

# 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.