 OIT, **Convenção...**

22 BARZOTTO, 2011, p. 951.

23 É constitucionalmente garantido aos trabalhadores urbanos e rurais e agora também aos domésticos: “XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;”

24 BARZOTTO, 2011, p. 951.

mesmo sem antes averiguar em concreto a efetiva extensão do impacto na economia familiar. Ou pior, o contrato que estava formalmente regularizado poderá cair na informalidade.

É provável que muitos façam a proposta de ruptura contratual com a sua empregada doméstica mediante nova contratação à margem da lei. Logo, as domésticas sofrerão um acréscimo de desrespeito aos direitos trabalhistas, consequência antagônica ao que realmente se pretende.

Porém, a promoção de igualdade entre os domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, embora possa vir a ter um lado perverso como exposto logo acima, representa incontestavelmente o alcance tão almejado pela OIT das mesmas garantias legais de todos os trabalhadores.

Em outras palavras, a equiparação dos direitos trabalhistas dos domésticos aos demais trabalhadores se mostra como medida adequada na busca por melhores e dignas condições de trabalho que, mais do que um princípio constitucional, são uma exigência real.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Durante muitos anos os empregados domésticos tiveram uma tutela legal diferenciada, até que o clamor social foi atendido e a categoria passou a ter os mesmos direitos dos demais empregados.

Verifica-se, portanto, uma importante transição histórica com o advento da Convenção n. 189 da OIT e da Emenda Constitucional n. 72/2013, que alterou o parágrafo único do artigo 7º da CLT e eliminou a discriminação legal que marcava a relação empregatícia doméstica.

A equiparação dos direitos dos empregados domésticos reproduz a busca por condições dignas de trabalho, ainda que possa trazer consigo alguns problemas do ponto de vista dos empregadores domésticos, tais como o acréscimo do custo para manutenção do seu trabalhador do lar. Junto com essa questão, poderá se dar também um aumento de demissões dessa categoria e redução da oferta de postos de trabalho para os domésticos, o que poderia fomentar o uso do trabalho informal, exatamente o que se visa refrear.

Nessa esteira, somente o transcurso do tempo demonstrará como os países que ratificarem a Convenção n. 189 da OIT e o Brasil, em específico, se adaptarão ao novo cenário igualitário delineado.

Com efeito, faz-se necessária uma mudança comportamental por parte dos sujeitos da relação empregatícia doméstica para a efetivação das garantias legais.

O que não se pode perder de vista é que, ainda que existam efeitos negativos, sobressaem-se vários reflexos positivos, como a maior proteção ao trabalhador e, por consequência, a valorização das atividades desenvolvidas pelo empregado doméstico.

Como perspectiva futura, cogita-se, inclusive, o alcance do fim da discriminação e da marginalização da categoria, o que representaria o ápice do trabalho decente no âmbito da relação de emprego doméstico.

REFERÊNCIAS

BARZOTTO, Luciane Cardoso. Trabalho doméstico decente - breves considerações sobre a Convenção n. 189 da OIT, **Revista LTr**, São Paulo, v. 75, n. 8, ex. 1, p. 948-951, ago. 2011.

CASSAR, Volia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 7 ed. Niterói: Impetus, 2012.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Os novos direitos do doméstico segundo a OIT, **Repertório IOB de Jurisprudência**, São Paulo, v. 26, n. 7, cd. 2, p. 221-223, abr. 2012.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Reflexões sobre a Convenção n. 189 da OIT - trabalhadores domésticos - e o recente acórdão do TRT da 2ª Região (horas extras para a empregada doméstica), **Revista LTr**, São Paulo, v. 76, n. 2, ex. 1, p. 188-201, fev. 2012.

MARANHÃO, Rosanne. OIT e os novos rumos do trabalho doméstico no Brasil. **Jornal trabalhista**, Brasília v. 29, n. 1453, p. 14, nov. 2012.

OIT. **A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_1_561_735.pdf>. Acesso em: 25 abril 2013.

_____. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.** Disponível em <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf>. Acesso em: 23 abril 2013.

_____. **Um trabalho decente para as trabalhadoras domésticas remuneradas do continente.** Notas OIT – Série O Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe. Brasília, n. 1, 2010.

SOARES, Evanna. Abolição da escravatura e princípio da igualdade no pensamento constitucional brasileiro (reflexos na legislação do trabalho doméstico), **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v. 20, n. 39, p. 366-394, mar. 2010.

SOARES FILHO, José. Direitos Trabalhistas e Previdenciários do Empregado Doméstico, **REVISTA CEJ**, Brasília, n. 35, p. 54-57, out./dez. 2006.

Artigos

O Trabalho Doméstico e a Emenda Constitucional 72. Resgate, igualdade, perdão, responsabilidade

Edésio Passos

Advogado, deputado federal (Legisatura 91/94) e, atualmente, diretor administrativo da ITAIPU Binacional.

André Passos

Advogado, vereador em Curitiba (Legislaturas 2000/4/8) e sócio do escritório Passos & Lunard Advogados Associados.

São os trabalhadores domésticos que, dentro de nossas casas cuidam de nossos filhos e netos, da nossa alimentação, e possibilitam a todos os que trabalham fora condições para se desenvolverem profissionalmente, dando sustentação a toda família. A importância desses trabalhadores foi finalmente reconhecida. Sem dúvida, haverá um momento de adaptação dos empregadores a esses novos direitos, mas os impactos serão muito positivos – Ministra do TST Delaide Miranda Arantes (1).

Certamente ela (a Constituição) não será capaz de criar uma legalidade totalmente nova. Permanecerão existindo todas as relações hoje existentes. No entanto, tais relações sofrem o impacto de um programa explicitado na Constituição. Isto passa a ser mais um fator do real a influir sobre a práxis jurídica. Nesta dialética prossegue a elaboração da nova legalidade – nova práxis – José Reinaldo de Lima Lopes (2).

Aprovada a Constituição de 05 de outubro de 1988, as relações de trabalho, individuais e coletivas, sofreram o impacto das novas normas. Entretanto, não se obrigou o legislador a construir um Estatuto dos Trabalhadores aos moldes da Espanha. Eis que, desde então, conformou-se situação jurídica complexa entre normas constitucionais, complementares, ordinárias, convencionais e decisões dos Tribunais, se não mais um caudal de decretos, portarias, instruções. Somam-se as normas internacionais das Convenções, Recomendações e Orientações da OIT.

Passados quase vinte e cinco anos da promulgação da Carta Magna, certamente o saldo jurídico-político-econômico-social vem sendo positivo, em que pese as setenta e duas emendas consignadas em seu

texto. Seu tronco-mater – democrático, popular, inovador – permanece intacto e, no plano do Direito do Trabalho, sustentáculo dos direitos sociais.

No mesmo ano que comemoramos os setenta aniversários da Consolidação das Leis do Trabalho, os vinte e cinco da Constituição confirmam a construção política-ideológica dos princípios da liberdade e da justiça, da solidariedade e da fraternidade – busca incessante de homens e mulheres por um mundo melhor.

Entretanto, a CLT de 1943, em seu art.7º, no que se refere aos empregados domésticos os excluiu quanto à aplicação de seus preceitos. Somente em 1972, com a Lei 5.859, que algumas normas protetivas lhes foram outorgadas. Embora, para a admissão, junto à carteira de trabalho, devessem apresentar atestado de boa conduta e, caso o empregador exigisse, atestado de saúde.

A herança da escravatura perdurou, em verdade, um século, pois somente com a Constituição de 1988, ainda que timidamente, lhes foram destinadas normas como apêndice dos direitos amplos e gerais dos trabalhadores urbanos e rurais.

A Emenda Constitucional nº72/2013 resgata todo este processo histórico inigualável, no qual mulheres e homens se submeteram aos mais humildes serviços em favor de milhões de famílias, crianças, idosos, doentes – enfim, pessoas fundamentais para a nossa sobrevivência e desenvolvimento.

Por certo, vivemos novos tempos. Tempos em que a ministra do TST Delaide Miranda Arantes, empregada doméstica em sua juventude para poder sustentar-se e estudar, declara que a aprovação da PEC das Domésticas pode se resumir em duas palavras: igualdade e resgate: “a Emenda Constitucional resgata uma enorme dívida que o Brasil tem com os domésticos.” Tempos em que um operário metalúrgico nordestino – Luiz Inácio Lula da Silva - é eleito e reeleito Presidente da República. E que outrora uma jovem combatente contra a ditadura militar – Dilma Rousseff - também é eleita para a Presidência da Nação.

Certamente, este resgate exige o momento de pedir perdão, como diz Sandel: “Quando se trata de pedir perdão, o que conta é a idéia. E a idéia em questão é o reconhecimento da responsabilidade”(3).

Perdão coletivo, perdão público, que se traduz justamente na aprovação da Emenda Constitucional e, agora, na regulamentação dos direitos básicos nela inseridos. Esta a nossa responsabilidade.

A EMENDA CONSTITUCIONAL 72

A Emenda Constitucional nº72, de 02 de abril de 2013 (DOU 03.04.2013) fixou nova redação ao parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 05 de outubro de 1988, nos seguintes termos:

“Art.7º. Parágrafo único: São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social”.

No que se refere à primeira parte da EC 72, os direitos relativos aos **incisos IV (salário mínimo), VI (irredutibilidade salarial), VIII (13º salário), XV (repouso semanal remunerado), XVII (férias), XVIII (licença-maternidade), XIX (licença-paternidade), XXI (aviso prévio proporcional ao tempo de serviço) e XXIV (aposentadoria)** já constavam da redação do parágrafo único do artigo 7º da CF/88, tendo sido mantidos.

Os incisos acrescidos, com vigência imediata, são os de número **VII (garantia salarial nunca inferior ao mínimo), X (proteção do salário na forma da lei), XIII (jornada de trabalho de 44 horas semanais), XVI (remuneração por horas extras), XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho), XXVI (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho), XXX (proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil), XXXI (proibição de discriminação quanto a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência) e XXXIII (proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a maiores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos).**

Dois incisos destacam-se na alteração constitucional:

- a limitação da jornada de trabalho em 44 horas semanais e o pagamento de horas extraordinárias quando ultrapassado este limite.

Esta nova condição acarretará o reordenamento geral da jornada de trabalho da categoria profissional, com profundos reflexos na esfera patronal, eis que o sistema anterior era livre de controle e de pagamento por hora extraordinária. Desde controle, fracionamento do tempo, compensações, enfim uma gama múltipla de situações diferenciadas, quer de interesse do próprio empregado ou das necessidades do empregador.

Quanto aos incisos que, para serem aplicados, dependem de condições estabelecidas em lei, observando-se a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, estão definidos os de números **I (relação de emprego protegida contra despedida arbitrária), II (seguro-desemprego), III (fundo de garantia de tempo de serviço), IX (remuneração do trabalho noturno superior a do diurno), XII (salário-família), XXV (assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas) e XXVIII (seguro contra acidentes de trabalho).**

O TRABALHO DOMÉSTICO

A Convenção 189 da OIT define como “trabalho doméstico aquele realizado em/ou para domicílio”. E o trabalhador doméstico “quem realiza o trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho, estando excluídos aqueles(as) que o fazem de maneira ocasional e sem que seja um meio de subsistência”. Para o Ministério do Trabalho e Emprego, “empregado doméstico é aquele maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”(4).

A Lei nº5.859/72, art.1º, considera empregado doméstico “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”. O Decreto nº71.885/73 manteve a definição da lei e estabeleceu que o empregador doméstico é “a pessoa ou família que admita a seu serviço empregado doméstico”.

Integram a categoria profissional as cozinheiras, governantas, babás, lavadeiras, faxineiras, vigias, motoristas particulares, jardineiros, acompanhantes de idosos, caseiros, entre outros.

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE – realizou pesquisa sobre o trabalho doméstico remunerado entre 2001 e 2011 constatando que

o emprego doméstico no Brasil caracteriza-se por ser uma ocupação de baixos salários, jornadas extensas, pouca proteção social e alto grau de informalidade na contratação. A mão de obra é essencialmente feminina, mais da metade das trabalhadoras são negras, têm entre 25 e 49 anos ou mais e baixo nível de escolaridade.

Entretanto, assinala o DIEESE que

em momento de crescimento da economia, como ocorreu entre 2004 e 2009, com impactos positivos no nível de emprego como um todo, o emprego doméstico começou a passar por lenta modificação. Muitas jovens passaram a optar por empregos em outros setores – como comércio e serviços. Com isto, o perfil etário das trabalhadoras domésticas se alterou entre 1999 e 2009 ocorrendo um envelhecimento da categoria (5).

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio – PNAD 2009,

são 7,2 milhões de trabalhadores domésticos, dos quais 93,3%, ou seja, 6,7 milhões são mulheres. As mulheres negras estão fortemente presentes nessa ocupação, 61,7% do total de trabalhadoras domésticas. Essa ocupação representa 19,4% do total da ocupação feminina, o que significa que 1 a cada 5 mulheres maiores de 18 anos são trabalhadoras domésticas. Em 2009, havia 383 mil meninos e meninas entre 10 e 17 anos no trabalho infantil doméstico. Desses 340 mil eram meninas e 233 mil, meninas negras. Apenas 32% das trabalhadoras domésticas têm carteira de trabalho assinada, somente 30,1% contribui para a Previdência Social e sua remuneração é, em média, mais baixa que o salário mínimo (6).

A Organização Internacional do Trabalho – OIT – informa sobre dados relativos aos trabalhadores domésticos no mundo considerando cerca de ao menos 52 milhões de pessoas, 83% mulheres, 7,5% de mulheres

com emprego assalariado, 29,9% excluídos da legislação laboral nacional, 45% com direito a um dia de descanso semanal e mais de um terço das trabalhadoras domésticas não tem direito à licença maternidade (7).

A JORNADA DE TRABALHO. O BANCO DE HORAS

A jornada de trabalho de 44 horas semanais aplicada aos domésticos equipara esses trabalhadores à grande maioria dos componentes das demais categorias profissionais. Normalmente, a jornada será de 8 horas diárias de segunda a sexta-feira, e 4 horas no sábado. Poderá, entretanto, constar em número inferior, como, por exemplo, 7h20 de segunda a sábado. Nesses dois exemplos, terá que ser observado um descanso de uma hora a cada dia. Porém, se a jornada for de 6 horas diárias o intervalo de descanso será de 15 minutos. As horas extraordinárias diárias não poderão exceder a duas, com adicional mínimo de 50%.

A flexibilização da jornada de trabalho será possível através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, com a fixação do banco de horas, que permitirá ajustes mais adequados à prestação de serviços. Em legislação específica, o banco de horas poderá ser fixado independentemente de instrumento coletivo, como se anuncia na regulamentação.

O controle da jornada com anotações de entrada, saída e descanso é obrigatório, mas as partes poderão estabelecer sistemas alternativos.

Estas são questões sensíveis a serem equacionadas em decorrência das realidades laborais.

Exemplificando essa dificuldade, ao decidir sobre a jornada de trabalho de 12x36, durante julgamento de agravo de instrumento na Terceira Turma do TST, o Ministro Maurício Godinho Delgado enfatizou:

Exigir negociação coletiva para autorizar essa sistemática de prestação de assistência e seguridade social no âmbito familiar seria desrespeitar a ênfase que vários dispositivos constitucionais realizam nesse campo.

Acentuou o Ministro que após a EC 72 não é possível aplicar-se o rigor da Súmula 444 do TST no caso de cuidadores de doentes ou idosos da família, podendo, nessa hipótese, haver apenas o acordo bilateral entre as partes (8).

A REGULAMENTAÇÃO. FGTS, TRABALHO NOTURNO

A Emenda Constitucional nº72 objetiva a simplificação no cumprimento das obrigações tributárias principais e acessórias, inclusive quanto às peculiaridades nas relações de trabalho. Portanto, a regulamentação de incisos como o recolhimento previdenciário e do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço simplificará ao empregador o controle no cumprimento dessas normas. Assim também com referência ao pagamento do salário família e à contratação do seguro contra acidentes de trabalho.

O trabalho noturno, muito comum na relação de emprego doméstico, em especial no atendimento de crianças e idosos (acompanhantes e babás), deverá atender a uma regulamentação que possibilite adequar horários, intervalos e jornadas alternativas.

A REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho entre entidades sindicais de trabalhadores e empregadores domésticos desde já são reconhecidos, possibilitando avanço significativo nas relações coletivas do setor. Se, porém, a organização dos trabalhadores já se constituiu através de sindicatos e federações, as entidades de empregadores são incipientes e não vêm sendo reconhecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Os obstáculos patronais decorrem de que se trata de uma organização individual de difícil coesão, não se projetando como categoria econômica. O alinhamento sindical é peça necessária à instrumentalização de ajustes e acordos, sem os quais a aplicação da norma constitucional enfrentará resistências duradouras. Este um dos pontos relevantes que serão assinalados no setor, no Ministério do Trabalho e Emprego e no Judiciário Trabalhista.

Exemplo das dificuldades: o Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo-SEDESP, fundado em 1989, manifestou-se, inclusive promovendo abaixo-assinado dirigido ao Congresso Nacional, contrariamente à aprovação da Emenda Constitucional-PEC 478, por considerá-la prejudicial e gerar “verdadeiro caos nos lares brasileiros”. Em seguida à aprovação da EC, encaminhou carta-aberta aos parlamentares federais demonstrando as consequências danosas aos empregadores (9).

Todavia, no campo dos trabalhadores a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), fundada em 1997, é filiada à Central Única dos Trabalhadores-CUT e integrada por trinta e oito

sindicatos de base. Sua presidente Creuza Maria Oliveira entende que

não se trata só de igualdade de direitos, mas de inclusão e reparação histórica, diante dos absurdos já vivenciados por essas cerca de 8 milhões de trabalhadoras domésticas do país. A justiça social está sendo feita para uma categoria que tem papel importante na construção deste país (10).

Ao contrário daqueles que consideravam impossível a organização sindical dos empregadores antes da EC 72, assim como decisões no mesmo sentido do TST e TRTs, agora, faz-se o reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho aos empregados domésticos, há possibilidade dos empregadores domésticos organizarem-se em entidade sindical. Ocorre similitude constitucional com a organização em sindicato dos integrantes de entidades rurais – o proprietário rural individual – e de colônias de pescadores – o pescador individualmente considerado – com a observação de que a lei terá que estabelecer regulamentação específica (parágrafo único do art. 8º CF/88).

DIARISTAS E EMPREGADAS DOMÉSTICAS

Paralelamente ao serviço mensal prestado pelas empregadas domésticas, as diaristas desempenham um papel extensivo nas relações de trabalho do setor. Ajustes formulados de modo extremamente diversificados, quer quanto ao objeto, duração e remuneração dos serviços. Por vezes, a diarista executa múltiplas tarefas, com periodicidade muito variada, de uma vez por quinzena a dois ou três dias por semana, sempre recebendo por um valor/dia. A análise de que a persistência dessa prestação de serviço possa caracterizar a relação de emprego é um dos pontos da controvérsia dos julgamentos nos tribunais.

Contudo, atualmente, é predominante o entendimento jurisprudencial do TST da não existência de vínculo empregatício nestes casos. Para melhor ilustrar esta posição destacam-se alguns julgados recentes de Turmas, nas seguintes ementas:

VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. A jurisprudência desta corte firmou-se no sentido de que não existe vínculo de emprego doméstico entre o tomador dos serviços e a diarista que trabalha em sua residência apenas três dias na semana, o que, conforme a decisão do tribunal regional, é a hipótese dos autos, ante o não

preenchimento do requisito da continuidade, previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/72 (Tribunal Superior do Trabalho TST RR 225-57.2011.5.24.0061 Quinta Turma Rel. Min. João Batista Brito Pereira DEJT 19/10/2012 Pág. 1089)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DIARISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. Trabalho em dois dias da semana (recurso fundamentado apenas em divergência jurisprudencial; incidência do óbice das Súmulas nºs 296 e 337 do TST). Não merece ser provido agravo de instrumento que visa a liberar recurso de revista que não preenche os pressupostos contidos no art. 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido. Agravo de instrumento em recurso de revista. Diarista. Vínculo de emprego. Trabalho em dois dias da semana (recurso fundamentado apenas em divergência jurisprudencial; incidência do óbice das Súmulas nºs 296 e 337 do TST). Não merece ser provido agravo de instrumento que visa a liberar recurso de revista que não preenche os pressupostos contidos no art. 896 da CLT. Agravo de instrumento não provido. (Tribunal Superior do Trabalho TST AIRR 405-10.2011.5.03.0077 Sétima Turma Relª Min. Delaíde Miranda Arantes DEJT 24/08/2012 Pág. 1463).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADO DOMÉSTICO. CONTINUIDADE. Constatada a possível violação do artigo 1º da Lei nº 5.859/72, dá-se provimento ao agravo de instrumento. II - Recurso de revista. Vínculo de emprego. Empregado doméstico. Continuidade. A jurisprudência do TST adota entendimento no sentido de o trabalho realizado pela diarista por dois ou três dias da semana não preenche o requisito da continuidade previsto no artigo 1º da Lei nº 5.859/72. Ressalva de entendimento da relatora. Recurso de revista conhecido e provido. (Tribunal Superior do Trabalho TST; RR 787800-57.2009.5.09.0673; Oitava Turma; Relª Min. Maria Laura Franco Lima de Faria; DEJT 19/10/2012; Pág. 2146).

A matéria foi sumulada pelo E.TRT da 1ª Região: "Súmula 19. Trabalhador doméstico. Diarista. Prestação laboral

descontínua. Inexistência de vínculo empregatício. A prestação laboral doméstica realizada até três vezes por semana não enseja configuração do vínculo empregatício, por ausente o requisito da continuidade previsto no art.11 da Lei 5.5859/72”.

Com a regulamentação do emprego doméstico assalariado, abre-se a oportunidade também da fixação de regras para as diaristas e caseiros.

No mesmo sentido, as empresas de prestação de serviço doméstico irão se constituir em grande número, novos sites especializados entrarão em operação, empresas de orientação sobre a formalização de pagamentos dos trabalhadores e de encargos sociais, previdenciários, tributários. Enfim, para atender-se a milhões de trabalhadores e empregadores do setor, diante das inovações legais, de se encontrar instrumentos operacionais.

PRESCRIÇÃO

Citando vários juslaboralistas de renome – como PELEGRINO, GONÇALVES e SUSSEKIND – os professores PAMPLONA FILHO e VILLATORE concluem que, mesmo não prevista a norma constitucional sobre a prescrição da ação a empregados domésticos – antes da EC 72, assim como na própria Emenda – é de se aplicar o determinado no item XXIX do art.7º da CF/88, prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho:

Como se vê, para respeitados juslaboralistas, como os supramencionados, a prescrição a ser aplicada aos trabalhadores domésticos é a mesma referente aos demais empregados, urbanos e rurais, conforme previsão do art. 7º, inciso XXIX, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (11).

CONSEQUÊNCIAS SOCIAIS

O impacto da norma constitucional nas relações jurídicas de trabalho se refletirá diretamente nas relações sociais. O recente crescimento econômico verificado no Brasil vem determinando mudanças substanciais

no plano social, em especial pela agregação da mulher no plano produtivo. O jornal O Estado de São Paulo publicou evolução do mercado de trabalho doméstico:

o mercado de trabalho para as empregadas domésticas vem mudando nos últimos 10 anos, antes mesmo da nova legislação que entra em vigor na segunda-feira. Os salários aumentaram, a informalidade caiu e o perfil educacional melhorou (12).

Por outro lado, o Ministro da Fazenda do Brasil considera que

nós estamos absorvendo uma parte do mercado de trabalho que estava sendo subutilizada. O Brasil possui trabalhadores que não estão diretamente envolvidos na produção. Por exemplo, as empregadas domésticas... hoje você tem um deslocamento desses segmentos de trabalhadores que não estão diretamente na área produtiva e que estão indo para a área produtiva (13).

O Instituto Brasileiro de Economia (IBRE – FGV) afirma que a tendência tem sido a migração de pessoas que desempenham serviços domésticos para outros setores da economia (14).

Se mesmo antes da aprovação da Emenda Constitucional ocorrerem substanciais mudanças no plano econômico-social, muito mais profundas serão as consequências sociais derivadas do impacto das alterações legais no trabalho doméstico.

SITUAÇÃO MUNDIAL

A Organização Internacional do Trabalho publicou dados que mostram que, entre os 10 países do mundo com maior número de trabalhadores domésticos, 8 estão no chamado mundo emergente. São eles: Brasil, Índia, Indonésia, Filipinas, México, Colômbia e Arábia Saudita. No mundo desenvolvido estão na lista a Espanha e os Estados Unidos. Os países com menor taxa de empregados domésticos são a Austrália, Japão, Hungria, Montenegro. A OIT alerta que o aumento de empregados domésticos no mundo não veio acompanhado de leis regulamentadoras e protetoras dos trabalhadores. Ressalta, também, a ocorrência de abusos e maus-tratos contra domésticas. A BBC-Brasil realizou extensa pesquisa sobre a situação do trabalho doméstico em vários países, traçando um

A Organização Internacional do Trabalho publicou dados que mostram que, entre os 10 países do mundo com maior número de trabalhadores domésticos, 8 estão no chamado mundo emergente. São eles: Brasil, Índia, Indonésia, Filipinas, México, Colômbia e Arábia Saudita.

perfil com 2.086 empregadas domésticas entrevistadas em 14 regiões metropolitanas, constatando que metade sequer recebe salários suficientes para manter suas famílias. A coordenadora nacional da pesquisa assinalou: “no século XXI os trabalhadores domésticos não têm acesso aos direitos mais básicos que se possa imaginar” (15).

JUSTIÇA PARA OS TRABALHADORES DOMÉSTICOS

A senadora Lídice da Mata, relatora da Emenda Constitucional, afirma:

Dois de abril é uma data histórica, na qual foi consagrada a correção de uma injustiça social em relação a mais de 7 milhões de trabalhadores e trabalhadoras domésticas do Brasil. A promulgação da Emenda Constitucional 72/2013 passa a lhes garantir os mesmos direitos dos demais trabalhadores. Esse é o resultado de anos de uma luta que teve início com Laudelina Campos Melo, que fundou a primeira associação da categoria, em Campinas, em 1936”. E conclui: “Estamos iniciando uma profunda mudança cultural, comportamental e do próprio mercado de trabalho doméstico. Da luta e das conquistas dos trabalhadores domésticos, tiramos uma grande lição (16).

REFERÊNCIAS:

- (1) ARANTES, Delaide Miranda. *Ministra Delaide Arantes fala sobre direitos dos trabalhadores domésticos*, <http://www.tst.jus.br>, 25.03.2013
- (2) LOPES, José Reinaldo de Lima. *Mudança social e mudança legal: os limites do Congresso Constituinte de 87*, in *A Crise do Direito numa Sociedade em Mudança*. Ed. UNB, 1988, p. 119
- (3) SANDEL, Michael J. *Justiça. O que é fazer a coisa certa*. Ed. Civilização Brasileira, 2012, p.263
- (4) OIT. *Cartilha sobre trabalhador(a) doméstico(a)*. Ed. Escritório no Brasil, Novembro, 2012, p. 6
- (5) DIEESE. *Trabalho doméstico*. Ed. DIEESE, Março, 2012, p. 20
- (6) OIT. *Idem*, p. 6/7

- (7) OIT. *Trabajadores Domésticos: datos y cifras*, <http://www.ilo.org>, Março, 2013
- (8) TST. *Turma debate situação de cuidadores domésticos em vista da EC 72*, AIRR-1272-74.2012.5.03.0139, <http://www.secom@tst.jus.br>, 15/04/2013
- (9) SEDESP. *Abaixo-assinado*, <http://www.sedesp.com.br>, 16/04/2013
- (10) OLIVEIRA, Creuza Maria. *Uma reparação histórica*, jornal Folha de S.Paulo, 28.03.2013
- (11) PAMPLONA FILHO, Rodolfo e VILLATORE, Marco Antônio César. *Direito do Trabalho Doméstico*, Ed. LTr75, 2011, p.146
- (12) O Estado de S. Paulo. *Doméstica ganha mais, é registrada e está mais velha*. 29/03/2013, p. B4
- (13) BBC-Agência Brasil. *Domésticas são reserva subutilizada de trabalho (Ministro Guido Mantega)*, <http://www.bbc.co.uk>, 05/07/2011
- (14) BBC-Agência Brasil. *Crescimento econômico estimula doméstica a mudar de emprego*, <http://www.bbc.co.uk>, 13/07/2011
- (15) BBC-Agência Brasil. *Países emergentes reúnem maior número de domésticas*, diz OIT, <http://www.bbc.co.uk>, 04/04/2013
- (16) MATA, Lídice da. *Justiça para os trabalhadores domésticos*, Senado Federal, <http://www.congressoemfoco.uol.com.br>, 08/04/2013

Artigos

Trabalho decente doméstico e a necessidade de mais legislação para o Brasil ratificar a convenção nº. 189 da organização internacional do trabalho e suas consequências sociais e econômicas

Alessandra Barichello Boskovic

Mestre e Doutoranda em Direito Econômico e Socioambiental pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). Professora de Direito do Trabalho e Advogada.

Marco Antônio César Villatore

Pós-Doutorando em Direito pela Universidade de Roma II, "Tor Vergata", Doutor pela Universidade de Roma I, "La Sapienza" e revalidado pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) e Mestre pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP).

Sumário: 1 – INTRODUÇÃO; 2 – NOÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; 3 - A CONVENÇÃO Nº. 189 DA OIT; 4 - A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº. 72/2013; 5 – NECESSIDADE DE OUTRAS REGRAS NACIONAIS PARA RATIFICAÇÃO; 6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS; 7 - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1 – INTRODUÇÃO

Primeiramente gostaríamos de agradecer a gentileza do convite para escrevermos sobre assunto tão importante e atual que é o trabalho doméstico, após a Emenda Constitucional 72/2013.

Como certamente muitos ótimos trabalhos sobre a supracitada legislação serão publicados nesta edição especial deste sucesso editorial que é a Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região, decidimos analisar a questão relacionada à Organização Internacional do Trabalho (OIT), que criou a Convenção 189, na cidade de Genebra, na Suíça, em 16 de junho de 2011 e que certamente foi que desencadeou uma agilização na tramitação da Proposta de Emenda Constitucional 66, de 2012.

Apesar da evolução dos direitos trabalhistas constitucionais para essa importante categoria de trabalhadores, já estudada em outro artigo¹, analisaremos a necessidade de modificação de parte de legislação infraconstitucional para que o Brasil possa ratificar a Convenção 189 da OIT.

1 BOSKOVIC, Alessandra Barichello; VILLATORE, Marco Antônio César. *A CONVENÇÃO Nº. 189 DA OIT, A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº. 72/2013 E O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL – ANÁLISE SOCIOECONOMICA*, in *Atualidade em direito e processo do trabalho*. Coordenadoras: Érica Fernandes Teixeira; Rúbia Zanotelli de Alvarenga. São Paulo, Editora LT, no prelo.

Para tanto, entendemos necessária uma análise do nascimento da OIT para chegarmos à questão envolvendo uma ratificação no nosso querido País.

Depois faremos uma incursão às regras encontradas na Convenção 189 da OIT, comparando-as à legislação existente sobre trabalho doméstico, que podem ser resumidas principalmente na Consolidação das Leis do Trabalho (que o exclui de sua aplicabilidade), na Lei 5.859/1972 (com alterações de várias Leis, como a 10.208/2001 e a 11.324/2006) e, por fim, no parágrafo único do artigo 7º. da Constituição de 1988 (com as alterações advindas da Emenda Constitucional 72/2013).

2 – NOÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A necessidade de criação de um organismo internacional ligado ao Direito do Trabalho já era uma preocupação, desde o início do século XIX, até a criação da Organização Internacional do Trabalho, no ano de 1919, pela XIII parte do Trabalho da Paz (Tratado de Versalhes), com o fim da Primeira Grande Guerra Mundial.

De acordo com Arnaldo Süssekind², podemos destacar os seguintes eventos para a evolução histórica da Organização Internacional do Trabalho:

No Século XIX já havia a ideia de criação de um organismo no supracitado sentido, como foi o caso do industrial socialista da Grã-Bretanha, Robert Owen (1818), e defendida pelo industrial alsaciano Daniel Legrand (1841), chegando ao Manifesto Comunista de Marx e Engels (1848) e à Encíclica *Rerum Novarum* (1891) do Papa Leão XIII; 1890 – Primeira Conferência Internacional do Trabalho – Berlim; 1897 – Organização Cristã do Trabalho – Zurique; 1897 – Criação da Comissão para Organizar um Organismo Internacional do Trabalho – Bruxelas; 1900 – Congresso de Paris – Fundação Internacional para Proteção dos Trabalhadores; 1901 – Criação da Associação Internacional de Proteção Legal dos Trabalhadores – Basiléia; 1915 – Congresso da Filadélfia; 1916 – Recomendação para criação do Tratado de Paz – Inglaterra; 1918 – Requerimento para participação dos Trabalhadores na Conferência da Paz – abril de 1919.

² SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 85-98.

Como já comentamos em outra oportunidade³

“A Organização Internacional do Trabalho, criada em 11 de abril de 1919, logo após a Primeira Grande Guerra Mundial, com uma estrutura orgânica composta de: Conferência Internacional do Trabalho (Assembleia Geral), Conselho de Administração (direção colegiada) e a Repartição (ou *Bureau*) Internacional do Trabalho (secretaria geral), busca efetivamente dar conta dessas realidades que se fazem sentir a partir das transformações do mundo do trabalho”.

Da mesma forma já afirmamos que⁴ a

“Convenção Internacional é um tratado-lei multilateral, ratificável, que não admite ressalva. São os instrumentos normativos internacionais mais importantes, que derivam da Conferência Internacional do Trabalho, órgão da OIT. São editadas e votadas pelos representantes dos estados membros, dos empregadores e dos trabalhadores. (...) Para aprovação da Convenção são exigidos os votos favoráveis de 2/3 dos delegados presentes.

Complementamos⁵, explicando que:

“A Convenção Internacional adquire vigência no plano internacional doze meses após a ratificação de pelo menos dois países membros. Se nenhum ou apenas um país ratificar, não adquire vigência no plano internacional.

Adquirida a vigência no plano internacional, cria-se a obrigação para os Estados membros da OIT de no prazo de doze ou dezoito meses (o prazo depende do texto da Convenção) submeter-se a ratificação, por esta razão; a vigência não se confunde com a eficácia

3 ARAUJO, Filipe Augusto Barolo Lopes; VILLATORE, Marco Antônio César. *Aspectos sociais e econômicos envolvendo a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, in Direito Internacional do Trabalho e Convenções Comentadas da OIT*. Coordenadoras: Rúbia Zanotelli de Alvarenga; Lorena de Mello Rezende Colnago. São Paulo, Editora LTr, no prelo.

4 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011, p. 81.

5 *Ibidem*, p. 81.

jurídica resultante de sua aplicação.

Ratificação é o processo pelo qual passam as convenções internacionais para lhes prestar validade e eficácia na ordem jurídica interna do estado soberano. No Brasil, o Presidente da República é que tem, por delegação constitucional, a obrigação e o dever de, através de uma mensagem presidencial, encaminhar para aprovação do Congresso Nacional, a ratificação de um tratado internacional (é uma obrigação internacional). Aprovada pelo Congresso Nacional (se não aprovar é arquivado), devolve ao Presidente da República, que por sua vez não está obrigado a ratificar. Ele pode promulgar ou vetar”.

Em relação à vigência da Convenção da OIT, é lembrado⁶ que:

“a) não se deve confundir vigência internacional da convenção com a sua eficácia jurídica no âmbito do Estado-membro, ou seja, não se confunde a vigência internacional com a nacional;

b) a vigência internacional da convenção inicia-se a partir do momento em que o instrumento é adotado pela Conferência, sendo assinado pelo Presidente da referida reunião e pelo Diretor Geral da RIT”.

O significado fundamental da OIT é explicado por Luiz Eduardo Gunther⁷, da seguinte forma:

“observa-se como os efeitos da globalização-mundialização podem apresentar desafios jurídicos no papel dos Estados, da Organizações Internacionais ou das empresas multinacionais. E, particularmente, assinala-se o significado fundamental da OIT, nesse momento histórico, para reunir elementos de convicção, analisá-los e apresentar estudos consistentes com o objetivo de equilibrar as relações entre o capital e o trabalho, já que vivemos em mundo unipolar, com predomínio do capitalismo”.

6 JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. 2ª. ed., Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2004, p. 18.

7 GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2012, p. 26.

Sobre o tema de trabalho doméstico antes da Convenção 189 da OIT, comentamos⁸ que

“a Convenção n. 103 da OIT, de 28 de junho de 1952, que trata do amparo à maternidade. Além de outras peculiaridades, assegura tutela ao trabalho assalariado doméstico efetuado em casas particulares, conforme se infere dos seguintes artigos:

Art. I – 1. A presente convenção aplica-se às mulheres empregadas em empresas industriais bem como às mulheres empregadas em trabalhos não industriais e agrícolas, inclusive às mulheres assalariadas que trabalham em domicílio.

(...)

3. Para os fins da presente convenção, o termo 'trabalhos não industriais' aplica-se a todos os trabalhos executados nas empresas e serviços públicos ou privados seguintes, ou em relação com seu funcionamento:

(...)

h) o trabalho doméstico assalariado efetuado em casas particulares; bem como a todos os outros trabalhos não industriais aos quais a autoridade competente decidir aplicar os dispositivos da Convenção”.

Não é recente a atenção despendida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) para com os trabalhadores domésticos. Verônica Altes Barros⁹ (2011, p. 7) destaca que as primeiras resoluções internacionais versando sobre as condições de trabalho doméstico datam da década de 1940.

Até o final da primeira década do século XXI, contudo, nenhum instrumento internacional que se aplicasse exclusivamente ao trabalho doméstico havia sido instituído.

8 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. Ob. Cit., p. 82.

9 BARROS, Verônica Altes. *Os projetos de Convenção e Recomendação da OIT para trabalhadores domésticos: discussão nas reuniões da Conferência Internacional do Trabalho de 2010 e 2011*. **Revista Justiça do Trabalho**. Ano 28, nº. 330. p. 7. Jun. 2011.

3 - A CONVENÇÃO Nº. 189 DA OIT

No dia 16 de junho de 2011, na centésima reunião da Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida em Genebra, na Suíça, sede da Organização Internacional do Trabalho desde 1920, foram adotadas pelos Delegados dos Estados Membros a *Convenção 189*, sobre trabalho decente para domésticos, por 396 votos a favor, 16 votos contra e 63 abstenções, e a *Recomendação 201*, de acompanhamento, por 434 votos a favor, 8 contra e 42 abstenções.

Este diploma internacional, contudo, encontrou resistência jurídica para implementação no Brasil. As grandes divergências existentes entre o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro e a orientação estabelecida pela OIT resta evidenciada quando da análise dos artigos 3º. e 10 do diploma internacional: regras sindicais e, também, a obrigação atribuída aos Estados Membros de garantir igual tratamento jurídico aos empregados domésticos e aos empregados em geral, respectivamente. Observe-se:

Artigo 3º.

1. Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar a promoção e a proteção efetivas dos direitos humanos de todos trabalhadores domésticos, em conformidade com as disposições da presente Convenção.

2. Todo Membro deverá, no que diz respeito aos trabalhadores domésticos, adotar medidas previstas na presente Convenção para respeitar, promover e tornar realidade os princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber:

(a) a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

(b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;

c) a erradicação efetiva do trabalho infantil; e

(d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

3. Ao adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos e os empregadores dos trabalhadores domésticos usufruam da liberdade sindical, da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, os Membros deverão proteger o direito dos trabalhadores domésticos e dos empregadores dos trabalhadores domésticos de constituir organizações, federações e confederações, que julguem pertinentes, e, a partir da condição de observar os estatutos destas organizações, afiliar-se às mesmas.

(...)

Artigo 10.

1. Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e trabalhadores em geral em relação à duração normal de trabalho, remuneração de horas extras, períodos de descanso diário e semanal e férias anuais remuneradas de acordo com as leis nacionais, regulamentos ou negociações coletivas, tendo em conta as características especiais do trabalho doméstico.

2. Repouso semanal deve ser de pelo menos 24 horas consecutivas.

3. Períodos durante os quais os trabalhadores domésticos não são livres para dispor de seu tempo da forma como quiserem e permanecem à disposição da família para responder a possíveis solicitações, serão considerados como horas de trabalho, na medida determinada pelas leis nacionais, regulamentos ou negociações coletivas, ou quaisquer outros meios compatíveis com a prática nacional. (destaques dos autores)¹⁰

Convém explicar a noção de trabalho decente, nas palavras de Luiz

10 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf, Acessado em 27 de abril de 2013.

Eduardo Gunther¹¹:

“trabalho decente e negociação coletiva do trabalho são assuntos que se entrelaçam em uma só direção, atendendo a dois princípios modernos essenciais: dignidade da pessoa humana e desenvolvimento do trabalho de forma sustentável”.

Sob o aspecto jurídico, o grande entrave à ratificação da Convenção nº. 189 pelo Brasil se encontrou, portanto, no parágrafo único do artigo 7º. da Constituição de 1988, que restringia os direitos trabalhistas da categoria. Além disso, a alínea “a” do artigo 7º. da CLT afasta expressamente a aplicação deste diploma aos empregados domésticos.

Neste sentido, imperiosa seriam (i) a alteração do texto do parágrafo único do artigo 7º. da Constituição; (ii) a revogação da alínea “a” do artigo 7º. da CLT; e (iii) a elaboração de legislação específica, regulamentando aspectos peculiares estabelecidos pela Convenção nº. 189 da OIT, que vão além do já previsto na Consolidação.¹²

Foi neste contexto que, em 14 de dezembro de 2012, foi apresentada no Congresso Nacional brasileiro a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº. 66, conhecida como a “PEC das domésticas”, que “altera a redação do parágrafo único do art. 7º. da Constituição Federal (*sic*) para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais”.¹³

Na exposição de motivos da PEC nº. 66/2012 restou consignado que “as mudanças pretendidas no regime jurídico dos domésticos beneficiarão 6,8 milhões de trabalhadores [...]”.¹⁴

11 GUNTHER, Luiz Eduardo. *A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá, 2012, p. 94.

12 O Direito do Trabalho no Brasil prima pela valorização da realidade em detrimento da forma (princípio da primazia da realidade sobre a forma). Nesta esteira, admitem-se contratos de trabalho na forma escrita, verbal e até mesmo tácita. No que tange aos empregados domésticos, a atual disciplina jurídica não diverge da regra geral. A Convenção nº 189 da OIT, de outro vértice, impõe a necessidade de um contrato de trabalho escrito para os trabalhadores domésticos (artigo 7º., *caput*). Neste sentido, na hipótese de internalização de tal diploma internacional, não basta que se estenda aos trabalhadores domésticos no Brasil o já disposto na CLT – far-se-á necessária a regulamentação específica de determinados pontos, tais como a questão do contrato de trabalho escrito.

13 BRASIL. *Proposta de Emenda à Constituição nº. 66*. 2012. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=120984&tp=1>>. Acesso em: 20 fev. 2013.

14 *Ibidem*.

Os estudos destinados a elaborar uma proposta de Emenda Constitucional que visasse a isonomia entre os trabalhadores urbanos, rurais e domésticos iniciaram já no ano de 2008, mas apenas em 2012 foram concluídos. A principal dificuldade encontrada pelos técnicos para a conclusão dos trabalhos, segundo a exposição de motivos da PEC, foi o aumento dos encargos financeiros para os empregadores domésticos.¹⁵

Realizada essa introdução, analisaremos agora a Emenda Constitucional que trouxe alguns direitos ao empregado doméstico.

4 - A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº. 72/2013

Em 26 de março de 2013 o Senado Federal aprovou a PEC nº. 66 e no dia 03 de abril do mesmo ano foi publicada a Emenda Constitucional (EC) nº. 72 no Diário Oficial da União (DOU), já comentada em outro estudo nosso¹⁶.

Observa-se, contudo, quem em que pese grandioso tenha sido o avanço da categoria doméstica na persecução de seus direitos, a igualdade pretendida pela OIT ainda não foi alcançada. Isso porque, considerando o disposto no já mencionado artigo 7º., alínea “a”, da CLT, aqueles direitos que não constaram expressamente da nova redação do parágrafo único do artigo 7º. da Constituição de 1988 (tais como os intervalos intra e interjornadas, por exemplo) não foram estendidos aos empregados domésticos.

Ademais, alguns incisos dependerão de regulamentação especial. É o caso do peculiar inciso XII, pois em anteriores tentativas de estender tal direito aos domésticos, esbarrou-se no problema de geração de valores para este fim¹⁷.

Sob um aspecto mais prático, questionamentos como “*de que forma fiscalizar o efetivo cumprimento da jornada limite de oito horas?*” e “*como produzir provas neste sentido em eventual ação trabalhista?*” não podem ser ignorados pelo Direito.

15 BRASIL. *Proposta de Emenda à Constituição nº. 66*. 2012. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=120984&tp=1>>. Acesso em: 20 fev. 2013.

16 BOSKOVIC, Alessandra Barichello; VILLATORE, Marco Antônio César. Ob. Cit., *no prelo*.

17 O Regime Geral de Previdência Social (RGPS) brasileiro, por se tratar de sistema de repartição, possui especial zelo por seu equilíbrio atuarial. Neste sentido, o artigo 195, §5º, da Constituição Federal apresenta o princípio da preexistência do custeio em relação ao benefício ou serviço, estabelecendo que “nenhum benefício ou serviço da seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio total”.

Se, por um lado, o empregado doméstico deve, sim, receber tratamento igualitário ao dos demais empregados, não se pode olvidar que o empregador doméstico é bastante peculiar em relação aos empregadores em geral.

Não é incomum que o empregado doméstico chegue ao seu local de trabalho quando todos os membros da família já saíram para seus afazeres cotidianos, e que ao término de suas atividades a família ainda não tenha retornado ao lar.

Se, por um lado, o empregado doméstico deve, sim, receber tratamento igualitário ao dos demais empregados, não se pode olvidar que o empregador doméstico é bastante peculiar em relação aos empregadores em geral.

Uma série de questionamentos, portanto, aguardam posicionamentos doutrinários e, especialmente, jurisprudenciais.

5 – NECESSIDADE DE OUTRAS REGRAS NACIONAIS PARA RATIFICAÇÃO

Como comentado no subitem 3 do presente estudo, pelo menos parte de dois artigos da Convenção 189 da OIT (artigos 3º. e 10) ainda conflitam com uma legislação infraconstitucional brasileira, quer seja, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei 5.452).

O artigo 3º, portanto, como já transcrito no presente estudo, nos traz a figura da liberdade sindical e a existência de entidades sindicais dos empregados e dos empregadores domésticos.

Sindicato é, de acordo com *Amauri Mascaro Nascimento*, “uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais”.¹⁸

Em sentido semelhante, encontra-se a definição de *Octávio Bueno Magano*, nos seguintes termos: “Sindicato é a associação de pessoas físicas ou jurídicas, que exercem atividade profissional ou econômica, para a defesa dos respectivos interesses”.¹⁹

Nos dois conceitos de sindicato acima transcritos, encontra-se o termo “econômico” para se determinar a atividade ou o interesse do empregador.

18 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª. ed., São Paulo: LTr, 1997, p. 776.

19 MAGANO, Octávio Bueno. **Direito Coletivo do Trabalho - Manual de Direito do Trabalho** - Volume III, 3ª. ed., São Paulo, LTr Editora, 1993, p. 96.

O conceito de “categoria econômica” encontra-se no art. 511, § 1º. da Consolidação das Leis do Trabalho, tendo o seguinte teor: “Art. 511 (...) § 1º. – A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica”.

O § 2º. do mesmo artigo celetário conceitua, por sua vez, a categoria profissional: “Art. 511 (...) § 2º. – A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional”.

No artigo 1º. da Lei 5.859/1972 encontramos as principais características do vínculo empregatício doméstico, sendo que uma das mais importantes é a finalidade não lucrativa, que conflita diretamente com a definição de categoria econômica encontrada no artigo 511, § 1º. da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em razão de jamais poder pertencer, o empregador doméstico, a uma categoria econômica, resta impossível a existência de um sindicato patronal doméstico.

Além disso, entende-se que, para se formalizar uma Convenção Coletiva do Trabalho, assim como para se instaurar um Dissídio Coletivo, deve haver bipolaridade de partes, ou seja, sindicato de empregado e sindicato de empregador. Com a inexistência de qualquer uma dessas partes fica prejudicada a negociação e a formação de documentos normativos coletivos, o que é o caso do doméstico.

Para complicar ainda mais essa interpretação, a Emenda Constitucional 72/2013 assegurou aos empregados domésticos o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivos (artigo 7º., inciso XXVI, através do parágrafo único do próprio artigo).

Sergio Pinto Martins explica-nos que: “no entanto, o empregador doméstico não está submetido a uma categoria econômica, porque, por definição, não exerce atividade econômica. Isso impede, portanto, a possibilidade de serem estabelecidos direitos trabalhistas aos domésticos, justamente porque na convenção coletiva se necessita de sindicatos de empregadores domésticos, e estes não exercem atividade econômica,

além de o acordo ser celebrado com empresa, e o empregador doméstico não é uma empresa, que é considerada a atividade organizada para a produção de bens e serviços para o mercado, com fito de lucro".²⁰

Odonel Urbano Gonçalves conclui que: "nada obstante a liberdade de se associarem e formarem sindicatos, empregados e empregadores domésticos não têm base legal para solucionar conflitos coletivos de trabalho por meio de instrumentos que tenham como essência normatividade. Não se pode enquadrar os empregadores como categoria 'econômica', porquanto o ponto nodal ou nevrálgico do trabalho doméstico reside precisamente na inexistência de lucro, voltado e dirigido para o âmbito familiar"²¹.

Segundo *Octacílio P. Silva*, "sempre houve defensores da sindicalização dos domésticos, inclusive com a simples ratificação da Convenção n. 87, da OIT. No que se refere ao direito mexicano, *De La Cueva* propõe que aos domésticos se estendam os benefícios da sindicalização e da contratação coletiva (O novo direito..., p. 548). Parece-nos que essa ideia choca com o princípio, implícito na regulamentação do sindicalismo, e expresso pelo que se refere à contratação coletiva (art. 386) que exige a existência de uma empresa como elemento essencial"²². Como se vê, as opiniões em contrário destacam, sobretudo, a dificuldade de sindicalização pela falta de concentração em determinado núcleo laboral (empresa). No entanto, é tendência moderna a extensão, aos domésticos, não só a sindicalização, mas todos os direitos trabalhistas, individuais e coletivos, inclusive a greve".²³

Vale registrar, contudo, que não há impedimento, na nossa opinião, para a existência de organismos de representação de trabalhadores domésticos, pois prestam eles importantes funções de conscientização e orientação de tão importante classe de obreiros.

Sobre a questão da liberdade sindical temos ainda maiores problemas, pois sequer os demais trabalhadores brasileiros, incluindo os

20 MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**, São Paulo, Malheiros Editores, 1996, p. 80.

21 GONÇALES, Odonel Urbano. **Manual do Empregado e do Empregador Doméstico**. São Paulo: LTr, 1997, p. 118/119.

22 DE BUEN L., Nestor. **Derecho del trabajo**. México: Porrúa, 1976, p. 425.

23 *SILVA, Octacílio P., Empregados Domésticos in Curso de Direito do Trabalho - Estudos em Memória de Célio Goyatá*, obra sob a coordenação de Alice Monteiro de Barros, Volume I, 2ª ed., São Paulo, LTr Editora, 1994, p. 374/375.

urbanos e rurais previstos no *caput* do artigo 7º. da Constituição de 1988, possuem tal prerrogativa.

Como já explicado, anteriormente²⁴, verificamos “que o Brasil é o único país integrante do MERCOSUL que não ratificou todas as 8 Convenções Fundamentais da OIT, restando a Convenção 87, sobre Liberdade Sindical, justamente em razão da nossa unicidade sindical e da cobrança obrigatória de contribuição (artigo 8º., incisos II e IV da Constituição Federal de 1988, respectivamente)”.

Não podemos nos esquecer da discussão já realizada antes²⁵ sobre a impossibilidade de modificação de parte da Constituição brasileira, inclusive nos seus artigos 7º. e 8º., além de seus incisos e parágrafos únicos, no caso de cláusulas pétreas, conforme previsão do artigo 60, parágrafo 4º., inciso IV da mesma Carta Magna.

Analisando os incisos II e IV do supracitado artigo 8º. da Constituição de 1988, lembramos que não seria possível a ratificação da Convenção 87 da OIT sem a mudança dos incisos supracitados, sobre pluralidade sindical e contribuição sindical obrigatória, respectivamente.

Estão em tramitação inúmeras Propostas de Emenda à Constituição, sendo a mais atualizada a de número 369/2005, derivada do Fórum Nacional do Trabalho, firmada por Ricardo José Ribeiro Berzoini, então Ministro de Estado do Trabalho e Emprego brasileiro, que se encontra retirada de pauta, de ofício, pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), desde o dia 26 de outubro de 2011²⁶.

A supracitada Proposta de Emenda Constitucional tem por finalidade a alteração de alguns incisos do artigo oitavo da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, principalmente o inciso II, passando de Unicidade Sindical para Pluralidade Sindical e IV, retirando a obrigatoriedade de pagamento de contribuição sindical, mas passando a existir uma contribuição denominada de “negocial”, para atender aos

24 VILLATORE, Marco Antônio. *Direito do Trabalho no MERCOSUL e nas Constituições dos Estados Partes*, in *Revista de Derecho Internacional y del Mercosur*, Año 8, n. 5, Buenos Aires: La Ley, Octubre de 2004, p. 53.

25 VILLATORE, Marco Antônio César; GOMES, Eduardo Biacchi. *Hierarquia das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho na conformidade da Emenda Constitucional 45, de 2004*. In: **Constituição e Competência Material da Justiça do Trabalho depois da EC 45/2004**. Curitiba: Genesis, 2005, p. 77-98.

26 BRASIL. <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=277153>. Acesso em: 29 abril 2013.

gastos com a negociação coletiva, em razão da Convenção Coletiva de Trabalho continuar com a sua característica de abranger a todos os membros de determinada profissão, desde que a entidade sindical seja a mais representativa.

Tivemos o grato prazer de participar da banca de tese de doutorado de Gilberto Stürmer²⁷ em que foi discutida, exatamente, a questão de que, mesmo com a modificação prenunciada pela Proposta supracitada, o Brasil continuaria não podendo ratificar a Convenção 87 da OIT, tendo em vista a cobrança de contribuição obrigatória, além do fato de se exigir um percentual de 20% de adesão dos trabalhadores para se formar um novo sindicato.

Convém frisar o ensinamento de Antônio Augusto Cançado Trindade, no seguinte sentido:

“Em seu estudo para a Conferência Mundial, manteve-se a OIT consciente de que ‘muitas violações de direitos humanos tomam a forma de ação no nível de privação econômica ou imposição de desvantagens no local de trabalho – discriminação no emprego, trabalho forçado e escravidão, violações da liberdade de associação no emprego, trabalho forçado e escravidão, violações da liberdade de associação, trabalho, infantil, abusos de trabalhadores migrantes, - e muitas outras áreas de direitos humanos são protegidas essencialmente mediante a legislação trabalhista”.

Já no que diz respeito ao artigo 10 da Convenção 189 da OIT, muito se tem debatido sobre a obrigatoriedade de intervalos para descanso e para alimentação ao empregado doméstico.

Ocorre que ao contrário do que vem sendo divulgado na mídia, e apesar de entendermos serem devidos os intervalos de 1 a 2 horas previstos no artigo 71 e parágrafos da CLT, a previsão de duração do trabalho encontrada no inciso XIII da Constituição de 1988 não trouxe essa interpretação, lembrando que a CLT expressamente afastou os empregados

27 STÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na constituição da república federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a convenção 87 da organização internacional do trabalho*, tese apresentada no Curso de Pós-Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC – como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Direito, Orientadora: Professora Doutora Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira, p. 233-248.

domésticos do manto de sua proteção²⁸. Com isso, os trabalhadores domésticos se tornaram marginalizados no que tange à proteção trabalhista, devendo ser estabelecida nova legislação, possivelmente para complementar a legislação própria dos domésticos, que será analisada no parágrafo abaixo.

Foi com a Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que o trabalho doméstico encontrou razoável regulamentação. Tratou-se, contudo, de bastante modesto diploma normativo, na medida em que criou apenas um restrito leque de direitos a tais empregados, a saber: anotação em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), férias anuais de vinte dias úteis e proteção pela Previdência Social.

O grande marco na consolidação de direitos sociais em nosso ordenamento jurídico foi, certamente, a Constituição de 1988. Paulo Bonavides²⁹ resume muito bem, no seguinte argumento:

Tocante aos direitos sociais básicos, a Constituição define princípios fundamentais, como os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa; estabelece objetivos fundamentais para a república como o desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais e, de último, em capítulo próprio, enuncia os direitos sociais, abrangendo genericamente a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desempregados. [...] Como se vê, o novo texto constitucional imprime uma latitude sem precedentes aos direitos sociais básicos, dotados agora de uma substantividade nunca antes conhecida nas Constituições anteriores, a partir de 1934.

O parágrafo único do artigo 7º. da Constituição de 1988, que trouxe parte de proteção aos empregados domésticos, ainda não pode ser

28 CLT, artigo 7º., alínea “a”. “Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: 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”.

29 BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 24ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 374.

considerada isonômica, se comparada aos empregados em geral. Amauri Mascaro Nascimento³⁰ comenta que o objetivo inicial da Assembleia Nacional Constituinte seria equiparar integralmente os direitos conferidos aos trabalhadores domésticos e aos demais, mas que ao longo dos trabalhos constataram-se 'incompatibilidades', razão pela qual se restringiu a gama de garantias dos domésticos. Observe-se:

Desde o início dos trabalhos da Assembleia Nacional Constituinte, através das primeiras propostas, notou-se uma tendência no sentido da inclusão do empregado doméstico dentre aqueles que mereciam uma atenção especial, e, nos primeiros projetos que foram apresentados, pretendia-se a total equiparação de direitos entre domésticos, trabalhadores de empresas rurais, urbanos e funcionários públicos.

Na medida em que as discussões parlamentares se desenvolveram nas diversas comissões, foram modificadas as propostas, com a exclusão de direitos que realmente eram incompatíveis com a natureza desse trabalho, até que se chegou a uma fórmula aprovada pela Comissão de Sistematização e que assegurou ao doméstico alguns dos direitos previstos na Constituição para o trabalhador urbano em geral e que são os indicados no art. 7º., § 2º. [...].

Não se compreende porque o Legislador não aproveitou a oportunidade para inserir vários outros direitos, como nos casos dos incisos V (piso salarial) e XIX (prescrição trabalhista), apesar de que neste último caso se tem utilizado por costume. No primeiro caso, poderia ser aplicável em Acordos Coletivos de Trabalho, pois o problema sindical é ligado à categoria "econômica", ou seja, parte patronal. Com a troca da questão econômica para outra sem fins lucrativos, resolveria, com isso também, a questão envolvendo a Lei Complementar 103/2000, mais conhecida vulgarmente como "salário mínimo estadual", praticada com discussões por cinco estados brasileiros, quer sejam, Rio Grande do Sul, Rio de Janeiro, Paraná, Santa Catarina e São Paulo. Por utilizar como base o inciso V do artigo 7º. da Constituição, ele se refere a piso salarial para quem não tem piso.

30 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. 2ª. ed. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 76.

Concorde-se ou não com as tais incompatibilidades alegadas pelo Constituinte, fato é que o cenário jurídico que acomodou a realidade dos empregados domésticos até o início do ano de 2013 pode ser classificado como precário, especialmente se comparado com os empregados em geral – os chamados celetistas. Se, de um lado, a Constituição de 1988 ampliou consideravelmente a proteção conferida aos domésticos, de outro vértice muitos dos direitos atribuídos aos empregados em geral foram a eles denegados por quase vinte e cinco anos.

6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de ser comentado em mídia e em alguns artigos doutrinários, tão especial relação de trabalho ainda não se encontra em situação de total igualdade com os demais empregados protegidos pelas regras da Consolidação das Leis do Trabalho, assim como ocorreu com os trabalhadores rurais, cuja legislação especial atual (Lei 5.889/73), em seu artigo 1º., revogou a alínea “b” do artigo 7º., que também o excluía de tal regra.

Importante lembrar, porém, que a relação empregatícia doméstica possui uma interação familiar absurdamente maior em relação a qualquer outro trabalhador, pois se trata de uma pessoa que normalmente acompanha a vida da pessoa física ou da família para quem presta serviços, muitas vezes sendo orientada ou orientando outras pessoas, como se participasse daquele núcleo familiar, o que em várias oportunidades realmente ocorre.

Infelizmente há situação de verdadeira adoção por afinidade, de ambas as partes, e em outros casos, de utilização de serviços análogos à escravidão³¹, e para estes últimos se deve aplicar a punição que normalmente ocorre em uma Reclamatória Trabalhista.

Na questão econômica, muitos empregados domésticos perceberão que terão seus salários aumentados, mas infelizmente outros tantos serão dispensados, e o mais triste será verificar que em muitas das vezes, tais resilições contratuais ocorrerão por impossibilidade de a família pagar tais direitos que, frisamos, são o mínimo que a digna atividade, assim como um Professor ou um Presidente, deveriam receber.

31 PERON, Rita de Cássia A. B.; VILLATORE, Marco Antônio César. *O TRABALHO DOMÉSTICO ANÁLOGO À CONDIÇÃO DE ESCRAVO COMO EXEMPLO DE TRABALHO FORÇADO AINDA EXISTENTE NO BRASIL in Direito Penal do Trabalho: estudos atuais*. Coordenador: Eduardo Milleo Baracat. 2º vol. Belo Horizonte: Editora Forum, 2013, no prelo.

Entendemos, ainda, que se o Brasil quer ratificar a Convenção 189 da OIT os nossos legisladores deverão aproveitar a oportunidade que uma série de incisos do artigo 7º., encontrados em seu parágrafo único, dependem de regulamentação, e inserir alguns outros regramentos, como a previsão de intervalos, e modificação em outros, como retirar a indicação de que entidade sindical de empregadores necessariamente será ligado a uma categoria “econômica”.

Por último, deveriam se preocupar, também, por inserir alguns incisos que não foram, sem qualquer razão plausível, na Emenda Constitucional 72/2013, como foram os casos do inciso XIX (prescrição trabalhista) e do inciso V (piso salarial), possível este em caso atual de Acordo Coletivo de Trabalho.

7 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos direitos humanos do trabalhador. **Revista LTr**. São Paulo, vol. 71, nº. 5, p. 604-615, mai. 2007.

ARAUJO, Filipe Augusto Barolo Lopes; VILLATORE, Marco Antônio César. *Aspectos sociais e econômicos envolvendo a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho*, in **Direito Internacional do Trabalho e Convenções Comentadas da OIT**. Coordenadoras: Rúbia Zanotelli de Alvarenga; Lorena de Mello Rezende Colnago. São Paulo, Editora LTr, no prelo.

BARROS, Verônica Altesf. *Os projetos de Convenção e Recomendação da OIT para trabalhadores domésticos: discussão nas reuniões da Conferência Internacional do Trabalho de 2010 e 2011*. **Revista Justiça do Trabalho**. Ano 28, nº. 330. p. 7-18. Jun. 2011.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

BOSKOVIC, Alessandra Barichello; VILLATORE, Marco Antônio César. *A CONVENÇÃO Nº. 189 DA OIT, A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº. 72/2013 E O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL – ANÁLISE SOCIOECONOMICA*, in **Atualidade em direito e processo do trabalho**. Coordenadoras: Érica Fernandes Teixeira; Rúbia Zanotelli de Alvarenga. São Paulo, Editora LTr, no prelo.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 20 dez. 2012.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 20 dez. 2012.

_____. **Emenda Constitucional nº. 72**. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm> Acesso em: 03 abr. 2013.

_____. **Proposta de Emenda à Constituição nº. 66**. 2012. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=120984&tp=1>>. Acesso em: 20 fev. 2013.

_____. <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=277153>. Acesso em: 29 abril 2013.

DE BUEN L., Nestor. **Derecho del trabajo**. México: Porrúa, 1976.

GONÇALES, Odonel Urbano. **Manual do Empregado e do Empregador Doméstico**. São Paulo: LTr, 1997.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A OIT e o Direito do Trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2012.

MAGANO, Octávio Bueno. **Direito Coletivo do Trabalho - Manual de Direito do Trabalho** - Volume III, 3ª. ed., São Paulo, LTr Editora, 1993.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**, São Paulo, Malheiros Editores, 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª. ed., São Paulo: LTr, 1997.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico**. 4ª. ed. São Paulo: LTr, 2011.

PERON, Rita de Cássia A. B.; VILLATORE, Marco Antônio César. *O TRABALHO DOMÉSTICO ANÁLOGO À CONDIÇÃO DE ESCRAVO COMO EXEMPLO DE TRABALHO FORÇADO AINDA EXISTENTE NO BRASIL in Direito Penal do Trabalho: estudos atuais*. Coordenador: Eduardo Milleo Baracat. 2º vol. Belo Horizonte: Editora Forum, 2013, *no prelo*.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf, Acessado em 27 de abril de 2013.

OVIEDO, Carlos Garcia. **Tratado Elemental de Derecho Social**, 5ª. ed., Madrid, E. I. S. A., 1952.

RUSSOMANO, Gilda Maciel Corrêa Meyer. **Direito Internacional Privado do Trabalho**. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SILVA, Octacílio P. *Empregados Domésticos in Curso de Direito do Trabalho - Estudos em Memória de Célio Goyatá*, obra sob a coordenação de Alice Monteiro de Barros, Volume I, 2ª. ed., São Paulo, LTr Editora, 1994.

STÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na constituição da república federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a convenção 87 da organização internacional do trabalho*, tese apresentada no **Curso de Pós-Graduação em Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC** – como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Direito, Orientadora: Professora Doutora Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira, p. 233-248.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2000.

VILLATORE, Marco Antônio. *Direito do Trabalho no MERCOSUL e nas Constituições dos Estados Partes*, in **Revista de Derecho Internacional y del Mercosur**, Año 8, n. 5, Buenos Aires: La Ley, Octubre de 2004, p. 49 - 66.

VILLATORE, Marco Antônio César; GOMES, Eduardo Biacchi. *Hierarquia das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho na conformidade da Emenda Constitucional 45, de 2004*. In: **Constituição e Competência Material da Justiça do Trabalho depois da EC 45/2004**. Curitiba: Genesis, 2005, p. 77-98.

Artigos

Emenda Constitucional 72/2013: Superação da Desigualdade?

Nancy Mahra de Medeiros
Nicolas Oliveira

Juíza do Trabalho em Foz do
Iguaçu – Pr. Mestre em Direito
pela PUCPR.



SUMÁRIO: 1. *Introdução.* 2. *Evolução da regulação do trabalho doméstico no Brasil.* 3. *O papel da Convenção 189 na ampliação dos direitos dos trabalhadores domésticos.* 4. *A EC 72/2013 e a superação da desigualdade.* 5. *Conclusões.* 6. *Referências.*

1. Introdução

A recente promulgação da Emenda Constitucional 72/2013, em 2 de abril de 2013, por certo representará uma nova fase das relações de trabalho doméstico no Brasil, historicamente marcadas por profundas desigualdades ainda não superadas pela ordem jurídica.

A ampliação significativa dos direitos dos trabalhadores domésticos prevista na EC 72/13, impulsionada pela Convenção 189 (*Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos*), adotada pela OIT em 16 de junho de 2011, recoloca em discussão o papel do trabalho doméstico na sociedade brasileira em momento de significativas alterações econômicas, com reflexos na oferta de mão de obra em diversos segmentos da economia, inclusive no âmbito do trabalho doméstico.

Esse trabalho pretende analisar se a alteração legislativa promovida pela EC 72/2013 será suficiente para promover efetivos avanços nas relações de trabalho doméstico no Brasil, considerando-se os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana recepcionados pela Constituição Federal de 1988.

2. Evolução da regulação do trabalho doméstico no Brasil

Inobstante a importância econômica e social do trabalho doméstico, que ocupa parcela significativa da população economicamente

ativa, sendo o maior grupo dentro da população feminina ocupada, condição revelada por sucessivos estudos estatísticos¹, a análise da evolução legislativa reservada ao trabalho doméstico revela um descaso do legislador por uma atividade considerada de baixo prestígio social, com significativo avanço apenas a partir da Constituição de 1988.

Durante quase todo o período colonial, foram as Ordenações Filipinas que regulamentaram as relações jurídicas no país, até serem revogadas pelo artigo 1.807 do Código Civil de 1916. Quanto ao trabalho doméstico, as Ordenações estabeleciam regras relativas a contratações, salários (inclusive salário utilidade), previsão de descontos de danos causados pelos criados aos amos e disposições testamentárias, evidenciando-se, de todo o texto relativo ao trabalho doméstico, a prevalência da vontade do amo relativamente às condições contratuais e a maior credibilidade de sua palavra como prova de cumprimento de tais obrigações. Só havia fixação de pagamento de valor mínimo para criados a partir de quatorze anos, no caso dos homens, e de doze anos para as mulheres. Para criados com menos idade, cabia ao amo a fixação do salário, estando inclusive autorizado a nada pagar a menores de sete anos, presumindo-se que em tal situação estavam sendo criados pelos amos, em evidente exploração do trabalho infantil autorizada pelo legislador, sem qualquer proteção legal.²

A primeira Constituição Republicana (1891), não tratou de relações de trabalho de qualquer natureza.

Com o advento do Código Civil de 1916, todas as relações de trabalho, inclusive as domésticas, passaram a ser tratadas como locação de serviços (artigos 1.1216 a 1.236).

O Decreto-Lei 3.078, de 27.1.1941, tratou da locação dos empregados em serviço doméstico, definindo o empregado doméstico,

1 Dentre estes estudos destaca-se o Comunicado nº 90 do IPEA, que indica que em 2009 o Brasil contava com cerca de 7,2 milhões de trabalhadores domésticos (homens e mulheres), representando 7,8 do total dos trabalhadores do país; destes, 93% eram mulheres, sendo 61,6% mulheres negras. Especificamente em relação à mão de obra feminina, o trabalho doméstico era a fonte de renda de 17% das mulheres ocupadas em 2009, ou o equivalente a 6,7 milhões de mulheres. In Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. **Comunicados do IPEA.** Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. Brasília, n. 90, 5 maio, 2011. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110505_comunicadoipea90.pdf. Acesso em 23 jan. 2012.

2 ORDENAÇÕES E LEIS DO REINO DE PORTUGAL. 13. Ed. Coimbra: Imprensa da Universidade, 1865, p. 33-39. Apud OSTERMAYER, Beatriz. Empregado doméstico: sua integração na legislação social. **Revista de Estudos Jurídicos.** São Leopoldo, v. 3, n. 7, 1973, p. 110-115.

com previsão de anotação do contrato em carteira profissional e aviso prévio; fixava hipóteses de rescisão contratual por violações contratuais por atos do empregado e do empregador; facultava a apresentação de reclamação junto ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e determinava a promoção de estudos para a criação de um regime de previdência social para os empregados domésticos.³

O artigo 15 determinava a regulamentação, em noventa dias, do Decreto-Lei 3.078, mas como esse Decreto nunca foi regulamentado, a maior parte da doutrina e da jurisprudência entendeu que a norma não teve vigência ou, para aqueles que entenderam que o Decreto chegou a vigorar, essa eficácia cessou com a promulgação da CLT em 1943.

Com a aprovação da CLT, em 1943, o Código Civil de 1916 ficou tacitamente revogado em relação à locação de serviços para os empregados enquadrados na definição do art. 3º. Tendo o artigo 7º, “a” da CLT excluído de forma expressa a aplicação das normas da Consolidação aos trabalhadores domésticos, e com o entendimento de que o Decreto-Lei 3.078 não teve vigência, os trabalhadores domésticos, a partir da CLT, ficaram sem qualquer proteção legislativa. Como afirma José Aparecido dos Santos, *“o que se fez por caminhos hermenêuticos foi consagrar a ausência absoluta de qualquer tipo de proteção jurídica ao trabalhador doméstico”*.⁴

Somente com a Lei 5.859, de 11.12.1972, é que o trabalho doméstico foi regulamentado. Ainda assim, os direitos previstos foram apenas o registro em CTPS, a inclusão como segurado da Previdência Social e férias de vinte dias, inferiores àqueles já garantidos aos demais trabalhadores desde 1943.

O grande avanço na proteção jurídica do trabalho doméstico veio, sem dúvida, com a Constituição de 1988, que estendeu à categoria os seguintes direitos: salário mínimo, irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas acrescidas do terço, licença à gestante com duração de cento e vinte dias, licença paternidade, aviso prévio, aposentadoria e integração à Previdência Social.

3 BRASIL. Decreto-lei 3.078, de 27 de fevereiro de 1941. CLBR. Rio de Janeiro, 27 fevereiro 1941. Disponível em <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>>. Acesso em 20 jan 2012.

4 SANTOS, José Aparecido dos. Trabalho doméstico, constituição e cidadania: perspectivas para uma transformação social por meio do direito do trabalho. In: FREITAS, Marco Antônio; MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima C. B. (Org.). **Direitos Sociais na Constituição de 1988**. Uma análise crítica vinte anos depois. São Paulo: LTr, 2008, p. 209.

Percebe-se, assim, que nos cem anos entre a abolição da escravatura e a Constituição de 1988 o legislador brasileiro pouco se ocupou das relações de trabalho doméstico, e, com isto, “postergaram-senotempo os efeitos sociais, econômicos e jurídicos da gênese escravocrata do trabalho doméstico, que passou incólume ao longo do século XX”.

Mas mesmo para direitos expressamente garantidos pela norma constitucional, a interpretação foi restritiva. Exemplo paradigmático foi o direito às férias: como as férias fixadas na Lei 5.859 eram de vinte dias, parte da doutrina e da jurisprudência entendeu que as férias continuavam a ser de vinte dias, ainda que acrescidas do terço. Somente com a alteração promovida pela Lei 11.324/2006 é que as férias dos domésticos foram expressamente fixadas em trinta dias, conclusão a que já se poderia chegar desde 1988 se a hermenêutica construída em torno da regulamentação do trabalho doméstico fosse orientada pelo igualdade e pela dignidade da pessoa humana, princípios consagrados pela Constituição e por diversos tratados internacionais de direitos humanos.

Além da fixação das férias, a Lei 11.324 proibiu descontos do salário do doméstico pelo fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia, ao mesmo tempo afastando a natureza salarial e a incorporação à remuneração de tais parcelas; autorizou descontos apenas no caso de moradia fornecida pelo empregador em local diverso do local de trabalho e estendeu à trabalhadora doméstica a garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, quase dezoito anos após a garantia ser fixada na Constituição Federal para as demais trabalhadoras.

A inclusão do trabalhador doméstico no FGTS foi fixada pela Lei 10.208/2001, mas de forma facultativa, atrelando-se a esta inclusão o recebimento do seguro desemprego em caso de dispensa imotivada, o que, dado inclusive os entraves burocráticos para o recolhimento do FGTS pelo empregador doméstico, acaba por excluir de tais benefícios grande parte dos trabalhadores domésticos.

Percebe-se, assim, que nos cem anos entre a abolição da escravatura e a Constituição de 1988 o legislador brasileiro pouco se ocupou das relações de trabalho doméstico, e, com isto, “postergaram-se no tempo os efeitos sociais, econômicos e jurídicos da gênese escravocrata do trabalho doméstico, que passou incólume ao longo do século XX”.⁵

A recente EC 72/2013, de 2.4.2013, que estende aos trabalhadores domésticos a quase totalidade dos direitos fixados no artigo 7º da Constituição de 1988, afigura-se como previsão legislativa capaz de superar, ao menos em termos de regulação normativa, a desigualdade arraigada na cultura brasileira, que permite tratamento discriminatório aos trabalhadores domésticos.

⁵ OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. **Trabalho doméstico no contexto econômico e socioambiental brasileiro: desigualdades e paradoxos na regulação normativa**. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2012, p. 46.

Resta saber se será suficiente para a superação dessa desigualdade.

3. O papel da Convenção 189 na ampliação de direitos dos trabalhadores domésticos

A Convenção 189 da OIT, sobre *Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos*, adotada em 16.6.2011, ainda não foi ratificada pelo Brasil. Mas a posição adotada pelos representantes brasileiros na 100ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, que aprovou a Convenção, já indicava a intenção do governo brasileiro de enfrentar a questão da desigualdade⁶, de modo que se pode afirmar que a recente alteração constitucional foi impulsionada pela posição adotada pela OIT na Convenção 189.

O artigo 3º da Convenção 189 determina que os Estados membros implementem medidas efetivas para a garantia de direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho (liberdade de associação e liberdade sindical e direito à negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, erradicação do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação), reafirmando o contido na Declaração da OIT de 1988 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.⁷

Dentre os direitos não assegurados pela legislação brasileira antes da EC 72/2013, estão previstos na Convenção 189: limitação da jornada diária e semanal, com possibilidade de pagamento e compensação de horas extras e determinação de que o tempo que o trabalhador permanecer à disposição do empregador seja considerado como tempo de trabalho; garantia de intervalos diários e semanais; redução da hora noturna e pagamento de adicional noturno; direito à organização sindical e à celebração de acordos e convenções coletivas; normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador; normas para o trabalhador doméstico migrante.⁸

A promulgação da recente EC 72/2013 evidencia que a pressão internacional, em especial da OIT, pode ser capaz de produzir efeitos na

6 OIT. **Conferencia Internacional del Trabajo**. Comisión de los Trabajadores Domésticos. 100 reunión, Ginebra, junio de 2011, p. 11.

7 OIT. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Disponível em <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf>. Acesso em 3.2.2012

8 OIT. **Convenção 189**. Disponível em http://www.oit.org.br/topic/housework/doc/convencao_td_220.pdf. Acesso em 17.7.11.

legislação interna, primeiro passo para as transformações necessárias à busca da igualdade ainda não atingida pelo trabalhador doméstico brasileiro.]

4. A EC 72/2013 e a superação da desigualdade

A EC 72/2013 alterou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição de 1988, assegurando expressamente aos trabalhadores domésticos, sem qualquer ressalva, além daqueles que já estavam garantidos até sua promulgação, os seguintes direitos: garantia de salário não inferior ao mínimo para aqueles que percebem remuneração variável; proteção do salário na forma da lei; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência e proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Foram estendidos aos domésticos também, *“atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades”*: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; seguro desemprego em caso de desemprego involuntário; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; salário família pago em razão do dependente do trabalho de baixa renda nos termos da lei; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas e seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa⁹.

9 BRASIL. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 2 abril 2013. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm. Acesso em 28.4.2013.

Dentre os direitos elencados no artigo 7º, portanto, não foram estendidos aos trabalhadores domésticos apenas aqueles previstos nos incisos V (piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do salário), XI (participação nos lucros e resultados); XIV (jornada de seis horas para trabalho ininterrupto), XX (proteção do mercado de trabalho da mulher), XXIII (adicionais de penosidade, insalubridade e periculosidade), XXVII (proteção em face da automação), XXXII (proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos) e XXXIV (igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso), previsões que não se coadunam com a finalidade e a natureza do trabalho desenvolvido em ambiente doméstico, de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, como definido pelo artigo 1º da lei 5.859/72.

As alterações promovidas pela EC 72/2013 atendem, em essência, aos direitos garantidos pela Convenção 189 da OIT, em demonstração da força dos tratados internacionais em um mundo cada vez mais globalizado.

Dentre os direitos imediatamente garantidos, a norma relativa à duração do trabalho, com previsão inclusive de pagamento de horas extras, é que mais polêmica vem suscitando desde a apresentação da chamada “PEC das domésticas”, posteriormente transformada na EC 72/2013. À dificuldade prática de controle da duração de trabalho no âmbito doméstico, para empregadores não acostumados a tal procedimento, soma-se uma prática secular de exigências de jornadas sem qualquer limitação para o trabalhador doméstico, situação que se revela ainda mais complexa para as trabalhadoras que moram no local de trabalho, misturando vida particular e trabalho, não raro permanecendo continuamente à disposição do empregador, inclusive em horário noturno. Segundo o Comunicado 90 do IPEA, a conjugação de moradia e trabalho impõe às trabalhadoras a jornada mais extrema e exaustiva de todas, alcançando 75 horas semanais, das quais 48 horas em atividades domésticas para os empregadores e 27h para afazeres domésticos próprios.¹⁰

Soluções desburocratizadas deverão ser encontradas pelo Estado brasileiro, como forma de, vencendo a resistência de uma sociedade culturalmente acostumada à inferioridade do trabalhador doméstico, implementar as medidas necessária para tornar efetivos os direitos agora formalmente garantidos na Constituição.

10 IPEA- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Comunicados do IPEA**. Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. Brasília, n. 90, 5 maio, 2011. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110505_comunicadoipea90.pdf>. Acesso em 23 jan. 2012.

Incumbirá ao legislador, ainda, regulamentar de forma célere os direitos previstos na segunda parte do novo parágrafo único do artigo 7º da Constituição (incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII), já que imediatamente após a promulgação da EC 72/2013 estabeleceu-se um entendimento majoritário de que tais direitos obrigatoriamente necessitariam de uma “regulamentação”. Caso contrário, corre-se o risco de repetir-se o que se deu com o Decreto-Lei 3.078, de 27.1.1941, que, por falta de regulamentação, nunca entrou em vigência, deixando os trabalhadores domésticos sem proteção legal.

Mas mesmo sem a regulamentação sugerida nesse primeiro momento após a promulgação da EC 72/2013, os direitos garantidos pelos incisos I, II e IX podem ser imediatamente aplicados ao trabalhador doméstico, bastando que se entenda que a nova redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição acabou por revogar, de forma tácita, o art. 7º, “a” da CLT, aplicando-se ao trabalhador doméstico os mesmos institutos aplicáveis aos demais trabalhadores, urbanos e rurais. Em relação aos direitos elencados nos incisos III, XII e XXVIII requerem, efetivamente, uma regulamentação específica, que trate da forma de recolhimento e custeio dos benefícios ali instituídos.

A hermenêutica a ser construída em face das importantes modificações introduzidas pela EC 72/2013 deve conduzir à efetiva igualdade entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores, como forma de garantir a vida digna preconizada pela Constituição Federal. A experiência brasileira tem demonstrado que a mera previsão legislativa não é suficiente para a garantia de direitos nem para a efetivação da igualdade, podendo-se afirmar, com amparo no pensamento de Cesarino Júnior, que a regulamentação do trabalho doméstico no Brasil, ao menos até a Constituição de 1988, pautou-se mais pelo interesse do empregador doméstico do que pelas necessidades do trabalhador doméstico.¹¹

Há que se ter em perspectiva, finalmente, que as mudanças econômicas pelas quais passa o Brasil resultam também em alterações nas relações de trabalho doméstico. A ampliação das possibilidades de colocação no mercado de trabalho de parte da mão de obra antes direcionada ao trabalho doméstico, ao mesmo tempo em que pode servir para profissionalizar o trabalhador deste segmento, resultará, em contrapartida, na escassez de trabalhadores domésticos e no encarecimento de tais serviços. Em uma sociedade acostumada à mão

11 CESARINO Júnior, Antônio Ferreira. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980, p. 209.

de obra doméstica abundante e barata, as transformações impostas pelas mudanças econômicas e legislativas podem levar a conflitos e resistências iniciais típicas das grandes mudanças comportamentais vividas pela sociedade, e que poderão ser superadas pela redefinição de papéis sociais dos atores dessas relações de trabalho, reclamando ainda a participação do Estado e da sociedade para oferecer novas formas de prestação de serviços, de modo a suprir as necessidades familiares que surgirão a partir de tais mudanças.

5. Conclusão

A EC 72/2013 constitui fundamental instrumento na implementação da igualdade preconizada pela Constituição Federal de 1988. A extensão da quase totalidade dos direitos previstos no artigo 7º da CLT aos trabalhadores domésticos rompe definitivamente com a tradição legislativa brasileira, de falta de regulação efetiva do trabalho doméstico ao menos até a Constituição de 1988, tornando-se importante meio para o resgate de dívida histórica com os trabalhadores domésticos.

A hermenêutica a ser construída em torno da emenda constitucional recém promulgada deve levar em conta os pressupostos da igualdade e da busca da vida digna, garantidas pela Constituição brasileira e também pelos tratados internacionais de direitos humanos.

A alteração legislativa também poderá acarretar profundas modificações nas relações de trabalho domésticos nos modelos atuais, redefinindo os papéis sociais dos partícipes das relações de trabalho e também do Estado e da sociedade brasileira.

6. Referências

BRASIL. Decreto-lei 3.078, de 27 de fevereiro de 1941. CLBR. Rio de Janeiro, 27 fev 1941. Disponível em <<http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>>. Acesso em 20 jan 2012.

_____. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 2 abril 2013. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm. Acesso em 28.4.2013.

CESARINO Júnior, Antônio Ferreira. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980, p. 209

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Comunicados do IPEA.** Situação atual das trabalhadoras domésticas no país. Brasília, n. 90, 5 maio, 2011. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110505_comunicadoipea90.pdf>. Acesso em 23 jan. 2012.

OIT. **Conferência Internacional del Trabajo.** Comisión de los Trabajadores Domésticos. 100 reunión, Ginebra, junio de 2011.

_____. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho.** Disponível em <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_547.pdf>. Acesso em 3.2.2012.

OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. **Trabalho doméstico no contexto econômico e socioambiental brasileiro: desigualdades e paradoxos na regulação normativa.** Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2012.

ORDENAÇÕES E LEIS DO REINO DE PORTUGAL. 13. Ed. Coimbra: Imprensa da Universidade, 1865, p. 33-39. Apud OSTERMAYER, Beatriz. Empregado doméstico: sua integração na legislação social. **Revista de Estudos Jurídicos.** São Leopoldo, v. 3, n. 7, 1973, p. 110-115.

SANTOS, José Aparecido dos. Trabalho doméstico, constituição e cidadania: perspectivas para uma transformação social por meio do direito do trabalho. In: FREITAS, Marco Antônio; MONTESSO, Cláudio José; STERN, Maria de Fátima C. B. (Org.). **Direitos Sociais na Constituição de 1988.** Uma análise crítica vinte anos depois. São Paulo: LTr, 2008, p. 209.

Artigos

Aspectos Sociais da Relação Entre Empregado e Empregador Doméstico

**Silvana Souza Netto
Mandalozzo**

Professora Associada da Universidade Estadual de Ponta Grossa. Mestre e Doutora em Direito pela UFPR. Juíza do Trabalho.

Lenir Mainardes da Silva

Professora Associada da Universidade Estadual de Ponta Grossa. Mestre e Doutora em Serviço Social

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O trabalho humano é um dos fatores fundantes da sociedade moderna, pautada no sistema capitalista. Ele se desenvolve em diversos setores, dentre os quais, tem-se o âmbito doméstico, numa relação travada entre empregado e empregador doméstico.

As normas legais foram surgindo com o tempo para regular esta relação empregatícia, que se reveste de características especiais, muito diferente das demais. Estas peculiaridades possuem relevância, pois o trabalho se desenvolve num âmbito diferenciado, qual seja, dentro do núcleo familiar, onde não há a intenção lucrativa, mas, numa esfera onde laços pessoais são desenvolvidos com maior intensidade e confiança.

Talvez pelos motivos declinados anteriormente, o legislador procurou expedir normas especiais para tratar desta questão peculiar.

Para tanto, o estudo será dividido em três partes, quais sejam: marcos legislativos e históricos, o trabalho doméstico no inconsciente feminino e na economia brasileira e algumas questões salariais e trabalhistas que regulam a relação de emprego doméstica.

De maneira alguma se pretende esgotar o assunto, mas tratar de forma superficial a questão, para se ter uma breve noção da importância do trabalho doméstico no Brasil.

MARCOS LEGISLATIVOS E HISTÓRICOS

Inicialmente o trabalho doméstico era disciplinado pelas

Ordenações do Reino, depois pelo Código Civil de 1916 (locação de serviços) e posteriormente pelo Decreto-Lei 3.078, de 27/02/1941, alguns entendendo que este nem teria entrado em vigor.¹

Este Decreto, coerente com sua época, previa que a relação era de “locação dos empregados em serviço doméstico” e deveria existir carteira profissional. No artigo 2º, § 1º, constavam as exigências para a emissão do documento, e na alínea “c” constava “atestado de vacina e de saúde, fornecidos por autoridades sanitárias federais, estaduais ou municipais e, onde não as houver, por qualquer médico, cuja firma deverá ser reconhecida”. Constavam várias disposições, e dentre elas, bem especificadas os deveres dos empregados e dos empregadores.

Surge a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 01/05/1943, para regular questões entre empregados e empregadores, e, no artigo 7º, “a”, previu a exclusão dos empregados domésticos das normas ali contidas. Mas, apresentou uma definição consistente do que seria considerado empregado doméstico.

Num passado não muito distante, mais precisamente na década de 70, surgiu a Lei 5.589, de 11/12/1972, regulando a profissão de empregado doméstico. Esta norma previa muitos direitos a serem aplicados aos empregados domésticos e contém inclusive determinações não usadas mais nos dias atuais. Como exemplo desta última situação, está o contido no artigo 2º, onde o empregado deveria apresentar “atestado de boa conduta” e “atestado de saúde, a critério do empregador”. Hoje, o atestado de boa conduta poderia ser a “certidão de antecedentes criminais”, cuja exigência pelo empregador poderia não ser vista com bons olhos. E, em relação ao “atestado de saúde”, a exigência poderia gerar uma certa forma de discriminação pelo empregador.

A legislação citada foi de grande importância, no sentido de conferir a obrigatoriedade dos direitos ali estabelecidos, numa época em que talvez estas relações fossem tratadas de uma forma precarizada, exemplificando-se sem registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

¹ BARROS, Alice Monteiro de. Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 172.

Regulamentando a lei, adveio o Decreto 71.885, de 09/03/1973, que inclusive contou com disposições além das estabelecidas, como por exemplo, em seu artigo 2º, levando em entendimento de que o capítulo das férias constante na CLT tornou-se aplicável aos empregados domésticos.

Posteriormente, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, houve nova mudança na tratativa desta relação. O parágrafo único do artigo 7º acabou estendendo aos empregados domésticos uma relação maior de direitos.

Esta foi uma preocupação dos operadores do Direito, tanto que, obras surgiram para o enfrentamento do assunto. Veja-se a opinião de João Régis Fassbender Teixeira, saudoso professor da UFPR, em obra editada em 1992:

O que desejamos discutir, aqui e agora – nesse estudo modesto e simples, são os problemas criados – desde a Constituição de 1988, - entre patrões e empregados domésticos. ... Queremos, é verdade, falar aos nossos companheiros Advogados: que de um lado, quer de outro, diuturnamente haverão de enfrentar o debate, em Juízo ou fora dele, nesta pelea hoje tão comum entre a empregada e a patroa, nos chãos dos lares de quase todos.²

Citam-se ainda as demais normas que vieram a regulamentar a relação de emprego ora analisada: Decreto 3.361, de 10/02/2000 - regulamentando o acesso do empregado ao Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS) e ao Programa do Seguro Desemprego, Lei 10.208, de 23/03/2001 – que disciplinou as mesmas questões citadas pelo Decreto anteriormente mencionado e a Lei 11.324, de 19/07/2006, esta, com conotação fiscal, além de dispor sobre matéria trabalhista.

A última norma legal citada é uma das que beneficiaram os empregadores, pois permitiu a dedução fiscal da valor da contribuição patronal recolhida anualmente, existindo um teto máximo calculado sobre o salário mínimo nacional, limitando-se a um empregado doméstico por declaração.

² TEIXERIA, João Régis Fassbender. Trabalho Doméstico. Curitiba, Juruá, 1992, p. 9.

E, recentemente, as inovações ocorreram com a Emenda Constitucional (EC) 72, de 02/04/2013, alterando a redação do parágrafo único da Constituição Federal. Na ementa consta a razão normativa, qual seja, “estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”.

Sob este ângulo é que a matéria deve ser entendida, igualando-se os direitos dos trabalhadores domésticos em relação a outros trabalhadores, naquilo que for possível.

Resta salientar que a profissão de empregado doméstico consta na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), sob o número 5121, com quatro divisões (5121-05 – Empregado doméstico nos serviços gerais, 5121-10 – Empregado doméstico arrumador, 5121-15 – Empregado doméstico faxineiro e 5121-20 – Empregado doméstico diarista), com as seguintes atribuições:

Preparam refeições e prestam assistência às pessoas, cuidam de peças do vestuário como roupas e sapatos e colaboram na administração da casa, conforme orientações recebidas. Fazem arrumação ou faxina e podem cuidar de plantas do ambiente interno e de animais domésticos.³

Sob o código 5132, estão os cozinheiros, e uma das divisões é o 5132-10, que menciona “cozinheiro de serviço doméstico”, sendo aqueles que organizam e supervisionam serviços de cozinha em residências, planejando cardápios e elaborando o pré-preparo, o preparo e a finalização de alimentos, observando métodos de cocção e padrões de qualidade dos alimentos.⁴

Houve a citação destes códigos para demonstrar como a profissão de empregado doméstico está arraigada na sociedade contemporânea brasileira. Passar-se-á a uma análise do trabalho doméstico desempenhado por empregado e sua implicação na economia brasileira.

3 Classificação Brasileira de Ocupações. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

4 Idem.

O TRABALHO DOMÉSTICO NO INCONSCIENTE FEMININO E NA ECONOMIA BRASILEIRA

Neste tópico serão analisados alguns dados numéricos do trabalho doméstico desempenhado por empregados. Na divisão clássica das pessoas por sexo, encontram-se mais mulheres trabalhando nesta profissão, em comparação com os homens, e as razões para isto são as mais variadas.

Existia a noção passada de mãe para filha que os serviços domésticos são inerentes às mulheres, tanto que muitos brinquedos infantis demonstram esta intencionalidade. Imitações de casinhas completas com eletrodomésticos e aparatos de cama, mesa e banho, e até mesmo bonecas e bonecos que representam filhos, são presenteados para crianças do sexo feminino. No inconsciente de tais crianças já se está incutindo esta missão de ter filhos e cuidar dos afazeres domésticos. Muitas destas mulheres, posteriormente, acabam se dedicando ao trabalho doméstico, como empregadas, já que, via de regra, é um labor que não exige muita qualificação.

Sobre o assunto, Alice Monteiro de Barros ensina:

O principal fator que esclarece esse fenômeno da segregação profissional reside em atitudes tradicionais a respeito do “papel da mulher”, transmitidas por pais e mestres, as quais poderão frear as aspirações das mulheres no trabalho.⁵

Logicamente, este entendimento mencionado no parágrafo anterior não pode ser tido como uma regra. Até mesmo nas escolas, principalmente no ensino fundamental, já há menção de que não existem atividades exclusivas de um sexo ou de outro sexo. E muitas famílias acabam incentivando seus filhos em atividades iguais, sejam meninos ou meninas, despertando a mesma criatividade em ambos.

Hoje existem mordomos, motoristas, cuidadores de idosos que se dedicam a trabalhos domésticos. Nada impede que em um futuro próximo, mais pessoas do sexo masculino venham a se dedicar aos serviços mais clássicos domésticos, como cozinhar, arrumar, cuidar de

Hoje existem mordomos, motoristas, cuidadores de idosos que se dedicam a trabalhos domésticos. Nada impede que em um futuro próximo, mais pessoas do sexo masculino venham a se dedicar aos serviços mais clássicos domésticos, como cozinhar, arrumar, cuidar de crianças, dentre outros, especialmente numa época de tentativa de plena igualdade entre os sexos.

⁵ BARROS, Alice Monteiro de. A Mulher e o Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1995, p. 149.

crianças, dentre outros, especialmente numa época de tentativa de plena igualdade entre os sexos.

Cita-se ainda, que para a realização de trabalhos domésticos, é necessário que o empregado possua 18 anos completos. Isto porque o Decreto 3.597, de 12/09/2000, que promulgou a Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, dispôs sobre o assunto. E, o Decreto 6.481, de 12/06/2008, que regulamentou a citada convenção, estabeleceu as Piores Formas de Trabalho Infantil, criando a Lista TIP, incluindo os serviços domésticos, no item "76".

No Decreto 6.481, de 12/06/2008 foram mencionados os prováveis riscos ocupacionais:

Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições anti-ergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível.

E ainda, no mesmo documento, constaram as prováveis repercussões à Saúde:

Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/ LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias.

Esta regulamentação do legislador brasileiro vem demonstrar a preocupação com o pleno desenvolvimento dos menores empregados, relacionando a atividade doméstica na condição de empregado como não salutar.

O fato é que o trabalho doméstico encontra pleno desenvolvimento na sociedade brasileira. Como tal, merece atenção de estudiosos.

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), constantemente apresenta “Comunicados”, com o objetivo de antecipar estudos e pesquisas mais amplas, “com uma comunicação sintética e objetiva e sem a pretensão de encerrar o debate sobre os temas que aborda, mas motivá-lo”.⁶

O Comunicado n. 90 do IPEA, de maio de 2011, abordou a questão da situação atual das trabalhadoras domésticas no Brasil, analisando dados de 1999 a 2009. Saliente-se que o estudo não abrange somente as empregadas domésticas, conhecidas como “mensalistas”, mas também as “diaristas” que prestam serviços em mais de um domicílio. Em 2009, 7,2 milhões de pessoas estavam empregadas na categoria de domésticas, representando 7,8% do total de ocupados no Brasil. A maior parte dos empregados eram mulheres, e particularmente as negras, pobres e sem escolaridade ou qualificação profissional. As mulheres correspondiam a 93% desta força de trabalho.

O estudo deste comunicado demonstra que em 2009, 42,5% de trabalhadoras domésticas estava compreendida entre a faixa de 30 a 44 anos, existindo uma redução numérica em relação a idade inferior a 30, desde 1999. E isto demonstra que há uma queda entre os jovens no trabalho doméstico. Assim ficou evidenciado:

O fato é que os dados apontam para a inexistência de uma reposição geracional desta categoria, o que significa que a ocupação tem sido sustentada por um estoque de trabalhadoras que tende a se reduzir cada vez mais, seja pelo próprio aspecto demográfico, seja porque conseguem aposentar-se e retirar-se do mercado. Assim, é possível pensar que, dado o processo de envelhecimento populacional e o surgimento de novas possibilidades ocupacionais para as jovens trabalhadoras, o trabalho doméstico, da forma como conhecemos hoje, tende a reduzir-se drasticamente.⁷

Ainda, como constante no Comunicado, em 2009, apenas 18% dos

6 Comunicado do IPEA. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=8278>. Acesso em 22 abr. 2013.

7 Comunicado do IPEA, p. 7.

trabalhadores domésticos eram sindicalizados. Neste mesmo ano, 2,7% das trabalhadoras residiam no local que trabalhavam, existindo a maior incidência desta moradia no Nordeste (5,3%) e menor no Sul (1,3%). Outro dado importante é que ocorreu uma queda entre 1999 a 2009, de trabalhadoras que prestavam serviços em apenas um domicílio, de 82,8% para 70,7%.⁸

Quanto à remuneração, o estudo demonstrou que de 1999 a 2009 a mesma ficava aquém do salário mínimo estadual:

Baixas remunerações caracterizam o emprego doméstico em nosso país. Ao lado da precarização devida à falta de acesso aos direitos trabalhistas, e complementando-a, as remunerações recebidas pelas trabalhadoras domésticas em geral são muito baixas. Em 2009, a remuneração média alcançou R\$ 386,45 ao mês. No mesmo ano, o salário mínimo nacional era de R\$ 465,00. Na série histórica da década, percebe-se que, a despeito do aumento da renda da trabalhadora doméstica, não há uma aproximação com o valor do salário mínimo..., o que revela, mais uma vez, a desvalorização dessa atividade no Brasil.⁹

Enfim, os estudos apontam que a profissão de empregado doméstico, ainda não é bem remunerada, e via de regra, é exercida com pessoas com pouco grau de escolaridade, e em sua maioria, do sexo feminino.

ALGUMAS QUESTÕES SALARIAIS E TRABALHISTAS

Em relação ao patamar salarial, assegura-se à categoria das empregadas domésticas o salário mínimo nacionalmente unificado, ante a expressa disposição contida no artigo 7º, IV, da Constituição Federal.

Mesmo não estando o disposto no artigo 7º, V, da Constituição Federal assegurado aos empregados domésticos - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, alguns Estados já vem adotando este patamar de salário mais elevado. É justamente o caso do Paraná, que valendo-se do último dispositivo citado e da Lei Complementar 103, de

8 Comunicado do IPEA, p. 9-12.

9 Comunicado do IPEA, p. 20-21.

14/07/2000, adota pisos salariais diferenciados. A Lei Estadual 17.135, de 01/05/2012, estabeleceu no artigo 1º, Grupo II, o salário de R\$ 811,80, válido até abril do corrente ano. Desta forma, em vários Estados, muitos empregados domésticos já auferem valores maiores do que o salário mínimo nacional.

Este é um argumento que leva à conclusão que está se caminhando a uma verdadeira igualdade entre o trabalho doméstico e outra espécie de trabalho.

Serão pontuados alguns aspectos trabalhistas, escolhidos aleatoriamente, especialmente quanto a questões práticas previstas na EC 72.

Dos incisos de aplicação imediata arrolados no parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, o que mais causou comentários foi o XIII, que implica na limitação de 8h diárias e 44h semanais de trabalho, facultando-se a compensação de horários e a redução da jornada, através de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Muitos mencionaram que o controle de horário, como constante em livro ponto, relógio ponto, cartão ponto ou outro equivalente, passaria a ser obrigatório. Numa primeira impressão, tem-se que a adoção deste controle formal não é necessário, pois analogicamente só os estabelecimentos com mais de 10 (dez) trabalhadores são obrigados a adotar esta formalidade - artigo 74, § 2º, da CLT. E, numa residência, via de regra, quando existe empregado doméstico, é em número inferior a 10 (dez), o que dispensaria o registro de horário. Quanto a compensação de horário, considera-se que o acordo individual entre as partes é válido, ante os termos da Súmula 85, I, do E. TST. O tema que mais discussão causou é o alusivo à obrigatoriedade ou não da concessão de intervalo, já que a CLT não se aplica aos trabalhadores domésticos. Mas, por questão de igualdade de tratamento com os demais trabalhadores e até mesmo porque o labor além de 8h diárias exige descanso, sob pena de se tornar exaustivo, o ideal é a concessão, de 1h a 2h, como previsto no artigo 71 da CLT, para observar o disposto no inciso XXIII, do artigo 7º da Constituição Federal.

Como mencionado, o empregador optará se vale ou não a pena anotar o registro de horário, e o fazendo, terá a obrigação de guardar o mesmo com cautela, pois se impelido, deverá apresentá-lo em Juízo, sob pena de entendimento de que o horário mencionado pelo empregado é verdadeiro. E ainda mais, se efetuar este registro, deve se acautelar para que não ocorra o contido na Súmula 338, III, do E. TST, que assim dispõe:

Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

Mas o fato do legislador determinar o pagamento de um salário mínimo para 44 horas semanais de labor, implica em espancar qualquer dúvida que existia anteriormente, no sentido de se poder ou não pagar salário proporcional a horário inferior. Agora, trabalhando um empregado doméstico menos que 44 horas semanais poderá existir pagamento proporcional às horas ajustadas.

O parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, aplicou aos empregados domésticos o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, direito este previsto no inciso XXVI. Como mencionado anteriormente, a taxa de sindicalização ainda é ínfima no Brasil desta categoria. Certo é que existirão dificuldades para a celebração destes instrumentos, já que os empregadores não constituem “categoria econômica”, pois a própria lei menciona a ausência de fins lucrativos. Mas, se num futuro próximo ou distante, estes instrumentos venham a ganhar forma concreta e eficaz, deverão ser seguidos pelos empregadores, e certamente alargarão o conteúdo de direitos a serem aplicados.

Dos demais incisos previstos que dependem de regulamentação, além do FGTS e seguro desemprego – já mencionados anteriormente e dependentes da opção do empregador, para a quitação dos demais, como remuneração do trabalho noturno, salário família, e seguros contra acidentes de trabalho, a situação merecerá adaptação legal. Mesmo que as relações domésticas sejam informais, a quitação dos direitos trabalhistas está se tornando cada vez mais formal e burocratizada, e os empregadores talvez dependam de outros profissionais para a confecção de cálculos.

Se o pagamento das obrigações trabalhistas com empregado doméstico era mais atenuada do que as demais, hoje com a igualdade passou a se tornar mais cara e com maiores formalidades. Isto demonstra que, se houver retração do mercado de trabalho, os encargos com afazeres domésticos terão que ser divididos de forma mais igualitária entre os membros da família.

Ao optar-se pela existência de um empregado no âmbito doméstico, todos os direitos trabalhistas devem ser obrigatoriamente seguidos. Caso não sejam respeitados, assegura-se o ajuizamento de ação trabalhista, e se procedentes os pedidos, importarão em valores a serem pagos pelo ex-empregador. E, neste aspecto processual, as ações trabalhistas ajuizadas devem ser vistas com muita cautela pelos devedores. Dispõe o artigo 1º da Lei 8.009, de 29/03/1990, acerca da impenhorabilidade do imóvel residencial do casal ou da família, não respondendo por dívidas de qualquer natureza, exceto em relação às hipóteses previstas na própria lei. Para os créditos trabalhistas de ações movidas por empregado doméstico, não existe esta impenhorabilidade, como se denota:

Art. 3º A impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo se movido:

I - em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias; ...

Se existe igualdade entre empregado doméstico e outra espécie de empregado, talvez fosse o caso de se modificar a norma legal, prevendo-se a impenhorabilidade do imóvel utilizado pela família, no qual o ex-empregado trabalhou. Só assim, estar-se-ia assegurando a igualdade prevista constitucionalmente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente a relação entre empregador e empregado doméstico era travada na seara do Direito Civil, e nas décadas de 40 e 70 passou a ganhar um contorno trabalhista.

Com o advento da EC 72, e conseqüente alargamento dos direitos aos empregados domésticos, vai-se rompendo aos poucos a noção negativa que pairava sobre esta espécie de trabalho, já que, em tese, há a igualdade de tratamento em relação a qualquer outro trabalho. Um problema que continuará existindo, é a impossibilidade de fiscalização efetiva do cumprimento dos direitos trabalhistas. Esta fiscalização, na prática, ocorrerá tão somente quando questionado algum direito perante a Justiça do Trabalho, ou seja, quando uma ação já estiver ajuizada.

Os custos com a contratação de um empregado doméstico, com o passar do tempo, foi sendo acrescido, e o será ainda mais, quando todas as normas previstas no artigo 7º, parágrafo único da Constituição estiverem já regulamentados. Além do mais, burocratizou-se ainda mais a relação, pois o empregador doméstico deverá saber confeccionar guias e calcular verbas trabalhistas. Enfim, ou terá conhecimento técnico, ou deverá valer-se de profissional que realize estas atividades, aumentando ainda mais os custos da contratação. Não se está de maneira alguma criticando este aumento de custo, mas mencionando-se algumas de suas implicações.

Estas formalidades e aumento de custo, poderá, com o tempo demonstrar que talvez as mulheres trabalhadoras sejam prejudicadas no mercado de trabalho, pois terão que receber uma remuneração muito superior a devida daquela necessária à contratação de uma empregada doméstica.

O tempo dirá se as mudanças ocorridas na legislação aplicável aos domésticos, em abril de 2013, importará numa redução do número de empregados ou representará um avanço da tratativa das relações, com mais direitos trabalhistas sendo cumpridos. Caso haja diminuição dos postos de trabalho nos empregos formais, seria interessante que a precarização não avançasse, com a contratação de mais diaristas (que prestam serviços em vários domicílios), pois, via de regra, esta espécie de trabalhadora fica à margem da legislação trabalhista e previdenciária (embora tenha a opção de contribuir com a Previdência Social).

O fato é que existirá uma acomodação do mercado, e as decisões a serem adotadas pela Justiça do Trabalho formarão um entendimento a respeito de questões palpitantes.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **A Mulher e o Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2012.

Classificação Brasileira de Ocupações. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>>. Acesso em: 22 abr. 2013.

Comunicado do IPEA. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=8278>. Acesso em 22 abr. 2013.

TEIXERIA, João Régis Fassbender. **Trabalho doméstico**. Curitiba, Juruá, 1992.

Artigos

Empregados Domésticos: a Fictícia Isonomia

Valdyr Perrini

Advogado Trabalhista,
Professor de Direito do Trabalho
da Pontifícia Universidade
Católica do Paraná e Professor
Licenciado de Direito Civil
da Faculdade de Direito de
Curitiba.

1 – BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LEGISLAÇÃO PROTETIVA DO TRABALHO DOMÉSTICO:

A má vontade do legislador em relação ao trabalho doméstico fica bem retratada pela morosa evolução dos seus direitos trabalhistas.

Libertos da escravidão pela Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, os trabalhadores domésticos permaneceram sem qualquer referência específica do direito positivo vigente até 01 de maio de 1943.

Nesta data foi publicado o Decreto-Lei 5.452, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho e sacramentou a discriminação ao excluí-los expressamente da incidência do novo diploma legal, "...assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas..." (letra "a" do artigo 7º da CLT).

Diante da inexistência de legislação específica, o trabalho doméstico foi regulado pelos 29 anos que mediaram entre o advento da CLT e a promulgação da Lei 5859 de 11 de dezembro de 1972 pelo anacrônico Código Civil de 1916. Ali, a seção II do capítulo IV dedicava 20 singelos artigos ao contrato de locação de serviços.

Dentre os pouquíssimos direitos aplicáveis ao trabalhador doméstico estava o aviso prévio. Este era de oito dias se o "salário" fosse fixado "por tempo de um mês ou mais". De quatro dias, em se tratando de "salário" ajustado "por semana ou quinzena". Ou "de véspera" em se tratando de salário "contratado por menos de 7 (sete) dias."

Paradoxalmente, foi no mais truculento dos governos da ditadura militar que os direitos do trabalhador doméstico avançaram

parcimoniosamente. A Lei 5.859 de 1972 incorporou ao minguado patrimônio do empregado doméstico os seguintes direitos: incorporar-se à Previdência Social, ter anotada sua carteira profissional e usufruir de férias por vinte dias úteis.

Com a Constituição Federal de 1988, importante avanço histórico foi obtido. Depois de renhida disputa entre os setores progressistas e conservadores que então se engalinhavam, a contragosto o “centrão” concordou com a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, que estabelecia os direitos mínimos dos trabalhadores, dedicado a esta categoria profissional.

Ficavam então garantidos ao trabalhador doméstico os seguintes direitos: salário mínimo, irredutibilidade salarial, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias e gratificação de férias, licença-maternidade e paternidade, aviso prévio e aposentadoria.

Importantes conquistas garantidas desde há muito aos trabalhadores em geral foram mantidas fora do alcance dos empregados domésticos. Estavam eles alijados, dentre outros, do direito à limitação da jornada de trabalho, aos adicionais de horas extras, noturno e de insalubridade, à garantia de emprego para a gestante e ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Novo interregno, desta feita de 18 anos¹, para que outros tímidos direitos fossem agregados ao patrimônio jurídico do trabalhador doméstico. Pela Lei 11.324 de 19 de julho de 2006 foi consagrada a garantia de emprego para a trabalhadora gestante, definida extensão das férias de 30 dias e proibidos descontos salariais de parcelas in natura fornecidas.

Mais um passo importante em direção do objetivo ainda não conquistado, de igualdade de tratamento jurídico e surge a Emenda Constitucional que tomou o número 72. Esta conferiu a seguinte redação ao parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal:

“Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos

1 A Lei 10.208, de 23 de março de 2001, quase no apagar das luzes do Governo FHC, ao facultar ao empregador doméstico ao seu exclusivo alvedrio inscrever ou não seu empregado doméstico no regime do FGTS, não passa de um arremedo de direito estendido a este trabalhador, sem qualquer repercussão fática importante, bem ao estilo neoliberal daqueles tempos bicudos para os trabalhadores em geral.

incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social."

Por ela importantes direitos foram conquistados pelo trabalhador doméstico, tais como a jornada de trabalho de quarenta e quatro horas, o recebimento de horas extras com adicional de 50% pelo trabalho além do limite legal. Entretanto, conquanto inequívocos os avanços evidenciados pela alteração constitucional, ao contrário do que foi propalado pela imprensa escrita, falada e televisada, a sociedade brasileira ainda se encontra longe do patamar civilizatório mínimo, que consiste na plena igualdade de direitos entre os trabalhadores celetistas e domésticos.

2 – REFLEXÕES SOBRE AS RAZÕES DO TRATAMENTO DISCRIMINATÓRIO CONFERIDO AO TRABALHADOR DOMÉSTICO:

A propósito do tema, oportunas as reflexões expendidas por Bertrand Russel em memorável obra escrita em 1935:

"A ideia de que os pobres devem ter direito ao lazer sempre chocou os ricos. Na Inglaterra do início do século XIX, a jornada de trabalho de um homem adulto tinha quinze horas de duração. Algumas crianças cumpriam, às vezes, essa jornada, e para outras a duração era de doze horas. Quando uns abelhudos intrometidos vieram afirmar que a jornada era longa demais, foi-lhes dito que o trabalho mantinha os adultos longe da bebida e as crianças afastadas do crime. Eu era ainda criança quando, pouco depois de os trabalhadores urbanos terem conquistado o direito de voto, e para a total indignação das classes superiores, os feriados públicos foram legalmente instituídos. Lembro-me de uma velha duquesa exclamando: 'O que querem os pobres com esses feriados? Eles deviam estar trabalhando.' Hoje em dia as pessoas são menos francas, mas o sentimento persiste, e é fonte de boa parte de nossa confusão econômica."²

2 Elogio ao Ócio, Russel, Bertrand, Editora Sextante, 5ª Edição, pg. 29

Dentro deste mesmo contexto, oportunas as considerações expendidas pelo Professor Amauri Cesar Alves a propósito das razões da tradicional mitigação dos direitos do trabalhador doméstico³:

“Historicamente o trabalhador doméstico é tratado no Brasil como cidadão de segunda classe. O tratamento discriminatório se dá no cotidiano das casas dos patrões, como regra geral (que comporta exceções, é claro) e, infelizmente, no texto constitucional, cidadão e democrático, de 1988. As origens da desigualdade são amplamente conhecidas e remontam à escravidão. A pouca capacidade de pressão social, a ineficácia da ação sindical e o preconceito impuseram aos trabalhadores domésticos um árduo caminho em busca da igualdade, também no plano da norma...

A justificativa teórica (que tende a esconder verdadeiro preconceito social) sempre foi no sentido de que não poderia haver igualdade jurídica entre os empregados domésticos e os demais (celetistas e rurais) por não haver igualdade fática entre os empregadores domésticos e os demais (celetistas e rurais). A explicação para o tratamento desigual residiria na ‘proteção’ ao empregador doméstico, que não teria condições financeiras de arcar com os mesmos custos trabalhistas suportados pelo empregador (celetista ou rural) que obtém ganho econômico com a exploração do trabalho no sistema capitalista.

Percebe-se, no particular, uma espécie de aplicação do princípio da proteção às avessas no que tange ao exercício dos direitos do trabalhador doméstico. Quem é protegido, paradoxalmente, é o empregador e não o empregado!

E isto sob a pífia argumentação utilizada sempre que o assunto é ampliar direitos trabalhistas: a impossibilidade dos empregadores arcarem com o “excesso de custos” representado pelos benefícios amealhados, ensejador de previsões catastróficas de aumento nos índices de desemprego.

3 “O EMPREGADO DOMÉSTICO EM SEU CAMINHO PARA A IGUALDADE”, artigo publicado no Jornal Observador, 11/11/2011, Edição 818, Pedro Leopoldo, MG, pág. 02 encontrado no sítio eletrônico <http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/artigos/o-empregado-domestico-em-seu-caminho-para-a-igualdade/>

Foi assim quando o 13º salário integrou o patrimônio do trabalhador brasileiro, quando a licença maternidade foi ampliada para 120 dias e na redução do limite de trabalho semanal para quarenta e quatro horas. E está sendo assim em relação aos desdobramentos da Emenda Constitucional 72, embora pequenos e ainda postergados para um futuro incerto, os gastos que efetivamente serão ampliados com o implemento dos novos direitos.

3 – CONCEITUAÇÃO DISCRIMINATÓRIA DO EMPREGADO DOMÉSTICO:

Percebe-se a discriminação que impregna o direito positivo contra a figura do trabalhador doméstico não só na histórica minimização dos seus direitos, mas até mesmo na conceituação que lhe é conferida pela Lei 5859/72.

Ao optar pela continuidade como um dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego doméstico, em detrimento da não eventualidade adotada pelo artigo 3º da CLT, deu margem a construção doutrinária que coloca à margem da proteção do direito do trabalho o trabalhador diarista. A esse respeito, assim leciona Maurício Godinho Delgado⁴:

“O quinto elemento fático-jurídico geral (não eventualidade) foi importado pela Lei do Trabalhador Doméstico com uma conformação jurídica específica. A lei 5859/72 preferiu não repetir a expressão do artigo 3º, CLT (‘serviços de natureza não eventual’) substituindo-a pela expressão ‘serviços de natureza contínua’. Qual a razão da escolha diferenciada de expressões pelo dois diplomas legais?

Duas interpretações emergem a respeito desse ponto. A primeira, insistindo que a diferenciação de expressão é absolutamente irrelevante. O que importa é o conceito acolhido pela legislação. Nessa linha, o conceito de não eventualidade incorporado pela Lei do Trabalho Doméstico (através da expressão natureza contínua) seria idêntico ao conceito já clássico ao ramo jus trabalhista brasileiro e lançado com clareza pelo artigo 3º da CLT (natureza não eventual)...

4 Curso de Direito do Trabalho, 9ª Edição, fevereiro de 2010, pgs. 357/358

A segunda vertente interpretativa parte do suposto de que o processo de interpretação do Direito sempre há de combinar o método linguístico... com os métodos lógico-sistemático e teleológico...

Ora... ao não adotar a expressão celetista consagrada (natureza não eventual) – que importava afastamento da teoria da descontinuidade no tocante à caracterização do trabalhador eventual – elegendo, ao revés, exatamente a expressão rejeitada pela CLT (natureza contínua), a Lei Especial dos Domésticos... fez claramente uma opção doutrinária, firmando o conceito do trabalhador eventual doméstico em conformidade com a teoria da descontinuidade...

À luz, portanto, desta vertente interpretativa, configuraria trabalhador eventual doméstico – por incidência da teoria da descontinuidade... – a chamada diarista doméstica, que labora em distintas residências, vinculando-se a cada uma delas apenas uma ou duas vezes por semana, quinzena ou mês...”

Sem prejuízo da maior robustez da primeira corrente acima registrada, que deve prevalecer visto que efetivamente irrelevante a distinção entre não eventualidade e continuidade, para efeito de caracterização do vínculo de emprego doméstico, salta aos olhos a postura discriminatória adotada pelo legislador.

Ninguém em sã consciência há de enquadrar como trabalhador eventual, à luz do estabelecido pelo artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, o professor que leciona um único dia da semana na escola, ou o garçom que presta serviços aos fins de semana para o restaurante, uma vez constatada a subordinação jurídica.

Pois o mesmo não ocorre com o doméstico diarista. Em face justamente da substituição da não eventualidade pela continuidade no texto legal, dada a ambiguidade de tratamento conferido a este trabalhador, importante corrente doutrinária, mesmo sem muito rigor científico, consideram-no empregado somente se comparecer três dias por semana ao trabalho. Descarta, via de consequência, o vínculo de emprego doméstico do diarista que presta serviços apenas uma ou duas vezes por semana!

4 – MOTIVAÇÃO DA EMENDA 72:

Mesmo sem pressão significativa dos principais interessados em face da dificuldade de aglutinação destes profissionais e da consequente fragilidade de suas entidades sindicais, a Emenda Constitucional 72 indubitavelmente deu azo a significativo avanço nos direitos trabalhistas dos empregados domésticos.

Diante desse quadro de importante aquisição de direitos, importante refletir sobre as reais motivações da conduta do Congresso Nacional no episódio.

Sem desconsiderar a conjuntura internacional representada pela aprovação pela OIT⁵, em meados de 2011, de normas trabalhistas voltadas para a isonomia dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos e dos demais trabalhadores, a motivação preponderante da Câmara dos Deputados e do Senado Federal nesse sentido prende-se à vetusta e infalível lei econômica da oferta e da procura.

A revista *Veja* Edição São Paulo, tradicional porta-voz das classes conservadoras amplamente representadas no Congresso Nacional, dadas as mazelas e distorções de nossa democracia representativa (ruim com ela, mas pior sem ela) em edição publicada no dia 06 de maio de 2011⁶, retrata com singular maestria a relação hodiernamente existente entre empregados e empregadores domésticos:

Existem em São Paulo 632.000 trabalhadores domésticos, quase todos são mulheres. Há empregadas, faxineiras, diaristas, babás, cuidadoras de idosos, cozinheiras, lavadeiras, passadeiras e arrumadeiras. São profissionais que, segundo as estatísticas demográficas e a percepção geral das patroas, estão em falta... Na capital, está cada vez mais difícil contratar uma empregada. Mais caro também...

De acordo com a Pesquisa Mensal de Emprego, do IBGE, a participação dessas mulheres no mercado de

5 Conforme sítio eletrônico “<http://www.brasil.gov.br/noticias/arquivos/2011/06/16/oit-aprova-igualdade-de-direitos-trabalhistas-para-empregados-domesticos>”

6 Reportagem de Manuela Nogueira com colaboração de Carolina Giovanelli encontrada no sítio eletrônico <http://vejasp.abril.com.br/materia/domesticas>

trabalho diminuiu 14% entre 2006 e 2010 na região metropolitana de São Paulo. No mesmo período, o salário subiu 21%. O relatório mostra que nenhum outro grupo teve aumento de rendimento tão expressivo.

Ainda assim, elas estão entre os profissionais com os piores salários da cidade...

Segundo o sociólogo José Pastore, pesquisador de relações trabalhistas e professor do curso de economia da USP, o principal motivo dessa mudança é o aquecimento do mercado de trabalho, que ampliou o número de vagas em outras áreas. "Agora essas trabalhadoras têm a oportunidade de ser registradas, folgar nos fins de semana e contar com proteções sociais"...

Com a escassez desse tipo de mão de obra, o relacionamento entre patroas e empregadas, eivado de complicações, está mais delicado. As empregadoras se dizem pressionadas a ceder na lista cada vez maior de reivindicações. As domésticas, por sua vez, têm plena consciência do seu valor atual, com a lei da oferta e da demanda a seu favor. 'Estamos nos aproximando da realidade americana e europeia, em que a maioria dos moradores cuida de suas casas. Ter doméstica é um luxo de poucos', completa Priscila.

Como se percebe, longe de retratar singela sensibilidade diante da iniquidade representada pela disparidade de direitos, secularmente consolidada, a postura de boa parte dos parlamentares que votaram no sentido da aprovação da Emenda Constitucional 72 teve como objetivo valorizar a profissão de empregado doméstico, justamente para reter mão-de-obra nesta categoria profissional.

O estigma social e jurídico que recai sobre o trabalhador doméstico e estimula a diminuição a passos largos do seu contingente numérico foi enfim atenuado com a intensa campanha midiática desencadeada no sentido de que finalmente obtida a almejada igualdade de direitos e conquistado este patamar civilizatório mínimo por tantos anos desejado neste particular.

O aumento da remuneração e consequentemente da própria valorização do empregado doméstico é realidade econômica irreversível. Ela decorre da crescente procura das famílias de classe média e alta por estes profissionais e da escassez destes no mercado de trabalho.

Releases ufanistas, como o recentemente vinculado no conhecido blog do jornalista Luiz Nassif⁷ trazem mensagem de valorização do emprego doméstico, tendo como objetivo subjacente a contenção do verdadeiro êxodo representado pelo esvaziamento constante da profissão:

“Brasil dá exemplo ao mundo com legislação das domésticas, diz OIT

Para Organização Internacional do Trabalho, ponto mais importante de nova lei é igualdade de tratamento estabelecida com demais trabalhadores.

O Brasil se tornou uma referência internacional em relação aos direitos dos trabalhadores domésticos, afirma a OIT (Organização Internacional do Trabalho). A avaliação chega em função do projeto de emenda constitucional conhecido como PEC das domésticas, em vigor a partir desta quarta-feira (3), data da publicação da nova legislação no Diário Oficial da União...

Martin Oelz, especialista em direito do trabalho da OIT sobre as condições de trabalho no mundo, disse em entrevista à BBC Brasil que o Brasil encontra-se agora na pequena lista de países que possuem as legislações consideradas mais avançadas nessa área.

‘Com a aprovação da emenda constitucional, o Brasil se torna um exemplo para outros países’, avalia o jurista...”

O aumento da remuneração e consequentemente da própria valorização do empregado doméstico é realidade econômica irreversível. Ela decorre da crescente procura das famílias de classe média e alta por estes profissionais e da escassez destes no mercado de trabalho.

Segmentos conservadores, porém esclarecidos da sociedade, diante dessa valorização inevitável, admitem que venha acompanhada do carimbo da igualdade e da valorização do trabalho doméstico. Ao retirarem a pecha de trabalhador de segunda categoria do empregado doméstico, aumentam-lhe a autoestima e contribuem para estancar a

⁷ <http://www.advivo.com.br/blog/luisnassif/oit-elogia-nova-lei-das-domesticas>

redução do número destes profissionais. E, via de consequência também limitar o crescente aumento dos salários praticados.

Os tempos são de desenvolvimento econômico e consequente prosperidade econômica para os empregadores em geral. Tal realidade torna oportuna uma mudança no quadro de direitos dos trabalhadores domésticos, compatível com a valorização deste trabalho decorrente da escassez destes profissionais.

Exatamente sob este prisma é que se deve compreender as verdadeiras razões do inusitado consenso nascido em torno do tema, partilhado tanto pelos combativos e sinceros parlamentares do PSOL quanto pelos conservadores integrantes das bancadas evangélica e ruralista!

5 – IGUALDADE FRUSTRADA:

Instaurado o debate acerca da necessidade de tratamento igualitário entre trabalhadores domésticos e celetistas nos meses que antecederam a aprovação do Projeto de Emenda Constitucional 66/2012, prevaleceu a ideia de que o caminho trilhado era consentâneo com o princípio da dignidade da pessoa humana, estabelecido pelo inciso III do artigo 1º da Constituição Federal.

Nesta exata direção foi a aprovação do projeto por unanimidade, pelo Senado Federal, da PEC 66/2012, seguida de pronunciamento do Presidente da Casa, Senador Renan Calheiros, em rede de rádio e televisão, ávido por recuperar a credibilidade do Poder Legislativo Federal, tão em baixa.

Na ementa da proposta de Emenda Constitucional, de autoria do Deputado Carlos Bezerra, do PMDB do Mato Grosso resplandecia a sonhada isonomia:

“Altera a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.”

Prosseguia assim o autor do projeto:

“Sabemos que, seguramente, equalizar o tratamento jurídico entre os empregados domésticos e demais trabalhadores elevará os encargos sociais e trabalhistas. Todavia, o sistema hoje em vigor, que permite a existência de trabalhadores de segunda categoria, é uma verdadeira nódoa na Constituição democrática de 1988 e deve ser extinto, pois não há justificativa ética para que possamos conviver por mais tempo com essa iniquidade.”

O parecer da Relatora, Senadora baiana Lídice da Mata, filiada ao Partido Socialista Brasileiro, reforçava esta orientação:

A Proposta de Emenda à Constituição nº 66, de 2012, tem por finalidade estender à empregada doméstica os mesmos direitos assegurados pelo artigo 7º aos demais trabalhadores urbanos e rurais...

Em conclusão, a medida vem em boa hora, eis que, não só amplia significativamente os direitos dos trabalhadores domésticos, mas também põe um fim a uma odiosa discriminação em relação aos demais trabalhadores, tornando mais justo o tratamento que essa laboriosa, mas pouco valorizada classe de trabalhadores, merece de seus legisladores. Com a presente proposta de emenda à Constituição, felizmente, chega-se ao fim de um ordenamento jurídico que validava diferenças injustificáveis.

Todavia o resultado prático obtido com a promulgação da Emenda Constitucional 72 não foi a almejada igualdade.

Não se ignora que a reforma constitucional realizada representou significativo avanço na evolução dos direitos dos empregados domésticos, comparável apenas com o advento da Constituição Federal de 1988. Significativo que os nove incisos do artigo 7º, originalmente aplicáveis, tenham se transformado em dezoito imediatamente aplicáveis e, após regulamentação em mais sete.

Induvidoso que a conquista da jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais representa importante marco no resgate desta dívida histórica que a sociedade, ainda presa a um ranço escravocrata, tem para com os trabalhadores domésticos.

Todavia entre a conquista destes importantes direitos e a propalada igualdade ainda existe uma distância amazônica.

Quisessem deputados e senadores efetivamente igualar em direitos e obrigações os trabalhadores domésticos, celetistas e rurais e teriam pura e simplesmente revogado o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal e incluído em seu caput menção expressa aos trabalhadores domésticos.

Tivessem assim procedido e não teriam excluído do patrimônio jurídico potencial do trabalhador doméstico, por exemplo, a possibilidade de receber adicionais de insalubridade ou de penosidade (este último não regulamentado sequer para o trabalhador celetista, decorridos quase vinte e cinco anos da vigência da Constituição Federal).

A propósito da insalubridade, cumpre enfatizar que serviços notoriamente insalubres, como os de jardinagem, podem ser laborados em condições de insalubridade por empregados domésticos, não se justificando a exclusão da extensão do inciso XXIII do artigo 7º da CLT, senão em função do secular preconceito que sofrem estes trabalhadores.

Mais interessado em divulgar junto à mídia uma fictícia isonomia entre os trabalhadores do que na concretização propriamente dita desta igualdade, o Congresso Nacional optou por uma alteração rebuscada do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal que facilita o prosseguimento do preconceito e da discriminação.

Direitos como o FGTS, o adicional noturno e a proteção contra a despedida arbitrária já se encontram exaustivamente regulamentados no direito positivo vigente. Não faz, portanto, qualquer sentido postergar sua integração no patrimônio jurídico do empregado doméstico sujeitando a sua observância a futura regulamentação.

A Lei 10.208/2001, ao permitir que o recolhimento do FGTS do trabalhador doméstico fosse feito de forma facultativa pelo empregador,

já estabeleceu com minúcia as condições deste recolhimento. Bastaria o Congresso Nacional ter transformado a faculdade em obrigação para que desde logo este direito fosse estendido a esta categoria profissional.

A sujeição deste e de diversos outros direitos à regulamentação com atendimento das “condições estabelecidas em lei... observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades...” tem objetivo evidente: permitir o estabelecimento de condições adversas de regulamentação destes benefícios, viabilizando o prosseguimento de verdadeira distonia de direitos entre empregados de primeira e de segunda categoria.

No momento em que se redigem estas reflexões, fala-se em alíquotas de recolhimento do FGTS inferiores a 8%. E de indenização inferior a 40% como desestímulo à “despedida arbitrária ou sem justa causa”. Capitaneados pelo Senador Romero Jucá, os setores mais retrógrados do Congresso Nacional ressurgem das cinzas e se articulam neste sentido.

Por certo a mesma estratégia minimizadora de direitos ocorrerá em relação ao adicional noturno e aos demais direitos cuja incidência foi postergada se as entidades representativas dos empregados domésticos não mobilizarem a categoria contra este verdadeiro estelionato político que se avizinha.

A postura da classe política merece veemente repúdio, pois equivale a um autêntico estelionato político e social. Isto porque os efeitos obtidos com a alteração no texto constitucional não se coadunam com o que foi propalado pela imprensa e pela própria classe política enquanto perduraram os debates que precederam a promulgação da Emenda 72.

E o desencontro é ainda mais grave na medida em que se constata que as únicas alterações que efetivamente representam aumento imediato de despesas por parte do empregador doméstico são aquelas que dizem respeito ao FGTS e à multa devida em caso de despedida imotivada.

Todas as demais alterações perpetradas visam muito mais à alteração de hábitos no relacionamento entre o empregador e o empregado doméstico do que ao aumento de despesas do orçamento familiar.

Bastará ao empregador, por exemplo, racionalmente direcionar a prestação de serviços do trabalhador dentro de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais ou compensar as jornadas de acordo com as diretrizes expendidas pelo § 2º do artigo 59 da CLT e Súmula 85-TST, para que não precise dispendir nenhum centavo a mais a título de horas extras.

Sintomático que justamente as alterações na legislação capazes de suscitar desde logo benefícios pecuniários ao trabalhador doméstico tenham sido arditosamente postergadas sabe-se lá até quando. Bem ao estilo brasileiro muda-se aparentemente sem se mudar muito verdadeiramente!

Oxalá os trabalhadores domésticos percebam o risco de que a almejada igualdade transforme-se em uma imensa fraude e se mobilizem para conquistar verdadeiramente um tratamento isonômico.

E que os deputados e senadores cumpram o prazo de 90 dias em que anunciaram que seriam ultimadas as regulamentações.

6 – CONCLUSÃO:

Em síntese conclui-se que:

- O preconceito existente com relação ao trabalho doméstico fica bem retratado pela morosa evolução dos seus direitos trabalhistas.

- Historicamente constata-se que nas relações entre o trabalhador e o empregador doméstico existe significativa tendência da doutrina e da jurisprudência em aplicar o princípio da proteção às avessas, protegendo, paradoxalmente este último, sob o argumento de seu poder econômico não se compara à do empregador celetista;

- A discriminação e o preconceito contra o trabalhador doméstico evidenciam-se não só pela histórica minimização dos seus direitos, mas também pela sua conceituação legal: a Lei 5859/72, ao optar pela continuidade como um dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego doméstico, em detrimento da não eventualidade adotada pelo artigo 3º da CLT, deu margem para construção doutrinária, que coloca à margem da proteção do Direito do Trabalho o trabalhador

diarista, restringindo de forma discriminatória o conceito de empregado doméstico.

- A motivação preponderante do Congresso Nacional ao aprovar a Emenda Constitucional 72 decorre do inevitável reconhecimento da aplicação, no ambiente familiar, da vetusta lei econômica da oferta e da procura;

- Longe de retratar sensibilidade das elites, diante da iniquidade representada pela disparidade de direitos entre trabalhadores celetistas e domésticos, os parlamentares tiveram como objetivo valorizar a profissão de empregado doméstico e conseqüentemente reter mão-de-obra nesta categoria profissional, tornando palatável o exercício desta profissão a partir de intensa campanha midiática anunciadora do suposto fim da desigualdade de direitos;

- Em que pese tudo o que foi dito sobre a igualdade de direitos e da efetiva evolução no tratamento do empregado doméstico pelo ordenamento jurídico, remanesce distância amazônica entre o que foi aprovado e a isonomia anunciada;

- Se o Congresso Nacional verdadeiramente tivesse a intenção de sufragar efetiva igualdade, teria pura e simplesmente revogado o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal e incluído em seu caput menção expressa aos trabalhadores domésticos;

- Da forma como foi redigida a Emenda Constitucional permaneceu a possibilidade de se aprovarem alíquotas inferiores a 8% para efeito do recolhimento do FGTS e multas por despedida abusiva, menores do que os 40% garantidos aos trabalhadores celetistas e rurais;

- A consecução efetiva da igualdade de tratamento, que pode decorrer da regulamentação anunciada, depende da mobilização dos empregados domésticos e de suas entidades representativas, sob pena de ficar caracterizado verdadeiro estelionato político e social;

- A gravidade da manutenção da distonia entre trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores acentua-se na medida em que se percebe que as únicas alterações que efetivamente representam aumento imediato de despesas por parte do empregador doméstico são justamente aquelas que dizem respeito ao FGTS e à multa devida

em caso de despedida imotivada, as quais foram postergadas por uma incerta regulamentação;

- Todas as demais alterações perpetradas pressupõe mera alteração de hábitos no relacionamento entre o empregador e o empregado doméstico, não representando necessariamente qualquer aumento de despesas no orçamento familiar.

7 – BIBLIOGRAFIA:

- “ELOGIO AO ÓCIO”, Russel, Bertrand, Editora Sextante, 5ª Edição;

- “O EMPREGADO DOMÉSTICO EM SEU CAMINHO PARA A IGUALDADE”, Alves, Amauri Cesar, artigo publicado no Jornal Observador, 11/11/2011, Edição 818, Pedro Leopoldo, MG encontrado no sítio eletrônico <http://www.direitodotrabalhoessencial.com.br/artigos/o-empregado-domestico-em-seu-caminho-para-a-igualdade/>

- “CURSO DE DIREITO DO TRABALHO” Delgado, Maurício Godinho, 9ª Edição, fevereiro de 2010;

- Revista Veja, Edição São Paulo, publicada em 26.05.2011, Nogueira, Manuela e Giovanelli, Carolina encontrada no sítio eletrônico <http://vejasp.abril.com.br/materia/domesticas;>

- Texto “OIT ELOGIA NOVA LEI DAS DOMÉSTICAS, Nassif, Luis, Blog do, encontrado no sítio eletrônico [http://www.advivo.com.br/blog/luisnassif/oit-elogia-nova-lei-das-domesticas.](http://www.advivo.com.br/blog/luisnassif/oit-elogia-nova-lei-das-domesticas)

Artigos

Trabalho Doméstico: a emenda que piorou o soneto

Hélio Gomes Coelho Júnior

Advogado, mestre em Direito e professor na Escola de Direito da PUC e no MBA da Estação Business School, em Curitiba.



1. A “cidadã”

Em outubro de 1988, sob a “proteção de Deus”, a Assembleia Nacional Constituinte (487 deputados e 72 senadores) promulgou a Carta Política, logo cognominada de “cidadã”, haja vista a restauração do voto direto e secreto, fim da censura prévia e, entre outras muitas benesses, uma inefável e superabundante catalogação de “direitos sociais”, tais como educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, assistência aos desamparados e, não menos importante, uma inédita catalogação de direitos aos “trabalhadores”, em extenso rol de 34 regras.

A justificar a “constitucionalização” de direitos trabalhistas (aviso prévio, férias, 13º salário, adicional noturno, hora extra, domingos, licença remunerada à mãe trabalhadora (120 dias) e ao pai trabalhador, etc.), a convicção de que a “globalização” os levaria ao definhamento, senão a extinção completa, à face da volúpia da economia sem fronteiras.

Passado um quarto de século, a Constituição/1988, com seus 250 artigos, recebeu exatas 72 modificações, providas das emendas deliberadas e votadas pela Câmara dos Deputados e Senado Federal. Ou seja, a contextura original da Carta, mercê de tantas ataduras e remendos, já experimenta um novo feitio, a provar um distanciamento entre a “folha de papel” e os “fatores reais de poder”, fazendo recorrente a lição de Lassalle¹: “... a Constituição escrita, a folha de papel, sucumbirá necessariamente, perante a Constituição real, a das verdadeiras forças vitais do país”.

¹ Lassalle, Ferdinand. *A Essência da Constituição*. 4ª edição, Rio de Janeiro, Lumen Juris, 1998, p. 47.

A última das Emendas, a de nº 72 e datada de 02.04.2013, reescreveu os direitos dos “trabalhadores domésticos”, sob o bálamo da necessária “... reparação de uma “injustiça histórica” e o fim de um resquício escravagista...”², no dizer da senadora Lídice da Mata (PSB-BA), a relatora da “PEC das domésticas” e que resultou na EC em comento.

2. O Brasil não ficcional

De 1988 para hoje, o Brasil se tornou a 7ª economia do planeta, aproveitando o empuxo mundial, fenômeno que perdura tem já algumas décadas, ainda que atualmente refreado à face da “crise” de 2008.

Os nossos indicadores de desenvolvimento humano (IDH: estudo, saúde e renda) não se compatibilizam com o porte da nossa economia, tanto que figuramos em 85º lugar entre 187 países auditados pela ONU, abaixo da média obtida pelos países latino-americanos³.

O brasileiro estuda pouco (média de 7,2 anos) – é do Brasil, ao lado do Suriname, o pior índice entre os países sul-americanos⁴ - e são mais de trinta milhões os “analfabetos funcionais” que, segundo o IBGE, são pessoas com 15 anos ou mais de idade e menos de quatro anos de estudo, ou seja, pessoas que leem e escrevem, mas não entendem aquilo que leem⁵. E há os analfabetos efetivos, algo como treze milhões (96,1% deles com mais de 25 anos (e mais da metade concentrados na faixa etária acima dos 50 anos) e 17% habitando o nordeste do país)⁶.

Baixíssima escolaridade e altíssimo analfabetismo (absoluto ou funcional) são dois elementos que sempre conspiraram contra o “emprego”, tornando-se, nos dias de hoje, invencíveis obstáculos a sua obtenção.

Cabe reconhecer que temos milhões de cidadãos impedidos de

2 Disponível em: <www12.senado.gov.br/.../relatora-da-pec-das-domesticas-preve-mudanca>. Acesso em: 01.05.2013.

3 ONU. PNDU (Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento). IDH (Índice de Desenvolvimento Humano, que é uma medida resumida do progresso em três dimensões básicas do desenvolvimento humano: renda, educação e saúde) de 2012. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/arquivos/nt-br.pdf>>. Acesso em: 30.04.2013.

4 ONU-PNDU-IDH, em 14.03.2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/educacao/noticia/2013/03/>>. Acesso em: 01.05.2013.

5 Disponível em: <<http://g1.globo.com/educacao/>>. Acesso em 01.05.2013.

6 Portal Aprendiz, disponível em: <<http://portal.aprendiz.uol.com.br/2012/11/22/brasil-ainda-tem-129-milhoes-de-analfabetos-segundo-ibge-2/>>. Acesso em 02.05.2013.

se ativarem em um trabalho que requeira uma pequena exigência intelectual, um mínimo de adestramento e um tiquinho de técnica... Requisitos básicos à ocupação na indústria, comércio, hospitais, escolas, transportes e serviços...

Não à toa, segundo dados do IBGE, o Brasil tem 7,2 milhões de domésticos, sendo que só 26% deles têm a CTPS anotada...

A propósito, no mês em curso, a CLT alcança 70 anos, “... exibindo moldura disforme: 20% de toda a mão de obra do país não dispõem de carteira assinada, representando 18,6 milhões de admitidos ilegalmente, não sendo atingidos, assim, pela lei. Há, ainda, 15,2 milhões de trabalhadores por conta própria sem qualquer proteção, por não contribuírem para a Previdência Social. O país patina nessa via porque o espaço das relações do trabalho é ocupado por uma visão retrógrada de algumas Centrais Sindicais. Que defendem inchamento do Estado; que não aceitam a regulação da terceirização, medida que poderia ampliar o universo legal de trabalhadores; que sonham com a volta aos tempos da Revolução Industrial. As Centrais disputam entre si para ganharem mais trabalhadores e locupletarem seus cofres. É o peleguismo agindo em pleno início da segunda década do século XXI”⁷.

Não à toa, em 2012, a infraestrutura do país, a eficiência do seu governo, o desempenho econômico e a pujança do seu setor privado ranquearam o Brasil em 46º lugar, dentre os 59 países avaliados pelo instituto suíço IMD⁸, que afere a habilidade de uma nação em criar e manter um ambiente que sustente valor para suas empresas e prosperidade para a sociedade, a partir da leitura da disciplina fiscal, crescimento do comércio internacional, ganhos em produtividade, desenvolvimento de seu capital humano e investimentos em tecnologia e produção científica... Estamos no fim da fila...

3. O trabalho doméstico

O vínculo de emprego doméstico é singular.

Os envolvidos são obrigatoriamente pessoas naturais (físicas). Não há empresa. O local de trabalho é a residência. Não há estabelecimento. O

⁷ CLT, 70 anos. Migalhas.com.br. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/Porandubas/35,MI177549,91041-Porandubas+n+355>>. Acesso em: 02.05.2013.

⁸ International Institute for Management Development – Lausanne, Suíça.

serviço é absolutamente desprovido de um fim econômico. A atividade não visa lucro. O convívio é pessoal e íntimo na acepção exata da palavra: “íntimo [Do lat. *intimu.*] Adjetivo. 1. Que está muito dentro. 2. Que atua no interior. 3. Muito cordial ou afetuoso; entranhável. 4. Estreitamente ligado por afeição e confiança”, segundo Aurélio⁹.

O Empregado doméstico é “... aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas”¹⁰, enquanto o empregador doméstico é “a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico”¹¹.

À face da especificidade da relação, A CLT, em regra, não colhe a relação jurídica que se estabelece entre empregador e empregado doméstico¹².

4. A proteção legal preexistente à EC nº 72.

4.1. Lei Federal nº 5.859

Em 1972, a Lei encimada “dispôs sobre a profissão de empregado doméstico”, assegurando-lhe a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social; os benefícios e serviços da Previdência Social, na qualidade de segurado obrigatório, com a contribuição do empregador inclusive, e férias anuais remuneradas (à época a sua duração era de 20 dias úteis também aos empregados urbanos e rurais).

4.2. Lei Federal nº 6.887

Em 1980, a Lei indicada ampliou para até o limite de 03 (três) salários mínimos regionais (à época o salário mínimo não tinha o alcance nacional) o salário de contribuição do empregado doméstico que fosse assalariado com valores superiores ao mínimo vigente.

9 Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa/Aurélio Buarque de Holanda Ferreira, Coordenação Marina Baird Ferreira. 5ª edição, Curitiba, Editora Positivo, 2010, p. 1177.

10 Art. 1º da Lei nº 5859, de 11.12.1972.

11 Art. 15 da Lei nº 8212, de 24.07.1991.

12 “Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: 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” (Art. 7º, “a” da CLT, com a redação dada pelo Decreto nº 8079, de 11.10.1945).

4.3. Constituição de 1988

A CF/1988, regulamentária por vocação, em boa parte pelas razões antes indicadas, também acolheu regras específicas aos trabalhadores domésticos, assegurando-lhes: salário mínimo; irredutibilidade do salário; 13º salário inclusive na aposentadoria; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; férias acrescidas de 1/3; licença maternidade, sem prejuízo do emprego e salário, com a duração de cento e vinte dias; licença paternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; aposentadoria e integração à previdência social.¹³.

4.4. Lei nº Federal 8.009

Em 1990, a Lei referenciada dispôs sobre a impenhorabilidade do bem de família, assim entendido o “imóvel residencial próprio do casal, ou da entidade familiar”, que foi posto a salvo de qualquer constrição em processos de “... execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza”, salvo se movido “em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência...”.

É dizer, ao empregado doméstico está assegurado penhorar o “imóvel residencial” do seu empregador, em caso de uma ação/execução trabalhista, à satisfação dos seus direitos.

Proteção singular atribuída ao empregado doméstico...

4.5. Lei Federal nº 10.208

Facultou a inclusão do empregado doméstico no FGTS, por ato do seu empregador, e lhe estendeu o seguro-desemprego, na dispensa sem justa causa, quando efetivamente inscrito no FGTS.

Ainda, capitulou as justas causas ensejadoras da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, referindo-se expressamente ao rol de condutas contido no art. 482 da CLT, dele excetuando dois tipos (negociação habitual e violação de segredo da empresa) específicos, exatamente pela natureza não econômica do emprego doméstico.

¹³ Parágrafo único do art. 7º da C.F. de 05.10.1988.

4.6. Lei Federal nº 11.324

Em 2006, a Lei indicada vedou qualquer “desconto”, no salário do empregado doméstico, por conta de fornecimento de “alimentação, vestuário, higiene ou moradia”, diferenciando assim tal trabalhador dos demais trabalhadores que, percebendo prestações “in natura”, ficam sujeitos aos descontos salariais em lei estabelecidos. A única possibilidade a permitir o alcance do salário do doméstico ficou confinada à hipótese de concessão de “moradia” em local diverso da prestação de serviços e desde que assim ajustado entre as partes.

Ainda assegurou as férias de 30 dias, com o acréscimo de 1/3, e impediu a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica grávida até cinco meses após o parto.

4.7. Piso Salarial Estadual

Desde 2006, autorizado pela Lei Complementar nº 103, de 14.07.2000, o Estado do Paraná estabelece o seu piso salarial, que colhe também os “domésticos”.

A partir de 1º.05.2013, o piso estadual para o doméstico está fixado em R\$ 914,82, ou seja, valor 34,93% superior ao salário mínimo nacional (R\$ 678,00).

A sua exigibilidade é reconhecida pelo TRT-9ª. Região:

“EMPREGADO DOMÉSTICO. REMUNERAÇÃO INFERIOR AO SALÁRIO MÍNIMO REGIONAL. DIFERENÇAS DEVIDAS. A LC 103/2000 autorizou os Estados a fixarem pisos salariais diferenciados, conforme prevê o inciso V, do art. 7º, da Constituição Federal. Havendo no Estado do Paraná legislação específica que instituiu patamar remuneratório diferenciado aos empregados domésticos, necessário reconhecer o direito à percepção de diferenças salariais decorrentes da não observância do piso regional. Recurso ordinário do reclamado a que se nega provimento”¹⁴.

14 Acórdão 11281-2013 da 4ª. Turma do TRT-9ª. Região, relator Cássio Colombo Filho, DEJT de 02.04.2013.

À face de tais constatações, não é razoável afirmar que o empregado doméstico brasileiro não goza de uma consistente garantia legal, sendo criticável o comportamento da Senadora Lídice da Mata ao afirmar que a Emenda Constitucional nº 72/2013 representa a "...reparação de uma "injustiça histórica" e o fim de um resquício escravagista..."¹⁵.

Discurso político falso e que segrega, claramente dirigido para o povo pouco estudado, mas de densidade eleitoral significativa.

5. A Emenda Constitucional nº 72

Em 02.04.2013, o parlamento brasileiro, por suas mesas da Câmara dos Deputados (presidida pelo Deputado Henrique Eduardo Alves) e do Senado Federal (Senador Renan Calheiros), entregou à sociedade brasileira a EC nº 72, que veio "estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais".

A partir dela, então, aos empregados domésticos foram adicionados mais os seguintes direitos¹⁶:

- Garantia do salário mínimo, para os que recebem remuneração variável;
- Proteção do salário na forma da lei, sendo crime a retenção dolosa;
- Duração do trabalho normal não superior a 08 horas e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo e convenção coletiva de trabalho;
- Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;
- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- Proibição de diferenças de salários, de exercício de funções e de

15 Disponível em: <www12.senado.gov.br/.../relatora-da-pec-das-domesticas-preve-mudanca>. Acesso em: 01.05.2013.

16 E.C. 72, 02.04.2013: O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação: "Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social."

A “proteção do salário na forma da lei, sendo crime a retenção dolosa” depende de lei, aguardada desde 1988 pelos trabalhadores “urbanos e rurais”. Os domésticos só farão se juntar a tais expectadores.

- critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; e,
- Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

E, “atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades”, mais os seguintes direitos:

- Relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- Seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- FGTS;
- Remuneração do trabalho noturno superior a do diurno;
- Salário família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escola;
- Seguro contrato acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa;
- Integração à previdência social.

6. A significância da Emenda Constitucional nº 72

Muitos dos “direitos” estendidos aos “domésticos”, rigorosa e concretamente, não terão efeito.

A “proteção do salário na forma da lei, sendo crime a retenção dolosa” depende de lei, aguardada desde 1988 pelos trabalhadores “urbanos e rurais”. Os domésticos só farão se juntar a tais expectadores.

A “garantia do salário mínimo, para os que recebem remuneração variável” é regra inócua, haja vista que o salário mínimo já era garantido ao doméstico pela redação original do parágrafo único do art. 7º da CF.

A “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” imporá à União a edição de Normas Regulamentares para o “ambiente doméstico”, o que deverá ocorrer “*ad calendas graecas*” ou no “dia do são nunca”, cumprindo destacar que as “casas” estão a salvo de qualquer fiscalização por parte do Ministério do Trabalho¹⁷, por expressa disposição constitucional¹⁸.

As proibições “de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil” ou a “de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”, certamente, já estavam vetadas nos “princípios fundamentais” e nos “direitos e garantias fundamentais” enunciados na mesma Constituição Federal¹⁹, sem embargo da Lei nº 9.029/95²⁰, que se aplica às relações de emprego em geral, domésticas inclusive.

Já quanto ao “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, cabem temperamentos e reservas, forte na convicção de que a própria Constituição Federal (art. 8º) apruma e sistematiza a “associação sindical” partindo da suposição da existência de uma “categoria econômica”, que nada tem com a atividade de “empregador doméstico” que, como já indicado, não exerce atividade lucrativa. Ademais, inconcebível que um “empregador doméstico”, pessoa natural (física), possa ser sujeito de um acordo coletivo de trabalho, instrumento normativo próprio de empresas (art. 611, § 2º da CLT), valendo lembrar que sequer se sujeitam às contribuições sindicais. Sem uma emenda constitucional, que redefina

17 O MTE, em 12.03.13, editou a Nota Técnica nº 75/2013/DMSC/SIT, com a seguinte ementa: “Requisição. MPT. Trabalho Doméstico. Fiscalização “in loco”. Impossibilidade. Conceito de estabelecimento (CLT) não equiparável ao de casa (Constituição Federal) para fins de livre acesso da Inspeção do Trabalho, que remanesce restrito ao primeiro. Impossibilidade de que a requisição ministerial seja equipada à determinação judicial”.

18 “a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial” (art. 5º, XI, CF).

19 CF/1988: **art. 3º** “Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” e **art. 5º** “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade...: XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória aos direitos e liberdades fundamentais; XLII - a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível, sujeito à pena de reclusão, nos termos da Lei.”

20 Lei nº 9029, de 13.04.1995: **Art. 1º** Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, ressalvadas, neste caso, as hipóteses de proteção ao menor previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal”.

associações sindicais, não será possível tratarmos de “sindicato das donas de casa” e “sindicatos dos domésticos” como manejadores de instrumentos coletivos ou partícipes de dissídios coletivos de natureza econômica.

Já quanto à “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos”, há que se admitir a inexistência de aprendizado regular à profissão de doméstico e que as residências não são lugares perigosos ou insalubres. O empregador doméstico, então, deve observar a idade mínima de 16 anos à livre contratação. Nada além.

A “integração à previdência social” já tem regulação desde 1972.

Os demais direitos (relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário; FGTS; remuneração do trabalho noturno superior a do diurno; salário família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escola; seguro contrato acidente de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado quando incorrer em dolo ou culpa) expressamente são dependentes de leis, certo que elas também deverão conter regras que simplifiquem “os cumprimentos das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades”.

Resta aguardar.

De tudo, pois, restaram os novíssimos direitos: “duração do trabalho normal não superior a 08 horas e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e redução da jornada, mediante acordo e convenção coletiva de trabalho” e “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal”.

Empregadores e trabalhadores domésticos, por não se sujeitarem à CLT (art. 7º, letra “a”), não podem e não devem ser incentivados à utilização de controle de ponto, acordos de compensação de horas ou banco de horas, registros de intervalos para repouso e alimentação que estão nela previstos. Ora bem, a própria CLT a tanto não obriga as empresas

empregadoras que mantenham até “dez trabalhadores”²¹, número de empregados pouco provável em um ambiente residencial.

Cabe, por agora, aguardar a iniciativa do Congresso Nacional que, advertido pelos cidadãos e cidadãs que trabalham (e em regra também na condição de empregados) e empregam domésticos, tem a obrigação de consertar o que estava razoável e suficientemente arrumado. O diacho é que “de onde menos se espera daí é que não sai nada”, como dizia o Barão de Itararé²².

Desculpe-nos Saramago: tenhamos pressa sim e não percamos tempo, pois se são verdadeiros os dados do IBGE, que contou mais de sete milhões de domésticos, há, no mínimo, mais sete milhões de famílias, ou algo como 28 milhões de pessoas, aguardando o “remendo” da emenda.

O Estado tem sido presunçoso ao supor que, mantendo mais de 30 milhões de analfabetos, absolutos ou funcionais, serão eles absorvidos pelo mercado de trabalho competitivo... E absolutamente arrogante ao não discernir que a natureza da relação estabelecida entre empregados e empregadores domésticos nada tem de injusta e escravagista... Bem ao contrário, tem funcionado como antessala à melhoria de vida.

Quem vive no mundo real sabe disso...

Outono/2013

21 CLT, Art. 74, § 2º: “- Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

22 Pseudônimo de Apparício Fernando de Brinkerhoff Torelly (1895-1971) jornalista e escritor.

Artigos

Os domésticos e a previdência social: o sentido da reforma de 2013

Sidnei Machado

Advogado, Doutor em Direito pela UFPR e professor de Direito do Trabalho e Previdenciário também da UFPR.



Trabalho
Doméstico

1. Igualdade de direitos como sentido profundo da reforma

A histórica sessão do Senado Federal do dia 02.04.2013, convocada para a promulgação da Emenda Constitucional n. 72/2013, que alterou o texto da Constituição para ampliar os direitos dos empregados, tem um sentido social e político bastante profundo. Com o ato de promulgação se pôs fim à diferenciação de direitos e garantias constitucionais que persistia entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores do setor privado. Foi uma manifestação eloqüente da sociedade brasileira rumo a um projeto de igualdade de proteção jurídica, como rompimento da herança histórica de tratamento desigual da ocupação doméstica.

A posição jurídica agora afirmada de igualdade representa também um passo longo na perspectiva do paradigma do constitucionalismo brasileiro, com pelo menos dois sentidos importantes. Primeiro, por propiciar a igualdade de garantias como princípio constitucional, na estrutura de direitos fundamentais e de cidadania social e; segundo, por incorporar um rol de direitos provenientes de uma relação de trabalho, como obrigações de prestações positivas ao empregado doméstico. Ou seja, a igualdade aparece no texto constitucional como princípio e como garantia de direitos.

Como decorrência das perspectivas de princípio e de garantia, se promove importante mudança paradigmática com a integração plena à previdência social, concretizada pelo o acesso a todas as prestações positivas e serviços já assegurados aos demais trabalhadores. A ruptura como o modelo tradicional de diferenciação veiculado pelo que podemos chamar de sistema tradicional do Direito do Trabalho, que tinha suas raízes num modelo de trabalho não produtivo e, assim, não organizado na forma capitalista de relação de emprego, representa uma abertura à construção de outros direitos de cidadania aos domésticos. A singularidade do forte

O trabalho exercido denominado no passado como “serviços de portas adentro”, permitiu historicamente a convivência do trabalho doméstico com o trabalho escravo do Brasil colonial e imperial. Encarregado de cuidar da casa, o trabalho doméstico representou uma força de trabalho sempre numerosa e marginalizada.

traço do trabalho doméstico com a escravidão oferece um sentimento coletivo de rompimento tardio, mas necessário com pesado passado. O trabalho exercido denominado no passado como “serviços de portas adentro”, permitiu historicamente a convivência do trabalho doméstico com o trabalho escravo do Brasil colonial e imperial. Encarregado de cuidar da casa, o trabalho doméstico representou uma força de trabalho sempre numerosa e marginalizada. Essa contextualização, no longo caminho entre escravidão e à construção de direitos de cidadania, ajuda a compreender as razões da extensão tardia desses direitos.

A primeira regulação do trabalho doméstico no Brasil somente aparece na década de 70, por meio de Lei n. 5.589/72, para assegurar apenas duas garantias: a anotação do contrato de trabalho e férias de 20 dias.¹ Mesmo a “modernização” do projeto da CLT, de 1943, ainda nossa maior referência de regulação forte, ao menos simbólica, tratou de expressamente excluir a sua aplicação ao trabalho doméstico (artigo 7º). O reconhecimento de direitos aos domésticos no contexto político-social do período mais truculento da ditadura militar dos anos 70, que combina forte repressão política, com expansão de alguns direitos sociais, se dá pelo projeto do governo burocrático-militar de expansão da previdência social a todas as categorias.

Pelo modelo da “cidadania regulada”, no conceito cunhado por *Wanderley Guilherme dos Santos*,² é fato que a anotação do contrato de trabalho permitiu um mitigado acesso à proteção social dos domésticos, com a concessão de algumas prestações, com critérios diferenciados em razão da sua ocupação profissional da doméstica. De fato, a integração do doméstico à previdência social resultou do projeto de universalização da previdência social, iniciada em 1966, com a criação do Instituto Nacional de Seguridade Social (INPS), e finalizada em 1974, com a criação do Ministério da Previdência e Assistência Social. A integração dos domésticos (1972) se deu quase que simultaneamente com a filiação obrigatória à previdência dos trabalhadores autônomos (1973) e dos trabalhadores rurais (1971),³ e significou um último passo da expansão da cobertura previdenciária das categorias profissionais que exerciam atividade remunerada, mas

1 Até esse período o trabalho doméstico estava regido pelo Código Civil de 1916, na parte que disciplinava a locação de serviços domésticos nos artigos 1.216 a 1.236.

2 SANTOS, Wanderley Guilherme dos. *Cidadania e Justiça; a política social na ordem brasileira*. Rio de Janeiro: Campus, 1979.

3 O A Lei Complementar nº 11, de 25 de maio de 1971, institui o Programa de Assistência ao Trabalhador Rural - PRÓ-RURAL.

eram até marginalizadas.⁴ A inclusão dos domésticos somente em 1972 é bastante tardia se considerarmos que o sistema de inclusão por categoria profissionais se inicia no Brasil em 1923, com a Lei Eloy Chaves.

A anotação da carteira de trabalho possibilitou o acesso às prestações de aposentadorias e pensões pelos domésticos, dentro da estruturação normativa de proteção de Lei 5.589, de 11.12.1972, regulamentada pelo Decreto 71.885, de 9 de março de 1973, em vigor somente a partir de 04 de março de 1973. Trata-se de um modelo que pressupõe cotizações de empregado doméstico e do empregador, a incidir sobre o salário, pelo vínculo contributivo para o Regime Geral da Previdência Social (RGPS). Apesar do amplo modelo de Seguridade Social da Constituição de 1988, com a ampliação dos direitos sociais dos domésticos, no aspecto de inclusão previdenciária foi mantida a restrição de acesso a algumas prestações, como o acidente de trabalho, o salário-família e o seguro-desemprego.

A longa trajetória histórica de diferenciação pelas ocupações na repartição de direitos sociais até a reforma de 2013, não tinha permitido ao trabalhador doméstico o mesmo *status* de proteção jurídica dos demais empregados. Igual proteção de direitos, portanto, parece ser essa a vontade expressada pela deliberação parlamentar de 2013 e, a toda evidência, é o aspecto de maior relevância para tratar a desigualdade em nosso sistema jurídico. O novo texto tem um papel fundamental na moldura institucional da seguridade social universal e igualitária, com a projeção ampla da normatividade de direitos fundamentais.

2. O obstáculo da informalidade

A dimensão da informalidade tem sido uma barreira de difícil transposição para efetividade dos direitos dos domésticos. Segundo dados do PNAD 2009, o Brasil tinha 7.223.000 trabalhadores domésticos, dos quais 1.995.000 (27,62%) com carteira assinada e 5.228.000 (73,38%), sem registro. A marca dessa alta informalidade persiste na atividade, sem qualquer indicador de reversão, o que faz com que, no mapa dos desprotegidos, os domésticos se mantenham com participação expressiva. A “cidadania regulada” pressupõe que o contrato de trabalho formal é ainda a chave de acesso aos direitos de cidadania, nele incluídas

4 CARVALHO, José Murilo de. *Cidadania o Brasil: o longo caminho*. 15ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004, p. 171.

as prestações da seguridade social. Portanto, a informalidade é o primeiro grande tema incontornável para a expressão plena dos direitos de acesso à seguridade dos domésticos. O aumento da cobertura via formalização do vínculo de emprego do doméstico, depois de 40 anos da vigência da lei de 1973, continua a ser um desafio.

Como incluir amplamente os empregados domésticos? Não tivemos experiências de políticas públicas fortes nesse sentido. Porém, há algumas experiências recentes que apontam alguma estratégia nova do Estado brasileiro para reduzir a informalidade e ampliar a cobertura previdenciária.

A primeira experiência aparece via ação do Estado com a concessão de incentivo fiscal, como medida de estímulo à formalização do trabalho doméstico. Em 2006, a Lei 11.324, de 19 de julho de 2006, resultado da conversão da Medida Provisória 284/2006, permitiu aos empregadores domésticos a dedução no Imposto de Renda da Pessoa Física dos valores pagos a título da contribuição previdenciária patronal dos trabalhadores domésticos, limitado a um empregado doméstico e um salário-mínimo. No entanto, os resultados decorrentes da medida se revelaram inexpressivos e não contribuíram para uma maior formalização dos domésticos.⁵

A segunda política de promoção do acesso à seguridade social se deu dentro de uma espécie de contra-reforma previdenciária, em 2005, que culminou com a promulgação da Emenda Constitucional n. 47, de 5 de julho de 2005. O novo texto constitucional possibilitou a criação de um sistema especial de inclusão previdenciária, para atender a trabalhadores de baixa renda e àqueles sem renda própria que se dediquem exclusivamente ao trabalho doméstico no âmbito de sua residência, desde que pertencentes a famílias de baixa renda, garantindo-lhes acesso a benefícios de valor igual a um salário mínimo. A regulamentação do chamado “Plano Simplificado” se deu com a Lei Complementar n. 123, de 14 de dezembro de 2006, que concretamente reduziu a alíquota de contribuição previdenciária de 20% para 11% sobre o salário-mínimo. Essa estratégia não visou diretamente a formalização do vínculo do empregado doméstico, na medida em que tenta incluir todos os cidadãos de baixa renda. Porém, é uma medida com

⁵ Dados do IPEA, de 2011 indicaram que a trajetória de formalidade dos domésticos entre 1999 e 2011 não teve alteração significativa (Caderno “Situação atual das trabalhadoras domésticas no país”, n. 90, de 05.05.2011).

significativo impacto no trabalho doméstico, já que permitiu que muitos trabalhadores domésticos informais tivessem também acesso de modo facultativo ao plano previdenciário simplificado.⁶

Há, paralelamente, um crescente debate oriundo de projetos de lei que visam aprofundar a redução dos custos sociais do trabalho doméstico, a pretexto de promover a maior formalização. Desde 2010, por exemplo, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei 7082/2010, que propõe a redução do percentual de contribuição de 12% para 4% sobre o salário do empregado. A defesa da redução das alíquotas de contribuição ganhou novo apelo parlamentar depois da aprovação da Emenda Constitucional n. 72/2013. Essa proposta tenta alinhar-se com a política de desoneração da folha de pagamento, a política tributária levada a cabo pelo governo Dilma, que já reduziu a contribuição previdenciária de 42 setores da economia, com renúncia fiscal de mais de R\$ 12,8 bilhões somente em 2013. Essas propostas estão muito identificadas com setores parlamentares defensores de reformas trabalhistas e que viram na regulamentação do trabalho doméstico uma oportunidade para desregulamentar e flexibilizar o custo das contribuições sociais. Na prática essas propostas visam a uma renúncia fiscal, pois, se houver redução, os custos da seguridade social serão repassados a toda sociedade como subsídio.

3. Diaristas ou empregadas domésticas: o critério jurídico impreciso

Apesar da profissionalização da ocupação doméstica, a qualificação do contrato de trabalho em nosso sistema jurídico ainda se move em torno de critérios jurídicos demasiadamente imprecisos. O conceito de empregado doméstico contido no art. 1º da Lei de 1972, que faz a referência a um trabalho no ambiente doméstico, prestado do modo contínuo, não produziu uma interpretação fundada em um critério seguro e preciso. Os mesmos conceitos de empregado doméstico e empregador doméstico foram assimilados pela lei previdenciária ao reproduzir o texto do artigo 1º da 1972.⁷ Essa imprecisão repercute fortemente nas práticas sociais, pois ao lado da ocultação da relação de emprego doméstico, também se percebe uma grande zona de insegurança jurídica, motivo de grande tensão e conflitos, muitos resolvidos exclusivamente e de forma

6 Em dezembro de 2011, dos 14,6 milhões de outros contribuintes que fizeram pelo menos uma contribuição nos últimos 12 meses 2,6 milhões eram optantes pelo Plano Simplificado de Previdência Social (Anuário Estatístico da Previdência Social de 2011).

7 Atualmente o art. 11, II da Lei 8.213/91 define empregado doméstico e, por sua vez o art. 14, II, disciplina o empregador doméstico.

restrita pelo critério jurisprudencial que, a partir de sua prática, elege o critério qualificador do contrato de trabalho doméstico.

Segundo a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), formada a partir de diversas decisões judiciais sobre o tema, o vínculo empregatício de um trabalhador doméstico se forma a partir de três ou mais dias de atividades na mesma semana em uma mesma residência.⁸ Todavia, o argumento central para diferenciar diaristas prestadores de serviços e empregados domésticos, usado nas decisões do TST, é o critério de continuidade, extraído do art. 1º da Lei do doméstico, interpretado pelas Cortes trabalhistas basicamente como de ausência de interrupção da atividade.

A prática jurisprudencial que tenta diferenciar a “continuidade” da Lei do doméstico da “não eventualidade” do art. 3º da CLT é insuficiente para uma resposta coerente sobre o âmbito da relação de emprego do doméstico, sem analisar outros elementos importantes também qualificadores da relação de emprego, dentre as características do trabalho subordinado e da prestação de serviços civis. Sob esta ótica, se poderia argumentar ser irrelevante que a “diarista” tenha prestado serviços para outro empregador, vez que o ordenamento jurídico não veda a manutenção de mais de um contrato de trabalho, simultaneamente, desde que haja compatibilidade de horário.

Embora a exclusividade não seja pressuposto do vínculo empregatício do doméstico, a prática jurisprudencial a aproxima do requisito da continuidade ao trabalho ininterrupto, quando deveria apenas analisar, como faz em relação às demais relações de trabalho, vinculando a continuidade à habitualidade da prestação de serviços. Para uma doméstica que trabalha dois dias por semana, não parece haver motivação suficiente para afastar a natureza contínua do trabalho contratado. Como justificar que o trabalho prestado pela 'diarista', por longo período, de 10 ou 20 anos, por exemplo, possa ser denominado de eventual ou descontínuo?

Desse modo, no Brasil se dá grande ênfase à qualificação pelo critério da duração do trabalho, formulado em torno da exigência de

8 Conforme alguns julgados recentes: RR - 239400-41.2006.5.09.0005 Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, DEJT 25/03/2011; RR - 184500-88.2006.5.24.0006, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, DEJT 17/06/2011; RR - 338300-46.2008.5.09.0892, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, DEJT 10/06/2011.

“continuidade”, cujo critério assume conteúdo distinto da “habitualidade”, eleito para a qualificação do contrato dos demais empregados.

É precisamente nesse ponto que há espaço para uma revisão do critério nacional fincado na continuidade. Deve haver um esforço de qualificação do doméstico a todos os que exercem profissionalmente essa atividade no mercado de trabalho. Aliás, o artigo 1º da Convenção 189 da OIT elegeu como conceito de doméstico “*aquele que tem como profissão (...)*” e, desse modo, exclui apenas aqueles que executam a atividade ocasionalmente e esporadicamente, sem que essa seja a sua profissão. No âmbito normativo da OIT encontramos também a diretriz contida na Recomendação 198, de 2006, sobre relação de emprego, que propugna as legislações e às práticas nacionais que adotem critérios eficazes na definição da relação de emprego, a fim de propiciar a proteção efetiva dos trabalhadores na relação de emprego.

Na valoração do trabalho doméstico deve também ser adequada conceituação da relação de trabalho doméstico que incorpore também a nova realidade do mercado de trabalho doméstico, que sofreu diversas mutações nas últimas décadas. A igualdade de posições jurídicas entre domésticos e os demais trabalhadores, albergada na Emenda Constitucional 72/2013, pode ser um elemento fundamental para desencadear uma revisão legislativa da qualificação do empregado doméstico e, ainda, introduzir na interpretação judicial mudanças diante da nova realidade fática e jurídica do trabalho doméstico. Em síntese, diante do sentido de igualdade conquistado pelos domésticos é oportuna e necessária a revalorização dos critérios conceituais da relação de emprego.

4. O conteúdo e alcance das novas prestações previdenciárias dos domésticos

Do ponto de vista de direitos previdenciários positivados pela Emenda Constitucional 72/2013, com a extensão de direitos do artigo 7º da Constituição, temos o direito ao seguro contra acidentes de trabalho (XXVIII), o salário-família (XII) e o seguro-desemprego (II). Para uma primeira reflexão, caberia indagar sobre o alcance e o conteúdo dessas normas para os domésticos, embora os três direitos novos devam ser objeto de regulamentação em lei ordinária pelo Congresso Nacional. A regulamentação em lei ordinária pelo congresso nacional, a depender da correlação de forças políticas, pode assumir uma posição ampliativa ou

restritiva desses direitos. Mas há um núcleo fundamental que dá moldura a essas novas garantias.

A cobertura dos riscos de acidentes de trabalho, ao lado da proteção contra a redução dos riscos inerentes ao trabalho dos domésticos, agora garantidos, se destaca pelos valores que pretendem salvaguardar. Os domésticos estavam excluídos do seguro de acidentes de trabalho e havia um vazio normativo sobre as condições de saúde e segurança nessa atividade.

Apesar de alguma resistência à incidência de normas no âmbito familiar, a integração ao seguro acidente de trabalho define, por consequência, ser o empregador responsável por adotar medidas preventivas de proteção à saúde e segurança do doméstico, como medida concreta da garantia de “redução dos riscos inerentes ao trabalho” (art. 7º, XXII). É claro que essas medidas devem consistir basicamente nas obrigações de orientar o empregador sobre os riscos inerentes às suas atividades de limpeza, como manuseio de produtos químicos, o trabalho em altura, uso de escadas, eventuais riscos elétricos. Se necessário caberá ao empregador fornecer algum equipamento de proteção individual. Seria relevante alguma normatização técnica mínima sobre normas a serem observadas no âmbito familiar, ambiente que não está imune aos riscos do trabalho.

A reparação acidentária oriunda do prêmio do seguro contra acidente de trabalho e doenças ocupacionais garante acesso à prestação do auxílio-acidente, com o pagamento ao doméstico da prestação equivalente a 50% do salário-de-benefício, em caso de perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. A norma a aplicada para qualificação do acidente de trabalho deve ser a Lei 8.213/91, notadamente os artigos 19 a 23.

O empregador doméstico passa a assumir a obrigação de recolher mensalmente a cota do Seguro de Acidente de Trabalho, em alíquota a ser definida pelo critério de risco da atividade doméstica. Outra obrigação é a de comunicar a Previdência Social os eventos considerados acidentes de trabalho.

Outra ampliação de direitos previdenciários e a garantia de acesso ao seguro-desemprego. É verdade que já tínhamos um limitado acesso aos

domésticos com depósitos de fundo de garantia, conforme fora previsto na Lei 10.208, de 23 de março de 2001. Contudo, o modelo de facultatividade de pagamento do Fundo de Garantia restringia o acesso. Porém, os mecanismos de acesso ao seguro-desemprego, que em princípio deve ser equiparado aos demais empregados, deve corresponder ao pagamento de um período de três a cinco prestações, depois de implementada a carência de seis meses de contribuição.

O acesso ao salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda do doméstico é uma ampliação de direitos sociais relevantes, dado que são prestações que têm a marca da seletividade da “baixa renda” e visam proteger a família, considerada núcleo fundamental da sociedade e do Estado.

5. Nota final

A reforma de 2013, no aspecto de acesso à previdência social, se insere na tendência de expansão de direitos humanos e fundamentais, em harmonia com os compromissos de promoção do trabalho decente, apoiada em grande parte nas diretrizes da Convenção 189 da OIT e da Recomendação 201, adotadas em junho de 2011. A tradução e incorporação para o nosso sistema interno promovem ao mesmo tempo a igualdade de garantias e de direitos previdenciários, uma política de direitos humanos fundamentais para os domésticos que potencializa os direitos sociais e a democracia substantiva.

Alguns desafios fundamentais ainda se manterão latentes. Como incorporar amplamente os trabalhadores domésticos informais? Como combater as relações de trabalho encobertas? Sempre que se refere ao trabalho doméstico diz-se que ela comporta peculiaridades, a justificar algumas diferenciações em relação aos demais trabalhadores. É fato que é ainda um pouco difícil defini-lo como uma profissão dentro das atividades exercidas no âmbito do contrato, com clara delimitação de direitos e obrigações entre um trabalhador doméstico e um empregador. Porém, a isonomia de tratamento conquistada significa uma proteção jurídica ampla, apta a dar respostas a persistente precariedade da integração do doméstico à previdência social.

Acórdãos

Desembargadora Adayde Santos Cecone

Acórdão RO 02946-2011-071-09-00-0 da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, publicado no DJ 22/03/2013, Relatora Desembargadora Adayde Santos Cecone.



VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, procedentes da **01ª VARA DO TRABALHO DE CASCAVEL - PR**, em que é Recorrente **EMILIA WEBER** e Recorridos **HELIO SCHORR** e **LARA TATIANA BRUNHARA**.

[...]

VÍNCULO EMPREGATÍCIO DE 19/08/2009 A 01/04/2011

O MMº Juízo a quo não reconheceu a existência de vínculo entre as partes, fundamentando que o labor era prestado em, no máximo, três dias na semana, estando ausente o requisito da continuidade (fls. 53/54).

Alega que "partindo do princípio que no âmbito doméstico, somente poderia haver frequência de pessoas relacionadas ao empregador, a prova produzida deveria ter sido melhor apreciada" (fl. 57); as suas testemunhas demonstram que a média de dias por semana em que prestava serviços aos Reclamados era de cinco dias e não inferior a três.

Na inicial, a Reclamante alega que foi admitida em 19/08/2009, como doméstica, prestando serviços, inicialmente, das 9h às 15h, de 2ª a 6ª feira, passando em agosto/2010, conforme determinação dos Reclamados, a laborar apenas três dias na semana, com redução de seu salário, sendo dispensada em 01/04/2011 (fl. 03).

A Reclamada defendeu-se asseverando que a Reclamante laborava como diarista, em duas diárias mensais, prestando serviços, sobretudo, em épocas festivas, no período de 19/01 a 28/02/2011 (fls. 24/28).

Compulsando os autos, denota-se que não há prova robusta o suficiente para se reconhecer o vínculo de emprego.

Não foi trazida qualquer prova documental e a prova oral, a meu ver, favorece a tese dos Reclamados.

A 1ª testemunha da Reclamante declarou (fl. 48) que a conhece do Big Chopp, no Shopping, pois ela também trabalha lá, na cozinha, das 17h às 22h, sendo que por vezes fazia hora extra e ia mais cedo ao serviço e passava na frente da casa da Reclamada, por volta das 15h, horário em que a Reclamante estava lavando a calçada, sendo que isso ocorria "geralmente 02 a 03 vezes na semana". Acrescentou, ainda, que comprou um bebê conforto da Reclamada e esteve uma vez na sua residência para ver o produto e outra para comprá-lo, na mesma semana, e a Reclamante estava no local.

A 2ª testemunha da Reclamante disse (fls. 48/49) que é a gerente da Reclamante nas empresas Big Chopp e no Sabor na Brasa, laborando das 10h às 23h/24h; sabe que a Reclamante trabalhava para os Reclamados porque ela comentava e também porque, por vezes, em seu caminho para o trabalho, a via às 9h/10h do lado de fora da casa dos Reclamados, lavando a calçada, mas não soube dizer quantas vezes aconteceu.

Verifica-se que a 2ª testemunha não soube dizer as vezes que teria visto a Reclamante "lavando calçada" na casa dos Reclamados e a 1ª testemunha também não mostrou segurança ao afirmar as vezes na semana (de duas a três) que via a Reclamante a serviço dos Reclamados, sendo pouco provável que a Reclamante "lavasse a calçada" em três dias na semana e, diante das dúvidas, acredito que isso ocorria por, no máximo, duas vezes na semana.

Portanto, não há nos autos elementos suficientes que ensejem a caracterização do vínculo, em não tendo a Reclamante se desincumbido de seu ônus processual fixado pelo artigo 818, da CLT, ao contrário dos Reclamados que observou a regra do art. 333, II, do CPC, de aplicação supletiva no Processo do Trabalho.

Nem se diga que o labor de diarista, com frequência de dois dias por semana, constitua razão para o reconhecimento de vínculo empregatício, posto que o próprio C. Tribunal Superior do Trabalho

considerou que não existe vínculo empregatício nos casos de diarista que trabalham menos de três dias por semana, conforme o seguinte aresto:

"RECURSO DE REVISTA - DOMÉSTICO - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - CARACTERIZAÇÃO - EXIGÊNCIA DE CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. I - O trabalho contínuo é aquele realizado de forma sistemática, em que as tarefas diárias se complementam ao longo da semana, não tendo sido por outro motivo que a Constituição Federal estendeu aos domésticos o Repouso Semanal Remunerado, pelo que, constatada a prestação de serviços em apenas dois dias por semana, impõe-se o afastamento do vínculo empregatício doméstico, ante a ausência do requisito indispensável da continuidade. Precedentes desta Corte. II - Recurso provido". Processo: RR - 2939/2003-037-02-00.5 Data de Julgamento: 07/10/2009, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, 4ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 23/10/2009.

Mantém-se.

CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 1ª Turma do E. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE e das contrarrazões. No mérito, por igual votação, NEGAR-LHE PROVIMENTO, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 12 de março de 2013.

ADAYDE SANTOS CECONE
DESEMBARGADORA RELATORA

Acórdãos

Desembargadora Ana Carolina Zaina

Acórdão RO 00311-2011-089-09-00-6 da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, publicado no DJ 13/03/2012, Relatora Desembargadora Ana Carolina Zaina.



Trabalho
Doméstico

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da Vara do Trabalho de Apucarana - PR, em que é Recorrente **JACIRA SANTANA DA SILVA** e Recorrida **MARIA ALICE FISCHETTI BENELI**.

[...]

EMPREGADA DOMÉSTICA - VÍNCULO ANTERIOR AO REGISTRO EM CTPS

O d. Juízo de origem rejeitou o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício anterior ao período anotado em CTPS, por entender que a autora não comprovou que, de 05 de julho de 2007 a 05 de agosto de 2010, prestava serviços à ré em quatro dias da semana.

Sustenta a autora que a ré não se desvencilhou do ônus de comprovar que não houve vínculo de emprego doméstico anterior ao período registrado em CTPS, pois a única testemunha ouvida em audiência não confirmou a tese defendida em contestação. Requer a ampliação do período de vínculo de emprego, com a respectiva anotação em CTPS, bem como a condenação da ré ao pagamento das verbas dele decorrentes.

Narrou a autora, na petição inicial, que prestou serviços na residência da ré, como empregada doméstica, de 05 de julho de 2007 até 05 de agosto de 2010, mas que só houve registro do vínculo em CTPS em 02 de março de 2009. Disse que sempre trabalhou às segundas, terças, quintas e sextas-feiras, das 08h00 às 18h00, com 10 minutos de intervalo intrajornada.

Em contestação, a ré defendeu que, em julho de 2007, contratou a autora para prestar serviços domésticos como diarista, duas vezes na semana, serviços esses que geralmente eram prestados às segundas e sextas-feiras, das 08h00 às 17h00, com 1 hora para almoço.

Afirmou que de julho de 2007 a março de 2009 a autora atuava como diarista em mais duas residências, que de novembro de 2007 a fevereiro de 2008 sequer lhe prestou serviços e que a partir de março de 2009 foi admitida como empregada doméstica, laborando em quatro dias da semana, das 08h00 às 17h00.

Trouxe aos autos declarações prestadas pela Sra. Dalva Helena Rodrigues (fl. 70), pelo Sr. Nilton Amauri Favaro (fl. 71), pelo Sr. Marcos Roberto Cussolin (fl. 72) e pela Sra. Rozileni Ertmann (fls. 86-87), nos seguintes termos, respectivamente:

Declaro que, por volta do mês de março ou abril do ano de 2008, em conversa com a Senhora Jacira Santana da Silva, solicitei seus serviços como diarista para minha residência, sua resposta foi de impossibilidade, argumentando que estava trabalhando em três casa, para a Senhora Maria Alice F. Beneli, Huana Beneli e Rozileni Ertmann, todas do mesmo bairro (Dalva Helena Rodrigues).

Declaro que a Senhora Huana Mara Beneli, no ano de 2007, passou a morar com seu esposo na residência ao lado direito da minha, permanência esta que durou aproximadamente nove a doze meses, e que a Senhora Jacira Santana da Silva, pelo menos uma vez por semana, se encontrava nesta efetuando os seus serviços diários. (Nilton Amauri Favaro).

Declaro que a Senhora Huana Mara Beneli, no ano de 2007, passou a morar com seu esposo na residência ao lado esquerdo da minha e que a Senhora Jacira Santana da Silva comparecia na residência ao lado da sua para atividades do lar uma vez por semana. (Marcos Roberto Cussolin).

Declaro que a Senhora Jacira Santana da Silva trabalhou em minha residência de novembro de 2007 a dezembro de 2008, comparecendo duas vezes por semana, sendo nas terças e quintas-feiras. (Rozileni Ertmann).

Ao ser inquirida (fl. 19), a autora respondeu que:

1-começou a trabalhar para a reclamada no dia 5 de julho de 2007 e parou de trabalhar no dia 5 de agosto de 2010; 2-do final de 2007 a junho/julho de 2008 trabalhou por cinco/seis meses para a Srª Rosilene e neste período trabalhava três dias por semana para a reclamada; 3-a partir de julho de 2008 voltou a trabalhar em quatro dias por semana para a reclamada; 4-nunca ficou sem trabalhar para a reclamada; 5-trabalhava na casa da filha da reclamada, Srª Uana, um dia por semana, na quarta-feira,

não se recordando o período; 6-nunca gozou férias; 7-o trabalho executado na casa da Srª Uana foi em período distinto daquele executado na casa da Srª Rosilene; 8-trabalhava para a reclamada às segundas, terças, quintas e sextas-feiras; 9-no período em que trabalhou na casa da Srª Rosilene, a depoente trabalhava às terças e quintas-feiras e na casa da reclamada às segundas, quartas e sextas-feiras; 10-a depoente trabalhava das 8h às 17h, sendo que no período de reforma trabalhava até às 19h em duas vezes por semana; 11-a neta da depoente era apanhada na escola por uma Van.

Em interrogatório (fl. 19), a ré afirmou:

1-a reclamante trabalhou para a reclamada de junho a novembro de 2007, tendo se ausentado até fevereiro de 2008, sendo que a partir de fevereiro a reclamante voltou a trabalhar para a reclamada, mas sempre prestou serviços em dois dias por semana; 2-a partir do registro a reclamante passou a trabalhar quatro vezes por semana; 3-no período em que trabalhou com registro em CTPS, a reclamante não gozou férias de trinta dias contínuos, mas foi dispensada do trabalho por sete dias no final de 2009 e por outros períodos no correr de 2009; 4-a reclamante trabalhava das 8h/8h30min às 16h/18h.

A testemunha indicada pela ré (Sra. Rozileni Ertmann) declarou (fls. 19-20) que:

1-a reclamante prestou serviços para a depoente de novembro de 2007 ao final de 2008, em duas vezes por semana, às terças e quintas-feiras; 2-a reclamante comentou com a depoente que trabalhava também para a reclamada em dois dias da semana e para a Srª Uana em um dia; 3-não sabe o período em que a reclamante prestou serviços para a Srª Uana.

Nesse contexto, verifica-se que, não obstante as respeitáveis ponderações feitas nas razões recursais, a ré se desincumbiu do ônus de comprovar que, antes do período registrado em CTPS, a autora lhe prestou serviços na condição de diarista, ônus lhe competia, nos termos do artigo 818 da CLT c/c artigo 333 do CPC, por não ter negado a prestação dos serviços.

A prova documental produzida às fls. 70-72 e 86-87 atestou que, até o final de 2008, a autora atuava como diarista, em três residências, prestando serviços domésticos dois dias na residência da ré (Sra. Maria Alice Fischetti Beneli), um dia na residência da Sra. Huana Mara Beneli e dois dias na residência da Sra. Rozileni Ertmann.

No mesmo sentido foi a prova testemunhal, já que a Sra. Rozilene Ertmann confirmou que a autora lhe prestou serviços "de novembro de 2007 ao final de 2008, em duas vezes por semana, às terças e quintas-feiras" e que a diarista lhe disse que "trabalhava também para a reclamada em dois dias da semana e para a Srª Uana em um dia".

Corroborando a tese defendida em contestação, a autora, quando inquirida, admitiu que "trabalhava na casa da filha da reclamada, Srª Uana, um dia por semana, na quarta-feira, não se recordando o período" e que, "no período em que trabalhou na casa da Srª Rosilene, a depoente trabalhava às terças e quintas-feiras".

Comprovada nos autos a frequência de labor na residência da ré em apenas dois dias por semana, cinge-se a controvérsia à caracterização ou não do pressuposto da continuidade.

O conceito de empregado doméstico é dado pelo artigo 1º da Lei 5.859/1972 (Aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, na residência destas).

Consoante o entendimento predominante no c. TST, o trabalho prestado até duas vezes por semana, ainda que por longo período, não caracteriza vínculo de emprego, pela ausência do requisito da continuidade previsto no mencionado artigo.

A propósito, vale conferir:

VÍNCULO DE EMPREGO - FAXINEIRA QUE PRESTA SERVIÇOS DUAS VEZES POR SEMANA. A reclamante, faxineira, prestava serviços à reclamada com frequência que variava entre uma e duas vezes por semana, fato que levou o e. Regional a reconhecer o vínculo de emprego, ao fundamento de que o trabalho não foi prestado de forma eventual. Esta Corte, no entanto, tem firme jurisprudência de que a prestação de serviços, por um ou dois dias por semana, independentemente do tempo de duração, afasta a existência do vínculo de emprego doméstico, por não atendido os requisitos do artigo 3º da CLT c/c artigo 1º da Lei nº 5.859/72. A relação jurídica é de natureza autônoma. Recurso de revista conhecido e provido (RR - 63200-79.2009.5.04.0017

Data de Julgamento: 31/08/2011, Relator Ministro: Milton de Moura França, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/09/2011)

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DIARISTA. CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO. I. O Tribunal Regional não reconheceu o vínculo empregatício entre as partes por entender ausente o requisito da continuidade. Consignou que, embora não reste a menor dúvida de que a recorrente prestou em favor do recorrido serviços de natureza doméstica, no âmbito de sua residência, de modo pessoal, permanente e oneroso, seguramente não o fez de modo contínuo, requisito essencial à caracterização da relação de emprego doméstico-. II. O posicionamento adotado pelo Tribunal Regional está em harmonia com a jurisprudência desta Corte Superior, no sentido de que a caracterização da continuidade é indispensável ao reconhecimento do vínculo de emprego do trabalhador doméstico e de que o labor realizado em apenas dois ou três dias na semana não configura tal requisito. Estando a decisão regional em conformidade com a jurisprudência atual e iterativa desta Corte Superior, o conhecimento do recurso de revista por divergência jurisprudencial encontra óbice na Súmula nº 333 desta Corte e no § 4º do art. 896 da CLT. Recurso de revista de que não se conhece. (RR - 171300-70.2006.5.01.0065 Data de Julgamento: 03/08/2011, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/08/2011)

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. EXIGÊNCIA DE CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. O reconhecimento do vínculo empregatício com o empregado doméstico está condicionado à continuidade na prestação dos serviços, o que não se aplica quando o trabalho é realizado durante alguns dias da semana. No caso, inicialmente, durante longo período, a reclamante laborava duas vezes por semana

para o reclamado, passando, posteriormente, a quatro vezes. Assim, não há como reconhecer o vínculo de emprego postulado, porque, na hipótese, está configurada a prestação de serviços por trabalhadora diarista. Recurso de revista de que não se conhece. (RR - 184500-88.2006.5.24.0006 Data de Julgamento: 25/05/2011, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/06/2011)

Assim, não preenchido o requisito da continuidade, previsto no artigo 1º da Lei 5.859/1972, não há como se reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, no período anterior ao registro em CTPS. Logo, há de ser mantida incólume a r. sentença recorrida.

Mantém-se.

[...]

CONCLUSÃO

A C O R D A M os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA**, e no mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 28 de fevereiro de 2012.

ANA CAROLINA ZAINA
DESEMBARGADORA RELATORA

Acórdãos

Desembargador Luiz Celso Napp

Acórdão RO 22757-2011-013-09-00-2 da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, publicado no DJ 12/03/2013, Relator Desembargador Luiz Celso Napp.



Trabalho
Doméstico

DIARISTA QUE PRESTA SERVIÇOS EM RESIDÊNCIA APENAS EM DOIS DIAS DA SEMANA - INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO - O reconhecimento do vínculo empregatício do doméstico está condicionado à habitualidade na prestação dos serviços, não se prestando ao reconhecimento do vínculo o trabalho durante dois dias da semana, o que implica na conclusão de que a Reclamante laborava na condição de diarista. Recurso da reclamada a que se dá provimento.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da MM. 13ª **VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, sendo Recorrente **MIRIAM DE CASTRO LEAL** e Recorrido **SUELI ADÉLIA DIAS DA ROSA**.

[...]

VÍNCULO DE EMPREGO - VERBAS SALARIAIS DELE DECORRENTES

Alegou a reclamante, na inicial, que trabalhou para a ré, exercendo a função de empregada doméstica, no período compreendido entre 11/05/1991 e 05/04/2011. Acrescenta que, até dezembro de 1999, laborava nas segundas, quartas e sextas-feiras e a partir de janeiro de 2000, nas segundas e quintas-feiras, sempre das 8h30min às 17h. Diz ainda que, a partir de janeiro de 2006, além da jornada acima descrita, cumprida na residência da ré, todos os sábados, fazia limpeza no escritório da empresa de propriedade da reclamada, sendo que três vezes por mês, laborava das 8h às 13h e uma vez, das 8h às 17h.

Em defesa, a reclamada não nega a prestação de serviços pela autora, mas aduz que, na condição de empregada doméstica, a autora laborou apenas no período compreendido entre janeiro e maio de 1991. A partir dessa data, a prestação de serviços se deu na condição de diarista,

em dois dias na semana. Quanto aos sábados, afirma que era a empresa, da qual fazia parte como sócia, quem contratou a autora.

Nesse contexto, e considerando-se que a Ré alegou inexistência de vínculo de emprego mas admitiu que a Recorrente prestou-lhe serviços como diarista, chamou para si o ônus de provar sua alegação, por se tratar de fato modificativo do direito da Autora, incidindo, por corolário jurídico, na regra inscrita no inciso II do art. 333 do CPC.

A sentença reconheceu a existência do vínculo empregatício entre as partes, no período de 11/5/1991 a 5/4/2011, na função de empregada doméstica e salário mensal equivalente a R\$ 300,00 (trezentos reais).

Inconformada, a reclamada recorre, insistindo na ausência de vínculo de emprego.

A prova oral, consiste nos depoimentos de três testemunhas trazidas a convite da autora e duas da parte ré.

A primeira testemunha da autora afirmou:

"Conhece a autora desde 2004 quando começou a comprar roupas da mesma, pois vendia roupas da ré no seu apartamento; 2- esteve no local "umas 3 vezes", sendo a última vez em 2010; 3- Além de vender roupas a autora trabalhava no local, na limpeza, como doméstica ;4- Desconhece se a autora trabalhava em outros locais;5- A autora trabalhava segunda e quinta-feira para a ré; 6- sabe de tal fato em função de que ia no apartamento nas segundas ou às quintas; 7- Não sabe como era o pagamento da autora; REPERGUNTAS DO(A) RECLAMANTE: 8- quanto ao item 02 diz que era no mês, geralmente depois do almoço, pelas 14hs"

A segunda testemunha obreira depôs no seguinte sentido:

"conhece autora e ré em função de que trabalhou com as mesmas, pois trabalhava na agência da ré como agente de viagens, de outubro de 2009 a julho de 2010; 2- a agência ficava na rua Santa Catarina, no bairro Agua Verde, sendo neste local que trabalhava; 3- A autora trabalhava como diarista neste mesmo local;4- Que tal se dava todos os sábados;5- Que a depoente eventualmente trabalhava aos sábados; 6- Não sabe

se a autora trabalhava em outro local; 7- Não sabe se a autora trabalhava para outra no período; 8- Desconhece qual era o pagamento da autora; REPERGUNTAS DO(A) RECLAMANTE: 9- quanto ao item 05 não tem como dispor quantas vezes por mês; REPERGUNTAS DO(A) RECLAMADA: 10- que na empresa M Leal quem fazia o pagamento era a tesoureira Srª Iara; 11- A autora trabalhou em alguns dias como diarista para a depoente. Nada Mais." (fls. 56/57).

A terceira e última testemunha da reclamante, assim se pronunciou:

"trabalhou para a ré do final de 1993/início de 1994 até 2008, ajudando nos serviços domésticos, como diarista, 02 vezes por semana; 2- Conheceu a autora "praticamente lá", pois antes já conhecia a autora do elevador e do ônibus, sendo que tal se deu no final de 2003/início de 2004; 3- Esclarece que desde 1993/1994 trabalhava no mesmo prédio em que a ré reside, para a vizinha Marta "de tal", andar e apartamento que não se recorda, por 02 vezes, para logo depois conhecer a autora e ir trabalhar com a ré; 4- Questionada sobre as datas, pois uma hora se refere a 1993/1994 e outra 2003/2004, diz que não sabe ao certo, não tendo certeza das datas, mas que foi em 1993/1994 dizendo que o tempo que conheceu a autora mas não sabe explicar como, se confundiu com relação às datas;" (fl. 57).

A primeira testemunha da ré, por seu turno, disse:

"A depoente trabalhou para a mãe da ré, quando já tinha 15 ou 16 anos, até ter 40 anos, depois tendo ido trabalhar para a ré, uma vez por semana, até hoje, sem anotação em CTPS, pois é diarista; 2- Conheceu a autora no local, logo quando foi trabalhar para ré, não sabendo precisar exatamente qual época, não se recordando se tal se deu por muito tempo ou não, na verdade dizendo que foi trabalhar para a ré com 58 anos, antes não sabendo ao certo se a autora já trabalhava no local ou não ; 3- era difícil encontrar a autora no trabalho pois a depoente trabalhava um dia e a autora trabalhava 02 dias por semana e só se encontravam em festinhas de aniversário ou Natal ; 4- Desconhece quanto a autora ganhava; 5- Desconhece se a autora trabalhava em outro local; 6- Acha que a autora trabalhava na firma da ré;

SEM REPERGUNTAS DO(A) RECLAMADA: REPERGUNTAS DO(A) RECLAMANTE: 7- nos dias de festinhas a autora estava lá para lavar a louça, ajudar a servir e arrumar a casa.;" (fls. 27/28).

A segunda testemunha da ré, Iara Maria Brustolim, sobre o tema, afirmou:

"Conhece as partes de trabalho, sendo a até desde 2000, quando trabalhava junto com a mesma numa agência a autora em 2006, na agência M. Leal em que a autora também trabalhava como diarista, 01 vez por semana, normalmente aos sábados ; 2- Esta agência de turismo é da ré e Rui de Castro Leal; 3- a depoente trabalha no departamento financeiro, fazia pagamento para a autora, que recebia por quinzena, mas a diária era de R\$ 60,004- A autora trabalhava na residência da ré, mas desconhece com qual frequência; REPERGUNTAS DO(A) RECLAMADA:5- quanto ao item 01, março de 2006, aproximadamente ; 6- Não lembra até quando a autora trabalhou" (fl. 58).

Impende ressaltar que, para o reconhecimento em juízo de vínculo de emprego, essencial o preenchimento de todos os requisitos do art. 3º da CLT, que considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salários. Logo, cinco são os requisitos imprescindíveis para a caracterização do empregado: pessoa física, pessoalidade, continuidade, onerosidade e subordinação.

O art. 1º da Lei n.º 5.859/72 considera como empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial. A continuidade é, portanto, um dos elementos essenciais para a caracterização da relação empregatícia do trabalhador doméstico, o que não restou provado na presente lide.

Segundo lições de ALICE MONTEIRO DE BARROS, para o enquadramento da trabalhadora nos preceitos da Lei n.º 5.859/72 é necessário "que o trabalho executado seja seguido, não sofra interrupção", destacando que "não é doméstica a trabalhadora de residência que lá comparece alguns dias da semana, por faltar na relação jurídica o elemento continuidade" (in Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2009, p. 348).

Restou incontroverso na presente lide que a Recorrente prestava serviços para o âmbito residencial da Recorrida durante 02 (dois) dias na semana.

Importante destacar que tanto a primeira testemunha obreira como a primeira testemunha da ré, foram categóricas em afirmar que a reclamante trabalhava 02 dias por semana na reclamada e todas elas consideram a autora como diarista.

O trabalho desenvolvido pela Recorrente, portanto, era esporádico, prestado em apenas dois dias por semana, não desempenhando suas atividades de forma contínua e permanente para o âmbito residencial da Recorrida, sendo inviável o reconhecimento da relação jurídica empregatícia regida pela Lei n.º 5.859/72.

De acordo com os ensinamentos de RODOLFO PAMPLONA FILHO e MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE, "os diaristas não podem ser considerados empregados domésticos, tendo em vista que um dos requisitos indispensáveis para a sua caracterização é a presença da continuidade na prestação de trabalho" (in Direito do Trabalho Doméstico. São Paulo: LTr, 2006, p. 44).

Esse é o posicionamento seguido pela jurisprudência trabalhista, como se observa pelas seguintes ementas:

"RELAÇÃO DE EMPREGO - DOMÉSTICA DIARISTA PRESTADORA DE SERVIÇOS DE LIMPEZA - FAXINEIRAS - Faxineira que trabalha como diarista, em residência particular duas vezes por semana, com liberdade para prestar serviços em outras residências, não se constitui empregada doméstica para efeito de aplicação da Lei nº 5.859/72, mas prestadora autônoma de serviço. Ausentes os requisitos da subordinação e continuidade, sobretudo o último principal elemento caracterizador da relação de emprego doméstica. Recurso ordinário improvido. (TRT 5ª R. - RO 00370-2008-463-05-00-0 - 5ª T. - Rel. Esequias de Oliveira - J. 27.01.2009)"

"EMPREGADO DOMÉSTICO - DIARISTA - NÃO CONFIGURAÇÃO - Um dos requisitos à condição de empregado doméstico é a prestação de serviços de forma contínua, ou seja, sem interrupção (artigo 1. da Lei nº 5.859 /1972). Nessa esteira, aquele que

presta serviços em alguns dias da semana não pode ser enquadrado como empregado doméstico, pois que ausente a requerida continuidade do labor. 2- Recurso ordinário conhecido e não provido. (TRT 10ª R. - RO 01334-2008-102-10-00-2 - 2ª T. - Rel. Juiz Gilberto Augusto Leitão Martins - J. 21.01.2009)"

Não é outro o posicionamento do C. TST, de acordo com as ementas abaixo:

"RECURSO DE REVISTA - DIARISTA - RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO NÃO CONFIGURADO. Prestação de serviços em residência durante três ou quatro vezes por semana, porque não contínua, é insuficiente para configurar relação de emprego doméstico, nos moldes preconizados na Lei nº 5.859/72. Recurso de revista conhecido e provido" (TST-RR-2300-89.2002.5.01.0040, Ac. 1ª Turma, Rel. Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, in DEJT 18.6.2010).

"1. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. O empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinação, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial. O labor exercido pela diarista em dois ou três dias alternados na semana tem caráter descontínuo da prestação de trabalho, não se adequando ao pressuposto específico da Lei nº 5.859/72, que rege os empregados domésticos. Recurso de Revista não conhecido" (TST-RR-44600-13.2009.5.04.0016, Ac. 2ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, in DEJT 9.9.2011).

"RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DIARISTA. CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO. I. O Tribunal Regional não reconheceu o vínculo empregatício entre as partes por entender ausente o requisito da continuidade. Consignou que, -embora não reste a menor dúvida de que a recorrente prestou em favor do recorrido serviços de natureza doméstica, no âmbito de sua residência, de modo pessoal, permanente e oneroso, seguramente não o fez de modo contínuo, requisito essencial à caracterização da relação de emprego doméstico-. II. O posicionamento

adotado pelo Tribunal Regional está em harmonia com a jurisprudência desta Corte Superior, no sentido de que a caracterização da continuidade é indispensável ao reconhecimento do vínculo de emprego do trabalhador doméstico e de que o labor realizado em apenas dois ou três dias na semana não configura tal requisito. Estando a decisão regional em conformidade com a jurisprudência atual e iterativa desta Corte Superior, o conhecimento do recurso de revista por divergência jurisprudencial encontra óbice na Súmula nº 333 desta Corte e no § 4º do art. 896 da CLT. Recurso de revista de que não se conhece" (TST-RR-171300-70.2006.5.01.0065, Ac. 4ª Turma, Relator Ministro Fernando Eizo Ono, in DEJT 26.8.2011).

"FAXINEIRA. VÍNCULO DE EMPREGO. DOMÉSTICA. CONTINUIDADE. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que não se configura de vínculo de emprego doméstico entre o tomador dos serviços e a diarista que trabalha em sua residência apenas três dias na semana, o que, conforme a decisão regional, é a hipótese dos autos, ante o não preenchimento do requisito da continuidade, previsto no art. 1º da Lei 5.859/72. Recurso de Revista de que não se conhece" (TST-RR-99801-65.2006.5.01.0246, Ac. 5ª Turma, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, in DEJT 16.4.2010).

"RECURSO DE REVISTA. DOMÉSTICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. EXIGÊNCIA DE CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. O reconhecimento do vínculo empregatício com o empregado doméstico está condicionado à continuidade na prestação dos serviços, o que não se aplica quando o trabalho é realizado durante alguns dias da semana. No caso, inicialmente, durante longo período, a reclamante laborava duas vezes por semana para o reclamado, passando, posteriormente, a quatro vezes. Assim, não há como reconhecer o vínculo de emprego postulado, porque, na hipótese, está configurada a prestação de serviços por trabalhadora diarista. Recurso de revista de que não se conhece" (TST-RR-184500-88.2006.5.24.0006, Ac. 7ª Turma,

Relator Ministro Pedro Paulo Manus, in DEJT 17.6.2011).

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. CONTINUIDADE. Consoante jurisprudência dessa Corte não preenche o requisito da continuidade previsto no artigo 1º da Lei n.º 5.859/72 o labore exercido pela diarista em dois ou três dias da semana. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido" (TST-RR-583500-55.2009.5.09.0020, Ac. 8ª Turma, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, in DEJT 1.6.2012).

Ante o exposto, DOU PROVIMENTO aos pedidos formulados pela Recorrente, para afastar a existência de vínculo empregatício na relação havida entre as partes, assim como as condenações daí decorrentes.

CONCLUSÃO

Pelo que,

ACORDAM os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, EM DAR PROVIMENTO PARCIAL AO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ para, nos termos da fundamentação: a) afastar a existência de vínculo empregatício na relação havida entre as partes, assim como as condenações daí decorrentes, mantida a condenação referente ao vale-transporte.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

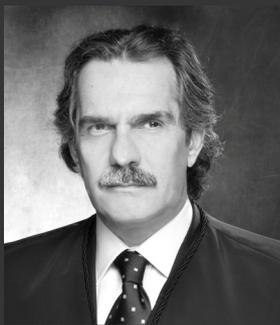
Curitiba, 27 de fevereiro de 2013.

LUIZ CELSO NAPP
DESEMBARGADOR RELATOR

Acórdão

Desembargador Sergio Murilo Rodrigues Lemos

Acórdão RO 04683-2011-071-09-00-3 da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, publicado no DJ 28/09/2012, Relator Desembargador Sergio Murilo Rodrigues Lemos.



Trabalho
Doméstico

EMPREGADA DOMÉSTICA X DIARISTA. O desenvolvimento de atividades apenas em alguns dias da semana ou do mês, ainda que por longo período, com relativa liberdade no horário de trabalho, acrescida da possibilidade de prestar serviços para outras pessoas, apontam para trabalho autônomo (diarista), sem vínculo de emprego. Recurso ordinário dos reclamados conhecido e provido.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da 1ª **VARA DO TRABALHO DE CASCAVEL - PR**, sendo Recorrentes **LEANDRO CAPUZZO e ELAINE CRISTINA SQUISSATO** e Recorrido **TEREZA DE JESUS DE OLIVEIRA MACHADO**.

[...]

A. Vínculo empregatício

Pretendem os reclamados a reforma da r. sentença no que tange ao vínculo de emprego reconhecido pela magistrada sentenciante.

Com razão.

Em audiência (fl. 57) a própria reclamante assim depôs:

"Depoimento pessoal do(a) autor(a): que trabalhou para os reclamados por quase dois anos; **que costumava trabalhar em média 03 vezes por semana**; que recebia por mês; que o reclamado Leandro pagava R\$ 200,00 por mês e o restante ficava a cargo da reclamada Elaine; que não sabe dizer exatamente o valor total que recebia no mês; que não havia dia certo no mês

para o pagamento; reperguntas do(a) reclamado(a): que atualmente não está trabalhando, pois está com problemas de saúde; que já trabalhou com registro em carteira várias vezes; que não sabe dizer exatamente o dia do início e término do contrato de trabalho; **que a depoente lavava roupas, passava e fazia faxina; que a depoente cobrava R\$ 50,00 por dia;** que chegou a faltar ao trabalho algumas vezes, e que os reclamados sabiam, pois eram vizinhos de muro; que a reclamada Elaine não gostava que a depoente faltasse; **que os dias que tinha de folga trabalhava em outras residências, nas mesmas funções;** que parou de trabalhar para os reclamados, porque se mudou para Guaraniaçu; que avisou a reclamada dois meses antes; que mesmo quando os reclamados tiravam férias a depoente tinha que ir trabalhar; que a depoente nunca tirou férias; que os reclamados deixavam as chaves com a depoente ou com uma vizinha. Nada mais." (sem destaques no original)

Além disso, foi colhido o depoimento de uma testemunha, ouvida por indicação dos reclamados (fls. 57/58):

"Inquirição da 1ª testemunha apresentada pelo(a) reclamado(a): SONIA DALVA RAMOS DE MACEDO SILVEIRA - Rg. nº 6.813.506-0-PR. Brasileira, casada, do lar, com 49 anos de idade, residente na Rua Cap. Leonidas Marques, 892, Cascavel-PR. Contraditada a testemunha, sob a alegação de amizade íntima com os reclamados, inclusive frequentando a casa dos mesmos. Inquirida disse que é vizinha dos reclamados e não frequenta a casa dos mesmos. Que as vezes quando os reclamados viajavam a depoente ficava com as chaves. Rejeito a contradita. Advertida e compromissada na forma da lei. Inquirida disse: que conheceu a autora; **que a autora trabalhava na casa dos reclamados;** que não sabe dizer exatamente quantas vezes por semana a reclamante trabalhava na casa dos reclamados; **que sabe que a reclamante trabalhou para vários vizinhos dos reclamados;** reperguntas do(a) reclamado(a): **que a reclamante trabalhava fazendo limpeza; que a reclamante trabalhou um dia, por meio período, na casa da depoente; que não**

sabe em que condição a reclamante trabalhava para os vizinhos; sem reperguntas da autora. Nada mais."
(sem destaques no original)

Ante as declarações acima transcritas, não restaram evidenciados os contornos do art. 3º consolidado, sobretudo no que diz respeito à subordinação e pessoalidade nos serviços prestados para os reclamados. Portanto, o trabalho prestado pela reclamante não possuía natureza contínua, o que impossibilita o reconhecimento da condição de empregada doméstica (artigo 1º, da Lei nº 5859/72), convergindo, a prova oral produzida, na definição de trabalhador autônomo, identificado como diarista, sem liame empregatício.

A jurisprudência é farta nesse sentido:

"VÍNCULO DE EMPREGO - FAXINEIRA - DIARISTA - Depoimento pessoal da autora em que declara o trabalho realizado em três dias na semana, em serviços de faxina, na residência da reclamada, denominando-se como diarista, com prestação de serviços em outras residências. O trabalho realizado em tais condições afasta o caráter de continuidade exigido na Lei 5.859/72. Vínculo de emprego não configurado." (TRT 4ª R. - RO 00238.661/99-7 - 4ª T. - Relª Juíza Maria Inês Cunha Dornelles - J. 17.12.2001).

"RELAÇÃO DE EMPREGO - DOMÉSTICA - INOCORRÊNCIA - Não se considera empregada doméstica, a diarista que trabalha duas ou três vezes por semana, em horário reduzido, na residência da tomadora de serviços. Ref.: Lei 5859/72." (TRT 3ª R. - RO 24343/97 - 5ª T. - Rel. Juiz Antônio Fernando Guimarães - DJMG 29.08.1998).

"DOMÉSTICA - DIARISTA - EXISTE DIFERENÇA BÁSICA ENTRE A DIARISTA E A EMPREGADA DOMÉSTICA - A primeira opta por um regime jurídico onde escolhe os dias de trabalho, estabelece sua remuneração e seus serviços e não se submete às ordens gerais do tomador dos serviços, nem está obrigada a justificar suas ausências, de modo que não se faz presente a relação de emprego, ainda que se trate de trabalho não eventual, ou seja, em dois ou três dias da semana." (TRT 2ª R. - RO 02960117241 - (02970446418) - 3ª T. - Relª

Juíza Maria de Fátima Zanetti Barbosa e Santos - DOESP 16.09.1997).

"LAVADEIRA - TRABALHO EM TRÊS DIAS POR SEMANA - O trabalho realizado por lavadeira diarista não caracteriza o vínculo de emprego doméstico. Ref.: Art. 3º CLT, art. 15, CPC." (TRT 3ª R. - RO 17723/96 - 4ª T. - Rel. Juiz Márcio Flávio Salem Vidigal - DJMG 14.06.1997).

"DIARISTA - AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE - INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO - O conceito de trabalhador doméstico é dado pelo art. 1º da Lei nº 5.859/1972, que transcrevo: 'Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, aplica-se esta lei'. Destarte, para o reconhecimento do vínculo de emprego de natureza doméstica, o elemento continuidade é essencial, não se confundindo com a não-eventualidade ou habitualidade, previsto no art. 3º da CLT. A continuidade significa ausência de interrupção, já a não-eventualidade, ou habitualidade, pressupõe que o fato seja usual e freqüente. Fica evidente, portanto, que a noção de continuidade neste caso é mais restrita que a noção de eventualidade prevista na CLT, vez que a continuidade exigida não é aquela do dia-a-dia, mas sim a regularidade na prestação de serviços. Conclui-se, portanto, que a denominada 'diarista doméstica', que labora prestando serviços de limpezas e faxinas apenas por um ou dois dias por semana, se insere no conceito de trabalhadora autônoma, não se enquadrando como empregada doméstica, nos termos da Lei nº 5.859/1972. No caso dos autos, competia à reclamante, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333 do CPC, demonstrar que o seu labor se deu de quinta a segunda-feira e desse ônus não se desincumbiu a contento. Precedentes: TST, RR 1152, 3ª T., Relª Min. Conv. Wilma Nogueira de A. Vaz da Silva, DJU 24.10.2003; TST, RR 532403, 3ª T., Rel. Min. Conv. Paulo Roberto Sifuentes Costa, DJU 19.12.2002. Recurso conhecido e desprovido." (TRT 15ª R. - RO 00103.2006.138.15.00.2 - 5ª T. - Rel. Juiz José Antonio Pancotti - DJSP 24.11.2006).

Diante do exposto, encontram-se ausentes os requisitos estampados no art. 3º, da CLT, tendo os reclamados se desvencilhado do ônus que lhe impunham os artigos 818, da CLT, e 333, II, do CPC, na medida em que a provas |(entre elas o próprio depoimento pessoal da reclamante) comprovam tanto que o trabalho se dava em 3 dias na semana quanto que a reclamante prestava serviços em outras residências, e não só para os reclamados.

Reformo a sentença para afastar o reconhecimento do vínculo de emprego e em consequência, a anotação do período em CTPS. Igualmente indevidas as verbas daí decorrentes, já que relativas a um vínculo de emprego inexistente, razão pela qual se exclui-se a condenação ao pagamento de aviso prévio, férias acrescidas do terço, gratificações natalinas, diferenças salariais, FGTS com multa, etc.

Ante o decidido acima, fica prejudicada a análise das demais insurgências dos reclamados.

CONCLUSÃO

Pelo que,

A C O R D A M os Juízes da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DOS RECLAMADOS**, assim como das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO** para afastar o reconhecimento do vínculo de emprego e em consequência, a anotação do período em CTPS e excluir da condenação as verbas daí decorrentes, tais como aviso prévio, férias acrescidas do terço, gratificações natalinas, diferenças salariais, FGTS com multa, etc., tudo nos termos da fundamentação.

Custas invertidas, dispensadas.

Intimem-se.

Curitiba, 19 de setembro de 2012.

SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS
DESEMBARGADOR RELATOR

Acórdãos

Juíza Janete do Amarante

Acórdão RO 32904-2010-652-09-00-3 da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, publicado no DJ 17/02/2012, Relatora Convocada Juíza Janete do Amarante.

DIARISTA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM DOIS DIAS DA SEMANA. VÍNCULO DE EMPREGO NÃO RECONHECIDO. Nos termos do art. 1.º da Lei nº 5.859/72, conforma-se empregado doméstico aquele que presta serviço de natureza contínua e sem finalidade lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. A prestação de serviços em dois dias da semana, acrescida da possibilidade de prestar serviços em outras residências, converge para o trabalho identificado como diarista, sem liame empregatício. Recurso da Autora a que se nega provimento.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. 18ª VARA DO TRABALHO DE CURITIBA - PR**, sendo Recorrente **AIDE SERRANO DIAS (AUTORA)** e Recorridos **ELIAS GONZAGA e BRIGIDA MICELI (RÉUS)**.

[...]

2. MÉRITO

VÍNCULO DE EMPREGO

[...]

A prestação de serviços em apenas alguns dias da semana, por dois ou três, no máximo, conforme destacou a prova oral colhida, sem ter sido descartada, ainda, a possibilidade de prestação de serviços a outras residências, converge para a definição de trabalhadora autônoma, definida como diarista.

É curial o labor como diarista, porque não há o comprometimento

do empregado no comparecimento ao labor, posto que a forma de remuneração (diária) lhe permite laborar em várias residências, nos dias que melhor atendam a seus interesses e, se tal ocorrer durante 25 dias a cada mês, a remuneração correspondente será extremamente superior à que auferiria se laborasse como empregada doméstica formalmente contratada.

Portanto, o interesse no estabelecimento do vínculo em Juízo é meramente patrimonial, posto que a função social (correlação entre a prestação laboral e seu valor econômico, possibilitando ao trabalhador o acesso a condições dignas de vida) da relação contratual do diarista é atingida com menos esforço laborativo mensal em relação à empregada doméstica que labora com registro em CTPS e assume obrigação contratual de laborar com continuidade.

Se verificarmos a questão sob a luz do direito previdenciário, o labor como diarista possibilita a contribuição previdenciária da trabalhadora diarista, como contribuinte facultativa, não sendo a informalidade dos prêmios laborais um óbice à busca dos benefícios previdenciários, porque para o acesso a estes basta a contribuição, mesmo na condição de segurada facultativa.

Em suma, o trabalho como diarista, além de possibilitar maior rendimento mensal em relação ao trabalho como empregado doméstico, não importa prejuízo previdenciário, pois a condição de segurado da Previdência Social não decorre unicamente da existência de vínculo de emprego, formalmente constituído, mas da vontade do trabalhador diarista inscrever-se como contribuinte facultativo perante a Previdência Social.

A jurisprudência corrobora esse entendimento:

RECURSO DE REVISTA. 1. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. O empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinação, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial. O labor exercido pela diarista em dois ou três dias alternados na semana tem caráter descontínuo da prestação de trabalho, não se adequando ao pressuposto específico da Lei nº 5.859/72, que rege os empregados domésticos. Recurso de Revista não conhecido. (RR - 44600-13.2009.5.04.0016, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 2ª Turma, DEJT 09/09/2011).

RECURSO DE REVISTA - DIARISTA - RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO NÃO CONFIGURADO. A prestação de serviços em residência durante três ou quatro vezes por semana, porque não contínua, é insuficiente para configurar relação de emprego doméstico, nos moldes preconizados na Lei n.º 5.859/72. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-2300-89.2002.5.01.0040, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, DEJT 18/6/2010).

(...) 2. DIARISTA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE. Para a caracterização do empregado, regido pela CLT, exige-se a prestação de serviços 'de natureza não eventual' (CLT, art. 3.º): embora o trabalhador venha a não laborar por todos os dias da semana, sua condição não estará desnaturada, quando as atividades de seu empregador admitirem tal comportamento e assim se houver pactuado. Já a Lei n.º 5.859/72 exige que o empregado doméstico preste serviços de 'natureza contínua', no âmbito residencial da família, o que equivale a, em princípio, trabalho em todos os dias da semana, com ressalva do descanso semanal remunerado (Constituição Federal, art. 7.º, inciso XV e parágrafo único). Não se pode menosprezar a diferença do tratamento dado pelo legislador a cada qual. São situações distintas, em que os serviços do trabalhador doméstico corresponderão às necessidades permanentes da família e do bom funcionamento da residência. As atividades desenvolvidas em alguns dias da semana, com vinculação a outras residências, apontam para a definição do trabalhador autônomo, identificado como diarista. Os autos não revelam a intenção das partes de celebrar contrato de trabalho doméstico, para prestação de serviços de forma descontínua, o que, embora possível, não se pode presumir, diante da expressa dicção legal e da interpretação que se lhe deve dar. O aplicador do direito não pode, sem respaldo na Lei, transfigurar relacionamento jurídico eleito pelas partes, dando-lhe, quando já produzidos todos os efeitos esperados, diversa roupagem. Haveria, aí, o risco inaceitável de se provocar instabilidade social e jurídica. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-85940-64.2008.5.03.0091, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT 21/5/2010).

TRABALHO PRESTADO NO ÂMBITO DOMÉSTICO. DIARISTA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES NA SEMANA. AUSÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. A

diarista, que presta serviços em dias alternados em casa de família, não tem vínculo empregatício como doméstica, em face do não preenchimento dos requisitos necessários à caracterização da relação de emprego. Recurso de revista conhecido e desprovido. (RR-58100-60.2005.5.01.0020, Relator Ministro: Roberto Pessoa, 2ª Turma, DEJT 10/9/2010).

Tem-se, portanto, que a prova oral evidenciou a tese da parte Ré, satisfazendo, assim, o encargo probatório que sobre ela recaía (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC).

Mantém-se.

CONCLUSÃO

Pelo que,

A C O R D A M os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA**, assim como das respectivas contrarrazões, e, no mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos do fundamentado.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 07 de fevereiro de 2012.

JANETE DO AMARANTE
Juíza Federal do Trabalho
Relatora Convocada

Acórdão

Ministro Hugo Carlos Scheuermann

Acórdão da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, AIRR - 236200-33.2009.5.02.0064, publicado no DJ 04/02/2013, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann.



Foto: www.tst.jus.br

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. NÃO CONFIGURAÇÃO. 1. A Corte de origem afastou a tese autoral derredor da formação do vínculo de emprego doméstico, porquanto "incontroverso nos autos que a reclamante trabalhava duas vezes por semana apenas". 2. Está sedimentado neste Tribunal Superior o entendimento de que o trabalho no âmbito doméstico por dois dias por semana não configura o vínculo empregatício, em razão da ausência de continuidade. Precedentes. 3. Inviolados os arts. 1º da Lei 5859/72 e 2º, 3º e 7º da CLT e incidente o teor da Súmula 333/TST e do § 4º do art. 896 da CLT. Mantido, pois, o óbice ao trânsito da revista. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-236200-33.2009.5.02.0064**, em que é Agravante **JACILENE RODRIGUES DA SILVA** e é Agravada **VILMA APARECIDA DOS SANTOS PINTO**.

[...]

Incontroverso nos autos que a reclamante trabalhava duas vezes por semana apenas, o que a torna 'diarista', e não empregada doméstica.

De acordo com o art. 1º da Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa e à família.

No caso, não havia continuidade, assim definida na lição de Alice Monteiro de Barros:

'É necessário, portanto, que o trabalho executado seja seguido, não sofra interrupção. Portanto, um

dos pressupostos do conceito de empregado doméstico é a continuidade, inconfundível com a não-eventualidade exigida como elemento da relação jurídica advinda do contrato de emprego firmado entre empregado e empregador, regido pela CLT. Ora, a continuidade pressupõe ausência de interrupção, enquanto a não eventualidade diz respeito ao serviço que se vincula aos fins normais da atividade da empresa. 'Não é o tempo em si que desloca a prestação de trabalho efetivo para eventual, mas o próprio nexa da prestação desenvolvida pelo trabalhador com a atividade da empresa'. Logo, se a não-eventualidade é uma característica que não depende do tempo, o mesmo não se pode dizer da continuidade, já que a interrupção tem natureza temporal.

Assim, não é doméstica a trabalhadora de residência que lá comparece em alguns dias da semana, por faltar na relação jurídica o elemento continuidade' (in Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho. Peculiaridades, Aspectos Controvertidos e Tendências. 3ª ed. São Paulo: LTR, 2008, p. 198).

De outra parte os recibos colacionados com a inicial não têm o condão de fazer a prova pretendida quanto ao pagamento de salários porquanto não contém qualquer identificação da empregadora. A prova oral produzida, por sua vez, demonstra a ausência de continuidade, elemento essencial à configuração do vínculo, confirmando a prestação de serviços em apenas dois dias na semana.

Nesse sentido, são os seguintes Acórdãos:

RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DOMÉSTICA. A teor do art. 1º da Lei nº 5.859/72, constitui elemento indispensável à configuração do vínculo de emprego doméstico, a continuidade na prestação dos serviços. Assim, sendo incontroverso que a reclamante somente trabalhava duas vezes por semana para o reclamado, não há como reconhecer-lhe o vínculo empregatício. Ademais, esta Corte, já vem decidindo que no caso de diarista doméstica, que labore apenas uma ou duas vezes por semana em residência, não se vislumbra o vínculo de emprego, mas apenas prestação de serviços, que, inclusive, seria paga após o dia de trabalho. Recurso

de revista conhecido e improvido. (Tribunal Superior do Trabalho TST; RR 1.594/2002-034-15-00.1; Segunda Turma; Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva; DJU 25/04/2008; Pág. 132)

DIARISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Aos serviços prestados como diarista, embora habituais, falta a continuidade própria do vínculo de emprego e que, por definição legal, caracteriza o contrato de trabalho do empregado doméstico. (TRT 02ª R.; RS 00866-2006-313-02-00-4; Primeira Turma; Rel. Juiz Wilson Fernandes; DOESP 15/04/2008; Pág. 311).

RELAÇÃO DE EMPREGO. DOMÉSTICA. DIARISTA 2 VEZES POR SEMANA. A Lei nº 5.859/72, que regula o trabalho doméstico fixa em seu artigo 1º, como um dos elementos para sua configuração, a continuidade na prestação dos serviços. Trata-se de imposição rigorosa que, uma vez não caracterizada, afasta a condição do trabalhador de empregado doméstico. A prestação de serviços de diarista em apenas 2 dias da semana não cumpre o requisito necessário da continuidade, para caracterização da relação de emprego do doméstico. (TRT 02ª R.; RS 01483-2007-017-02-00-5; Ac. 2008/0010657; Décima Segunda Turma; Rel. Juiz Marcelo Freire Gonçalves; DOESP 08/02/2008; Pág. 426)

Nesse contexto, é evidente que a reclamante era diarista, e não empregada doméstica, pois ausente o requisito da continuidade de que trata a Lei n. 5.859/72. Mantenho.

A pretensão da parte recorrente, assim como exposta, importaria, necessariamente, o reexame de fatos e provas, o que encontra óbice na Súmula 126/TST e inviabiliza o seguimento do recurso, inclusive por divergência jurisprudencial.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao Recurso de Revista" (destaquei).

Na minuta, a reclamante sustenta cumpridos os pressupostos suficientes ao conhecimento da revista. Argumenta que o recuso merece ser processado, porquanto configurado o seu vínculo laboral, como sendo de empregada doméstica. Aponta violação dos arts. 1º da Lei 5859/72 e 2º, 3º e 7º da CLT.

Não prospera a insurgência.

Na espécie, ao aferir a configuração do vínculo empregatício, o Tribunal a quo, com base nas provas produzidas, consignou demonstrada "a ausência de continuidade, elemento essencial à configuração do vínculo, confirmando a prestação de serviços em apenas dois dias na semana".

De plano, não há falar em violação dos arts. 2º e 3º da CLT, pois versam sobre a relação de emprego comum, não disciplinando a de emprego doméstico. Da mesma forma, não é possível vislumbrar afronta ao art. 7º da CLT, pois o dispositivo nada dispõe sobre o cerne da controvérsia, relativa à configuração da continuidade da prestação dos serviços, requisito previsto, quanto ao doméstico, no art. 1º da Lei 5.859/72.

De qualquer modo, consoante a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, o trabalho no âmbito doméstico por dois dias por semana não configura o vínculo empregatício, em razão da ausência de continuidade. Precedentes: TST-RR-225-57.2011.5.24.0061, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, 5ª Turma, DEJT de 19/10/2012; TST-RR-583500-55.2009.5.09.0020, 8ª Turma, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, DEJT de 01/06/12; TST-RR-171300-70.2006.5.01.0065, 4ª Turma, Rel. Min. Fernando Eizo Ono, DEJT de 26/08/11; TST-RR-247500-88.2007.5.02.0087, 7ª Turma, Rel.ª Juíza Convocada Maria Doralice Novaes, DEJT de 13/05/11; TST-RR-44600-13.2009.5.04.0016, 2ª Turma, Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT de 09/09/11; TST-RR-2300-89.2002.5.01.0040, 1ª Turma, Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT de 18/06/10; TST-RR-85940-64.2008.5.03.0091, 3ª Turma, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT DE 21/05/10; TST-RR-68100-42.2005.5.03.0060, 3ª Turma, Rel.ª Min.ª Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, DEJT de 07/04/09.

Nesse entender, a Súmula 333/TST e o art. 896, § 4º, da CLT, constituem óbices ao trânsito da revista.

Assim, não configurada violação direta e literal de preceito da lei federal ou da Constituição, nem divergência jurisprudencial hábil e específica, nos moldes das alíneas "a" e "c" do artigo 896 da CLT, inviável

o trânsito da revista e, conseqüentemente, o provimento do agravo de instrumento.

Nego provimento ao agravo de instrumento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer e negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 18 de dezembro de 2012.

HUGO CARLOS SCHEUERMANN

Ministro Relator

Acórdão

Desembargadora Maria das Graças
Silvany Dourado Laranjeira

Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, RR - 2373700-05.2008.5.09.0014 publicado no DJ 03/04/2013, Relatora Desembargadora Convocada Maria das Graças Silvany Dourado Laranjeira.

RECURSO DE REVISTA - VÍNCULO DE EMPREGO - DIARISTA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA - AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE. O quadro fático delineado pelo e. Tribunal Regional é de que a reclamante prestava serviços à reclamada em frequência que variava entre duas e três vezes por semana, razão pela qual reconheceu o vínculo de emprego, ao fundamento de que caracterizada a não eventualidade. Entretanto, nos termos do citado artigo 1º da Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, o elemento continuidade é essencial ao reconhecimento do contrato de trabalho doméstico, não se confundindo com a não eventualidade ou habitualidade, prevista no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, para efeito da configuração do vínculo de emprego do trabalhador comum. A continuidade pressupõe ausência de interrupção. Para a não eventualidade ou habitualidade, basta que o fato seja usual, frequente e, assim, coadunando-se com a interrupção. A natureza do trabalho doméstico é habitual e diária, porquanto os afazeres do lar são ininterruptos. Sob tal ângulo, não se pode admitir que o trabalho prestado em apenas dois ou três dias na semana possa ser considerado contínuo, nos termos do dispositivo de lei já citado. Emerge, ainda, dos depoimentos testemunhais colacionados no acórdão regional que a reclamante trabalhava no restante da semana para a sogra da reclamada (dois dias - terças e quintas) e aos sábados para a cunhada; e que a reclamada contava com empregada doméstica devidamente registrada em grande parte do período em que a reclamante busca o vínculo. Conforme denunciado pela própria reclamante, encontra-se ausente à hipótese em exame requisito fundamental estampado na Lei 5859/72, notadamente o elemento continuidade. O fato de a autora laborar

para a reclamada apenas três dias, e para a sogra e cunhada, outros dias demonstra a descontinuidade da prestação do serviço. O denominado trabalhador diarista, a bem da verdade, presta seus serviços a diversos tomadores, descaracterizando, desse modo, o elemento "continuidade", implicando, portanto, na impossibilidade de se reconhecer o vínculo empregatício com cada um dos tomadores do serviço. Qualquer outra interpretação das normas legais aplicáveis ao obreiro diarista é teratológica. Aliás, a jurisprudência da Corte é firme no entendimento de que a realização de trabalho durante alguns dias da semana não caracteriza o vínculo de emprego, ante a falta da continuidade do serviço estabelecida no art. 1º da Lei 5.859/72, na hipótese do trabalho doméstico, ou da não eventualidade de que trata o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-2373700-05.2008.5.09.0014, em que é Recorrente **MARISTELA KÁTIA FERREIRA FORMAGGIO OSÓRIO** e Recorrida **DELCY HEINEMANN**.

[...]

1.3 VÍNCULO DE EMPREGO - DIARISTA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA - AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE

O e. Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário da reclamante para declarar a existência de vínculo empregatício com a reclamada.

Eis os termos do v. acórdão do regional:

"VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Entendeu o MM. Juízo do primeiro grau que o conjunto probatório autoriza a conclusão de que a autora era diarista e não empregada doméstica, não reconhecendo, portanto, o vínculo de emprego perseguido na peça de ingresso, no período compreendido entre 1º/ março/1981 e 17/julho/2008.

A sentença consignou, ainda, que a não-eventualidade, que se vincula com o serviço que se insere nos fins normais da atividade da empresa (CLT, art. 3º), não se

confunde com a continuidade a que alude o artigo 1º da Lei n. 5.859/72, que pressupõe a ausência de interrupção (fls. 24/27).

Contra tal decisão, insurge-se a autora, argumentando, em síntese, que a ré admitiu a prestação de serviços, duas vezes por semana, em sua residência, e que o fato de haver trabalhado para outras pessoas não altera a relação empregatícia. Invoca a declaração que acompanha a inicial, por meio da qual a ré admite que a autora é sua auxiliar doméstica há 23 anos.

A autora relatou, na inicial, que foi admitida pela ré em 1º/março/1981, para exercer a função de empregada doméstica, mediante labor três vezes por semana, sem que houvesse o registro em CTPS, e imotivadamente dispensada em 17/julho/2008, percebendo como última remuneração R\$ 660,00 (fl. 3).

Em contraposição, a ré alega que contratou a autora, em 1º/julho/1981, mediante os serviços de 'diarista', três vezes por semana, permanecendo nesta condição até julho/1991, ocasião em que a autora deixou de trabalhar, não somente para a ré, mas para outras residências em que exercia a mesma função. Prossegue, alegando que a reclamante retornou ao trabalho em 1996, que foi recontratada, na mesma função, para laborar duas vezes por semana, 'sendo que em algumas vezes por uma ou três vezes por semana, restando desde já claro e provado da contratação de média de dois dias semanais'. Alega que não haveria vinculação empregatícia, uma vez que a autora seria diarista, e não doméstica. Quanto à remuneração, alega que a autora recebia R\$ 55,00 por dia, acrescido de vale transporte (fl. 16).

Acompanhou a inicial declaração da ré, firmada em 1º/outubro/2004, no sentido de que a autora 'TRABALHA COMO AUXILIAR DOMÉSTICA, à 23 anos (sic), em minha residência e RECEBE mensalmente o valor de R\$ 1000,00 (Hum mil reais)' (fl. 8).

Em depoimento, a autora relatou que:

'trabalhou na casa da ré de 1º/03/1981 até julho de 2008, quando foi dispensada; 02) que sempre trabalhou

três dias por semana; 03) que parou de trabalhar em 13/12/1991 devido ao nascimento de sua filha mais nova, retornando em 1993; 04) que trabalhava nas terças e quintas para a sogra da ré, Sr.^a Elcir e aos sábados para a Sr.^a Norma, cunhada da reclamada; 05) que trabalhou para as Sr.^a Elcir e Norma, da mesma forma e períodos acima declarados; 06) que não sabe desde quando não trabalha mais para a Sr.^a Norma; 07) que continua prestando serviços para a Sr.^a Elcir; 08) que trabalhou para a Sr.^a Joseane, na mesma época; 09) que trabalhou para a Sr.^a Joseane quando a mesma precisava, segundo requerimento da Sr.^a Elcir; 10) que não trabalhou para a Sr.^a Rita; 11) que quando prestava serviços para a ré não havia empregada doméstica; 12) que conhece a Sr.^a Hélida; 13) que há oito anos a Sr.^a Hélida é empregada doméstica da ré; 14) que recebia toda sexta-feira; 15) que a última diária foi paga no valor de R\$ 55,00 ; 16) que sempre trabalhou três dias na casa da ré; 17) que a ré não pagava 13º salário, sendo certo que às vezes pagou uma gratificação' (em destaque - fl. 21).

A reclamada, por sua vez, relatou que:

'a autora começou a trabalhar para ré desde 07/07/1981; 02) que a autora trabalhava uma vez por semana; 03) que no mesmo período a autora chegou a trabalhar para a sogra e duas cunhadas, uma prima da ré; 04) que a depoente poderia trabalhar até duas vezes por semana, dependendo de algum fator, como por exemplo, uma festa; 05) que no final de 1991, a autora parou de prestar serviços diante do nascimento de sua filha; 06) que voltou a trabalhar após quatro anos do nascimento, aproximadamente, ficando até ano de 2008, por motivos econômicos; 07) que a ré sempre teve empregada doméstica mensalista; 08) que a autora recebia por dia R\$ 55,00 mais o ônibus; que o acerto era feito diariamente' (em destaque - fls. 21/22).

A testemunha Ellen Marisa de Araújo, indicada pela autora, nada esclareceu sobre os fatos controvertidos.

A segunda testemunha obreira, Maria Regina Pereira da Silva, afirmou que:

'não trabalhou e nem prestou serviços na residência da ré; 02) que trabalhou durante quatro anos no

prédio como auxiliar de limpeza onde a ré tinha o seu apartamento, de 2003 a 2007; 03) que durante o período declinado, ou seja, de 2003 a 2007, via a autora prestando serviços na casa da ré às segundas, quarta e sextas-feiras' (fls. 22).

A informante da reclamada, Norma Kruk Formaggio, narrou que:

'casou em 1982 e a autora foi indicada para trabalhar em sua residência pela ré; 03) que a autora trabalhou para a depoente no período de 1982 a 1991/1992, aproximadamente; 04) que a autora voltou após quatro anos, aproximadamente, trabalhando até 2000; 05) que na residência da depoente a autora trabalhava uma vez por semana, nas quartas-feiras; 06) que a autora também trabalhava, além da residência da depoente, na casa da ré, da Sr.^a Elcir, Sr.^a Rita e Sr.^a Joseane; 07) que a autora ia duas vezes trabalhar na casa da ré' (fl. 22).

Por fim, a primeira testemunha da reclamada, Júlio César Gonçalves Cordeiro, esclareceu que:

'que é funcionária da empresa da ré desde 1988; 02) que a Sr.^a Héliida é empregada doméstica da reclamada há 10 anos, aproximadamente; 03) que tem conhecimento de tal fato, pois foi o próprio depoente que fez o registro na CTPS da Sr.^a Héliida; 04) que analisando os documentos de fls. 08, informa que não se recorda com precisão se confeccionou o mesmo, esclarecendo que a época a autora solicitou declaração para fins comerciais; 05) que a residência da ré não havia sido assaltada, mas sim a da autora; 06) que a finalidade da declaração era com o objetivo do item 05 (sic)' (fl. 23).

Pois bem. O vínculo de emprego com a diarista comporta várias interpretações da doutrina e da jurisprudência, mas esta E. Segunda Turma, em casos similares aos destes autos, posiciona-se pelo reconhecimento de vínculo da 'diarista', desde que fique robustamente provado o caráter de continuidade na prestação de serviço, e com isso, a subordinação e onerosidade.

Como mencionado, a reclamada reconheceu a prestação de serviços da reclamante duas vezes por semana, em média. Desincumbiu-se a autora, contudo,

de comprovar frequência superior, pois a segunda testemunha ouvida a seu convite asseverou que a autora laborava para a ré às segundas, quartas e sextas-feiras, conforme acima transcrito.

No cenário que ora se apresenta, não se pode nominar de eventual o trabalho prestado três vezes por semana, para o mesmo empregador, durante um lapso de tempo superior a quinze anos.

Diz-se eventual o trabalho, conforme ensinamentos de JOSÉ LUIZ FERREIRA PRUNES, 'demandado anormalmente, não dizendo com as necessidades e os fins da empresa' ('Contrato de Trabalho Doméstico e Trabalho a Domicílio', Editora Juruá, 1995, p. 71/72).

O requisito continuidade não se confunde com labor ininterrupto, pois está vinculado à habitualidade da prestação de serviços. Ainda que a autora laborasse somente em dois dias por semana, não estaria afastada a natureza contínua do trabalho, bastando a certeza de que, nos dias combinados, a autora prestaria os serviços ajustados. Assim, entende-se por continuidade a prestação de serviços de forma reiterada durante um prazo determinado de tempo. O serviço prestado pela 'diarista', por longo período, como na espécie, na execução de tarefas de limpeza, demonstra claramente a continuidade do trabalho.

Assim também já me posicionei em caso semelhante:

'CONTINUIDADE - O reconhecimento de vínculo de emprego da diarista é perfeitamente possível, desde que fique robustamente provado o caráter de continuidade na prestação de serviço, e com isso, a subordinação e onerosidade. Entende-se por continuidade a prestação de serviços de forma reiterada durante um longo período de tempo, como no caso de prestação de serviços em um dia da semana por mais de dois anos ao mesmo empregador' (TRT 9ª R. - RO 07893-2000 - (17308-2001) - 4ª T. - Relª Juíza Rosemarie Diedrichs Pimpão - J. 16.05.2001).

Sob esta óptica, é irrelevante que a reclamante pudesse ter prestado serviços para outro empregador, vez que o ordenamento jurídico não veda a manutenção de

mais de um contrato de trabalho, simultaneamente, desde que haja compatibilidade de horário. Frise-se que a exclusividade não é pressuposto do vínculo empregatício.

Existente também a onerosidade nos serviços prestados, eis que a reclamada reconhece que remunerava a autora por dia trabalhado.

A subordinação resta evidenciada pela obrigação que a autora possuía em realizar os serviços domésticos que a reclamada determinava. Não existe prova de que a reclamante possuísse autonomia na realização dos serviços. Aliás, na realização de serviços domésticos a subordinação constitui-se em elemento essencial do próprio labor, sendo a regra, somente sendo afastada com prova em contrário, o que não ocorre no caso vertente.

Diante de tais fatos, verificam-se configurados os requisitos ensejadores da relação de emprego, estando a autora enquadrada no disposto na Lei 5.859/72, eis que presente a prestação de serviços pessoal, com continuidade, subordinação e mediante salário.

Neste sentido, os seguintes julgados:

'DIARISTA. RELAÇÃO DE EMPREGO - A simples denominação 'diarista' não é elemento essencial para a descaracterização da relação empregatícia. Presentes os requisitos legais definidores do empregado (CLT, art. 3º.), o vínculo de emprego resta configurado TRT-PR-RO 2.139/90 - Ac.3ª T 2.850/91 - Rel. Juiz Euclides Alcides Rocha - DJPr. 10/05/91.

DOMÉSTICA. RELAÇÃO DE EMPREGO. DIARISTA. Ainda que preste serviço em apenas alguns dias por semana, a 'diarista' possui vínculo empregatício, pois estão presentes os requisitos da pessoalidade, da subordinação jurídica, do trabalho no interesse do empregador e do salário. Enquadra-se como doméstica. TRT-PR- RO 1.998/90 - Ac.3ª T 3.121/91 - Rel. Juiz Ricardo Sampaio - DJPr. 24/05/91.

Neste contexto, imperiosa a declaração do vínculo empregatício entre as partes.

No que tange ao período contratual, embora a inicial noticie um único contrato de trabalho (início em 1º março/1981 e encerramento em 17/julho/2008), assim também sinalizado pelo documento de fl. 8, já mencionado, entendo que houve, entre as partes, dois contratos de trabalho distintos, conforme admitido pela autora, em depoimento, e corroborado pela prova oral.

Diante deste quadro probatório, declaro que a existência de vínculo empregatício entre a autora e a reclamada, mediante dois contratos de trabalho: o primeiro, entre 1º/março/1981 e 13/dezembro/1991 e o segundo, entre 1º/dezembro/1993 (a autora afirmou que, por ocasião do nascimento de sua última filha, retornou em 1993, não esclarecendo em qual mês seria) e 17/julho/2008.

Relativamente às parcelas decorrentes da relação de emprego, não se afigura oportuna a análise, de imediato, competindo ao MM. Juízo de primeira instância a avaliação e pronunciamento a respeito, com o que resguardado ficará também aqui o acesso ao duplo grau de jurisdição, cujo apreço, consagrado no artigo 515 do CPC, enseja a determinação de retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para apreciação do pleito, como entender de direito, sob pena, ainda, de supressão de instância. Reforma-se." (fls. 105-111 - numeração eletrônica)

A reclamada sustenta que a Corte Regional interpreta, de forma equivocada e extensiva, o art. 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas e ainda o art. 1º da Lei 5.859/72, estabelecendo que os requisitos principais para configurar vínculo empregatício é a não eventualidade e a continuidade.

Aduz que ficou devidamente comprovado nos autos que a reclamante trabalhava como diarista diante da falta de subordinação, da eventualidade e da continuidade, estando prejudicado o vínculo empregatício, em presença do fato da prestação de serviço de modo intermitente e eventual.

Ressalta entendimento do Tribunal Superior do Trabalho de que diarista que trabalha três vezes na semana na mesma residência, por si só, não caracteriza vínculo de emprego, pois trata-se de serviço autônomo, e não de empregado doméstico.

Aponta violação dos artigos 3º da Consolidação das Leis do Trabalho e 1º da Lei 5.859/72 e divergência jurisprudencial.

Ao exame.

O quadro fático delineado pelo e. Tribunal Regional é de que a reclamante prestava serviços à reclamada em frequência que variava entre duas e três vezes por semana, razão pela qual reconheceu o vínculo de emprego, ao fundamento de que caracterizada a não eventualidade.

Efetivamente:

"No cenário que ora se apresenta, não se pode nominar de eventual o trabalho prestado três vezes por semana, para o mesmo empregador, durante um lapso de tempo superior a quinze anos." (fl. 108 - numeração eletrônica)

"O requisito continuidade não se confunde com labor ininterrupto, pois está vinculado à habitualidade da prestação de serviços. Ainda que a autora laborasse somente em dois dias por semana, não estaria afastada a natureza contínua do trabalho, bastando a certeza de que, nos dias combinados, a autora prestaria os serviços ajustados.

Assim, entende-se por continuidade a prestação de serviços de forma reiterada durante um prazo determinado de tempo. O serviço prestado pela 'diarista', por longo período, como na espécie, na execução de tarefas de limpeza, demonstra claramente a continuidade do trabalho." (fl. 109 - numeração eletrônica)

Entretanto, a tese adotada pela Corte Regional merece ser reformada.

Isso porque, nos termos do citado artigo 1º da Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, o elemento continuidade é essencial ao reconhecimento do contrato de trabalho doméstico, não se confundindo com a não eventualidade ou habitualidade, prevista no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, para efeito da configuração do vínculo de emprego do trabalhador comum.

A continuidade pressupõe ausência de interrupção. Para a não eventualidade ou habitualidade. Basta que o fato seja usual, frequente e, assim, coadunando-se com a interrupção.

A natureza do trabalho doméstico é habitual e diária, porquanto os afazeres do lar são ininterruptos. Sob tal ângulo, não se pode admitir que o trabalho prestado em apenas dois ou três dias na semana possa ser considerado contínuo, nos termos do dispositivo de lei já citado.

Emerge, ainda, dos depoimentos testemunhais colacionados no acórdão regional que a reclamante trabalhava no restante da semana para a sogra da reclamada (dois dias - terças e quintas) e aos sábados para a cunhada; e que a reclamada contava com empregada doméstica devidamente registrada em grande parte do período em que a reclamante busca o vínculo.

Conforme denunciado pela própria reclamante, encontra-se ausente à hipótese em exame requisito fundamental estampado na Lei 5859/72, notadamente o elemento continuidade.

O fato de a autora laborar para a reclamada apenas até três dias, e para a sogra e cunhada, outros dias demonstra a descontinuidade da prestação do serviço.

O denominado trabalhador diarista, a bem da verdade, presta seus serviços a diversos tomadores, descaracterizando, desse modo, o elemento "continuidade", implicando, portanto, na impossibilidade de se reconhecer o vínculo empregatício com cada um dos tomadores do serviço. Qualquer outra interpretação das normas legais aplicáveis ao obreiro diarista é teratológica.

Aliás, a jurisprudência da Corte é firme no entendimento de que a realização de trabalho durante alguns dias da semana não caracteriza o vínculo de emprego, ante a falta da continuidade do serviço estabelecida no art. 1º da Lei 5.859/72, na hipótese do trabalho doméstico, ou da não eventualidade de que trata o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse sentido, temos que o trabalho prestado três vezes por semana não atende ao requisito de continuidade que a legislação exige.

Precedentes:

"RECURSODEREVISTA. 1.PRELIMINARDENULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.

Expostos os fundamentos que conduziram ao convencimento do órgão julgador, com análise da matéria trazida à sua apreciação, consubstanciada está a efetiva prestação jurisdicional. Recurso de revista não conhecido, no aspecto.- **2. DIARISTA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. AUSÊNCIA**

DE CONTINUIDADE. Para a caracterização do empregado, regido pela CLT, exige-se a prestação de serviços -de natureza não eventual- (CLT, art. 3º): embora o trabalhador venha a não laborar por todos os dias da semana, sua condição não estará desnaturada quando as atividades de seu empregador admitirem tal comportamento e assim se houver pactuado. Já a Lei nº 5.859/72 exige que o empregado doméstico preste serviços de 'natureza contínua', no âmbito residencial da família, o que equivale a, em princípio, trabalho em todos os dias da semana, com ressalva do descanso semanal remunerado (Constituição Federal, art. 7º, inciso XV e parágrafo único). Não se pode menosprezar a diferença do tratamento dado pelo legislador a cada qual. São situações distintas, em que os serviços do trabalhador doméstico corresponderão às necessidades permanentes da família e do bom funcionamento da residência. As atividades desenvolvidas em alguns dias da semana, com vinculação a outras residências, apontam para a definição do trabalhador autônomo, identificado como diarista. Os autos não revelam a intenção das partes de celebrar contrato de trabalho doméstico, para prestação de serviços de forma descontínua, o que, embora possível, não se pode presumir, diante da expressa dicção legal e da interpretação que se lhe deve dar. O aplicador do direito não pode, sem respaldo na Lei, transfigurar relacionamento jurídico eleito pelas partes, dando-lhe, quando já produzidos todos os efeitos esperados, diversa roupagem. Haveria, aí, o risco inaceitável de se provocar instabilidade social e jurídica. Recurso de revista conhecido e provido." (RR - 344-46.2011.5.03.0079, Redator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 19/09/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 09/11/2012)

"RECURSO DE EMBARGOS (ART. 894, INC. II, DA CLT). FAXINEIRA. VÍNCULO DE EMPREGO. DOMÉSTICA. CONTINUIDADE. O requisito da continuidade não se confunde com a não-eventualidade disposta no art. 3º da CLT. O serviço prestado, embora tenha perdurado no tempo, não tem os contornos típicos daquele previsto no art. 1º da Lei 5.859/72. A continuidade é mais consistente que a não-eventualidade, de ocorrência mais vezes por semana. A hipótese de que um dia trabalhado em sete dias corridos na semana, e ainda, somente porque perdurou durante longos

anos, não alcança a finalidade contínua prevista no art. 1º da Lei 5.859/72. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento." (ED-RR - 1875600-92.2003.5.09.0002, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 20/11/2008, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 13/02/2009)

"VÍNCULO EMPREGATÍCIO - DIARISTA - ART. 1º DA LEI 5.859/72 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA - EMPREGADA DOMÉSTICA - NÃO CARACTERIZAÇÃO. A jurisprudência desta Corte tem caminhado no sentido de não reconhecer o vínculo de emprego doméstico entre o tomador dos serviços e a diarista que labora em sua residência apenas dois ou três dias na semana, ativando-se também em outras residências ante o não preenchimento do requisito da continuidade, previsto no art. 1º da Lei 5.859/72. Na hipótese, a Reclamante laborava apenas três dias da semana para a Reclamada e prestava serviços em outras residências durante o mesmo período em que laborou para a ora Recorrida. Assim, ao não reconhecer o vínculo de emprego doméstico, o Regional decidiu a matéria em consonância com a jurisprudência desta Corte, sendo certo que, para se chegar a conclusão em sentido contrário seria necessário o reexame do conjunto probatório dos autos, pois sequer foram reconhecidos expressamente pelo Regional os demais elementos configuradores do vínculo empregatício, o que encontra óbice na Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido." (RR - 59300-54.2007.5.03.0060, Redator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 03/10/2012, 7ª Turma, Data de Publicação: 19/10/2012)

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADO DOMÉSTICO. CONTINUIDADE. Constatada a possível violação do artigo 1º da Lei n.º 5.859/72, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento. **II - RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADO DOMÉSTICO. CONTINUIDADE.** A jurisprudência do TST adota entendimento no sentido de o trabalho

realizado pela diarista por dois ou três dias da semana não preenche o requisito da continuidade previsto no artigo 1º da Lei n.º 5.859/72. Ressalva de entendimento da Relatora. Recurso de Revista conhecido e provido." (RR - 787800-57.2009.5.09.0673, Relatora Juíza Convocada: Maria Laura Franco Lima de Faria, Data de Julgamento: 17/10/2012, 8ª Turma, Data de Publicação: 19/10/2012)

"(...). VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. Empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas. Evidenciando-se o labor por somente dois dias na semana, configura-se o caráter descontínuo da prestação de trabalho, fora, portanto, do pressuposto específico da Lei n.º 5859/72. Recurso de Revista não conhecido." (RR - 125200-82.2003.5.01.0026, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 16/02/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: 25/02/2011)

"RECURSO DE REVISTA. DOMÉSTICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. EXIGÊNCIA DE CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. O reconhecimento do vínculo empregatício com o empregado doméstico está condicionado à continuidade na prestação dos serviços, o que não se aplica quando o trabalho é realizado durante alguns dias da semana. No caso, inicialmente, durante longo período, a reclamante laborava duas vezes por semana para o reclamado, passando, posteriormente, a quatro vezes. Assim, não há como reconhecer o vínculo de emprego postulado, porque, na hipótese, está configurada a prestação de serviços por trabalhadora diarista. Recurso de revista de que não se conhece." (RR - 184500-88.2006.5.24.0006, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 25/05/2011, 7ª Turma, Data de Publicação: 17/06/2011)

Logo, o v. acórdão recorrido, ao reconhecer a formação do vínculo de emprego, em que pese a realização dos serviços em máximo três vezes por semana, violou o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

CONHEÇO, por ofensa ao art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.
MÉRITO

2.1 VÍNCULO DE EMPREGO - DIARISTA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA - AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE

Conhecido o recurso, por violação do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, **DOU-LHE PROVIMENTO** para afastar o reconhecimento do vínculo de emprego com a reclamante. Prejudicado o exame do recurso quanto aos demais temas.

ISTO POSTO

A C O R D A M os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista apenas quanto ao tema "**VÍNCULO DE EMPREGO - DIARISTA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA - AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE**", por violação do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, e, no mérito, dar-lhe provimento para afastar o reconhecimento do vínculo de emprego com a reclamante, restabelecendo a sentença primeva. Prejudicado o exame do recurso quanto aos demais temas. Com ressalva de entendimento do Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva.

Brasília, 3 de Abril de 2013.

MARIA DAS GRAÇAS SILVANY DOURADO LARANJEIRA
Desembargadora Convocada Relatora

Acórdãos

Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira

Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, RR 344-46.2011.5.03.0079, Publicado em 09-11-2012, Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira.

"RECURSO DE REVISTA. [...] 2. DIARISTA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE.

Para a caracterização do empregado, regido pela CLT, exige-se a prestação de serviços "de natureza não eventual" (CLT, art. 3º): embora o trabalhador venha a não laborar por todos os dias da semana, sua condição não estará desnaturada quando as atividades de seu empregador admitirem tal comportamento e assim se houver pactuado. Já a Lei nº 5.859/72 exige que o empregado doméstico preste serviços de "natureza contínua", no âmbito residencial da família, o que equivale a, em princípio, trabalho em todos os dias da semana, com ressalva do descanso semanal remunerado (Constituição Federal, art. 7º, inciso XV e parágrafo único). Não se pode menosprezar a diferença do tratamento dado pelo legislador a cada qual. São situações distintas, em que os serviços do trabalhador doméstico corresponderão às necessidades permanentes da família e do bom funcionamento da residência. As atividades desenvolvidas em alguns dias da semana, com vinculação a outras residências, apontam para a definição do trabalhador autônomo, identificado como diarista. Os autos não revelam a intenção das partes de celebrar contrato de trabalho doméstico, para prestação de serviços de forma descontínua, o que, embora possível, não se pode presumir, diante da expressa dicção legal e da interpretação que se lhe deve dar. O aplicador do direito não pode, sem respaldo na Lei, transfigurar relacionamento jurídico eleito pelas

partes, dando-lhe, quando já produzidos todos os efeitos esperados, diversa roupagem. Haveria, aí, o risco inaceitável de se provocar instabilidade social e jurídica. Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-344-46.2011.5.03.0079, em que é Recorrente **ELTON RODRIGUES RUAS** e Recorrida **ADRIANA DE SOUZA**.

[...]

1.2 - MÉRITO.

A realidade fática delineada nos autos revela que a Reclamante trabalhava para o Reclamado em três dias da semana.

Pretende a Vindicante o reconhecimento de vínculo de emprego doméstico, com o pagamento de parcelas típicas, defendendo-se o Réu com a ocorrência de trabalho autônomo, tratando-se de diarista.

Apesar de incontroversa a prestação de serviços, no âmbito doméstico, esta se dava de forma fragmentada, pois ocorria apenas em três dias da semana.

Para a caracterização do empregado, regido pela CLT, exige-se a prestação de serviços "de natureza não eventual" (CLT, art. 3º). Em tal campo, "a aferição da natureza eventual dos serviços prestados há de ser feita tendo em vista os fins normais da empresa. A descontinuidade da prestação de serviços nem sempre afastará a existência de autêntico contrato de trabalho, desde que corresponda a uma normal descontinuidade da atividade econômica do empregador: prestação descontínua, mas necessidade permanente" (Délio Maranhão, in "Direito do Trabalho", FGV, 1993, pág. 62). Tanto representa que, embora o trabalhador venha a não laborar por todos os dias da semana, sua condição não estará desnaturada, quando as atividades de seu empregador admitirem tal comportamento e assim se houver pactuado.

Já a Lei nº 5.859/72 exige que o empregado doméstico preste serviços de "natureza contínua", no âmbito residencial da família. Serviços de natureza contínua são, em princípio, aqueles que se desenvolvem em todos os dias da semana, com exceção do franqueado ao repouso semanal remunerado, nos termos do art. 7º, inciso XV e parágrafo único, da Constituição Federal.

Não se pode menosprezar a diferença do tratamento dado pelo legislador a cada modalidade de trabalhador. São situações distintas, em que os serviços do doméstico corresponderão às necessidades permanentes da família e do bom funcionamento da residência.

As atividades desenvolvidas em três dias da semana, como se verifica no presente caso, apontam para a definição do trabalhador autônomo, identificado como diarista.

Os autos não revelam a intenção das Partes de celebrar contrato de trabalho doméstico, para prestação de serviços de forma descontínua, o que, embora possível, não se pode presumir, diante da expressa dicção legal e da interpretação que se lhe deve dar.

O aplicador do direito não pode, sem respaldo na Lei, transfigurar relacionamento jurídico eleito pelas partes, dando-lhe, quando já produzidos todos os efeitos esperados, diversa roupagem. Haveria, aí, o risco inaceitável de se provocar instabilidade jurídica, com comprometimento de um modelo inteiramente aceito pela sociedade, capaz de promover o sustento de milhões de famílias.

Em cada caso, com atenção para os requisitos oferecidos pelo ordenamento, dever-se-á pesquisar o eventual propósito de se mascarar relação de emprego, mantendo-se, entretanto, aquelas situações que se moldem à efetividade dos fatos: o princípio protetivo, quando busca resguardar o patrimônio jurídico dos trabalhadores, não pode ser utilizado para efeito inverso.

No caso, segundo a realidade que o acórdão regional revela, não restou configurada a continuidade na prestação dos serviços, o que, repita-se, a teor do art. 1º da Lei nº 5.859/72, constitui elemento intransponível para a configuração do vínculo de emprego doméstico. Nada denuncia, ainda, a necessária subordinação da Reclamante ao Reclamado, de forma que se adiantasse o vínculo de emprego.

Nesse sentido, colaciono os seguintes julgados desta Corte, em que foram analisados casos de labor em três e até quatro dias na semana:

"RECURSO DE REVISTA - DIARISTA - RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO NÃO CONFIGURADO. A prestação de serviços em residência durante três ou quatro vezes por semana, porque não contínua, é insuficiente para configurar relação de emprego doméstico, nos moldes

preconizados na Lei nº 5.859/72. Recurso de revista conhecido e provido" (TST-RR-2300-89.2002.5.01.0040, Ac. 1ª Turma, Rel. Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, in DEJT 18.6.2010).

"1. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. O empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinação, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial. O labor exercido pela diarista em dois ou três dias alternados na semana tem caráter descontínuo da prestação de trabalho, não se adequando ao pressuposto específico da Lei nº 5.859/72, que rege os empregados domésticos. Recurso de Revista não conhecido" (TST-RR-44600-13.2009.5.04.0016, Ac. 2ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, in DEJT 9.9.2011).

"RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DIARISTA. CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO. I. O Tribunal Regional não reconheceu o vínculo empregatício entre as partes por entender ausente o requisito da continuidade. Consignou que, -embora não reste a menor dúvida de que a recorrente prestou em favor do recorrido serviços de natureza doméstica, no âmbito de sua residência, de modo pessoal, permanente e oneroso, seguramente não o fez de modo contínuo, requisito essencial à caracterização da relação de emprego doméstico-. II. O posicionamento adotado pelo Tribunal Regional está em harmonia com a jurisprudência desta Corte Superior, no sentido de que a caracterização da continuidade é indispensável ao reconhecimento do vínculo de emprego do trabalhador doméstico e de que o labor realizado em apenas dois ou três dias na semana não configura tal requisito. Estando a decisão regional em conformidade com a jurisprudência atual e iterativa desta Corte Superior, o conhecimento do recurso de revista por divergência jurisprudencial encontra óbice na Súmula nº 333 desta Corte e no § 4º do art. 896 da CLT. Recurso de revista de que não se conhece" (TST-RR-171300-70.2006.5.01.0065, Ac. 4ª Turma, Relator Ministro Fernando Eizo Ono, in DEJT 26.8.2011).

"FAXINEIRA. VÍNCULO DE EMPREGO. DOMÉSTICA.

CONTINUIDADE. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que não se configura de vínculo de emprego doméstico entre o tomador dos serviços e a diarista que trabalha em sua residência apenas três dias na semana, o que, conforme a decisão regional, é a hipótese dos autos, ante o não preenchimento do requisito da continuidade, previsto no art. 1º da Lei 5.859/72. Recurso de Revista de que não se conhece" (TST-RR-99801-65.2006.5.01.0246, Ac. 5ª Turma, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, in DEJT 16.4.2010).

"RECURSO DE REVISTA. DOMÉSTICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. EXIGÊNCIA DE CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. O reconhecimento do vínculo empregatício com o empregado doméstico está condicionado à continuidade na prestação dos serviços, o que não se aplica quando o trabalho é realizado durante alguns dias da semana. No caso, inicialmente, durante longo período, a reclamante laborava duas vezes por semana para o reclamado, passando, posteriormente, a quatro vezes. Assim, não há como reconhecer o vínculo de emprego postulado, porque, na hipótese, está configurada a prestação de serviços por trabalhadora diarista. Recurso de revista de que não se conhece" (TST- RR-184500-88.2006.5.24.0006, Ac. 7ª Turma, Relator Ministro Pedro Paulo Manus, in DEJT 17.6.2011).

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO - VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. CONTINUIDADE. Consoante jurisprudência dessa Corte não preenche o requisito da continuidade previsto no artigo 1º da Lei n.º 5.859/72 o labore exercido pela diarista em dois ou três dias da semana. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido" (TST-RR-583500-55.2009.5.09.0020, Ac. 8ª Turma, Relator Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro, in DEJT 1.6.2012).

No mesmo sentido, recente julgado da Eg. 2ª Turma desta Corte, de relatoria do Exmo. Ministro Renato de Lacerda Paiva (TST-AIRR-96300-17.2009.5.01.0079, in DEJT de 3.4.2012), em que o Órgão manteve a improcedência do pleito de relação de emprego, formulado por diarista que prestava serviços em três dias da semana.

Por outro lado, a Convenção nº 189 da OIT, aprovada em 16.6.2011, em seu artigo 1º, apenas trata do conceito de trabalho e trabalhador doméstico, o que está em consonância com as definições já estabelecidas no Brasil, aduzindo que é considerado empregado doméstico aquele maior de 16 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante, não eventual) e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, não estabelecendo, contudo, a quantidade de dias de labor na semana para ser configurado o vínculo empregatício.

Não bastasse, registro que, em alguns casos, apenas nas situações em que comprovada a prestação de serviços por longos anos e mediante pagamento mensal (premissas não evidenciadas no caso em apreço), alguns Órgãos desta Corte têm optado por reconhecer o vínculo empregatício entre as partes (TST-E-ED-RR-250040-44.2004.5.02.0078, Ac. SBDI-1, disponibilizado no DEJT de 16.9.2011; TST-RR-117700-25.2006.5.05.0033, Ac. 2ª Turma, disponibilizado no DEJT de 2.9.2011).

Diante do exposto, dou provimento ao recurso de revista, para julgar improcedente a reclamação trabalhista, restabelecendo a r. sentença. Invertidos os ônus da sucumbência. Custas, pela Autora, no importe de R\$510,57, calculadas sobre o valor dado à causa na inicial de R\$25.528,30, dispensada, tendo em vista o deferimento dos benefícios da gratuidade de justiça (fl. 104-v).

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, conhecer do recurso de revista, por divergência jurisprudencial e, no mérito, dar-lhe provimento para julgar improcedente a reclamação trabalhista, restabelecendo a r. sentença. Invertidos os ônus da sucumbência. Custas, pela Autora, no importe de R\$510,57, calculadas sobre o valor dado à causa na inicial de R\$25.528,30, dispensada, tendo em vista o deferimento dos benefícios da gratuidade de justiça (fl. 104-v). Vencido o Sr. Ministro Mauricio Godinho Delgado, que juntará voto vencido. Redigirá o acórdão o Sr. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira.

Brasília, 19 de setembro de 2012.

Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira

Redator Designado

Acórdãos

Ministro Caputo Bastos

Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, RR 268500-49.2008.5.09.0594, Publicado em 27-02-2013, Relator Ministro Caputo Bastos.

VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. O labor exercido em apenas um dia da semana tem caráter descontínuo, não se adequando ao pressuposto específico de continuidade da Lei nº 5.859/72, que regula o trabalho doméstico. Recurso de revista conhecido e provido.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº TST-RR-268500-49.2008.5.09.0594, em que é Recorrente **IVETE GODOI NUNES** e Recorrida **ELENA MARTINS VEIGA**.

[...]

VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA.

Neste particular, assim decidiu o egrégio Tribunal Regional:

"Insurge-se a ré contra a r. sentença que reconheceu o vínculo empregatício entre as partes. Aduz que a reclamante trabalhava apenas meio dia por semana, sendo diarista, o que afasta o vínculo de emprego. Cita o artigo 3º da CLT e assevera que não se aplica o contido na Lei 5.859/72. Transcreve ementas e excertos de decisões proferidas por outros Tribunais a fim de sustentar a sua tese.

Não lhe assiste razão.

Transcrevo, inicialmente, o teor da decisão proferida por esta E. Turma no que tange à análise do recurso ordinário da autora de fls. 44-49, especificamente quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício entre as partes: 'Pleiteia a reclamante a reforma da r. sentença que rejeitou

o pedido de vínculo de emprego, indeferindo as verbas decorrentes. Sustenta que restou comprovada a prestação de serviços com exclusividade, subordinação, habitualidade e dependência da ré, o que configura o vínculo de emprego. Aduz que a reclamada reconheceu a prestação de serviços, não se desincumbindo do ônus da prova de que o trabalho se dava em razão de outra modalidade que não o contrato laboral!.

Restou incontroverso que a autora trabalhava para a reclamada em serviços domésticos, recebendo pelo dia trabalhado, no próprio dia de labor, não recebendo nos dias em que não podia trabalhar. Nos outros dias que não trabalhava para a ré, trabalhava em outras residências, também recebendo por dia trabalhado. Restou controvertido apenas o número de dias por semana em que a autora trabalhava para a ré, pois asseverou que trabalhava dois dias, quando a ré admite a prestação de serviços apenas em um dia na semana.

Declarou a autora em seu depoimento (fl. 28):

'que começou a trabalhar no dia 02/08/2003; que a depoente trabalhou para a reclamada, para a filha da reclamada, para irmã e outros parentes; que trabalhou para a filha da reclamada 1 vez por semana e para a reclamada 02 vezes por semana; que trabalhou em outras casas nos demais dias; que na hora que ia embora a reclamada pagava o dia para a reclamante; que quando não podia trabalhar não recebia pelo dia; que nunca mandou ninguém trabalhar em seu lugar; que ficou sem trabalhar para a reclamada por dois meses; foi dispensada agora em 2008;'

A reclamada por sua vez afirmou (fls. 28/29):

'que a reclamante trabalhava um dia na semana, em meio período; que trabalhou neste período para Simone (sua filha), para sua irmã, para Vanessa (esposa do sobrinho); que quando a reclamante faltava não recebia e também não mandava outra pessoa em seu lugar;'

Restou comprovado, portanto, que a reclamante prestava serviços para a reclamada, duas vezes (conforme a autora) ou uma vez (conforme a ré) por semana.

Posto isso, entendo que a decisão não mereceria reforma. A Lei nº 5.859/72, que disciplina o trabalho doméstico, tem como requisito imprescindível a prestação de serviços de natureza contínua. Não é o tempo em si que desloca a prestação de trabalho de efetivo para eventual, mas o próprio nexo da prestação desenvolvida pelo trabalhador, com a atividade da empresa (Ribeiro de Vilhena, Paulo Emílio, in *Relação de Emprego: supostos, autonomia e eventualidade*). Logo, vez que o tempo não descaracteriza a 'não eventualidade' o mesmo não se poderá dizer no tocante à continuidade, por provocar ele a interrupção. Desta forma, não é doméstica a faxineira de residência que lá comparece em alguns dias da semana, por faltar na relação jurídica o elemento continuidade.

No entanto, curvo-me ao entendimento que prevalece perante esta E. Turma, de que mesmo sendo de apenas uma vez por semana a prestação de serviços no âmbito residencial, haverá vínculo de emprego, por se tratar de trabalho pessoal, oneroso, subordinado e não eventual. Neste sentido a decisão proferida nos autos TRT-PR-03383-2008-892-09-00-8, publicada em 16/06/2009, de lavra do Exmo. Desembargador MÁRCIO DIONÍSIO GAPSKI, cujos fundamentos adoto como razões de decidir:

'Conquanto a defesa tenha negado a prestação de serviços, a ré acabou por admitir em depoimento pessoal que a autora 'prestou-lhe serviços como diarista uma vez por semana de 1994 até julho de 2008' (fl. 45). Essa declaração, aliada à prova documental juntada com a contestação (fls. 22/29), acabou por atribuir-lhe o ônus da prova quanto à existência da prestação de serviços de forma autônoma, do qual não se desincumbiu.

(...)

Ultrapassada a questão fática, invoca-se o conceito de empregado doméstico que é dado pelo art. 1º, da Lei nº 5.859/72, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, na residência destas.

No caso em tela, reputo presentes os elementos configuradores da relação de emprego (Lei 5.859/72).

Inegável a subordinação da autora à reclamada, característica própria do trabalho doméstico.

Havia pessoalidade e onerosidade (consoante se depreende do depoimento da própria ré), além da continuidade na prestação de serviços, porque, inobstante não houvesse trabalho em todos os dias da semana, a reclamante ativou-se em prol da reclamada de forma habitual e prolongada, em dia previamente programado para a execução dos serviços (terças-feiras).

Note-se que a exclusividade não é requisito para a configuração do vínculo de emprego, sendo possível a prestação de serviços a terceiros em dias e horários compatíveis com as atividades desenvolvidas na ré.

Nem se alegue que o documento de fl. 25 (em que a terceira estranha à lide, Josemari, declara que a reclamante trabalhou como sua diarista 'usualmente às terças-feiras, no período compreendido entre os meses de julho de 2004 a julho de 2005') infirma a conclusão ora esposada, porque referido documento foi impugnado pela reclamante e, ademais, a própria reclamada confessou que a autora 'prestou-lhe serviços como diarista uma vez por semana de 1994 até julho de 2008; que a reclamante ia na casa da depoente às terças-feiras' (fl. 45).

Repita-se que não se pode considerar eventual a prestação de serviço durante quase 15 anos, ainda que em apenas uma vez por semana, notadamente se em dia fixo.

Nesse sentido:

(...)

Dou provimento, para reconhecer a condição de empregada doméstica da reclamante, com prestação de serviços à ré no período de 01-01-1994 a 15-07-2008, em 01 vez por semana, determinando o retorno dos autos à Vara de origem para o julgamento dos demais pedidos como entender de direito!

Pelo exposto, impõe-se o reconhecimento da existência

de relação de emprego entre as partes, com o retorno dos autos à origem para apreciação, dentre as quais a duração do contrato dos demais pedidos e questões e a frequência semanal, sob pena de supressão de instância' - destaquei - (acórdão de fls. 66-68).

Com efeito, ao admitir a prestação de serviços e negar o vínculo de emprego, a ré atraiu para si o ônus da prova (art. 818 da CLT e 333, II, do CPC), pois invoca fato impeditivo ao direito vindicado pela autora. Ou seja, incumbia à ré comprovar a ocorrência dos fatos que impediram a caracterização da relação de emprego.

A questão da relação de emprego é casuística e se caracteriza em função da existência simultânea dos elementos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, independentemente da vontade das partes.

O entendimento turmário é no sentido de que a partir do momento em que o autor afirma sua condição de empregado, na petição inicial, e o réu, em defesa, não nega a prestação de serviços, mas diz não haver relação de emprego, o ônus da prova passa para quem se defende, pois se presume que o trabalho deu-se de forma subordinada.

Desse encargo o reclamado não se desincumbiu a contento, uma vez que os elementos de convicção constantes nos autos não são hábeis a demonstrar que a autora exercia suas funções de maneira autônoma ou eventual, sem continuidade na prestação de serviço.

Nessa linha, converge a jurisprudência:

(...)

Há que se observar, por fim, que não se pode ter por eventual a prestação de serviços ocorrida por período aproximado de 04 anos (de 04.08.2003 a 30.06.2005 e de 01.07.2006 a 20.05.2008), ainda que ocorresse em apenas um dia por semana (de acordo com o que restou consignado na r. sentença de primeiro grau - fl. 123), pois sempre se mostrou presente a expectativa de retorno e a presunção de que o comparecimento da autora estaria fundamentada na permanente necessidade de serviços.

Vale citar jurisprudência da lavra da Exma. Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão :

(...)

Ratificando o que foi expandido no acórdão de fls. 66-68, em especial os termos da decisão transcrita (TRT-PR-03383-2008-892-09-00-8, publicada em 16/06/2009, de lavra do Exmo. Desembargador MÁRCIO DIONÍSIO GAPSKI) que traduz o posicionamento majoritário desta E. Turma, concluo que a ré não se desincumbiu de seu ônus de demonstrar a ausência de qualquer dos requisitos exigidos pelo art. 3º da CLT, não se evidenciando a autonomia ou eventualidade na prestação de serviços, motivo pelo qual MANTENHO a r. sentença que reconheceu a existência de vínculo de emprego entre as partes e deferiu as verbas consectárias" (fl. 195/203 - destaquei).

No recurso de revista, insiste a reclamada que a reclamante era diarista, trabalhadora autônoma, portanto. Afirma que a reclamante prestava serviços em apenas um dia da semana, recebendo pelos dias laborados. Aponta violação dos artigos 1º da Lei nº 5.859/1972, 2º e 3º da CLT e transcreve arestos para confronto de teses.

O recurso alcança o conhecimento.

Para a caracterização da relação de emprego doméstica faz-se necessária a presença concomitante dos seguintes elementos fático-jurídicos: pessoalidade, onerosidade, subordinação jurídica e continuidade, além da finalidade não lucrativa dos serviços prestados a pessoa ou família, conforme se extrai dos artigos 3º da CLT e 1º da Lei nº 5.859/72.

No caso, não obstante a reclamante tenha prestado serviços à reclamada por vários anos, consignou o egrégio Tribunal Regional que a periodicidade do labor foi de apenas uma vez por semana.

Contudo, de acordo com reiterada jurisprudência desta Corte, não há vínculo de emprego doméstico entre o tomador dos serviços e a diarista que labora em sua residência apenas dois ou três dias na semana, ante o não preenchimento do requisito da continuidade, previsto no artigo 1º da Lei nº 5.859/72.

Nesse sentido, cito os seguintes precedentes:

"RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO - CARACTERIZAÇÃO. A teor do art. 1º da Lei nº 5.859/72, constitui elemento indispensável à configuração do vínculo de emprego doméstico, a continuidade na prestação dos serviços. Assim, sendo incontroverso que a reclamante somente trabalhava duas vezes por semana para a reclamada, não há como reconhecer o vínculo empregatício. Ademais, esta Corte, já vem decidindo que no caso de diarista doméstica, que labore apenas uma ou duas vezes por semana em residência, não se vislumbra o vínculo de emprego, mas apenas prestação de serviços. Recurso de revista conhecido e desprovido. (RR - 239400-41.2006.5.09.0005 Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, DEJT 25/03/2011).

"RECURSO DE REVISTA. DOMÉSTICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. EXIGÊNCIA DE CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. O reconhecimento do vínculo empregatício com o empregado doméstico está condicionado à continuidade na prestação dos serviços, o que não se aplica quando o trabalho é realizado durante alguns dias da semana. No caso, inicialmente, durante longo período, a reclamante laborava duas vezes por semana para o reclamado, passando, posteriormente, a quatro vezes. Assim, não há como reconhecer o vínculo de emprego postulado, porque, na hipótese, está configurada a prestação de serviços por trabalhadora diarista. Recurso de revista de que não se conhece. (RR - 184500-88.2006.5.24.0006, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, DEJT 17/06/2011).

"RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. Empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas. Evidenciando-se o labor por somente um dia na semana, configura-se o caráter descontínuo da prestação de trabalho, fora, portanto, do pressuposto específico da Lei n.º 5859/72. Recurso de Revista conhecido e provido. (RR - 338300-46.2008.5.09.0892, Relatora Ministra: Maria de Assis

Calsing, 4ª Turma, DEJT 10/06/2011.

"RECURSO DE REVISTA - DIARISTA - RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO NÃO CONFIGURADO. A prestação de serviços em residência durante três ou quatro vezes por semana, porque não contínua, é insuficiente para configurar relação de emprego doméstico, nos moldes preconizados na Lei n.º 5.859/72. Recurso de revista conhecido e provido." (RR-2300-89.2002.5.01.0040, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 1.ª Turma, DEJT 18/6/2010.)

"(...) 2. DIARISTA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE. Para a caracterização do empregado, regido pela CLT, exige-se a prestação de serviços 'de natureza não eventual' (CLT, art. 3.º): embora o trabalhador venha a não laborar por todos os dias da semana, sua condição não estará desnaturada, quando as atividades de seu empregador admitirem tal comportamento e assim se houver pactuado. Já a Lei n.º 5.859/72 exige que o empregado doméstico preste serviços de 'natureza contínua', no âmbito residencial da família, o que equivale a, em princípio, trabalho em todos os dias da semana, com ressalva do descanso semanal remunerado (Constituição Federal, art. 7.º, inciso XV e parágrafo único). Não se pode menosprezar a diferença do tratamento dado pelo legislador a cada qual. São situações distintas, em que os serviços do trabalhador doméstico corresponderão às necessidades permanentes da família e do bom funcionamento da residência. As atividades desenvolvidas em alguns dias da semana, com vinculação a outras residências, apontam para a definição do trabalhador autônomo, identificado como diarista. Os autos não revelam a intenção das partes de celebrar contrato de trabalho doméstico, para prestação de serviços de forma descontínua, o que, embora possível, não se pode presumir, diante

da expressa dicção legal e da interpretação que se lhe deve dar. O aplicador do direito não pode, sem respaldo na Lei, transfigurar relacionamento jurídico eleito pelas partes, dando-lhe, quando já produzidos todos os efeitos esperados, diversa roupagem. Haveria, aí, o risco inaceitável de se provocar instabilidade social e jurídica. Recurso de revista conhecido e provido." (RR-85940-64.2008.5.03.0091, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3.^a Turma, DEJT 21/5/2010.)

"(...) VÍNCULO DE EMPREGO - CARACTERIZAÇÃO. A teor do art. 1.^o da Lei n.º 5.859/72, constitui elemento indispensável à configuração do vínculo de emprego doméstico, a continuidade na prestação dos serviços. Assim, sendo incontroverso que a Reclamante somente trabalhava duas vezes por semana para a Reclamada, não há como reconhecer-lhe o vínculo empregatício. Ademais, esta Corte, já vem decidindo que no caso de diarista doméstica, que labore apenas uma ou duas vezes por semana em residência, não se vislumbra o vínculo de emprego, mas apenas prestação de serviços, que, inclusive, seria paga após o dia de trabalho. Recurso de revista não conhecido." (RR-149500-77.2004.5.01.0025, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2.^a Turma, DEJT 8/10/2010.)

"TRABALHO PRESTADO NO ÂMBITO DOMÉSTICO. DIARISTA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES NA SEMANA. AUSÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. A diarista, que presta serviços em dias alternados em casa de família, não tem vínculo empregatício como doméstica, em face do não preenchimento dos requisitos necessários à caracterização da relação de emprego. Recurso de revista conhecido e desprovido." (RR-58100-60.2005.5.01.0020, Relator Ministro: Roberto Pessoa, 2.^a Turma, DEJT 10/9/2010.)

Nesse prisma, tendo o egrégio tribunal Regional considerado contínuo o trabalho doméstico realizado apenas uma vez por semana, ainda que por longo período de tempo, violou o disposto no artigo 1º da Lei nº 5.859/1972.

Conheço do recurso, por violação artigo 1º da Lei nº 5.859/1972.

MÉRITO

VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA.

Conhecido o recurso por violação artigo 1º da Lei nº 5.859/1972, corolário lógico é o seu provimento para julgar improcedentes os pedidos deduzidos na inicial, invertidos os ônus da sucumbência, isenta a Reclamante. Prejudicada a análise dos temas remanescentes da Revista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista por violação artigo 1º da Lei nº 5.859/1972 e, no mérito, dar-lhe provimento para julgar improcedentes os pedidos deduzidos na inicial, invertidos os ônus da sucumbência, isenta a reclamante. Prejudicada a análise dos temas remanescentes da Revista.

Brasília, 27 de fevereiro de 2013.

CAPUTO BASTOS

Ministro Relator

Acórdão

Ministro Mauricio Godinho Delgado

Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho do Paraná, AIRR nº 19900-20.2010.5.13.0005 Publicado em DEJT 29/04/2011, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. DIARISTA DOMÉSTICA VERSUS VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. Configurado o labor doméstico por somente 1 ou 2 dias na semana, desponta o tipo jurídico da diarista doméstica (trabalho descontínuo doméstico), não se caracterizando a relação de emprego tipificada pela Lei nº 5859/72. Em consequência, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui as razões expendidas na decisão denegatória que assim subsiste pelos seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.

VISTOS, relatado e discutido estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-19900-20.2010.5.13.0005, em que é Agravante **MARIA IVANILDA LIMA DA NÓBREGA** e Agravada **WILMA MARIA DINIZ BRASILEIRO**.

[...]

VÍNCULO EMPREGATÍCIO ÔNUS DA PROVA

Alegação(ões):

- contrariedade à(s) Súmula(s) nº 212/TST.
- violação do(s) art(s). 333, II, do CPC e 818 da CLT.
- divergência jurisprudencial.

Ante a restrição do artigo 896, § 6º, da CLT, descabe análise de violação à legislação infraconstitucional e divergência jurisprudencial.

A Primeira Turma deste Tribunal esclareceu que a demandada, em depoimento coerente, disse que a reclamante era sua diarista e só trabalhava quatro ou cinco vezes ao mês e que deixou de necessitar dos serviços da mesma porque passou a ficar em casa, em face do gozo de auxílio previdenciário, e assumiu a execução dos serviços da casa juntamente com sua filha.

Nesse contexto, concluiu o julgador que não restou comprovado o vínculo pretendido, eis que a prestação de serviços em um ou dois dias na semana não configura relação empregatícia.

Verifica-se que a pretensão da parte recorrente, assim como exposta, importaria, necessariamente, no reexame de fatos e provas, o que encontra óbice na Súmula nº 126/TST e inviabiliza o seguimento do recurso.

CONCLUSÃO

Denego seguimento ao recurso de revista" (fls. 138-139).

Acrescentem-se, por oportuno, os seguintes fundamentos adotados no acórdão regional:

"A reclamante pleiteia os benefícios da Justiça gratuita.

O pleito é inócuo e vazio, eis que a gratuidade perseguida foi deferida pela decisão revisanda (fl. 04 - sequencial 11).

Feito esse breve esclarecimento, cumpre analisar a existência ou não da relação de emprego alegada pela recorrente.

Segundo a recorrente, trabalhou ela para a demandada no período de 10.04.2006 a 30.01.2010, como empregada doméstica.

A ré ao se defender, sustentou, em síntese, que a reclamante era faxineira, trabalhando uma ou duas vezes por semana em sua residência, sem qualquer vínculo empregatício (sequencial 6).

Embora as partes não tenham produzido prova oral, entendo que o vínculo não restou comprovado.

A demandada, em depoimento coerente, disse que a reclamante era sua diarista e só trabalhava quatro ou cinco vezes ao mês e que deixou de necessitar dos serviços dela porque passou a ficar em casa, em face do gozo de auxílio previdenciário, e assumiu a execução dos serviços da casa, juntamente com sua filha, *in verbis*:

que a reclamante prestava serviço de faxina na casa da reclamada; que a reclamante comparecia não mais do que 04 ou 05 vezes por mês; que a reclamada não dispunha de outra secretária; que pelo menos uma vez por semana a reclamante comparecia para trabalhar, não necessariamente no mesmo dia; que pagava em média R\$ 50,00 por faxina a reclamante; que a reclamante prestou tais serviços durante cerca de 04 anos; que como passou a usufruir benefício previdenciário a reclamada não viu mais a necessidade de permanecer com uma faxineira, tendo assumido junto com sua filha o serviço da casa; que esta no gozo do auxílio doença desde agosto de 2009; que antes de se afastar a depoente trabalhava oito horas diárias; que os afazeres domésticos ficavam a cargo da filha da depoente que não trabalha; que além do mais utilizavam de marmitas para alimentação; que a filha da depoente cursa Contabilidade no período da noite; que durante todo o período em que a reclamante prestou serviço o valor pago variou entre R\$ 30,00 e R\$ 50,00; que a reclamante nunca teve férias pois prestava serviço de faxina; que o dia da faxina era combinado com a reclamada e a reclamante, tendo em vista que esta fazia faxina em outros locais; que não sabe os locais onde a reclamante prestava outras faxinas; que ao comunicar a reclamante que não precisava mais dos serviços de faxina nada lhe pagou além da diária ajustada; que nunca exigiu recibo da reclamante' (fls.01 e 02 - sequencial 2).

Como se depreende do depoimento acima, que confirma integralmente a tese defensiva, tenho que não restou comprovado o vínculo pretendido, eis que a prestação de serviços em um ou dois dias na semana não configura relação empregatícia.

É de bom alvitre salientar que a reclamante disse que

no final da prestação de serviços recebia mensalmente R\$ 400,00.

Ora, como a demandada disse que pagava R\$ 50,00 pela diária trabalhada e o mês tem em média 4 semanas, resta claro que a acionante realmente trabalhava um ou dias em cada semana (R\$ 50,00 x 8 dias por mês = R\$ 400,00 mensais).

Registre-se, ainda, que o fato de a demandada ter dito que não existia outra empregada na casa não importa em confirmar o vínculo suscitado pela reclamante, mormente quando a acionada disse textualmente que sua filha, que não trabalha, era quem executava as tarefas domésticas, auxiliada antes pela demandante, na condição de diarista e, posteriormente, pela própria mãe.

Considerando a sua condição de diarista, não há que se falar em recolhimento de contribuições previdenciárias por parte da reclamada.

Acerca da matéria, trago a seguinte decisão:

Contribuições do INSS. Trabalho sem vínculo de emprego prestado no âmbito doméstico. Na prestação de serviços de natureza doméstica, na condição de diarista, sem vínculo empregatício, não há que se cogitar de incidência da contribuição previdenciária sobre o valor acordado, pois o tomador de serviços não se enquadra como contribuinte, nos termos do artigo 1º, inciso I, da Lei Complementar n.º 84/1996 e artigo 15 da Lei n.º 8.212/1991. Quanto ao prestador de serviços, o mesmo recolhe a contribuição por iniciativa própria (artigo 30, inciso II, da Lei n.º 8.212/91). (TRT/SP - 01520200730102004 - RO - Ac. 3aT 20090263701 - Rel. Mercia Tomazinho - DOE 08/05/2009)" (fls. 85-87).

Cumpramos ressaltar que, nos processos submetidos ao rito sumaríssimo, somente se admite recurso de revista por violação direta à Constituição Federal ou por contrariedade a súmula do TST, consoante o disposto no art. 896, §6º, da CLT.

Nesse sentido, o apelo será analisado apenas quanto à alegação de suposta contrariedade à Súmula 212/TST.

Ocorre, entretanto, que a referida Súmula não diz respeito à discussão ora travada, porquanto não se discute o ônus de provar o término do contrato de trabalho, mas, sim, a configuração ou não do vínculo empregatício entre as partes (trabalho doméstico), que, in casu, foi afastado pelo Eg. TRT.

De tal modo, Configurado o labor doméstico por somente 1 ou 2 dias na semana, desponta o tipo jurídico da diarista doméstica (trabalho descontínuo doméstico), não se caracterizando a relação de emprego tipificada pela Lei nº 5859/72. Em consequência, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui as razões expendidas na decisão denegatória que assim subsiste pelos seus próprios fundamentos.

Por fim, registre-se que as violações constitucionais apontadas apenas em sede de agravo de instrumento não impulsionam o apelo, por se tratar de inovação recursal.

Pelo seu acerto, portanto, adoto como razões de decidir os fundamentos da decisão agravada e **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 13 de abril de 2011.

Mauricio Godinho Delgado
Ministro Relator

Acórdão

Ministro Ives Gandra Martins Filho

Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho do Paraná, RR nº 59300-54.2007.5.03.0060 Publicado no DEJT em 19/10/2012, Relator Designado Ministro Ives Gandra Martins Filho.

VÍNCULO EMPREGATÍCIO - DIARISTA - ART. 1º DA LEI 5.859/72 - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA - EMPREGADA DOMÉSTICA - NÃO CARACTERIZAÇÃO. A jurisprudência desta Corte tem caminhado no sentido de não reconhecer o vínculo de emprego doméstico entre o tomador dos serviços e a diarista que labora em sua residência apenas dois ou três dias na semana, ativando-se também em outras residências ante o não preenchimento do requisito da continuidade, previsto no art. 1º da Lei 5.859/72. Na hipótese, a Reclamante laborava apenas três dias da semana para a Reclamada e prestava serviços em outras residências durante o mesmo período em que laborou para a ora Recorrida. Assim, ao não reconhecer o vínculo de emprego doméstico, o Regional decidiu a matéria em consonância com a jurisprudência desta Corte, sendo certo que, para se chegar a conclusão em sentido contrário seria necessário o reexame do conjunto probatório dos autos, pois sequer foram reconhecidos expressamente pelo Regional os demais elementos configuradores do vínculo empregatício, o que encontra óbice na Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-59300-54.2007.5.03.0060**, em que é Recorrente **ÂNGELA MARIA DE SOUZA SANTOS** e Recorrida **REJANE ABREU DE CASTRO**.

[...]

TRABALHO DOMÉSTICO - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM TRÊS DIAS DA SEMANA

Tese Regional: Não há de se falar em reconhecimento de vínculo de emprego doméstico, ante a inexistência de continuidade na prestação dos serviços. A Reclamante comparecia três vezes na semana à residência da Reclamada e laborou em outras residências durante o tempo em que prestou serviços à Reclamada (seq. 1, págs. 189-193).

Antítese Recursal: O trabalho em três dias da semana na residência da Reclamada caracteriza a continuidade da prestação de serviços, nos termos da Lei 5.859/72. O apelo vem amparado em violação da Lei 5.859/72 e em divergência jurisprudencial (seq. 1, págs. 197-209).

Síntese Decisória: Não há de se falar em vínculo empregatício da Reclamante que laborava como diarista e pretende se enquadrar como empregada doméstica, na medida em que o art. 1º da Lei 5.859/72, que regulamenta o trabalho dos empregados domésticos, é expresso ao consignar a necessidade de continuidade.

No caso dos autos, o acórdão regional consignou que a Reclamante laborava apenas três dias da semana para a Reclamada e que trabalhava em outras residências durante o mesmo período em que prestou serviços para a ora Recorrida, o que caracteriza atividade de faxineira ou diarista. Registrou ainda que a prova testemunhal demonstrou que a Empregada eventualmente trocava os dias de prestação de serviços na casa da Reclamada quando tinha consultas médicas ou faxinas na casa de outras pessoas (seq. 1, págs. 189-191).

Assim, a pretensão de reconhecimento do vínculo empregatício esbarra no óbice da Súmula 126 do TST, pois somente pelo reexame do conjunto fático-probatório dos autos é que seria possível a alteração do julgado, no sentido de verificar a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego, o que é vedado nesta Instância Superior.

Ademais, a decisão recorrida foi proferida em consonância com o entendimento reiterado desta Corte, segundo o qual não há vínculo de emprego doméstico entre o tomador dos serviços e a diarista que labora em sua residência apenas dois ou três dias na semana, ante o não preenchimento do requisito da continuidade, previsto no art. 1º da Lei 5.859/72. Nesse sentido são os seguintes precedentes:

"RECURSO DE REVISTA - DIARISTA - RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO NÃO CONFIGURADO. A prestação de serviços em residência durante três ou quatro vezes por semana, porque não

contínua, é insuficiente para configurar relação de emprego doméstico, nos moldes preconizados na Lei nº 5.859/72. Recurso de revista conhecido e provido" (TST-RR-2300-89.2002.5.01.0040, Rel. Min. Vieira de Mello Filho, 1ª Turma, DJ de 18/06/10).

"RECURSO DE REVISTA. 1. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. O empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinação, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial. O labor exercido pela diarista em dois ou três dias alternados na semana tem caráter descontínuo da prestação de trabalho, não se adequando ao pressuposto específico da Lei nº 5.859/72, que rege os empregados domésticos. Recurso de Revista não conhecido" (TST-RR-44600-13.2009.5.04.0016 , Rel. Min. Caputo Bastos, 2ª Turma, DJ de 09/09/11).

"DIARISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. CONTINUIDADE. A jurisprudência desta Corte exprime-se pela inexistência de vínculo de emprego doméstico entre o tomador dos serviços e a diarista que labora em sua residência apenas dois ou três dias na semana, ante o não-preenchimento do requisito da continuidade, previsto no art. 1º da Lei 5.859/72" (TST-RR-68100-42.2005.5.03.0060, Rel. Min. Rosa Maria Weber Candiota, 3ª Turma, DJ de 07/04/09).

"RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DIARISTA. CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DO SERVIÇO. I. O Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo Reclamado e julgou improcedentes os pedidos da petição inicial. Consignou que 'trabalhava a reclamante apenas 3 dias por semana' e entendeu que isso 'não pode ser considerado trabalho contínuo, de forma a enquadrar-se no conceito legal de empregado doméstico'. II. Esta Corte Superior já firmou jurisprudência no sentido de que não se caracteriza o requisito da continuidade, necessário ao reconhecimento de vínculo empregatício do trabalhador doméstico, quando o trabalho se

realiza somente em dois ou três dias na semana. Estando a decisão regional em conformidade com a jurisprudência atual e iterativa desta Corte Superior, o conhecimento do recurso de revista por divergência jurisprudencial encontra óbice na Súmula nº 333 desta Corte e no § 4º do art. 896 da CLT. Recurso de revista de que não se conhece" (TST-RR - 54700-83.2007.5.01.0241 , Rel. Min. Fernando Eizo Ono, 4ª Turma, DJ de 12/08/11).

"RECURSO DE REVISTA. DIARISTA QUE PRESTA SERVIÇOS EM RESIDÊNCIA APENAS EM TRÊS DIAS DA SEMANA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O reconhecimento do vínculo empregatício do doméstico está condicionado à continuidade na prestação dos serviços, não se prestando ao reconhecimento do liame a realização de trabalho durante alguns dias da semana, no caso, é incontroverso que a Reclamante somente trabalhava três vezes por semana para a Reclamada, não havendo como reconhecer-lhe o vínculo empregatício com a ora Recorrida, pois, nessa hipótese, estamos diante de serviço prestado por trabalhador diarista. O caráter de eventualidade do qual se reveste o trabalho do diarista decorre da inexistência de garantia de continuidade da relação. O diarista presta serviço e recebe no mesmo dia a remuneração do seu labor, geralmente superior àquilo que faria jus se laborasse continuamente para o mesmo empregador, pois nele restam englobados e pagos diretamente ao trabalhador os encargos sociais que seriam recolhidos a terceiros. Se não quiser mais prestar serviços para este ou aquele tomador dos seus serviços não precisará avisá-lo com antecedência ou submeter-se a nenhuma formalidade, já que é de sua conveniência, pela flexibilidade de que goza, não manter um vínculo estável e permanente com um único empregador, pois tem variadas fontes de renda, provenientes dos vários postos de serviços que mantém. Recurso de revista conhecido e desprovido" (TST-RR-1717940-91.2001.5.09.0006, Rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, 6ª Turma, DJ de 11/10/07).

"RECURSO DE REVISTA. DIARISTA QUE PRESTA

SERVIÇOS, EM RESIDÊNCIA, DOIS OU TRÊS DIAS NA SEMANA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O reconhecimento do vínculo empregatício com o empregado doméstico está condicionado à continuidade na prestação dos serviços, o que não se aplica quando o trabalho é realizado durante alguns dias da semana. No caso, inicialmente, durante longo período, a reclamante laborava duas vezes por semana para a reclamada, passando, posteriormente, a três vezes. Assim, não há como reconhecer o vínculo de emprego postulado, porque, na hipótese, está configurada a prestação de serviços por trabalhadora diarista. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento, para julgar improcedente a reclamação" (TST-RR-1767600-12.2005.5.09.0007, Rel. Min. Pedro Manus, 7ª Turma, DJ de 04/05/09).

"RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ELETRÔNICO. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. CONTINUIDADE. Consoante jurisprudência dessa Corte não preenche o requisito da continuidade previsto no artigo 1º da Lei n.º 5.859/72 o labor exercido pela diarista em dois ou três dias da semana. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido." (TST-RR-583500-55.2009.5.09.0020, Rel. Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, 8ª Turma, DJ de 01/06/12).

Assim sendo, **NÃO CONHEÇO** do recurso de revista.

I S T O P O S T O

A C O R D A M os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, não conhecer do recurso de revista, vencida a Exmª Srª Ministra Delaíde Miranda Arantes.

Brasília, 03 de outubro de 2012.

Ives Gandra Martins Filho
Redator Designado

Ementas

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO - FAXINEIRA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS UMA VEZ POR SEMANA - NÃO CARACTERIZAÇÃO (alegação de violação aos artigos 2º, 3º e 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 1º da Lei nº 5.859/72 e divergência jurisprudencial). A teor do art. 1º da Lei nº 5.859/72, constitui elemento indispensável à configuração do vínculo de emprego doméstico, a continuidade na prestação dos serviços. Assim, sendo incontroverso que a reclamante somente trabalhava uma vez por semana para o reclamado, não há como reconhecer o vínculo empregatício. Ademais, esta Corte já vem decidindo que no caso de diarista doméstica, que labore apenas uma ou duas vezes por semana, não se vislumbra o vínculo de emprego, mas apenas prestação de serviços. Recurso de revista não conhecido." **(RR - 40700-39.2006.5.04.0012, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Publicação: 18/11/2011)**

"RECURSO DE EMBARGOS (ART. 894, INC. II, DA CLT). FAXINEIRA. VÍNCULO DE EMPREGO. DOMÉSTICA. CONTINUIDADE. O requisito da continuidade não se confunde com a não-eventualidade disposta no art. 3º da CLT. O serviço prestado, embora tenha perdurado no tempo, não tem os contornos típicos daquele previsto no art. 1º da Lei 5.859/72. A continuidade é mais consistente que a não-eventualidade, de ocorrência mais vezes por semana. A hipótese de que um dia trabalhado em sete dias corridos na semana, e ainda, somente porque perdurou durante longos anos, não alcança a finalidade contínua prevista no art. 1º da Lei 5.859/72. Recurso de Embargos de que se conhece e a que se dá provimento." **(E-ED-RR - 1875600-92.2003.5.09.0002, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 20/11/2008, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 13/2/2009)**

"RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Expostos os fundamentos que conduziram

ao convencimento do órgão julgador, com análise da matéria trazida à sua apreciação, consubstanciada está a efetiva prestação jurisdicional. Recurso de revista não conhecido, no aspecto.- 2. DIARISTA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE. Para a caracterização do empregado, regido pela CLT, exige-se a prestação de serviços 'de natureza não eventual' (CLT, art. 3º): embora o trabalhador venha a não laborar por todos os dias da semana, sua condição não estará desnaturada quando as atividades de seu empregador admitirem tal comportamento e assim se houver pactuado. Já a Lei nº 5.859/72 exige que o empregado doméstico preste serviços de 'natureza contínua', no âmbito residencial da família, o que equivale a, em princípio, trabalho em todos os dias da semana, com ressalva do descanso semanal remunerado (Constituição Federal, art. 7º, inciso XV e parágrafo único). Não se pode menosprezar a diferença do tratamento dado pelo legislador a cada qual. São situações distintas, em que os serviços do trabalhador doméstico corresponderão às necessidades permanentes da família e do bom funcionamento da residência. As atividades desenvolvidas em alguns dias da semana, com vinculação a outras residências, apontam para a definição do trabalhador autônomo, identificado como diarista. Os autos não revelam a intenção das partes de celebrar contrato de trabalho doméstico, para prestação de serviços de forma descontínua, o que, embora possível, não se pode presumir, diante da expressa dicção legal e da interpretação que se lhe deve dar. O aplicador do direito não pode, sem respaldo na Lei, transfigurar relacionamento jurídico eleito pelas partes, dando-lhe, quando já produzidos todos os efeitos esperados, diversa roupagem. Haveria, aí, o risco inaceitável de se provocar instabilidade social e jurídica. Recurso de revista conhecido e provido." **(RR - 344-46.2011.5.03.0079, Redator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, Data de Publicação: 9/11/2012)**

"RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. CONTINUIDADE. De acordo com a jurisprudência desta Corte, não há vínculo de emprego doméstico entre o tomador dos serviços e a diarista que labora em sua residência apenas dois ou três dias na semana, ante o não preenchimento do requisito da continuidade, previsto no art. 1º da Lei 5.859/72. Recurso de revista conhecido e provido." **(RR - 914-54.2010.5.09.0029, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: 26/10/2012)**

Enunciados

TRT 1ª Região (Rio de Janeiro)

TRABALHADOR DOMÉSTICO. DIARISTA. PRESTAÇÃO LABORAL DESCONTÍNUA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO - A prestação laboral doméstica realizada até três vezes por semana não enseja configuração do vínculo empregatício, por ausente o requisito da continuidade previsto no art. 11 da Lei 5.859/72.

RESOLUÇÃO ADMINISTRATIVA nº 16/2011

Link: <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/3484>

Lei Estadual

17.135/2012

No Paraná, a Lei 17.135/2012 dispõe sobre o piso salarial dos trabalhadores em vigor no estado, exceto aos servidores municipais, estaduais, trabalhadores que tenham piso salarial definido em lei federal ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Em seu artigo 1º estão definidos quatro grupos com a indicação dos respectivos pisos salariais e categorias profissionais abrangidas.

Os empregados domésticos pertencem ao Grande Grupo Ocupacional 5, segundo a Classificação Brasileira de Ocupações¹, que compreende os trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados. Na legislação estadual, estes trabalhadores se enquadram no grupo II e possuem piso salarial em R\$ 811,80 (oitocentos e onze reais e oitenta centavos).

Lei Estadual 17.135/2012

Publicado no Diário Oficial nº. 8704 de 2 de Maio de 2012

Súmula: Fixa, a partir de 1º de maio de 2012, valores do piso salarial no Estado do Paraná e sua política de valorização, com fundamento no inciso V, do art. 7º da Constituição Federal e na Lei Complementar Federal nº 103, de 14/07/2000.

A Assembleia Legislativa do Estado do Paraná decretou e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º. O piso salarial dos empregados integrantes das categorias profissionais enumeradas na Classificação Brasileira de Ocupações

1 MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. Classificação Brasileira de Ocupações. Disponível em: <<http://www.mteco.gov.br/cbsite/pages/home.jsf>>. Consultado em 5 de maio de 2013.

(Grandes Grupos Ocupacionais), reproduzidas no Anexo I da presente Lei, com fundamento no inciso V, do art. 7º da Constituição Federal e na Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000, no Estado do Paraná, a partir de 1º de maio de 2012, será de:

GRUPO I – R\$ 783,20 (setecentos e oitenta e três reais e vinte centavos) para os Trabalhadores Empregados nas Atividades Agropecuárias, Florestais e da Pesca, correspondentes ao Grande Grupo Ocupacional 6 da Classificação Brasileira de Ocupações;

GRUPO II – R\$ 811,80 (oitocentos e onze reais e oitenta centavos) para os Trabalhadores de Serviços Administrativos, Trabalhadores Empregados em Serviços, Vendedores do Comércio e Lojas e Mercados e Trabalhadores de Reparação e Manutenção, correspondentes aos Grandes Grupos Ocupacionais 4, 5 e 9 da Classificação Brasileira de Ocupações;

GRUPO III – R\$ 842,60 (oitocentos e quarenta e dois reais e sessenta centavos) para os Trabalhadores da Produção de Bens e Serviços Industriais, correspondentes aos Grandes Grupos Ocupacionais 7 e 8 da Classificação Brasileira de Ocupações;

GRUPO IV – R\$ 904, 20 (novecentos e quatro reais e vinte centavos) para os Técnicos de Nível Médio correspondentes ao Grande Grupo 3 da Classificação Brasileira de Ocupações;

Parágrafo único. A data-base para reajuste dos pisos salariais é de 1º de maio.

Art. 2º. Ficam estabelecidas as diretrizes para a política Estadual de Valorização do salário mínimo regional para o ano de 2013:

I - o reajuste para a preservação do poder aquisitivo do salário mínimo regional será composto pelo produto entre o ganho real de 5,1%, e a variação acumulada nos últimos doze meses do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do Instituto Brasileiro da Geografia e Estatística – IBGE, ouvido o Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social – IPARDES;

II - a variação do INPC a que se refere o inciso anterior será o valor acumulado de 12 meses até a data do próximo reajuste.

Parágrafo único. A implementação da variação do INPC será substituída por estatutos técnicos do Observatório do Trabalho da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Economia Solidária – SETS, em conjunto com o

Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social – IPARDES e do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE.

Art. 3º. Os valores do piso salarial para o ano de 2013, a que se refere o artigo anterior, serão fixados por Decreto do Governador do Estado.

Art. 4º. A política de valorização dos pisos salariais a serem fixados a partir do ano de 2014, serão objeto de negociação tripartite entre as Centrais Sindicais e Federações Patronais, com a participação do Governo do Estado, e acompanhamento do Ministério Público do Trabalho e Superintendência Regional do MTE.

Parágrafo único. A atualização será subsidiada por estudos técnicos do Observatório do Trabalho da Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Economia Solidária – SETS, em proposta a ser encaminhada ao Conselho Estadual do Trabalho – CET.

Art. 5º. Compete ao Conselho Estadual do Trabalho – CET;

I - o monitoramento e avaliação da política estadual de valorização do Piso Salarial Mínimo Regional;

II - a realização das reuniões tripartes entre as entidades sindicais dos trabalhadores e empregadores, para atendimento ao art. 4º desta Lei.

Art. 6º. Esta Lei não se aplica aos empregados que têm piso salarial definido em Lei Federal, Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho e aos Servidores Públicos Municipais.

Art. 7º. Os pisos fixados nesta Lei não substituem, para quaisquer fins de direito, o salário-mínimo previsto no inciso IV do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 8º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogada a Lei nº 16.807, de 1º de maio de 2011.

PALÁCIO DO GOVERNO EM CURITIBA, em 01 de maio de 2012.

Carlos Alberto Richa
Governador do Estado

Decreto Estadual nº 8088

1º de Maio de 2013

Publicado no Diário Oficial nº. 8949 de 2 de Maio de 2013

Súmula: Fixa, a partir de 1º de maio de 2013, valores do piso salarial no Estado do Paraná e sua política de valorização, com fundamento no inciso V, do art. 7º, da Constituição Federal, na Lei Complementar Federal nº 103, de 14 de julho de 2000 e na Lei nº 17.135, de 01 de maio de 2012.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO PARANÁ, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, inciso V, da Constituição Estadual, em consonância com a Lei Complementar Federal nº 103, de 14 de julho de 2000 e o art. 3º da Lei nº 17.135 de 1º de maio de 2012,

DECRETA:

Art. 1º O piso salarial dos empregados integrantes das categorias profissionais enumeradas na Classificação Brasileira de Ocupações (Grandes Grupos Ocupacionais), reproduzidas no Anexo I do presente Decreto, com fundamento no inciso V, do art. 7º da Constituição Federal, na Lei Complementar Federal nº 103, de 14 de julho de 2000 e na Lei nº 17.135, de 1º de maio de 2012, no Estado do Paraná, a partir de 1º de maio de 2013, será de:

I - GRUPO I – R\$ 882,59 para os Trabalhadores Empregados nas Atividades Agropecuárias, Florestais e da Pesca, correspondentes ao Grande Grupo Ocupacional 6 da Classificação Brasileira de Ocupações;

II - GRUPO II – R\$ 914,82 para os Trabalhadores de Serviços Administrativos, Trabalhadores Empregados em Serviços, Vendedores do Comércio, Lojas e Mercados e Trabalhadores de Reparação e Manutenção, correspondentes aos Grandes Grupos Ocupacionais 4, 5 e 9 da Classificação Brasileira de Ocupações;

III - GRUPO III – R\$ 949,53 para os Trabalhadores da Produção de Bens e Serviços Industriais, correspondentes aos Grandes Grupos Ocupacionais 7 e 8 da Classificação Brasileira de Ocupações;

IV - GRUPO IV – R\$ 1.018,94 para os Técnicos de Nível Médio, correspondentes ao Grande Grupo 3 da Classificação Brasileira de Ocupações;

Parágrafo único. A data-base para reajuste dos pisos salariais é 1º de maio.

Art.2º Este Decreto não se aplica aos empregados que têm piso salarial definido em Lei Federal, Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho e aos servidores públicos municipais.

Art. 3º Os pisos fixados neste Decreto não substituem, para quaisquer fins de direito, o salário mínimo previsto no inciso IV do art. 7º da Constituição Federal.

Art. 4º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Curitiba, em 1º de maio de 2013, 192º da Independência e 125º da República.

CARLOS ALBERTO RICHA
GOVERNADOR DO ESTADO

Norma Coletiva

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009/2010

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR001678/2009
DATA DE REGISTRO NO MTE: 17/07/2009
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR031759/2009
NÚMERO DO PROCESSO: 46212.010361/2009-16
DATA DO PROTOCOLO: 17/07/2009

Confira a autenticidade no endereço
<http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)
Processo nº: 46212.012831/2009-86 e Registro nº: PR002239/2009

SINDICATO DOS EMPREGADOS DOMESTICOS DE ARAUCARIA E REGIÃO -, CNPJ n. 03.924.120/0001-73, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CAROLINE MICHELISA STACHERA;

E

SINDICATO DOS EMPREGADORES DE EMP E EMPG DOMESTICOS PR, CNPJ n. 73.298.242/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). BERNARDINO ROBERTO DE CARVALHO;

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de agosto de 2009 a 31 de julho de 2010 e a data-base da categoria em 1º de junho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Empregados Domesticos, com abrangência territorial em Adrianópolis/PR, Agudos do Sul/PR, Almirante Tamandaré/PR, Antonina/PR, Antônio Olinto/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Campina do Simão/PR, Campo do Tenente/PR, Campo Largo/PR, Cerro Azul/PR, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Guaraqueçaba/PR, Guaratuba/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Matinhos/PR, Morretes/PR, Palmeira/PR, Paranaguá/PR, Piên/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Pontal do Paraná/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR, Rio Negro/PR, São José dos Pinhais/PR, São Mateus do Sul/PR e Tijucas do Sul/PR.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica assegurado aos empregados domésticos, pelo prazo de vigência do presente instrumento, o piso salarial de R\$ 610,12 (seiscentos e dez reais e doze centavos) mensais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

A correção salarial será negociada pelas partes na data base da categoria.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - RECIBOS DE SALARIO

Todo o empregador doméstico será obrigado a fornecer mensalmente ao empregado cópia dos recibos da remuneração real auferida pelo trabalhador, em moeda corrente, tudo de conformidade com o disposto nesta CCT, inclusive recibos de férias, 13º Salário e demais gratificações e/ou direitos.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DOS SALARIOS

Todo o empregador doméstico será obrigado a fornecer mensalmente ao empregado cópia dos recibos da remuneração real auferida pelo trabalhador, em moeda corrente, tudo de conformidade com o disposto nesta CCT, inclusive recibos de férias, 13º Salário e demais gratificações e/ou direitos.

CLÁUSULA SÉTIMA - FORMA DE PAGAMENTO

O pagamento dos salarios será efetuado em dia útil e no local de trabalho dentro do horário de serviço ou imediatamente após o encerramento deste. Em caso de pagamento do salário e/ou outras verbas através de cheque, será permitido ao empregado ausentar-se do trabalho durante a jornada, por periodo de tempo suficiente para que o empregado efetue o desconto do mesmo.

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

Fica facultado a todo o empregador doméstico proceder adiantamento salarial equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário mensal até o dia 20 de cada mês.

Salário produção ou tarefa

CLÁUSULA NONA - DIARISTA

Os trabalhadores denominados “diaristas” não poderão receber diária inferior a 1/30 do valor do piso salarial definido no caput desta cláusula.

Descontos Salariais

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS SALARIAIS - MORADIA

Salvo quando resultantes de adiantamento salarial ou de dispositivos de Lei, é vedado ao empregador efetuar qualquer desconto dos salários do empregado, inclusive pelo fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. Parágrafo único: Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput desta cláusula quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

A todo o empregador doméstico será proibido reduzir salários de seus empregados, salvo em caso de comum acordo entre as partes quando houver proporcional redução na jornada de trabalho, desde que não haja prejuízo ao empregado.

**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
13º Salário**

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 13º SALÁRIO

Todo trabalhador doméstico terá direito ao Décimo Terceiro Salário, inclusive proporcional, por qualquer tempo de serviço prestado, equivalente ao seu salário integral no mês de dezembro de cada ano, ou na rescisão do contrato, ainda que proporcional.

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FGTS

O empregador doméstico não está obrigado a recolher o FGTS do empregado doméstico, sendo facultado ao mesmo a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

PARÁGRAFO ÚNICO – Da obrigatoriedade:

Não obstante o contido na cláusula acima, o recolhimento do FGTS em favor do empregado doméstico passa a ser obrigatório quando o empregador faz o primeiro recolhimento.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS/ ADICIONAL NOTURNO

Ficam as partes livres para fixar a jornada de trabalho que melhor lhes convier.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIOS

O transporte fornecido pelo empregador não integrará o salário do empregado para quaisquer fins, nem gerarão quaisquer outros efeitos trabalhistas.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FUNDO DE EDUCAÇÃO E QUALIFICAÇÃO

Estabelecem as partes que será instituído o Fundo de Educação e Qualificação Profissional no âmbito desta convenção coletiva.

Com os recursos decorrentes do fundo ora instituído, as entidades sindicais dos trabalhadores promoverão treinamentos, seminários, cursos de formação e capacitação profissional, bem como outros eventos destinados ao constante aprimoramento dos empregados, aos integrantes da categoria profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Por mútuo consentimento das partes convenientes, para custeio do fundo, fica ajustado que os empregadores pagarão à entidade sindical dos trabalhadores a importância equivalente a R\$ 30,00 (trinta reais) por empregado abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, até o 5º dia útil do mês de abril de 2010.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Excluem-se da aplicação desta cláusula, os empregados que estiverem com seus contratos de trabalho suspensos, seja a que título for.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

O empregador que deixar de recolher a participação acima estabelecida, dentro dos prazos assinalados, incorrerá em multa no valor correspondente a 2% (dois por cento) do montante não recolhido, se paga nos primeiros 30 (trinta) dias subseqüentes ao vencimento. Após este prazo, incorrerá em mais multa de 1% (um por cento) do montante não recolhido, cumulativamente, por mês de atraso.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS CONTRIBUINTES INDIVIDUAIS

Para os trabalhadores que não se encaixem na definição acima, deverá o tomador dos serviços, exigir do prestador de serviços a inscrição junto ao INSS na qualidade de contribuinte individual bem como fiscalizar o correto recolhimento das contribuições previdenciárias.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÃO NA CTPS

O empregador será obrigado a anotar na CTPS do empregado, sob as penas da lei, a real função ou cargo exercido pelo mesmo, bem como o salário real percebido, aplicando-se os termos desta CCT a todos os trabalhadores descritos na “Cláusula Primeira”.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RECOLHIMENTO PREVIDENCIÁRIO

A Carteira de Trabalho e Previdência Social, CTPS, deve ser assinada desde o 1º dia de trabalho, devendo o empregado contribuir com a sua cota parte ao INSS, devendo o desconto ser realizado pelo empregador que fará o recolhimento tempestivamente aos cofres do INSS. Da mesma forma, o empregador deve contribuir com a parcela que lhe cabe, observando-se o salário registrado na Carteira de Trabalho do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Inadimplência:

O não cumprimento do disposto nesta cláusula, tempestivamente, obriga ao empregador em cumpri-lo integralmente, com as duas cotas, independentemente de ter precedido ou não ao respectivo desconto do percentual do empregado, onerando-se ao empregador, inclusive,

os possíveis prejuízos que o empregado possa vir a ter em seus direitos previdenciários.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Dos carnês:

O carnê de recolhimento previdenciário, após o respectivo cumprimento do recolhimento pelo empregador, deverá ser entregue, mediante recibo, ao empregado, destacada a via de comprovação do empregador.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES CONTRATUAIS DE TRABALHO

Fica estabelecido que as homologações das rescisões de contrato de trabalho superiores há um ano devem ser realizadas no sindicato profissional signatário da presente. devendo ser respeitado o prazo de 10 (dez) dias após a demissão.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - NAS DEMISSÕES, HORÁRIO DE MUDANÇA

O empregado doméstico que residir no local de trabalho não poderá ser demitido à noite, ou seja, no período das 18:00h às 08:30h, sob pena de pagamento de multa prevista em cláusula própria, em favor do empregado.

Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROIBIÇÃO DO TRABALHO MENOR

Fica expressamente proibida a contratação de menores de 16 anos de idade para prestação de serviços de qualquer natureza, sob pena de incidir nas sanções previstas em leis que regem a matéria.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - OBRIGATORIEDADE DO REGISTRO

Fica estabelecido que o registro em CTPS para os trabalhadores denominados “diaristas” que prestam serviços em três ou mais dias na semana passa a ser obrigatório somente a partir do início da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Normas Disciplinares**

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FALTAS ABONADAS - ATESTADO

Não serão descontadas do salário as faltas e ausências justificadas, valendo para tanto o disposto no Art. 473 da CLT, assim consideradas:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV - por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17.08.1964 (Lei do Serviço Militar);

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exames vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

PARÁGRAFO ÚNICO – Atestado para filhos:

As faltas decorrentes de atendimento médico aos filhos de até 14 anos dos empregados serão abonadas/justificadas, no limite de, no máximo 7 (sete) faltas no semestre, devendo, para tanto, constar no atestado o nome da mãe. Demais faltas amparadas no mesmo motivo serão consideradas justificadas, porém autorizando-se o desconto pelo empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DAS PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer das Cláusulas acordadas, ficam os infratores obrigados ao pagamento de meio piso salarial pactuado, que se reverterá em favor da parte prejudicada, sem incidência de descontos.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica garantida à empregada gestante a estabilidade no emprego do início da gravidez até cinco meses após o parto. Gozará, também, de 120 dias de licença maternidade, conforme prescreve o Art. 7º. , XVIII, da Constituição Federativa sem prejuízo em seu salário, o qual será pago pelo INSS. No período de salário maternidade caberá ao empregador recolher apenas a parcela da contribuição a seu cargo, sendo que a parcela devida pela empregada será descontada pelo INSS no benefício. O período de recebimento do salário maternidade é considerado para efeitos de carência para os benefícios da Previdência Social.

PARÁGRAFO ÚNICO – Indenização:

Em caso de despedida imotivada, bem como em caso de ausência de recolhimento da contribuição previdenciária, o empregador ficará obrigado a indenizar o período estável e o de licença gestacional, com todos os seus reflexos legais. Para fins de recebimento dos benefícios previdenciários o período de carência é contado a partir do mês de inscrição do segurado, desde que efetuado o recolhimento da primeira contribuição no prazo estipulado.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME

Os empregadores poderão exigir o uso de uniforme, no entanto, deverão fornecê-los gratuitamente, vedado qualquer desconto salarial a tal título. Na hipótese de não devolução por parte do empregado, quando da rescisão de contrato de trabalho, poderá o empregador reter o equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da aquisição dos mesmos.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REPOUSO SEMANAL

O repouso semanal será gozado preferencialmente aos domingos. Não deverá haver labor nos feriados definidos pela legislação vigente, sendo que, se houver labor nestes dias, a remuneração será acrescida de 100% (cem por cento) sobre o dia trabalhado.

Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FÉRIAS

O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

Conversão e abono: É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

Férias proporcionais: Na cessação do contrato de trabalho, independentemente da duração do contrato, desde que haja sido demitido por justa causa, o empregado terá direito a remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de 1/12 (um doze avos) pôr mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Relações Sindicais
Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADO DOMESTICO

Considera-se empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, dentre os quais exemplificativamente, babá, arrumadeira, passadeira, copeiro (a), cuidador (a) de idosos, governanta, mordomo, secretario (a) do lar, motorista particular, segurança particular, vigia particular, jardineiro, caseiro (a), chacareiro (a), diarista residencial e/ou estabelecimento de lazer.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DEMAIS ATIVIDADES

Considera-se trabalho de natureza contínua aquele que é prestado em favor do mesmo empregador com frequência de três vezes a cada semana ou mais, de modo que a presente Convenção Coletiva de Trabalho regula, também, as relações de trabalho entre os empregadores e esses trabalhadores denominados "diaristas".

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BASE TERRITORIAL

As Entidades Sindicais acima mencionadas, representadas por seus presidentes, celebram a convenção coletiva de trabalho, composta por 26 cláusulas.

A todo o empregador doméstico será proibido reduzir salários de seus empregados, salvo em caso de comum acordo entre as partes quando houver proporcional redução na jornada de trabalho, desde que não haja prejuízo ao empregado.

É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

Na cessação do contrato de trabalho, independentemente da duração do contrato, desde que não haja sido demitido por justa causa, o empregado terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

As faltas decorrentes de atendimento médico aos filhos de até 14 anos dos empregados serão abonadas/justificadas, no limite de, no máximo 7 (sete) faltas no semestre, devendo, para tanto, constar no atestado o nome da mãe. Demais faltas amparadas no mesmo motivo serão consideradas justificadas, porém autorizando-se o desconto pelo empregador.

Em caso de despedida imotivada, bem como em caso de ausência de recolhimento da contribuição previdenciária, o empregador ficará obrigado a indenizar o período estável e o de licença gestacional, com todos os seus reflexos legais. Para fins de recebimento dos benefícios previdenciários o período de carência é contado a partir do mês de inscrição do segurado, desde que efetuado o recolhimento da primeira contribuição no prazo estipulado.

Fica expressamente proibida a contratação de menores de 16 anos de idade para prestação de serviços de qualquer natureza, sob pena de incidir nas sanções previstas em leis que regem a matéria.

O empregador doméstico não está obrigado a recolher o FGTS do empregado doméstico, sendo facultado ao mesmo a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Fica eleito o foro da sede do sindicato profissional, para dirimir quaisquer dúvidas, oriundas do presente instrumento.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará nos municípios das bases territoriais do sindicato profissional, que coincidirem com os municípios da base territorial do sindicato patronal, signatários do presente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MUNICÍPIOS, SINDICATO PATRONAL

A base territorial do sindicato patronal abrange todo o Estado do Paraná.

Disposições Gerais Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FORO COMPETENTE

Fica eleito o foro da sede do sindicato profissional, para dirimir quaisquer dúvidas, oriundas do presente instrumento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - Assinaturas:

Por estarem justas e contratadas, assinam o presente instrumento em 6 (seis) vias, inclusive aos fins de registro e depósito junto a DRT/PR, facultando as partes o direito de requerer o registro e depósito.

CATEGORIA PROFISSIONAL:

Sindicato dos Empregados Domésticos de Araucária e Região – Sindidom, inscrito no CNPJ: 03.924.120/0001-73 com código sindical nº 000.00090.727-8

Caroline Michelisa Stachera

Presidente

CPF nº 009.307.529-45

CAROLINE MICHELISA STACHERA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS DOMESTICOS DE ARAUCARIA E REGIÃO

BERNARDINO ROBERTO DE CARVALHO

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADORES DE EMP E EMPG DOMESTICOS PR

ANEXOS

ANEXO I - AUTORIDADES APOIADORAS

ROBERTO REQUIÃO

Governador do Estado do Paraná

ORLANDO PESSUTI

Vice Governador do Estado do Paraná

DEPUTADO NELSON GARCIA

Secretário de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social

ALVIR PEREIRA DE LIMA JUNIOR

Superintendente Regional do Trabalho e Emprego no Paraná

ALMIR DA SILVA CARDOSO

Gerente Executivo da Previdência Social

DEPUTADO LUIZ CLAUDIO ROMANELLI

Líder do Governo na Assembléia Legislativa

MARIA CECILIA CENTA DO AMARAL

Secretária Chefe da Casa Civil em Exercício

CARLOS AUGUSTO MOREIRA JUNIOR

Chefe de Gabinete do Governador

OIT - Convenção 189

Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos¹

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, reunida nesta cidade no dia 1º de junho de 2011 em sua 100ª Reunião;

Consciente do comprometimento da Organização Internacional do Trabalho de promover o trabalho decente para todos por meio do alcance dos objetivos da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e da Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa;

Reconhecendo a contribuição significativa dos trabalhadores domésticos para a economia global, que inclui o aumento das possibilidades de trabalho remunerado para as trabalhadoras e trabalhadores com responsabilidades familiares, o aumento da capacidade de cuidado das pessoas de idade avançada, das crianças e das pessoas com deficiência, e um aporte substancial das transferências de renda em cada país e entre os países; Considerando que o trabalho doméstico continua sendo subvalorizado e invisível e é executado principalmente por mulheres e meninas, muitas das quais são migrantes ou membros de comunidades desfavorecidas e, portanto, particularmente vulneráveis à discriminação em relação às condições de emprego e trabalho, bem como outros abusos de direitos humanos;

Considerando também que, em países em desenvolvimento, que historicamente têm escassas oportunidades de emprego formal, os trabalhadores domésticos constituem uma proporção significativa da

¹ Tradução feita pelo Escritório da OIT no Brasil (não oficial).

força de trabalho nacional e permanecem entre os mais marginalizados; e Recordando que convenções e recomendações internacionais do trabalho se aplicam a todos os trabalhadores, inclusive trabalhadores domésticos, a não ser que se disponha o contrário;

Observando a particular relevância, para os trabalhadores domésticos, da Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Revisada), 1949 (nº 97), a Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Disposições Complementares), 1975 (nº 143), a Convenção sobre Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares, 1981 (nº 156), a Convenção sobre Agências Privadas de Empregos, 1997 (nº 181), e a Recomendação sobre Relacionamento Empregatício, 2006 (nº 198), bem como o Marco Multilateral da OIT para as Migrações Laborais;

Princípios e diretrizes não vinculantes para uma abordagem baseada em direitos para a migração laboral (2006);

Reconhecendo as condições específicas sob as quais o trabalho doméstico é executado e que fazem com que seja desejável complementar as normas de âmbito geral com normas específicas para os trabalhadores domésticos para que possam exercer plenamente seus direitos;

Recordando outros instrumentos internacionais relevantes, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, a Convenção das Nações Unidas Contra o Crime Transnacional Organizado e, em particular, seu Protocolo para Prevenir, Suprimir e Punir o Tráfico de Pessoas, especialmente Mulheres e Crianças, assim como o Protocolo contra o Contrabando de Imigrantes por Terra, Mar e Ar, a Convenção sobre os Direitos da Criança, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e seus Familiares; e

Tendo decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho decente para os trabalhadores domésticos, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião; e

Tendo decidido que estas propostas devem tomar a forma de uma Convenção Internacional,

Adota, neste dia, 16 de junho do ano de dois mil e onze, a seguinte Convenção, que pode ser citada como a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011.

Artigo 1

Para o propósito desta Convenção:

(a) o termo “trabalho doméstico” designa o trabalho executado em ou para um domicílio ou domicílios;

(b) o termo “trabalhadores domésticos” designa toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho;

(c) uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico.

Artigo 2

1. A presente Convenção se aplica a todos os trabalhadores domésticos.

2. Todo Membro que ratifique esta Convenção poderá, após consultar as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como as organizações que representem trabalhadores domésticos e organizações que representem os empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, excluir integralmente ou parcialmente do seu âmbito de aplicação:

(a) categorias de trabalhadores para as quais esteja previsto outro tipo de proteção no mínimo equivalente;

(b) categorias limitadas de trabalhadores em razão de problemas especiais de natureza substantiva que possam surgir.

3. Todo Membro que se beneficiar da possibilidade prevista no parágrafo anterior deverá, em seu primeiro relatório sobre a aplicação da Convenção de acordo com o artigo 22 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, indicar toda categoria particular de trabalhadores que tenha sido excluída em virtude do parágrafo anterior, assim como as razões para tal exclusão; e, em relatórios subsequentes, deverão especificar qualquer medida tomada visando a extensão da aplicação da Convenção aos trabalhadores em questão.

Artigo 3

1. Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar a promoção e a proteção efetivas dos direitos humanos de todos trabalhadores domésticos, em conformidade com as disposições da presente Convenção.

2. Todo Membro deverá, no que diz respeito aos trabalhadores domésticos, adotar medidas previstas na presente Convenção para respeitar, promover e tornar realidade os princípios e direitos fundamentais no trabalho, a saber:

(a) a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;

(b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;

(c) a erradicação efetiva do trabalho infantil; e

(d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

3. Ao adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos e os empregadores dos trabalhadores domésticos usufruam da liberdade sindical, da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, os Membros deverão proteger o direito dos trabalhadores domésticos e dos empregadores dos trabalhadores domésticos de constituir organizações, federações e confederações, que julguem pertinentes, e, a partir da condição de observar os estatutos destas organizações, afiliar-se às mesmas.

Artigo 4

1. Todo Membro deverá estabelecer uma idade mínima para os trabalhadores domésticos, em consonância com as disposições da Convenção sobre a Idade Mínima, 1973 (nº 138), e a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, 1999 (nº 182), idade que não poderá ser inferior à idade mínima estabelecida na legislação nacional para os trabalhadores em geral.

2. Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que o trabalho realizado por trabalhadores domésticos menores de 18 anos e com idade superior à idade mínima para emprego não os impeça ou interfira em sua educação obrigatória, nem comprometa suas oportunidades para acessar o ensino superior ou uma formação profissional.

Artigo 5

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência.

Artigo 6

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que trabalhadores domésticos, como os trabalhadores em geral, usufruam de condições equitativas de emprego e condições de trabalho decente, assim como, se residem no domicílio onde trabalham, assegurar condições de vida decentes que respeitem sua privacidade.

Artigo 7

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos sejam informados sobre suas condições de emprego de maneira apropriada, verificável e de fácil compreensão e, preferivelmente, quando possível, por meio de contratos escritos de acordo com a legislação nacional ou acordos coletivos que incluam em particular:

- (a) o nome e sobrenome do empregador e do trabalhador e os respectivos endereços;
- (b) o endereço do domicílio ou domicílios de trabalho habituais;
- (c) a data de início e, quando o contrato é válido por um período determinado de tempo, sua duração;
- (d) o tipo de trabalho a ser executado;
- (e) a remuneração, método de cálculo e periodicidade de pagamentos;
- (f) as horas regulares de trabalho;
- (g) as férias anuais remuneradas e os períodos de descanso diários e semanais;
- (h) a provisão de alimentação e acomodação, quando for o caso;
- (i) o período de experiência, quando for o caso;

- (j) as condições de repatriação, quando for o caso; e
- (k) as condições que regirão o término da relação de trabalho, incluindo todo o prazo de aviso prévio comunicado pelo trabalhador doméstico ou pelo empregador.

Artigo 8

1. Na legislação nacional, se deverá dispor que trabalhadores domésticos migrantes, que são contratados em um país para prestar serviços domésticos em outro país, recebam uma oferta de emprego por escrito ou contrato de trabalho, que seja válido no país onde os trabalhadores prestarão serviços, que inclua as condições de emprego assinaladas no Artigo 7, antes de cruzar as fronteiras nacionais para assumir o emprego sobre o qual a oferta ou o contrato dizem respeito.

2. A disposição do parágrafo anterior não se aplica aos trabalhadores que possuem liberdade de movimento em virtude de emprego sob acordos regionais, bilaterais ou multilaterais ou no marco de organizações de integração econômica regional.

3. Os Membros deverão adotar medidas para cooperar entre si no sentido de assegurar a aplicação efetiva das disposições da presente Convenção para trabalhadores domésticos migrantes.

4. Todo Membro deverá especificar, por meio da legislação ou outras medidas, as condições segundo as quais os trabalhadores domésticos migrantes terão direito à repatriação por expiração ou término do contrato de trabalho em virtude do qual foram empregados.

Artigo 9

1. Cada Membro deverá tomar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos:

(a) possam alcançar livremente com o empregador ou potencial empregador um acordo sobre se residirão ou não no domicílio onde trabalham;

(b) que residem no domicílio no qual trabalham não sejam obrigados a permanecer no domicílio ou acompanhar os membros do domicílio durante períodos de descanso diários ou semanais ou durante as férias anuais; e

(c) tenham o direito de manter em sua posse seus documentos de viagem e identidade.

Artigo 10

1. Todo Membro deverá adotar medidas para garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores em geral com relação às horas normais de trabalho, à compensação de horas extras, aos períodos de descanso diários e semanais e férias anuais remuneradas, em conformidade com a legislação nacional e com acordos coletivos, considerando as características específicas do trabalho doméstico.

2. O período de descanso semanal deverá ser de pelo menos 24 horas consecutivas.

3. Períodos nos quais os trabalhadores domésticos não dispõem livremente de seu tempo e permanecem à disposição do domicílio onde trabalham de maneira a atender a possíveis demandas de serviços devem ser consideradas como horas de trabalho, na medida em que se determine na legislação nacional, acordos coletivos ou qualquer outro mecanismo em conformidade com a prática nacional.

Artigo 11

Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que trabalhadores domésticos se beneficiem de um regime de salário mínimo, onde tal regime exista, e que a remuneração seja estabelecida sem discriminação por sexo.

Artigo 12

1. Os salários dos trabalhadores domésticos deverão ser pagos diretamente em dinheiro, em intervalos regulares, não menos que uma vez por mês. A menos que a modalidade de pagamento esteja prevista na legislação nacional ou em acordos coletivos, o pagamento poderá ser realizado por transferência bancária, cheque bancário, cheque postal ou ordem de pagamento ou por outro meio de pagamento monetário legal, com o consentimento do trabalhador interessado.

2. O pagamento de uma proporção limitada da remuneração dos trabalhadores domésticos na forma de parcelas in natura poderá ser determinada na legislação nacional, em acordos coletivos ou em decisão arbitral, em condições não menos favoráveis que aquelas geralmente aplicáveis a outras categorias de trabalhadores, sempre e quando se

adotem as medidas necessárias para assegurar que as prestações in natura sejam feitas com o acordo do trabalhador e sejam apropriadas para seu uso e benefício pessoal, e que o valor atribuído às mesmas seja justo e razoável.

Artigo 13

Todo trabalhador doméstico tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável. Todo Membro, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, deverá adotar medidas eficazes, com devida atenção às características específicas do trabalho doméstico, a fim de assegurar a segurança e saúde no trabalho dos trabalhadores domésticos. As medidas referidas no parágrafo anterior poderão ser aplicadas progressivamente, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com as organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

Artigo 14

1. Todo Membro deverá adotar as medidas apropriadas, com a devida atenção às características específicas do trabalho doméstico e atuando em conformidade com a legislação e a prática nacionais, para assegurar que os trabalhadores domésticos se beneficiem de condições não menos favoráveis que aquelas aplicadas aos trabalhadores em geral, com relação à proteção da seguridade social, inclusive no que diz respeito à maternidade.

2. As medidas referidas no parágrafo anterior poderão ser aplicadas progressivamente, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com as organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

Artigo 15

1. Para proteger efetivamente os trabalhadores domésticos contra práticas abusivas que tenham sido contratados ou colocados no emprego por agências privadas de emprego, inclusive os migrantes, todo Membro deverá:

(a) determinar as condições que regirão o funcionamento das agências privadas de emprego que contratam ou colocam no emprego trabalhadores domésticos, em conformidade com a legislação e prática nacionais;

(b) assegurar a existência de mecanismos e procedimentos adequados para a investigação de queixas, abusos presumidos e práticas fraudulentas em decorrência das atividades das agências privadas de emprego em relação aos trabalhadores domésticos;

(c) adotar todas as medidas necessárias e apropriadas, tanto em sua jurisdição como, quando proceda, em colaboração com outros Membros, para proporcionar uma proteção adequada e prevenir os abusos contra os trabalhadores domésticos contratados ou colocados em seu território por agências privadas de emprego. Serão incluídas as leis ou regulamentos que especifiquem as obrigações respectivas da agência privada de emprego e do domicílio para com os trabalhadores domésticos e serão previstas sanções, incluída a proibição das agências privadas de emprego que incorram em práticas fraudulentas e abusos;

(d) considerar, quando se contratar os trabalhadores domésticos de um país para prestar serviços em outro país, a celebração de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais, com a finalidade de prevenir abusos e práticas fraudulentas na contratação, colocação e no emprego; e

(e) adotar medidas para assegurar que as taxas cobradas pelas agências privadas de emprego não sejam deduzidas da remuneração dos trabalhadores domésticos.

2. Ao colocar em prática cada uma das disposições deste artigo, todo Membro deverá realizar consultas com as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com as organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

Artigo 16

Todo Membro deverá adotar, em conformidade com a legislação e prática nacionais, medidas para assegurar que todos os trabalhadores domésticos, seja em pessoa ou por meio de representantes, tenham acesso efetivo aos tribunais ou outros mecanismos de resolução de conflitos, em condições não menos favoráveis que aquelas previstas para os demais trabalhadores.

Artigo 17

Todo Membro deverá estabelecer mecanismos de queixa e meios eficazes e acessíveis para assegurar o cumprimento da legislação nacional relativa à proteção dos trabalhadores domésticos. Todo Membro deverá formular e colocar em prática medidas relativas à inspeção do trabalho, à aplicação de normas e sanções, com a devida atenção às características específicas do trabalho doméstico, em conformidade com a legislação nacional. À medida que seja compatível com a legislação nacional, tais medidas deverão especificar as condições sob as quais se poderá autorizar o acesso ao domicílio, com o devido respeito à privacidade.

Artigo 18

Todo Membro, em consulta com organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, deverá colocar em prática as disposições desta Convenção por meio da legislação, acordos coletivos ou outras medidas adicionais de acordo com a prática nacional, estendendo ou adaptando medidas existentes para aplicá-las também aos trabalhadores domésticos ou elaborando medidas específicas para o setor, quando apropriado.

Artigo 19

Esta Convenção não afetará disposições mais favoráveis aplicáveis a trabalhadores domésticos em virtude de outras convenções internacionais do trabalho.

Artigo 20

As ratificações formais desta Convenção serão comunicadas, para registro, ao Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 21

1. Esta Convenção obrigará unicamente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tiverem sido registradas pelo Diretor Geral.
2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após da data de registro em que as ratificações de dois Membros tenham sido registradas pelo Diretor Geral.
3. A partir deste momento, esta Convenção entrará em vigor para todos os Membros, doze meses após a data do registro de sua ratificação.

Artigo 22

1. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la ao final de um período de dez anos, a contar da data de sua entrada em vigor, mediante comunicação ao Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho, para registro. A denúncia não terá efeito antes de se completar um ano a contar da data de seu registro.

2. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano depois de expirado o período de dez anos referido no parágrafo anterior, não tiver exercido o direito de denúncia disposto neste artigo, ficará obrigado a um novo período de dez anos e, daí em diante, poderá denunciar esta Convenção ao final de cada período de dez anos, nos termos deste artigo.

Artigo 23

1. O Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho sobre o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar os Membros da Organização sobre o registro da segunda ratificação que lhe tiver sido comunicada, o Diretor Geral lhes chamará a atenção para a data na qual entrará em vigor esta Convenção.

Artigo 24

O Diretor Geral da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário Geral das Nações Unidas, para registro, em conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas sobre ratificações e atos de denúncia por ele registrados.

Artigo 25

O Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral, quando considerar necessário, relatório sobre a aplicação desta Convenção e examinará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 26

1. No caso da Conferência adotar uma nova convenção que reveja total ou parcialmente esta Convenção, a menos que a nova Convenção contenha disposições em contrário:

a) a ratificação por um Membro da nova Convenção revisada implicará, ipso jure, a denúncia imediata desta Convenção, a partir do momento em que a nova Convenção revisada entrar em vigor, não obstante as disposições do artigo 22º supra;

b) a partir da data de entrada em vigor da convenção revisada, esta Convenção deixará de estar sujeita a ratificação pelos Membros.

2. A presente Convenção continuará, em todo o caso, em vigor, na sua forma e conteúdo atuais, para os Membros que a ratificaram, mas não ratificarem a convenção revisada.

Artigo 27

As versões em inglês e francês do texto desta Convenção são igualmente autênticas.

OIT - Recomendação 201

Sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, reunida nesta cidade em 1º de Junho de 2011 em sua 100ª sessão;

Havendo adotado a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011;

Havendo decidido adotar diversas proposições relativas ao trabalho decente para os trabalhadores domésticos, questão que constitui o quarto ponto da ordem do dia, e

Havendo decidido que tais proposições deveriam tomar a forma de uma recomendação que complemente a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011,

Adota, neste dia 16 de junho do ano de dois mil e onze, a presente Recomendação, que pode ser citada como a Recomendação sobre os trabalhadores domésticos, 2011.

1. As disposições desta recomendação complementam as da Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011 ("a Convenção") e deveriam ser consideradas conjuntamente com elas.

2. No momento de adotar medidas para assegurar que os trabalhadores

domésticos usufruam da liberdade de associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, os Membros deveriam:

(a) identificar e eliminar restrições legislativas ou administrativas ou outros obstáculos ao exercício do direito dos trabalhadores domésticos de constituir suas próprias organizações ou afiliar-se às organizações de trabalhadores que julguem convenientes e ao direito das organizações de trabalhadores domésticos de se afiliarem a organizações, federações e confederações de trabalhadores;

(b) contemplar a possibilidade de adotar ou apoiar medidas para fortalecer a capacidade das organizações de trabalhadores e empregadores, as organizações que representem os trabalhadores domésticos e as organizações que representem os empregadores dos trabalhadores domésticos, com a finalidade de promover, de forma efetiva, os interesses de seus membros, com a condição de que se proteja, em todo o momento, o direito à independência e autonomia de tais organizações, em conformidade com a legislação.

3. No momento de adotar medidas para a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, os Membros, em conformidade com as normas internacionais do trabalho, deveriam, entre outras coisas:

(a) assegurar que os sistemas de exames médicos relacionados ao trabalho respeitem o princípio da confidencialidade de dados pessoais e a privacidade dos trabalhadores domésticos e estejam em consonância com o repertório de recomendações práticas da OIT, intitulado “Proteção de dados pessoais dos trabalhadores” (1997) e com outras normas internacionais pertinentes sobre proteção de dados pessoais;

(b) prevenir toda discriminação em relação a tais exames; e

(c) garantir que não se exija que os trabalhadores domésticos se submetam a exames de diagnóstico de HIV ou gravidez, ou que revelem seu estado quanto ao HIV ou gravidez.

4. Os Membros, ao avaliar a questão dos exames médicos dos trabalhadores domésticos, deveriam considerar:

a) colocar à disposição dos membros dos domicílios e dos trabalhadores domésticos a informação sobre saúde pública disponível com respeito aos principais problemas de saúde e enfermidades que podem suscitar em cada contexto nacional a necessidade da submissão a exames médicos;

b) colocar à disposição dos domicílios e dos trabalhadores domésticos a informação sobre exames médicos voluntários, os tratamentos médicos e as boas práticas de saúde e higiene, em consonância com as iniciativas de saúde pública destinadas à comunidade em geral;

c) difundir informação sobre as melhores práticas em matéria de exames médicos relativos ao trabalho, com as adaptações pertinentes para que seja considerado o caráter específico do trabalho doméstico.

5. (1) Os Membros deveriam, considerando as disposições da Convenção nº 182 e a Recomendação nº 190 sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999, identificar as modalidades de trabalho doméstico que, por sua natureza ou pelas circunstâncias nas quais são executadas, poderiam prejudicar a saúde, segurança ou moral de crianças e proibir e eliminar estas formas de trabalho infantil.

(2) Ao regulamentar as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores domésticos, os Membros deveriam dedicar especial atenção às necessidades dos trabalhadores domésticos menores de 18 anos e com idade superior à idade mínima de emprego definida pela legislação nacional e adotar medidas para protegê-los, inclusive:

(a) limitando estritamente sua jornada de trabalho para assegurar que disponham de tempo adequado para descanso, educação ou formação profissional, atividades de lazer e de contato com familiares;

(b) proibindo o trabalho noturno;

(c) restringindo o trabalho excessivamente exigente, tanto física como psicologicamente;

(d) estabelecendo ou fortalecendo mecanismos de vigilância de suas condições de trabalho e vida.

6. (1) Os Membros deveriam prestar assistência apropriada, quando necessário, para assegurar que os trabalhadores domésticos compreendam suas condições de emprego.

(2) Além dos elementos enumerados no Artigo 7 da Convenção, as condições de emprego deveriam incluir os seguintes dados:

(a) uma descrição do posto de trabalho;

(b) licença por enfermidade e, quando procedente, todo outro tipo de licença pessoal;

(c) a taxa de remuneração ou compensação das horas extras e das horas de disponibilidade imediata para o trabalho, em consonância com o parágrafo 3 do artigo 10 da Convenção;

(d) todo outro pagamento ao qual o trabalhador doméstico tenha direito;

(e) todo pagamento in natura e seu valor monetário;

(f) detalhes sobre o tipo de alojamento provido; e

(g) todo desconto autorizado da remuneração do trabalhador.

(3). Os Membros deveriam considerar o estabelecimento de um contrato de trabalho padrão para o trabalho doméstico, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e dos trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com as organizações representativas de empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam.

(4). O contrato padrão deverá estar permanentemente à disposição, de forma gratuita, dos trabalhadores domésticos, dos empregadores domésticos, das organizações representativas e do público em geral.

7. Os Membros deveriam considerar o estabelecimento de mecanismos para proteger os trabalhadores domésticos do abuso, assédio e violência, por exemplo:

a) criando mecanismos de queixa acessíveis com a finalidade de que os trabalhadores domésticos possam informar os casos de abuso, assédio ou violência;

b) assegurando que todas as queixas de abuso, assédio ou violência sejam investigadas e sejam objeto de ações judiciais, segundo proceda; e

c) estabelecendo programas de reinserção e readaptação dos trabalhadores domésticos vítimas de abuso, assédio e violência, inclusive proporcionando-lhes alojamento temporário e atenção à saúde.

8. (1) As horas de trabalho, inclusive as horas extras e os períodos de disponibilidade imediata para o trabalho deveriam ser registradas com exatidão, em consonância com o parágrafo 3 do artigo 10 da Convenção, e o trabalhador doméstico deveria ter fácil acesso a esta informação;

(2) Os Membros deveriam considerar a possibilidade de elaborar orientações práticas a este respeito, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, assim como com as organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas de empregadores de trabalhadores domésticos, quando elas existam.

9. 1. Com respeito aos períodos nos quais os trabalhadores domésticos não dispõem livremente de seu tempo e permanecem à disposição dos membros do domicílio para atender a possíveis demandas por seus serviços (períodos de disponibilidade imediata para o trabalho), os Membros, na medida em que a legislação nacional ou acordos coletivos determinem, deveriam regulamentar:

(a) o número máximo de horas por semana, mês ou ano que pode ser solicitado ao trabalhador doméstico que permaneça em disponibilidade imediata para o trabalho e a forma com que podem calcular-se estas horas;

(b) o período de descanso compensatório ao qual o trabalhador doméstico tem direito, caso o período normal de descanso seja interrompido pela obrigação de permanecer em disponibilidade imediata para o trabalho; e

(c) a taxa segundo a qual o período de disponibilidade imediata para o trabalho deveria ser remunerado.

(2). Para os trabalhadores domésticos cujas tarefas habituais sejam realizadas à noite, levando em consideração as dificuldades do trabalho

noturno, os Membros deveriam considerar a adoção de medidas comparáveis às que se refere o subparágrafo 9.1.

10. Os Membros deveriam tomar medidas para garantir que trabalhadores domésticos tenham direito a períodos adequados de descanso durante a jornada de trabalho que permitam a realização de refeições e pausas.

11. 1. O descanso semanal deveria ser de ao menos 24 horas consecutivas. 2. O dia fixo de descanso semanal deveria ser determinado em comum acordo entre as partes, em conformidade com a legislação nacional ou acordos coletivos, atendendo às demandas do trabalho e às necessidades culturais, religiosas e sociais do trabalhador doméstico.

(3). Quando a legislação nacional ou acordos coletivos prevejam que o descanso semanal poderá ser acumulado em um período de mais de sete dias para os trabalhadores em geral, tal período não deverá exceder 14 dias para o trabalhador doméstico.

12. A legislação nacional ou os acordos coletivos deveriam definir as razões pelas quais pode-se exigir dos trabalhadores domésticos que prestem serviço em seu período de descanso diário ou semanal, e se deveria prever um período de descanso compensatório apropriado, independente de compensação financeira.

13. O tempo despendido pelo trabalhador doméstico no acompanhamento de membros do domicílio durante as férias não deveria ser contado como parte de suas férias anuais remuneradas.

14. Quando se estabeleça que o pagamento de uma determinada proporção da remuneração será feita em parcelas in natura, os Membros deveriam contemplar a possibilidade de:

(a) estabelecer um limite máximo para a proporção da remuneração que poderá ser paga in natura, de forma a não diminuir indevidamente a remuneração necessária para a manutenção dos trabalhadores domésticos e suas famílias;

(b) calcular o valor monetário dos pagamentos in natura, tomando por referência critérios objetivos, como o valor de mercado de tais prestações,

seu preço de custo ou o preço fixado por autoridades públicas, segundo proceda;

(c) limitar os pagamentos in natura ao que é claramente apropriado para o uso e benefício pessoal do trabalhador doméstico, como alimentação e acomodação;

(d) assegurar, quando se exige a um trabalhador doméstico que resida no domicílio do empregador, que não se aplique nenhum desconto na remuneração com respeito ao alojamento, a menos que o trabalhador doméstico aceite o desconto, e

(e) assegurar que os artigos diretamente relacionados ao desempenho das tarefas dos trabalhadores domésticos, como uniformes, ferramentas e material de proteção, assim como sua limpeza e manutenção, não sejam considerados como pagamentos in natura, e que seu custo não seja descontado da remuneração dos trabalhadores domésticos.

15.(1) os trabalhadores domésticos deveriam receber, no momento de cada pagamento, uma relação escrita de fácil compreensão, na qual figurem a remuneração total que será paga e a quantidade específica e a finalidade de qualquer dedução que tenha sido feita.

(2) Mediante o término da relação de trabalho, qualquer valor pendente deveria ser pago imediatamente.

16. Os Membros deveriam adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos usufruam de condições não menos favoráveis àquelas aplicadas aos demais trabalhadores em geral no que diz respeito à proteção dos créditos salariais no caso de insolvência ou falecimento do empregador.

17. Quando a acomodação e alimentação são fornecidas, deveriam prever-se, levando-se em consideração as condições nacionais, as seguintes condições:

(a) um quarto separado e privado que seja adequadamente mobiliado e ventilado, equipado com uma maçaneta com chave, que deve ser entregue ao trabalhador doméstico;

(b) acesso a instalações sanitárias em boas condições, compartilhada ou privadas;

(c) iluminação suficiente e, na medida em que for necessário, calefação ou ar-condicionado, em função das condições prevalentes do domicílio; e

(d) refeições de boa qualidade e em quantidade suficiente, adaptadas, quando proceda e de maneira razoável, às necessidades culturais e religiosas particulares dos trabalhadores domésticos a que se referem.

18. No caso do término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, por motivos que não sejam faltas graves, aos trabalhadores domésticos que moram no domicílio no qual trabalham deveria ser concedido um período razoável de aviso prévio e tempo livre suficiente durante este período para buscar um novo emprego e alojamento.

19. Os Membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam adotar medidas com a finalidade de, por exemplo:

(a) proteger os trabalhadores domésticos, eliminando ou reduzindo ao mínimo, na medida do razoavelmente factível, os perigos e riscos relacionados com o trabalho, com vistas a prevenir acidentes, enfermidades e mortes e promover a segurança e saúde no trabalho nos domicílios que constituam locais de trabalho;

(b) estabelecer um sistema de inspeção suficiente e apropriado, em conformidade com o disposto no artigo 17 da Convenção, e sanções adequadas em caso de infração da legislação do trabalho em matéria de segurança e saúde no trabalho;

(c) instaurar procedimentos para a coleta e publicação de estatísticas sobre enfermidades e acidentes profissionais relativos ao trabalho doméstico, assim como outras estatísticas que se considerem úteis para a prevenção dos riscos e acidentes no contexto da segurança e saúde no trabalho;

(d) prestar assistência em matéria de segurança e saúde no trabalho, inclusive sobre aspectos ergonômicos e equipamentos de proteção; e

(e) desenvolver programas de formação e difundir orientações sobre os requisitos em matéria de segurança e saúde no trabalho que sejam específicas para o trabalho doméstico.

20. 1. Os Membros deveriam considerar, em conformidade com a legislação nacional, meios para facilitar o pagamento das contribuições à previdência social, inclusive com respeito aos trabalhadores domésticos que prestam serviços para múltiplos empregadores, por exemplo, mediante um sistema de pagamento simplificado.

(2). Os Membros deveriam considerar a celebração de acordos bilaterais, regionais ou multilaterais para assegurar que os trabalhadores domésticos migrantes, cobertos por tais acordos, gozem da igualdade de tratamento com respeito à seguridade social, assim como do acesso aos direitos de seguridade social e à manutenção ou a transferência de tais direitos.

(3). O valor monetário dos pagamentos in natura deveria ser devidamente considerado para fins de previdência social, inclusive com respeito à contribuição dos empregadores e dos direitos e benefícios dos trabalhadores domésticos.

21. (1) Os Membros deveriam considerar a adoção de medidas adicionais para assegurar a proteção efetiva dos trabalhadores domésticos e, em particular dos trabalhadores domésticos migrantes, como por exemplo:

(a) estabelecer uma linha telefônica nacional de assistência, com serviços de tradução para os trabalhadores domésticos que precisem de apoio;

(b) em consonância com o artigo 17 da Convenção, prever um sistema de visitas, antes da colocação, a domicílios que empregarão trabalhadores domésticos migrantes;

(c) criar uma rede de alojamento de emergência;

(d) sensibilizar empregadores quanto a suas obrigações, proporcionando-lhes informação sobre as boas práticas relativas ao emprego dos

trabalhadores domésticos, sobre as obrigações legais em matéria de emprego e migração em relação aos trabalhadores domésticos migrantes, sobre suas medidas de execução e as sanções em caso de infração, e sobre os serviços de assistência à disposição dos trabalhadores domésticos e seus empregadores;

(e) assegurar que trabalhadores domésticos possam recorrer a mecanismos de queixa e tenham a capacidade para apresentar recursos legais, tanto civil quanto penal, durante o emprego e depois de terminada a relação de trabalho, independentemente de ter deixado o país de emprego; e

(f) estabelecer um serviço público de assistência que informe aos trabalhadores domésticos, em idiomas que eles compreendam, acerca de seus direitos, da legislação relevante, dos mecanismos de queixa disponíveis e de recursos disponíveis, em relação à legislação em matéria de emprego e a legislação sobre migração, assim como acerca da proteção jurídica contra delitos como atos de violência, o tráfico de pessoas e a privação de liberdade, e lhes proporcione outros dados que possam necessitar.

(2) Os membros que são países de origem de trabalhadores domésticos migrantes deveriam contribuir para a proteção efetiva dos direitos desses trabalhadores, informando-lhes seus direitos antes de sua partida de seu país, estabelecendo fundos de assistência legal, serviços sociais e consulares especializados e adotando qualquer outra medida que seja apropriada.

22. Os membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, bem como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam considerar a possibilidade de especificar, por meio de legislação nacional ou outras medidas, as condições sob as quais os trabalhadores domésticos migrantes teriam direito à repatriação sem ônus para eles, após o término do contrato de trabalho em virtude do qual foram empregados.

23. Os Membros deveriam promover boas práticas das agências privadas de emprego com relação aos trabalhadores domésticos, inclusive

trabalhadores domésticos migrantes, tendo em conta os princípios e enfoques contemplados na Convenção sobre Agências Privadas de Emprego, 1997 (nº 181) e na Recomendação sobre Agências Privadas de Emprego, 1997 (nº 188).

24. Na medida em que seja compatível com a legislação e a prática nacionais relativas ao respeito à privacidade, os membros poderão considerar as condições sob as quais os inspetores do trabalho ou outros funcionários encarregados de zelar pelo cumprimento das disposições aplicáveis ao trabalho doméstico deveriam ser autorizados a ter acesso aos locais em que se realiza o trabalho.

25. (1) Os membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, assim como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam estabelecer políticas e programas, com o objetivo de:

(a) fomentar o desenvolvimento contínuo de competências e qualificações dos trabalhadores domésticos, inclusive, se for o caso, a alfabetização de forma a melhorar suas possibilidades de desenvolvimento profissional e de emprego;

(b) atender as necessidades dos trabalhadores domésticos quanto ao alcance do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal ; e

(c) assegurar que as preocupações e os direitos dos trabalhadores domésticos sejam considerados no contexto de esforços gerais de conciliação entre responsabilidades do trabalho e familiares.

(2) Os membros, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, bem como com organizações representativas dos trabalhadores domésticos e com organizações representativas dos empregadores dos trabalhadores domésticos, quando tais organizações existam, deveriam elaborar indicadores e sistemas de medição apropriados de maneira a fortalecer a capacidade dos órgãos nacionais de estatística com o objetivo de coletar, de maneira efetiva, dados necessários para facilitar a formulação eficaz de políticas em matéria de trabalho doméstico.

26. (1) Os membros deveriam considerar a cooperação entre si para assegurar que a Convenção sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011, e a presente Recomendação sejam aplicadas de forma efetiva aos trabalhadores domésticos migrantes.

(2) Os Membros deveriam cooperar nos níveis bilateral, regional e global com o propósito de melhorar a proteção de trabalhadores domésticos, especialmente no que diz respeito à prevenção do trabalho forçado e tráfico de pessoas, acesso à seguridade social, monitoramento das atividades de agências privadas de emprego que contratam pessoas para desempenhar trabalho doméstico em outro país, à difusão de boas práticas e à compilação de estatísticas sobre trabalho doméstico.

(3) Os membros deveriam tomar as medidas apropriadas para assistir uns aos outros e dar efeito às disposições da Convenção por meio da cooperação ou assistência internacionais reforçadas, ou ambas, que incluam apoio ao desenvolvimento social e econômico e prática de programas de erradicação da pobreza e de ensino universal.

(4) No contexto da imunidade diplomática, os membros deveriam considerar:

a) a adoção de políticas e códigos de conduta para o pessoal diplomático destinados a prevenir a violação dos direitos dos trabalhadores domésticos; e

b) a cooperação entre si em nível bilateral, regional e multilateral com a finalidade de enfrentar as práticas abusivas contra os trabalhadores domésticos e preveni-las.

Resenha

Desembargador Luiz Eduardo Gunther
Coordenador da Revista Eletrônica



A obra é composta de dezenove capítulos que abordam: conceito de empregado doméstico; pressupostos de caracterização; espécies; o empregador doméstico; proteção legal; diferenças entre o empregado doméstico e outros sujeitos de relações jurídicas; o empregado doméstico no direito estrangeiro e no direito internacional; admissão; análise dos direitos trabalhistas; análise dos direitos previdenciários; polêmicas sobre empregado doméstico – direitos trabalhistas comuns não assegurados; direitos trabalhistas e aplicabilidade controversa; descontos a que estão sujeitos; extinção do contrato de trabalho; responsabilidade civil das agências de empregados domésticos; peculiaridades do processo trabalhista sobre o tema; direito coletivo do trabalho; projeto da nova “lei do doméstico”; legislação vigente.

Após as referências, o livro se completa com jurisprudência sobre temas polêmicos e parte prática (modelos).

O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho e Professor dos autores, Pedro Paulo Teixeira Manus, no prefácio salienta a oportunidade da obra, que consegue aliar a postura científica dos escritores “com a utilidade da obra de consulta, solucionando os problemas que a relação de emprego doméstico sugere no dia a dia” (p. 15).

Irany Ferrari, por sua vez, destaca a pesquisa de jurisprudência e de direito comparado sobre o tema, o que eleva a obra a um patamar diferenciado, “constituindo-se no livro mais completo do país sobre o assunto” (segunda orelha).

Os autores assinalam, na nota à quarta edição, que atualizaram os arestos jurisprudenciais, explicando que “salvo uma menção indireta na Súmula nº 377 do Tribunal Superior do Trabalho (antiga Orientação Jurisprudencial nº 99 da SDI), com atualização em 2008, não há uma súmula sequer que trate especificamente desse tipo de relação empregatícia” (p. 17).

O Ministro Pedro Paulo Teixeira Manus salienta que os autores enfrentaram os problemas surgidos no desenvolvimento do trabalho doméstico de forma direta e clara, “apontando as soluções adequadas para as várias questões e sempre fundamentando o posicionamento na legislação. Desse modo, serve o livro como referência segura e pragmática de consulta” (p. 15). Assinala, também, a excelente qualidade da obra, “provavelmente a mais completa do Brasil sobre o tema, que enriquece a literatura jurídico-trabalhista” (p. 16).

Naturalmente, ante a surpresa da aprovação da Emenda constitucional nº 72, de 02. 04. 2013, que alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da CF/88, os autores ainda não puderam preparar nova edição. Aguarda-se, assim sua atualização como contribuição importante ao estudo desse importante tema.

Mesmo assim, o livro continua sendo fundamental para a análise e compreensão do trabalho doméstico no Brasil contemporâneo.

Sinopse

Desembargador Luiz Eduardo Gunther
Coordenador da Revista Eletrônica



Esse Manual do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), cuja primeira edição remonta ao ano de 2004, é editado e distribuído pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

A quinta edição, de 2013, vem revista e atualizada conforme as alterações trazidas pela Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013.

O primeiro aspecto abordado é o conceito: quem é o trabalhador doméstico?

Relaciona 29 (vinte e nove) aspectos que denomina de direitos dos empregados domésticos.

Explicita a necessidade da carteira de trabalho e previdência social e os direitos ao salário-mínimo e ao décimo-terceiro salário. Afirma que a remuneração do trabalho noturno é um direito pendente de regulamentação.

Detalha a jornada de trabalho e como se deve proceder, exemplificando com cálculo. Menciona o direito ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, e o trabalho em feriados civis e religiosos.

Expõe como são devidas as férias de 30 (trinta) dias, o vale-transporte e o aviso prévio.

Informa que o FGTS, até sua regulamentação, é opcional. Mas, uma vez efetivada sua inclusão, reveste-se de caráter irrevogável quanto ao respectivo vínculo empregatício.

Pondera que o seguro-desemprego depende de regulamentação para ser exigido e que o trabalho doméstico não pode ser exercido por menor de 18 (dezoito) anos.

Elucida que o pactuado nos instrumentos coletivos (CCTs e ACTs) tem caráter normativo, desde que não contravenha às normas de proteção ao trabalho.

Lembra que o trabalhador doméstico está sujeito a diversos tipos de acidentes e que o empregador é responsável por adotar medidas de proteção, devendo orientar os(as) trabalhadores(as) sobre as tarefas e seus riscos, observando: trabalho em altura; levantamento, transporte de cargas e ritmo de trabalho; choque elétrico; riscos ambientais; agentes físicos, biológicos e químicos.

Descreve o direito à estabilidade no emprego em razão da gravidez, a licença à gestante, a licença-paternidade e o auxílio-doença, adicionando que o direito ao salário-família depende de regulamentação.

Detalha os deveres dos empregados e as obrigações dos empregadores. Informa que o empregado doméstico pode ser contratado em caráter experimental, de forma a que suas aptidões possam ser avaliadas. Lembra que os direitos garantidos pela EC nº 72 entraram em vigor na data de sua publicação, em 02.04.2013, não sendo devidos de forma retroativa.

Relaciona as verbas rescisórias devidas ao empregado doméstico dispensado sem justa causa e aquele que se desligou por meio de pedido de demissão (demitiu-se). Salieta ser indispensável a assistência e a homologação à rescisão contratual do empregado doméstico.

Esclarece o manual, ainda, no que consiste a dupla atividade, o assédio moral e o assédio sexual e o que são condições de segurança, saúde, conforto e alimentação.

Nos Anexos a obra apresenta um modelo de contrato de trabalho, instruções para preenchimento da CTPS, como identificar a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO e traz modelos de recibos de pagamento de salário, de entrega de vale-transporte, de férias, de aviso prévio e de termo de rescisão de contrato de trabalho.

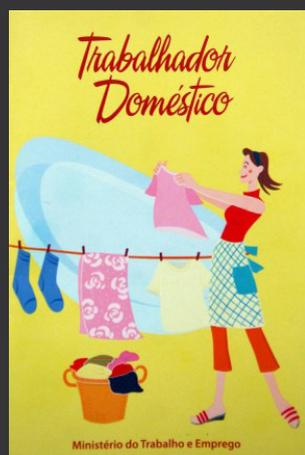
O manual do Ministério do Trabalho e Emprego é de indispensável utilidade nesse momento, em que existem muitas dúvidas sobre a ampliação de direitos na área do trabalho doméstico.

Esse documento é acessível pelo site do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Disponível pelo link:

http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/imprima-a-cartilha/

Sinopse

Desembargador Luiz Eduardo Gunther
Coordenador da Revista Eletrônica



Cartilha sobre TRABALHADOR (A) DOMÉSTICO(A) - CONCEITOS, DIREITOS, DEVERES E INFORMAÇÕES SOBRE A RELAÇÃO DE TRABALHO

Publicada em novembro de 2012 pelo Escritório da Organização Internacional do Trabalho – OIT, Escritório no Brasil, 28 páginas.

A Cartilha explica quem é o trabalhador/trabalhadora doméstico(a), explicitando que, segundo dados de 2009, no Brasil, de 7,2 milhões de pessoas que realizam trabalho doméstico, 6,7 milhões são mulheres (93,3%). Segundo o estudo, 61,7% do total de trabalhadoras são negras. Esse trabalho também representa 19,4% do total da ocupação feminina, “o que significa que uma a cada cinco mulheres maiores de 18 anos são trabalhadoras domésticas”.

Explica o livreto quais são as normas mínimas estabelecidas pela Convenção nº 189 e também os direitos dos trabalhadores domésticos no Brasil. De forma sintética, são enumerados os direitos: carteira de trabalho e previdência social; salário mínimo fixado em lei; irredutibilidade salarial; décimo-terceiro salário; repouso semanal remunerado; feriados civis e religiosos; férias de trinta dias; férias proporcionais ao término do contrato de trabalho; estabilidade no emprego em razão de gravidez; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário; licença-paternidade de cinco dias corridos; auxílio-doença pago pelo INSS; aviso prévio de, no mínimo, trinta dias; aposentadoria; integração à previdência social; vale-transporte; FGTS, benefício opcional; seguro-desemprego.

Alerta a Cartilha que a Convenção nº 189 da OIT ainda não foi ratificada pelo Brasil. É importante, contudo, assinalar que no momento da edição da Cartilha não havia sido promulgada a EC 72, que alterou o parágrafo único do art. 7º da CF/88, o que aconteceu apenas em 02.04.2013.

Explica a Cartilha quais são os deveres e obrigações no trabalho doméstico. Assinala as vantagens do patrão, empregador(a) doméstico(a), ao assinar a CTPS. Apresenta informações importantes para o(a) trabalhador(a) e também para o(a) empregador(a).

Situações específicas são detalhadas, como a do caseiro, trabalhador em condomínio residencial, dupla atividade e diarista.

Como se rescinde o contrato de trabalho doméstico? O que se deve pagar no momento da rescisão contratual? Quando devem ser pagas as verbas rescisórias? Quais os documentos a apresentar no momento da demissão? Quando se considera o abandono de emprego? Qual o papel do sindicato dos trabalhadores domésticos? Essas indagações são respondidas de forma sintética, mas satisfatória.

Explica-se, também, a ocorrência do assédio moral e do assédio sexual no local de trabalho.

Uma curiosidade: nas referências, menciona-se um artigo publicado no jornal Gazeta do Povo, caderno Justiça e Direito, em 20,07.2012, de autoria de Nancy Mahra de Medeiros Nicolau Oliveira, Mestre em Direito Econômico e Socioambiental pela PUC-PR e Juíza do Trabalho em Foz do Iguaçu-PR.

Essa cartilha está disponível no site da OIT-Brasil gratuitamente. Acesso através do link:

http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/

Sinopse

Desembargador Luiz Eduardo Gunther
Coordenador da Revista Eletrônica

O texto apresenta a íntegra da Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013 (p. 21). Explica quem é considerado trabalhador doméstico (p. 5 e 7) e quais os direitos que entraram em vigor imediatamente após a publicação da Emenda Constitucional nº 72, de 2013.

Mostra direitos que dependem de regulamentação para entrar em vigor, tais como: seguro-desemprego; FGTS; adicional noturno; salário-família. Diz que os direitos garantidos pela EC 72 de 2013 são aplicados retroativamente.

Ao analisar a jornada de trabalho, são respondidas perguntas sobre: compensação por escrito; horário de almoço; descanso intrajornada; horário de saída; jornada reduzida; controle da jornada. Define também o que são horas extras e como se calculam.

A possibilidade de celebração de contrato de experiência e de como contratar trabalhador analfabeto, bem como os descontos e os atestados médicos são explicados de modo didático.

Explicam-se ainda os procedimentos relacionados ao FGTS, esclarecendo-se que essa obrigação só passará a ser exigida após a regulamentação da EC 72 de 2013.

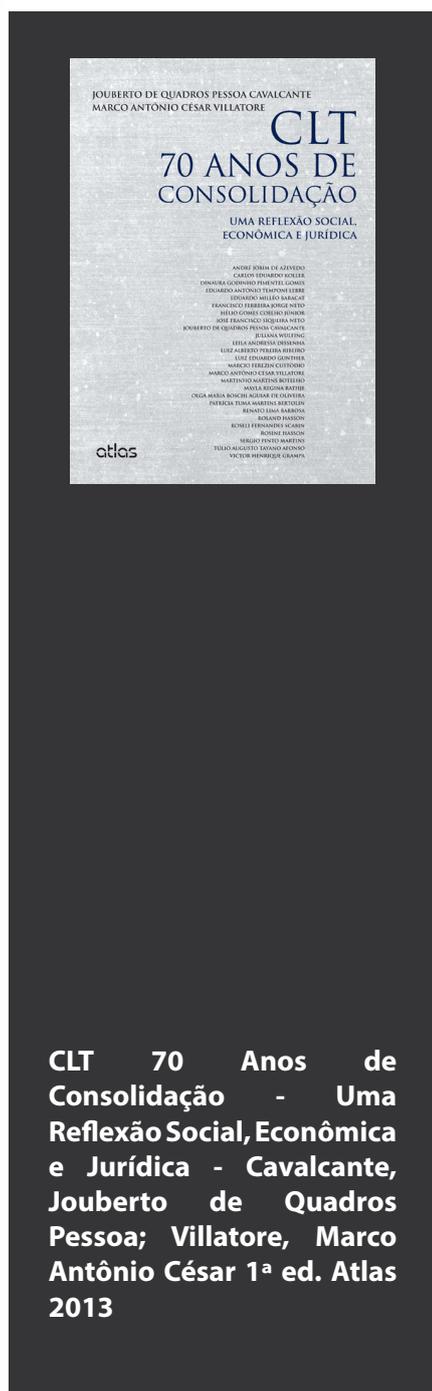
Constitui-se o texto em importante meio de esclarecimento de dúvidas imediatas sobre o trabalho doméstico. Essa Cartilha está disponível no site do Ministério do Trabalho e Emprego. Pode ser acessada pelo link

http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/perguntas-e-respostas/

**T R A B A L H A D O R
DOMÉSTICO – PERGUNTAS
E RESPOSTAS. A obra,
disponível no site do
Ministério do Trabalho e
Emprego, Brasília-DF data
de 2013. 22 p.**

Sinopse

Maria Ângela de Novaes Marques



O transcurso do simbólico 70º aniversário da Consolidação das Leis do Trabalho recebe oportuna Obra Coletiva originária do empenho reflexivo compartilhado por professores de várias Universidades brasileiras de excelência. A diligente iniciativa é coordenado pelos Professores Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Marco Antônio César Villatore, com prefácio do Professor Amador Paes de Almeida, que convida à leitura a partir da inserção dos direitos do trabalhador “no vasto conjunto dos direitos humanos”.

Os estudiosos partem dessa premissa significativa, percorrendo temas diversificados para os quais apresentam visões críticas e sempre sob recorte contemporâneo. As influências (inumeráveis), virtudes (múltiplas) e o processamento de questões que postulam aprimoramentos na legislação são analisados ao longo de dezenove capítulos concisos e preciosos: impactos da crise de institutos e do capitalismo; emprego e globalização; fundamentos e histórico da legislação trabalhista nacional; formas alternativas de solução de conflitos; ações afirmativas e medidas coletivas assecuratórias; trabalho da mulher; trabalho do adolescente; princípio da boa-fé objetiva, princípio da ultratividade e nova redação da Súmula 277 do TST; despedida coletiva.

Outros temas com idêntica relevância e profundidade são elencados no livro “CLT 70 Anos de Consolidação. Uma Reflexão Social, Econômica e Jurídica”, compondo conhecimento coletivo que retrata a evolução madura do Direito do Trabalho no Brasil.

Sinopse

Doméstica documentário de Gabriel Mascaro



Informações Técnicas

Título Original: Doméstica
País de Origem: Brasil
Gênero: Documentário
Duração: 76 minutos
Ano de Lançamento: 2013
Estreia no Brasil: 01/05/2013
Estúdio: Sessão Vitrine
Direção: Gabriel Mascaro

A matéria-prima do gênero de cinema documentário exige pesquisa, associando o característico compromisso com a realidade à abordagem autoral (subjetiva).

O Diretor Gabriel Mascaro alcançou a difícil fórmula com o potente Documentário "Doméstica", em cartaz desde 1º de maio no dito "circuito alternativo" de São Paulo, Rio de Janeiro e Belo Horizonte. Realizado antes da vigência da PEC do trabalho doméstico, a atualidade do tema é forte indício de que o filme será subtraído ao espaço "alternativo" e trazido às cenas culturais mais concorridas.

O Diretor atribuiu a sete adolescentes, com idades entre 15 e 17 anos, a missão de registrar durante uma semana a rotina de empregadas domésticas de suas respectivas casas, sob a única condição de lhe entregar o material bruto para a narrativa e montagem cinematográfica.

A partir dos depoimentos revelam-se relações trabalhistas emaranhadas por tensões culturais, inquietantes contradições entre esfera pública e privacidade, a tênue linha entre o afeto e o que decorre das relações de poder, a fragilidade incômoda do acúmulo infundável de funções na intimidade do ambiente doméstico de trabalho.

"Doméstica" chega às salas de cinema consagrado pelo destaque no 45º Festival de Brasília do Cinema Brasileiro, no Festival de Cinema Independente de Buenos Aires e tendo participado da competição oficial do 25º IDFA - Festival Internacional de Documentários de Amsterdam.

Trailer Oficial: <http://www.youtube.com/watch?v=NVI1wptZdS4>

Diálogos da Magistratura

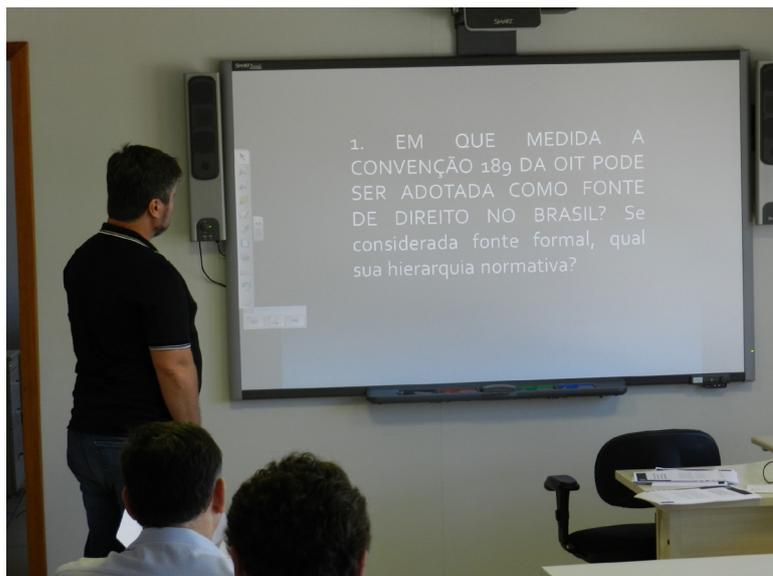
Trabalho Doméstico



CURITIBA



LONDRINA



MARINGA

Trabalho Doméstico - Roteiro de Campo

Emenda Constitucional 72: Art. 7º. Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social."

QUESTIONAMENTOS:

1) EM QUE MEDIDA A CONVENÇÃO 189 DA OIT PODE SER ADOTADA COMO FONTE DE DIREITO NO BRASIL?

Se considerada fonte formal, qual sua hierarquia normativa?

CURITIBA: Não, até que ocorra sua efetiva ratificação pelo Brasil.

LONDRINA: Após ratificada perante a OIT e promulgada pela Presidência da República, a Convenção 189 será internalizada no direito brasileiro como fonte formal, assumindo o status de lei ordinária; somente teria o status de lei complementar (mas não é o caso), se aprovada com atenção ao quórum previsto no § 3º, do art. 5º da CF.

MARINGÁ: A Convenção 189 não é fonte formal do direito no Brasil porque ainda não foi ratificada pelo governo brasileiro. Em caso de ratificação tem natureza de lei ordinária porque não se trata de regulamentação de direitos humanos, condição necessária para ser considerada emenda constitucional nos termos do art. 5º, § 3º da Constituição da República.

2) EM RAZÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL, APLICA-SE A CLT AOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS? ART. 7º, A, DA CLT: OS PRECEITOS CONSTANTES DA PRESENTE CONSOLIDAÇÃO, SALVO QUANDO FOR, EM CADA CASO, EXPRESSAMENTE DETERMINADO EM CONTRÁRIO, NÃO SE APLICAM AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS. SE NÃO, QUAIS FORAM OS DIREITOS ESTENDIDOS AOS DOMÉSTICOS PELA EC 72?

Se sim, em que medida, com quais restrições? O que na CLT não é compatível com o Trabalho Doméstico?

CURITIBA: A Constituição Federal estendeu aos domésticos direitos relacionados a determinados institutos de direito do trabalho. Apenas em relação a esses institutos específicos deve ser buscada na CLT a regulamentação geral, que também aplica aos domésticos, quando não houver lei especial. Em relação a temas não abrangidos pela reforma constitucional, a CLT continua não sendo destinada ao trabalho doméstico, conforme seu art. 7º, a, da CLT.

LONDRINA: A CLT ainda não é aplicável aos domésticos, por força do que dispõe a alínea “a”, do seu art. 7º, que se encontra vigente, já que não foi revogado e nem se incompatibiliza com a CF. A EC 72 apenas alterou o texto do parágrafo único do art. 7º da CF, estendendo alguns outros direitos à categoria dos domésticos. Incluindo-se os direitos anteriormente já constantes do parágrafo único, do art. 7º da CF, aos domésticos passaram a ser garantidos os direitos constantes dos incisos I, II, III, IV, VI, VII, VIII, IX, X, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXV, XXVI, XXVIII, XXX, XXXI e XXXIII.

MARINGÁ: A CLT não se aplica aos trabalhadores domésticos, exceto quanto aos direitos expressamente previstos na EC 72 e que não dependam de lei específica.

3) AOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS SE RECONHECE O DIREITO À ASSOCIAÇÃO SINDICAL E VALIDADE DE CONTRATOS COLETIVOS?

Se sim, quem representa a categoria empregadora e como se recolhe o imposto sindical?

CURITIBA: Sim, a jurisprudência e o ordenamento jurídico infraconstitucional devem se adaptar ao novo modelo constitucional, com a criação de uma estrutura representativa sindical de empregados e empregadores domésticos.

LONDRINA : Sim, aos trabalhadores domésticos se reconhece o direito à associação sindical e validade de contratos coletivos, pois à categoria foi estendida a garantia ao reconhecimento das CCTs e ACTs (inciso XXVI, art. 7º, CF), rompendo-se com a estrutura do modelo sindical brasileiro. Representará a categoria empregadora o Sindicato dos Empregadores Domésticos, de acordo com regulamentação que advier. O imposto sindical deverá ser recolhido em consonância com norma específica. Talvez através do imposto único que está sendo objeto de estudo no Congresso Nacional.

MARINGÁ: Entendendo-se a expressão “contratos coletivos” como generalização das expressões Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho considera-se inconstitucional o reconhecimento da negociação coletiva aos trabalhadores domésticos porque incompatível com a unicidade sindical prevista no art. 8º, II da Constituição da República. Não existe a categoria econômica de empregador doméstico. Não é possível a criação de sindicatos de empregadores domésticos por lhes faltar solidariedade econômica da atividade produtiva, nos termos do art. 511, § 2º da CLT (A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica). A negociação coletiva é incompatível com o trabalho doméstico. Para dar eficácia a negociação coletiva de trabalhadores domésticos é necessária a ampla liberdade sindical, que não vigora no Brasil. A Convenção 189, em seu art. 3º, 3 trata do direito a negociação coletiva, mas o faz segundo um ordenamento jurídico ideal de pluralismo e liberdade sindical o qual é inaplicável no direito brasileiro. (Convenção 189 da OIT: Ao adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos e os empregadores dos trabalhadores domésticos usufruam da liberdade sindical, da liberdade de

associação e do reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, os Membros deverão proteger o direito dos trabalhadores domésticos e dos empregadores dos trabalhadores domésticos de constituir organizações, federações e confederações, que julguem pertinentes, e, a partir da condição de observar os estatutos destas organizações, afiliar-se às mesmas).

4) EMBORA A EC NÃO MENCIONE ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE, MAS ASSEGURE REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES AO TRABALHO, ESSES ADICIONAIS SÃO DEVIDOS?

CURITIBA: Não, por terem sido eloquentemente excluídos da previsão constitucional.

LONDRINA: Não, porquanto o legislador constituinte reformador excluiu deliberadamente os direitos constantes do inciso XXIII (adicionais de remuneração) da extensão havida. De outra parte, a CLT não é aplicável aos trabalhadores domésticos, por força do contido na alínea “a”, do art. 7º, da CF.

MARINGÁ: Os adicionais de insalubridade e periculosidade não são devidos aos trabalhadores domésticos porque tais direitos não foram estendidos pela EC 72 e porque não é aplicável a CLT. A violação da garantia de redução dos riscos inerentes ao trabalho poderia ser indenizada com base de que a constituição é fonte de direito subjetivo e que o descumprimento de preceito constitucional deve ser reparado ou compensado com medidas concretas (no caso a proteção da saúde do trabalhador doméstico) ou com medidas equivalentes a essa proteção (indenização pecuniária).

5) JORNADA. A EC 72 ESTENDEU AOS DOMÉSTICOS TODO O REGIME LEGAL REFERENTE À DURAÇÃO DO TRABALHO?

CURITIBA: Sim, conforme estabelecido na CLT para a coletividade de trabalhadores empregados, exceto naquilo que conflitar com leis especiais.

LONDRINA: Não, os direitos referentes à duração do trabalho estendidos pela emenda constitucional foram aqueles dela expressamente

constantes. Em sendo assim, relativamente à duração do trabalho não foram estendidos, por exemplo, o regime de turnos ininterruptos de revezamento e cargos de confiança. Há que se ressaltar que a CLT não é aplicável aos trabalhadores domésticos, por força do contido na alínea “a”, do seu art. 7º.

MARINGÁ: Sim, a EC 72 estendeu ao trabalhador doméstico o Capítulo II da CLT referente a duração do trabalho. A jurisprudência tem decidido que o art. 7º, XIII da Constituição da República não revogou, antes recepcionou, a regulamentação do horário de trabalho contida na CLT, ou seja, a normatização infraconstitucional relativa a garantia de limitação da jornada de trabalho está inteiramente disciplinada no capítulo II da CLT que trata da “duração do trabalho”. Nesse ponto, o trabalhador doméstico se encontra no mesmo patamar de proteção jurídica dos demais trabalhadores.

6) SE SIM, EXIGE-SE, OU RECOMENDA-SE AO EMPREGADOR DOMÉSTICO CONTROLE FORMAL DE PONTO? A QUEM INCUMBE O ÔNUS DA PROVA EM RELAÇÃO À JORNADA DO DOMÉSTICO?

CURITIBA: Não é obrigatória a instituição de controles formais de ponto para registro da jornada dos domésticos e o ônus da prova de comprovar excessos é do trabalhador.

LONDRINA: Mesmo não tendo sido estendido todo o regime legal de duração do trabalho, recomenda-se a adoção de controle de jornada de trabalho, como forma de evitar futuras controvérsias processuais. O ônus da prova incumbirá a quem alegar (art. 818, da CLT).

MARINGÁ: Não se exige o controle formal (escrito ou eletrônico) do horário de trabalho do empregado doméstico, porque o empregador em geral não tem essa obrigação quando conta com menos de dez empregados. Estando o trabalhador doméstico no mesmo nível de proteção dos demais trabalhadores no que diz respeito a duração do trabalho, não se sujeita a controle formal de jornada. O ônus da prova incumbe a quem alega, nos termos do art. 818 da CLT, sendo que ante a ausência de controle formal, cabe ao empregado doméstico provar a jornada de trabalho.

7) ADMITE-SE REGIME DE COMPENSAÇÃO DA JORNADA DOS SÁBADOS? SE SIM, BASTA ACORDO INDIVIDUAL?

CURITIBA: Na forma do Enunciado 85/TST, admite-se a adoção de regimes de compensação de jornada para a supressão de trabalho aos sábados por acordo individual escrito, enquanto e se não houver disposição em sentido contrário em convenções coletivas.

LONDRINA: Sim, pois a EC prevê que é facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (inciso XIII, art. 7º). Basta acordo individual, porém, escrito, conforme entendimento jurisprudencial já sedimentado no item I da súmula nº 85 do TST.

MARINGÁ: Sim, admite-se a compensação de jornada mediante acordo individual como previsto no art. 59 da CLT e súmula 85 do c. TST.

8) ADMITE-SE UM SISTEMA DE BANCO DE HORAS, COM A CONVERSÃO DA JORNADA EXCEDENTE EM FOLGAS COMPENSATÓRIAS? SE SIM, BASTA ACORDO INDIVIDUAL?

LONDRINA: Não, pois o regime de banco de horas é previsto pela CLT, cujo diploma legal não é aplicável aos trabalhadores domésticos, por força do contido na alínea “a”, do seu art. 7º. Mas, se se entendesse admissível o banco de hora, esse sistema compensatório somente poderia ser adotado através de negociação coletiva, consoante entendimento jurisprudencial cristalizado no item V da súmula nº 85 do TST.

MARINGÁ: Sim, admite-se o banco de horas, como previsto no art. 59, § 2º da CLT. Como não há possibilidade de negociação coletiva referente ao trabalho doméstico, pode-se instituir o banco de horas por acordo individual escrito, a exemplo do que ocorre com a compensação de jornada de trabalho.

8) (QUESTÃO DEBATIDA EM CURITIBA) ADMITE-SE A ADOÇÃO DE REGIMES EXTRAVAGANTES DE HORÁRIOS, COMO, POR EXEMPLO, O REGIME 12x36, EM SITUAÇÕES DOMÉSTICAS PECULIARES, AOS MOLDES DOS CUIDADORES DE IDOSOS E DOENTES? SE SIM, BASTA ACORDO INDIVIDUAL?)

CURITIBA: Como na questão anterior, admite-se a adoção desses sistemas diferenciados em situações peculiares, por acordo individual escrito, enquanto e se não houver disposição em sentido contrário em convenções coletivas.

9) ADMITE-SE A ADOÇÃO DE REGIME 12X36, ESPECIALMENTE EM RELAÇÃO AOS CUIDADORES DE IDOSOS? SE SIM, BASTA ACORDO INDIVIDUAL?

LONDRINA: Sim, admite-se a adoção do regime 12x36, pois a EC prevê que é facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (inciso XIII, art. 7º). Esse regime especial somente poderá ser adotado mediante previsão em lei ou ajustada por negociação coletiva, conforme entendimento jurisprudencial já sedimentado na súmula nº 444 do TST.

MARINGÁ: Sim, admite-se a jornada de 12 x 36, mediante acordo individual, porque atende às peculiaridades do trabalho doméstico.

9) (QUESTÃO DEBATIDA EM CURITIBA) ADMITE-SE A ADOÇÃO DE UM SISTEMA AMPLO DE COMPENSAÇÃO, COM A CONVERSÃO DA JORNADA EXCEDENTE EM FOLGAS COMPENSATÓRIAS E ACERTAMENTO EM PERÍODOS MAIS ESTENSOS QUE A SEMANA, CONHECIDO COMO “BANCO DE HORAS”?

CURITIBA: A adoção de sistemas de “banco de horas” somente pode ser aceita se decorrer de negociação coletiva e estiver expressamente prevista em alguma modalidade de contratação coletiva.

10) ADMITE-SE O REGIME DE REMUNERAÇÃO POR SOBREAVISO PARA BABÁS E CUIDADORES DE IDOSOS QUE PERNOITAM? ACUMULA-SE COM O ADICIONAL NOTURNO? APLICA-SE A REDUÇÃO LEGAL DA HORA NOTURNA?

CURITIBA: Sim, esses regimes remuneratórios podem ser aplicados, por analogia.

LONDRINA: Não se admite o regime de remuneração por sobreaviso para babás e cuidadores de idosos que pernoitam, porquanto esse direito é previsto na CLT, cujo diploma legal não se aplica aos trabalhadores domésticos, por força do contido na alínea "a", do seu art. 7º.

MARINGÁ: Não. Em primeiro lugar, se o trabalhador doméstico pernoita no local de trabalho não pode estar em regime de sobreaviso, posto que esse regime de trabalho pressupõe que o trabalhador fique em sua casa aguardando o chamado do empregador (art. 244, § 2º da CLT). Talvez a situação pudesse ser equivalente ao regime de prontidão (art. 244, § 3º da CLT: Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal). Entretanto, por se tratar de norma especial prevista para determinada categoria profissional e, além disso, estar prevista na CLT (que não se aplica aos trabalhadores domésticos), o regime de sobreaviso (ou de prontidão) é incompatível com o regime de horário do contrato de trabalho doméstico. Não sendo devidas as horas de sobreaviso, não cumulação com adicional noturno ou redução da hora noturna.

11) É POSSÍVEL PENSAR EM AUSÊNCIA DE CONTROLE DE JORNADA PARA DOMÉSTICOS CASEIROS EM CHÁCARAS DE LAZER?

CURITIBA: Não, as normas de exclusão do regime de limitação da duração do trabalho não se aplicam nessa hipótese.

LONDRINA: A CLT não é aplicável aos empregados domésticos (art. 7º, a, CLT), razão porque não se pode exigir controle de horário por parte do empregador e nem se pode aplicar as regras relativas aos trabalhadores externos para os domésticos caseiros em chácaras de lazer.

MARINGÁ: Sim, é aplicável ao contrato de trabalho doméstico o art. 62 da CLT, como por exemplo no caso de mordomos e governantas.

12) INTERVALOS. A EC 72 ESTENDEU AOS DOMÉSTICOS O DIREITO A INTERVALOS INTRAJORNADA? SE SIM, ADMITE-SE REDUÇÃO DA DURAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA?

CURITIBA: Sim, os períodos de descanso integram o regime de duração de jornada e proteção contra excessos. A regulamentação sobre intervalos da CLT se aplica aos domésticos, admitindo-se a redução de sua duração por acordo individual escrito, mesmo sem autorização de autoridades administrativas, considerando as peculiaridades dessa modalidade de trabalho.

LONDRINA: A EC 72 não estendeu diretamente aos domésticos o direito a intervalos intrajornada, porquanto esse é direito previsto na CLT, cujo diploma legal não se aplica a essa categoria de trabalhadores (art. 7º, a, CLT). No entanto, considerando-se que esse é um direito destinado à higiene, saúde e segurança do trabalho, previsto no item XXII do art. 7º da CF, o qual foi estendido aos domésticos, impõe-se o entendimento de que essa categoria profissional faz jus ao intervalo mínimo intrajornada, o qual, à falta de lei específica, deve ser de no mínimo 1 (uma) hora, por aplicação analógica ao art. 71 da CLT. Não se admite a redução da duração do intervalo mínimo intrajornada, ainda que decorrente de acordo ou convenção coletiva de trabalho, porque o intervalo constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, conforme entendimento jurisprudencial consagrado na súmula nº 437, item II do TST.

MARINGÁ: Sim, os intervalos durante a jornada de trabalho estão contidos no capítulo II da CLT, o qual é aplicável ao contrato de trabalho doméstico. Admite-se a redução do intervalo por acordo individual entre empregado e empregador, por coerência com as peculiaridades do trabalho doméstico, independentemente de autorização do ministério do trabalho, porque não é possível a fiscalização dentro do recesso do lar (art. 5º. XI da Constituição da República).

13) COMO SE FAZ O RECOLHIMENTO DO FGTS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS?

LONDRINA: Atualmente já existe um procedimento específico para que o empregador doméstico – que tenha optado pelo regime facultativo em questão – faça o recolhimento do FGTS ao seu empregado doméstico. Portanto, o procedimento para o recolhimento devido é o mesmo, pois a única diferença que a EC implantou foi a obrigatoriedade do regime do FGTS para todos. Em sendo assim, deve o empregador doméstico utilizar-se de guia própria para fazer esse recolhimento.

MARINGÁ: O recolhimento do FGTS do trabalhador doméstico é feito através do site da Receita Federal, criando o CEI – cadastro do empregador doméstico – e em seguida no site da CEF que tem o passo a passo necessário. O empregador deve ter certificado digital.

13) (QUESTÃO DEBATIDA EM CURITIBA) A RESCISÃO DO CONTRATO DE EMPREGO DEVE SER HOMOLOGADA EM SINDICATO? APLICA-SE A MULTA RESCISÓRIA DO FGTS A PARTIR DA DATA DA EC?

CURITIBA: Sim. Se não houver sindicato constituído na localidade, deve ser tentada a homologação no MTE. A multa rescisória do FGTS é devida a partir da promulgação da Emenda Constitucional. O prazo para o pagamento das rescisórias é o previsto no art. 477 da CLT.

14) RESCISÃO DO CONTRATO DE EMPREGO. A RESCISÃO DEVE SER HOMOLOGADA EM SINDICATO? APLICA-SE A MULTA RESCISÓRIA DO FGTS A PARTIR DA DATA DA EC? APLICA-SE O AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO DESDE A DATA DE ADMISSÃO OU DA DATA DA EC?

LONDRINA: Não, a rescisão contratual não precisa ser homologada perante o sindicato, porquanto essa obrigatoriedade é estabelecida pela CLT (art. 477) e esse diploma legal não é aplicável à categoria dos domésticos (art. 7º, a, CLT). Aos domésticos passaram a ser aplicáveis a multa rescisória do FGTS e o aviso prévio proporcional, na medida em que o aviso prévio já era direito garantido aos domésticos e o FGTS passou a ser obrigatório e não mais facultativo. Todavia, há que se observar que, de acordo com a emenda constitucional, tanto um quanto outro são garantias

cuja implementação ficam dependentes do atendimento às condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades.

MARINGÁ: A rescisão do contrato de trabalho doméstico com mais de um ano de duração não precisa ser homologada no ministério do trabalho ou no sindicato profissional porque o art. 477 da CLT não se aplica a essa modalidade contratual. A multa rescisória incidente sobre os depósitos do FGTS é aplicada aos contratos de trabalho doméstico em que houve opção pelo respectivo regime. A EC 72 não tornou obrigatório o FGTS para o trabalho doméstico porque condicionou esse direito às condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades. Ora, a Lei 10208/2001 estendeu o regime do FGTS aos trabalhadores domésticos em caráter facultativo. A EC 72, ao se referir às condições estabelecidas em lei não faz o FGTS obrigatório, mas coloca em patamar constitucional a regra ordinária da Lei 10208/2001. Somente lei específica pode impor a obrigatoriedade do regime do FGTS para os trabalhadores domésticos. O aviso prévio proporcional aplica-se ao contrato de trabalho doméstico, nos termos da Lei 12506/2011, na medida em que já era garantido ao trabalhador doméstico antes da EC 72, por essa razão contando-se todo o tempo de serviço do trabalhador, mesmo que anterior a EC 72.

15) PIS. ESTENDEU-SE AO DOMÉSTICO O ABONO DO PIS? SE SIM, O EMPREGADOR DOMÉSTICO DEVE PASSAR A CONTRIBUIR PARA O PIS?

CURITIBA: Não, o empregador doméstico não deve contribuição ao PIS.

LONDRINA: O PIS não é direito estendido à categoria dos domésticos. A legislação relativa ao PIS prevê que esse direito deve se cumprido por “empresa”.

MARINGÁ: Não. O PIS não foi estendido ao empregado doméstico porque a LC 26 estabelece que é devido por pessoa jurídica e, como se sabe, o empregador doméstico sempre é pessoa física.

16) COMO SE FAZ O PAGAMENTO DO SALÁRIO-FAMÍLIA PARA OS DOMÉSTICOS? É O EMPREGADOR DOMÉSTICO QUE DEVE PAGAR DIRETAMENTE? SE SIM, COMO FAZ O RESSARCIMENTO JUNTO AO INSS?

CURITIBA: Trata-se de direito de aplicação contida. Somente após regulamentação específica do benefício previdenciário será devido salário-família para os domésticos.

LONDRINA: O empregador deve pagar diretamente o salário família, cumprindo com o seu dever social e, depois, deve buscar o ressarcimento diretamente junto ao INSS ou através de ação judicial.

MARINGÁ: A garantia do salário família tem eficácia limitada porque depende das condições estabelecidas em lei e, no momento, a lei não confere esse benefício aos trabalhadores domésticos, tão pouco define o modo de compensação a ser usufruída pelo empregador. Depende, portanto, de complementação por meio de lei.

17) ADMITE-SE A FISCALIZAÇÃO DA SUPERINTENDÊNCIA DO TRABALHO NO AMBIENTE RESIDENCIAL?

CURITIBA: A fiscalização somente é possível sem acesso ao ambiente domiciliar. O domicílio é inviolável e somente pode ser fiscalizado mediante autorização judicial consignada em mandado judicial.

LONDRINA: Não se admite a fiscalização da Superintendência do Trabalho no ambiente residencial, em razão da inviolabilidade da casa garantida pelo art. 5º, XI, da Constituição Federal.

MARINGÁ: A fiscalização ordinária do ministério do trabalho não pode ser realizada porque a casa é inviolável (art. 5º, XI da Constituição da República). Entretanto, em casos especiais, mediante o princípio da proporcionalidade, havendo suspeita de grave violação a garantia individual do trabalhador (trabalho escravo, assédio moral e sexual, exploração do trabalho infantil) admite-se a fiscalização para averiguação das condições de trabalho.

A PONTEM OUTROS PONTOS DE CONTROVÉRSIA NÃO PREVISTOS. QUAIS OS MARCOS TEMPORAIS PRESCRICIONAIS PARA O TRABALHO DOMÉSTICO?

CURITIBA: Os mesmos prazos bienal e quinquenal aplicados aos trabalhadores em geral.

DE QUE MANEIRA PODE SE DAR A DISTINÇÃO SALARIAL DO TRABALHO DOMÉSTICO EM RAZÃO DE SER MANUAL, TÉCNICO OU INTELECTUAL?

MARINGÁ: pode ocorrer a distinção entre o salário de um cuidador de idoso que tenha a qualificação de enfermeiro e da babá que cuida de crianças, na mesma residência. Ambos realizam trabalho doméstico, mas um é técnico e outro pode ser considerado manual.

A PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DE DEFICIÊNCIA DO TRABALHADOR IMPLICA A OBRIGAÇÃO DO EMPREGADOR DOMÉSTICO ADOTAR MEDIDAS DE ACESSIBILIDADE NO ÂMBITO DA RESIDÊNCIA?

MARINGÁ: uma vez contratado o trabalhador doméstico com deficiência, é obrigação do empregador adotar as medidas de acessibilidade necessárias ao desempenho das tarefas inerentes ao trabalho.

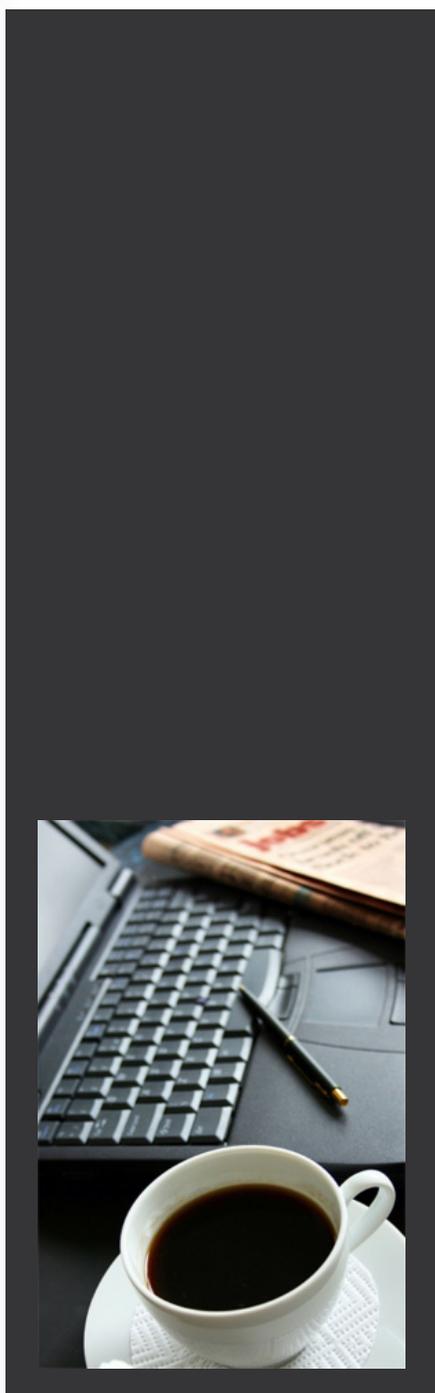
A EC 72 NÃO ESTENDEU AO TRABALHADOR DOMÉSTICO O DIREITO AO PISO SALARIAL PROPORCIONAL À COMPLEXIDADE DO TRABALHO. ESSE FATO TEM EFEITOS SOBRE A LC 103-2000, QUE ESTABELECE PISOS SALARIAIS ESTADUAIS?

MARINGÁ: Embora a questão não seja nova, merece reexame uma vez que houve a possibilidade de ser incluída a garantia ao piso salarial previsto em norma estadual, mas assim não se fez. O silêncio constitucional sobre esse tema pode ser interpretado como negação da garantia ao piso salarial para o trabalhador doméstico, tornando inconstitucional as leis estaduais que fixam valores diferentes do salário mínimo nacional.

OS TRABALHADORES QUE EXERCEM PROFISSÕES CONSIDERADAS CATEGORIA DIFERENCIADA PERDEM ESTA QUALIDADE AO CELEBRAR CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO?

MARINGÁ: No caso de motoristas, por exemplo, a lei especial seria aplicável ao trabalhador doméstico que exercesse essa função.

Mural de Notícias



Sindicato assina Convenção Coletiva para empregadas domésticas

O Sindicato das Empregadas Domésticas de Curitiba e Região Metropolitana, filiado a Força Sindical do Paraná, assinou, na última sexta-feira (30/07/2010), a 2ª Convenção Coletiva da categoria... [leia mais!](#)

Convenção coletiva pode limitar trabalho doméstico

Sindicato e Secretaria do Trabalho defendem que seja estabelecido o que empregados podem fazer ou não na casa do patrão... [leia mais!](#)

Por Lei Doméstico NÃO tem sindicato.

Para mim, empregada doméstica não possui sindicato de classe, oficial, vamos dizer assim. Faço essa afirmação, sem pretender jamais desmerecer a categoria dos domésticos, mas apenas com o objetivo de esclarecer que legalmente os sindicatos que se intitulam “Sindicato de empregados domésticos” não existem... [leia mais!](#)

Veja o passo a passo para ter uma empregada doméstica legalizada

A proposta de emenda à Constituição que aumenta os direitos das empregadas domésticas, conhecida como PEC das Domésticas, foi promulgada nesta terça-feira (2) e os empregadores terão de se adequar às novas regras... [leia mais!](#)

Governo assina Convenção Coletiva do Trabalho Doméstico nesta terça-feira - 13/07/2009

Durante a reunião da Escola de Governo desta terça-feira (14) será assinada a Convenção Coletiva do Trabalho Doméstico, uma parceria entre a Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social, Ministério da Previdência Social e Superintendência do Trabalho e Emprego no Paraná... [leia mais!](#)

Governo e sindicatos fecham acordo com prazo para regulamentação de domésticos

O governo federal deve se posicionar, no dia 11 de junho, com as centrais sindicais sobre a regulamentação do trabalho doméstico. Os dois lados estabeleceram um calendário de negociações em reunião nesta terça-feira (14/5), no Palácio do Planalto, com representantes de cinco centrais sindicais e o ministro da Secretaria-Geral da Presidência, Gilberto Carvalho... [leia mais!](#)

Diarista em um dia na semana obtém reconhecimento de vínculo empregatício no TST - 19/5/2008

Um dia na semana, por mais de vinte e sete anos. Uma diarista paranaense trabalhou nessa condições para a mesma pessoa e conseguiu, na Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, a manutenção da decisão da Justiça do Trabalho da 9ª Região (PR), que lhe concedeu o vínculo de emprego como empregada doméstica... [leia mais!](#)

Publicações online da OIT-Brasil sobre trabalho doméstico... [Conheça!](#)

Publicações online da OIT - Internacional - Trabalho doméstico remunerado na américa latina e caribe.. [Conheça!](#)

Um trabalho decente para as trabalhadoras domésticas remuneradas do continente... [leia mais!](#)

AGENDA

CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO SECURITÁRIO - CIDISE 2013



Congresso Internacional de Direito Securitário CIDISE 2013

10 e 11 de junho
Caesar Business
Av. Paulista, 2181
Jardins - São Paulo SP

Informações:
11 4551.2012 11 3159.0055
cidise2013@4working.com.br

Realização:

INRE

Instituto Nacional de Recuperação Empresarial

No evento serão debatidos temas essenciais para efeito de análise do Projeto de Lei de Contrato de Seguro, hoje em trâmite no Congresso Nacional, e que virá a ser a primeira lei de contrato de seguro do Brasil.

Com o impacto da globalização, o aumento do risco e a incerteza macroeconômica, a concretização do seguro permeia a vida de cada pessoa e interfere diretamente no conjunto da sociedade civil, na infraestrutura, nos contratos de riscos, na construção de usinas, na melhoria dos portos e dos aeroportos e, fundamentalmente, na estipulação de cláusulas que atendam aos interesses individuais e coletivos.

Bem nessa visão, as entidades nominadas, por sentirem a oportunidade de se discutir relevantes temas, convidam especialistas renomados do Brasil e do Exterior, juristas e Ministros das Cortes de Brasília.

Vagas limitadas - Inscrições online:
www.inre.com.br/congresso2013

Apoio:



A TAM como Cia Aérea Oficial do CIDISE está disponibilizando a compra do seu bilhete aéreo com 25% de desconto através da agência oficial P1 Travel (011 2949-4066 ou 011 3624-1466) e do site TAM (www.tam.com.br).

Os participantes Brasil deverão preencher no campo "Código Promocional": 411755

* valores sujeitos à disponibilidade de assentos e regras/restrições específicas de cada tarifa, válidos para embarque três dias antes e três após a data do evento no trecho Brasil/São Paulo/Brasil.

* Descontos de 10% em tarifas promocionais específicas.

Até 31/04

Associados INRE:	R\$ 450,00
Parceiros e conveniados:	R\$ 550,00
Não Associados:	R\$ 650,00
Grupos de 3 a 5 pessoas:	R\$ 550,00
Grupos > 5 pessoas:	R\$ 450,00

Após 01/05

Associados INRE:	R\$ 550,00
Parceiros e conveniados:	R\$ 750,00
Não Associados:	R\$ 850,00
Grupos de 3 a 5 pessoas:	R\$ 650,00
Grupos > 5 pessoas:	R\$ 550,00

Utilize seu cartão de crédito, débito em conta ou boleto bancário e pague através do

Comprar com pagseguro

53º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho
LTR



CONGRESSOS LTR

53º

**CONGRESSO BRASILEIRO
DE DIREITO DO TRABALHO**

Coordenação: Amauri Mascaro Nascimento

SÃO PAULO
24, 25 e 26 de JUNHO de 2013

CENTRO DE CONVENÇÕES REBOUÇAS
Av. Rebouças, 600

LTR

INFORMAÇÕES E INSCRIÇÕES
Fone: (11) 2167-1101
Fax: (11) 2167-1131
www.ltr.com.br



LTR
BIBLIOTECA DIGITAL
www.ltrdigital.com.br

Coluna Sustentabilidade



Responsabilidade
Socioeconômica
e Ambiental

A partir desta edição, a Revista Eletrônica do TRT do Paraná passa a contar com coluna mensal da Comissão de Responsabilidade Socioambiental – CRS.

Criada em 2004, a CRS tem entre suas atribuições elaborar e coordenar, em parceria com outras áreas do Tribunal, propostas estratégicas que propiciem o desenvolvimento de ações voltadas à melhoria da qualidade de vida, conscientização sobre consumo consciente, preservação do meio ambiente e a promoção dos direitos humanos.

Com sua criação, o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região estabelece um compromisso com a sociedade, a partir do qual busca efetivar o mandamento constitucional expresso no art. 225 da Carta Magna, o qual estabelece que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Neste sentido, paralelamente a prestação jurisdicional, o planejamento estratégico da instituição define como um de seus atributos de valor a responsabilidade socioambiental. Imbuído deste desiderato, a Justiça Trabalhista do Paraná opta por um estilo de gestão que promove a consolidação do tripé da sustentabilidade: ser ambientalmente correto, socialmente justo e economicamente viável.

A Responsabilidade Socioambiental expressamente reconhecida como um dos objetivos da Nona Região, desenvolveu seu primeiro programa ambiental com a implementação do Projeto de Coleta Seletiva Solidária em todas as unidades do Regional, conforme mandamento do Decreto nº 5.930 de 2006. A separação dos resíduos sólidos nos coletores coloridos dispostos nas copas reflete na reciclagem anual de 40 toneladas de materiais encaminhados as 22 Associações e Cooperativas

credenciadas no Estado. Essa ação, portanto, reflete em dignas condições de trabalho para centenas de trabalhadores, que se não estivessem no sistema de cooperativa, provavelmente estariam em condições insalubres recolhendo tais resíduos nas ruas de nossas cidades. Vale destacar que entre as exigências impostas a essas cooperativas é que não haja, em nenhuma hipótese, utilização de mão de obra infantil.

Portanto, ao realizar o descarte adequado todos estamos contribuindo para a promoção da cidadania plena destes trabalhadores. Por meio de pequenas ações, executadas rotineiramente, todo o corpo funcional pode auxiliar nesse processo, como apagar lâmpadas e desligar o monitor ao término do expediente. Imprimir apenas o extremamente necessário e ao fazê-lo utilizar-se de papel reciclado.

Em 2012, outro passo importante foi dado para se alcançar a efetiva consolidação das práticas socioeconômicas e ambientais em sua gestão, com a celebração junto ao Ministério do Meio Ambiente o Termo de Adesão à Agenda Ambiental da Administração Pública – A3P. A implementação desta parceria visa a estimular a adoção de atitudes e procedimentos que levem ao uso racional dos recursos naturais e dos bens públicos, a fim de maximizar a eficiência dos serviços prestados.

É justamente por isso, que desde 2012, as unidades que desenvolvem e praticam ações socioeconômicas e ambientais são certificadas com o selo “Inteligência Socioambiental Reconhecida”. Projeto alinhado com o planejamento estratégico da Nona Região que visa a alcançar 100% das unidades judiciárias e administrativas até 2015.

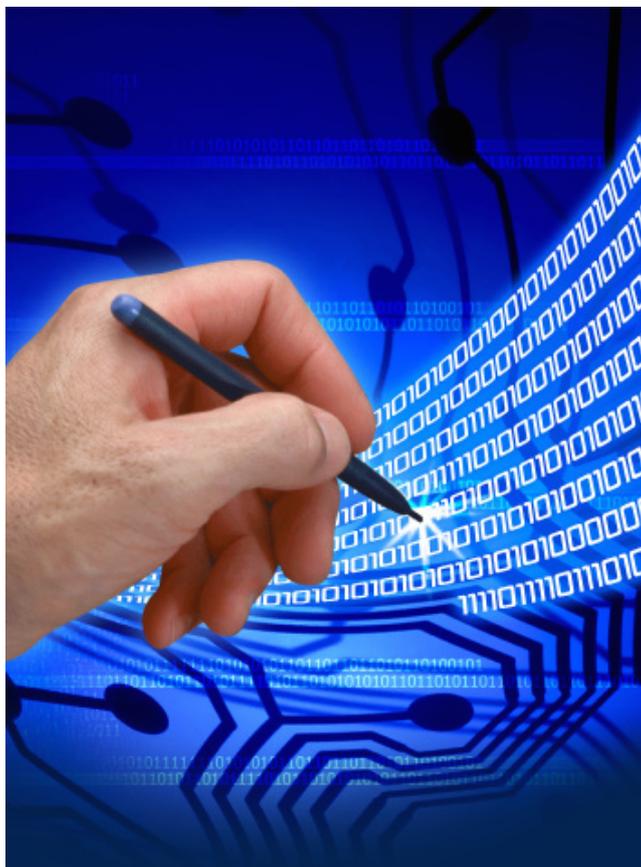
Nestes nove anos de atividade, a Comissão de Responsabilidade Socioambiental já desenvolveu diversas atividades, mas permanece convicta de que apenas com a permanência de ações de cunho pedagógico poderá consolidar a mudança de comportamento almejada. No último ano, 528 pessoas participaram de treinamentos vinculados à temática da sustentabilidade, promovidos pela CRS.

Em 2013, a Comissão de Responsabilidade Socioambiental está expandindo sua Ação de Educação Ambiental nas unidades do interior. Neste primeiro quadrimestre, já foram visitados os Fóruns de Foz do Iguaçu, Cascavel, Maringá e Londrina. Os próximos municípios que receberão a equipe de servidores da CRS são: Guarapuava, Ponta Grossa, Paranaguá e a Região Metropolitana de Curitiba.

Outra ação que merece destaque é o desenvolvimento do Projeto de Compras Públicas Sustentáveis no âmbito do TRT-PR. Em consonância com a Resolução 103/2012 do CSJT, as aquisições e contratações de obra e serviço observarão o ciclo de vida do produto, a economia de recursos materiais utilizados e o respectivo impacto ambiental para a manufatura dos itens adquiridos ou contratados, incluindo o custo de produção, uso, manutenção e descarte do produto conforme finalidade descrita no art. 3º da Lei 8.666/1993.

Indicadores Socioambientais

RECURSO CONSUMIDO	2012	2011
Papel (resmas)	26.391	33.602
Água (m ³)	39.200	32.023
Energia Elétrica(Kw)	6.052.129	5.221.073



Envie sua contribuição (sentenças, acórdãos ou artigos) para
o e-mail escolajudicial@trt9.jus.br