

REVISTA

do Tribunal Regional
do Trabalho da 1ª Região

ISSN 2178-5651

53



Janeiro / Junho 2013



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho

Revista do
**Tribunal Regional
do Trabalho
da 1ª Região**
Doutrina – Jurisprudência – Legislação

Repositório oficial de julgados
(TST, RI, art. 226, parágrafo único)

**DISTRIBUIÇÃO GRATUITA.
PROIBIDA A VENDA.**

COMISSÃO DA REVISTA

Des. Paulo Marcelo de Miranda Serrano

Des. Ivan da Costa Alemão Ferreira

Juiz Eduardo Henrique von Adamovich

ORGANIZAÇÃO, INDEXAÇÃO e EDITORAÇÃO

Anna Rachel Tavares Estevam

Bárbara Rosmaninho Garcia Lopez

Hilda McComb Pessoa

Maria de Fátima Cardoso Fontes Ferreira

Tatiana Rodrigues Parreira

Teresa Cristina Vinhas Catão

CAPA

Diagramação: Marcelo Mendanha de Mesquita

Foto: *Employée le matin*, Copacabana / Empregada de manhã, Copacabana, de Olivia Gay, exposta na Aliança Francesa do Rio de Janeiro, filial Botafogo.

CONTATO

Divisão de Pesquisa e Publicação

Avenida Augusto Severo, 84, 4º andar, sala 42 – Rio de Janeiro (RJ), CEP 20021-040

Telefone: (21) 2380-7254 / (21) 2380-7255 / (21) 2380-7402 / (21) 2380-7403

E-mail: dipep@trt1.jus.br / Site: www.trt1.jus.br

DIAGRAMAÇÃO E IMPRESSÃO

Walprint Gráfica e Editora Ltda.

TIRAGEM

4.200 exemplares

Disponível em formato eletrônico no *site* www.trt1.jus.br

As opiniões expressas nos artigos doutrinários publicados nesta Revista são de única e exclusiva responsabilidade de seus autores.

Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região / Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. – n. 1, (jan. 1970). – Rio de Janeiro: TRT 1ª Região, 1970-

Semestral.

Mensal, n. 1-10; irregular, n. 11-32; quadrimestral, n. 33-38; semestral, n. 39-44; anual, n. 45-46.

Edições de n. 39 (jan./jun. 2005)-n. 46 (2009) têm o título: Revista do TRT/EMATRA-1ª Região.

ISSN 2178-5651

1. Direito do trabalho. 2. Direito processual do trabalho. 3. Jurisprudência trabalhista. 4. Justiça do Trabalho. I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região).

CDD 344.01

Sumário

APRESENTAÇÃO	7
INSTITUCIONAL	9
COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL.....	11
GALERIA DE FOTOS.....	25
GRANDES TEMAS – TRABALHO DOMÉSTICO	41
MEMÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO	43
LEGISLAÇÃO PERTINENTE.....	47
DOCTRINAS.....	51
Os novos direitos do empregado doméstico.....	53
Vólia Bomfim Cassar	
Um olhar <i>garantista</i> sobre a EC nº 72/2013	63
Roberta Ferme Sivoiella	
A (in)constitucionalidade do piso salarial estadual para empregados domésticos à luz da nova ordem constitucional.....	69
Dominique Sander Leal Guerra	
O empregado doméstico em face do novo paradigma de equiparação de direitos.....	77
Elisa Cosenza	
Breves considerações sobre a Emenda Constitucional nº 72	85
Flavia de Oliveira Manhães	
Empregado doméstico: novas regras e sua aplicabilidade prática	89
Vera Regina Silva Dias	
Empregado doméstico: paradoxos nas consequências da EC nº 72	
Os novos paradigmas do direito trabalhista.....	93
Ana Carolina Conceição Penha	
Patrícia Vicente Penso	
Simone Pizzino De Luca	
Empregado doméstico: da subvalorização histórica ao reconhecimento jurídico-constitucional	101
Antonio Carlos Paulik	

Algumas peculiaridades do serviço doméstico.....	111
Nelson Cunha de Almeida	
Evolução histórica dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos.....	117
Isabela Pimentel de Barros	
A cor do trabalho doméstico	127
Rogério Forti	
As empregadas domésticas e a Convenção nº 189 da OIT	133
Fernanda de Paula Claudio	
O trabalhador doméstico e o benefício do seguro-desemprego – fim do desacerto.....	141
Anna Rachel Estevam	
ENTREVISTA.....	145
Entrevista com a senadora Lídice da Mata	147
Elisa Cosenza	
DECISÕES DA 2ª INSTÂNCIA	153
Recurso Ordinário: 0000600-71.2012.5.01.0026	
<i>Direito do Trabalho. Categoria Profissional Especial. Doméstico.</i>	<i>155</i>
Desembargadora do Trabalho Mirian Lippi Pacheco	
Recurso Ordinário: 0001054-54.2011.5.01.0004	
<i>Direito do Trabalho. Prescrição.</i>	<i>159</i>
Desembargadora do Trabalho Gloria Regina Ferreira Mello	
Recurso Ordinário: 0087800-64.2009.5.01.0045	
<i>Direito do Trabalho. Rescisão do Contrato de Trabalho. Verbas Rescisórias. Multa do Artigo 477 da CLT.</i>	<i>163</i>
Desembargador do Trabalho José da Fonseca Martins Junior	
Recurso Ordinário: 0000599-25.2010.5.01.0069	
<i>Direito do Trabalho. Contrato Individual de Trabalho. Reconhecimento de Relação de Emprego.....</i>	<i>171</i>
Desembargadora do Trabalho Rosana Salim Villela Travesedo	
Recurso Ordinário: 0001361-39.2012.5.01.0241	
<i>Direito do Trabalho. Outras Relações de Trabalho. Diarista.....</i>	<i>175</i>
Desembargador do Trabalho Flávio Ernesto Rodrigues Silva	
Recurso Ordinário: 0102500-61.2008.5.01.0342	
<i>Direito do Trabalho. Categoria Especial. Doméstico.....</i>	<i>179</i>
Desembargador do Trabalho Jorge Fernando Gonçalves da Fonte	
Recurso Ordinário: 0000136-47.2012.5.01.0511	
<i>Direito do Trabalho. Categoria Especial. Doméstico.....</i>	<i>183</i>
Desembargador do Trabalho Gustavo Tadeu Alkmim	
Recurso Ordinário: 0000419-89.2012.5.01.0343	
<i>Direito do Trabalho. Contrato Individual de Trabalho. Reconhecimento da Relação de Emprego.</i>	<i>187</i>
Desembargador do Trabalho Theocrito Borges dos Santos Filho	

Recurso Ordinário: 0001605-87.2011.5.01.0245 <i>Direito do Trabalho. Contrato Individual de Trabalho.</i> <i>Reconhecimento de Relação de Emprego.....</i>	191
Desembargador do Trabalho Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha	
Recurso Ordinário: 0000102-82.2012.5.01.0055 <i>Direito do Trabalho. Rescisão do Contrato de Trabalho.</i> <i>Justa Causa/Falta Grave. Abandono de Emprego.</i>	197
Desembargador do Trabalho Marcos Cavalcante	
Recurso Ordinário: 0080700-74.2008.5.01.0342 <i>Direito do Trabalho. Categoria Especial. Doméstico.</i>	203
Desembargador do Trabalho Roque Lucarelli Dattoli	
Recurso Ordinário: 0000036-74.2011.5.01.0302 <i>Direito do Trabalho. Categoria Especial. Doméstico.</i>	207
Desembargadora do Trabalho Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva	
Recurso Ordinário: 0088700-29.2009.5.01.0245 <i>Direito do Trabalho. Contrato Individual de Trabalho.</i> <i>Reconhecimento da Relação de Emprego.</i>	215
Desembargador do Trabalho Marcelo Antero de Carvalho	
Recurso Ordinário: 0000773-39.2011.5.01.0056 <i>Direito do Trabalho. Categoria Especial. Doméstico.</i>	219
Juíza Convocada Vólia Bomfim Cassar	
Recurso Ordinário: 0001072-52.2011.5.01.0432 <i>Direito do Trabalho. Categoria Especial. Doméstico.....</i>	223
Juiz Convocado Leonardo Dias Borges	
Recurso Ordinário: 0000003-73.2012.5.01.0068 <i>Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do</i> <i>Empregador/Empregado. Indenização por Dano Moral.</i>	229
Juiz Convocado Alvaro Luiz Carvalho Moreira	
SÚMULAS	235
PRECEDENTES DO ÓRGÃO ESPECIAL.....	245
EMENTÁRIO	255
ÍNDICES.....	269
ÍNDICE DE ASSUNTOS.....	271
ÍNDICE ONOMÁSTICO	273
ÍNDICE REMISSIVO	275

APRESENTAÇÃO

O tema da presente Revista é o trabalho doméstico. Os brasileiros, tomamos contato com a relação entre empregados domésticos e patrões desde muito cedo, quer pelas ligações familiares com os patrões, quer com os empregados domésticos. Por isso também cedo percebemos, empiricamente, sem nos darmos conta, diversos dos seus multifacetados e intrigantes aspectos, que desafiam reflexões a partir dos campos, entre outros, do direito, da sociologia, da antropologia, da ciência política e da economia.

A relação de emprego doméstico, por acontecer na *casa*, essa categoria sociológica, como concebida por Da Matta¹, não se constituiu entre nós, ao menos no passado, meramente em prestação de trabalho e contraprestação salarial, notadamente quando a empregada “dorme no emprego”. Mais de 90% dos empregados domésticos, segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), são mulheres. As relações que empregada e patroa desenvolvem, forjadas na longa e próxima convivência, levam progressivamente a certa cumplicidade. Momentos de pequenez e grandeza, inerentes à natureza humana, normalmente acontecem. Contudo, apesar dos laços mencionados ou em decorrência deles, o empregado doméstico no Brasil possuía menos direitos do que os demais trabalhadores.

O advento da Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, alterando o 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, propiciou momento oportuno para que fosse estimulada a produção doutrinária sobre o tema, suprimindo, ao menos em parte, a escassez de estudos existentes.

Animada por este sentimento, é publicada a Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região nº 53.

Finalmente, registro agradecimento à fotografa francesa Olivia Gay, pela autorização para utilização de fotografia da sua autoria, realizada no Rio de Janeiro, na capa desta Revista.

Desembargador do Trabalho Paulo Marcelo de Miranda Serrano

Presidente da Comissão da Revista do
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

1. DA MATTA, Roberto. *A casa & a rua*. 5 ed. Rio de Janeiro: Rocco, 1997. p. 14-15.

INSTITUCIONAL

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL

(vigente em 28 de junho de 2013)

PRESIDENTE

Desembargador Carlos Alberto Araujo Drummond

VICE-PRESIDENTE

Desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos

CORREGEDOR

Desembargador Ana Maria Soares de Moraes

VICE-CORREGEDOR

Desembargadora Gloria Regina Ferreira Mello

ÓRGÃO ESPECIAL

Des. Nelson Tomaz Braga
Des. Mirian Lippi Pacheco
Des. Maria de Lourdes D'Arrochella Lima Sallaberry
Des. Carlos Alberto Araujo Drummond (**Presidente**)
Des. Gloria Regina Ferreira Mello
Des. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos
Des. Tania da Silva Garcia
Des. Ana Maria Soares de Moraes
Des. José Nascimento Araujo Netto
Des. José Antonio Teixeira da Silva
Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
Des. Gustavo Tadeu Alkmim
Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha
Des. Roque Lucarelli Dattoli
Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira
Des. Mario Sérgio Medeiros Pinheiro

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS COLETIVOS

Des. Carlos Alberto Araujo Drummond **(Presidente)**

Des. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos

Des. Fernando Antonio Zorzenon da Silva

Des. Edith Maria Corrêa Tourinho

Des. Rosana Salim Villela Travesedo

Des. Mery Bucker Caminha

Des. Cesar Marques Carvalho

Des. José Luiz da Gama Lima Valentino

Des. Flávio Ernesto Rodrigues Silva

Des. Angela Fiorencio Soares da Cunha

Des. Célio Juaçaba Cavalcante

Des. Rogério Lucas Martins

SEÇÃO ESPECIALIZADA EM DISSÍDIOS INDIVIDUAIS

Subseção Especializada em Dissídios Individuais I

Des. José da Fonseca Martins Junior

Des. Luiz Alfredo Mafra Lino

Des. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues

Des. José Geraldo da Fonseca

Des. Evandro Pereira Valadão Lopes

Des. Theocrito Borges dos Santos Filho **(Presidente)**

Des. Valmir de Araujo Carvalho

Des. Marcos Antonio Palacio

Des. Marcos de Oliveira Cavalcante

Des. Maria Aparecida Coutinho Magalhães

Des. Márcia Leite Nery

Des. Cláudia de Souza Gomes Freire

Des. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

Subseção Especializada em Dissídios Individuais II

Des. Theocrito Borges dos Santos Filho (**Presidente**)

Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito

Des. Roberto Norris

Des. José Antonio Piton

Des. Bruno Losada Albuquerque Lopes

Des. Dalva Amélia de Oliveira

Des. Paulo Marcelo de Miranda Serrano

Des. Marcelo Antero de Carvalho

Des. Ivan da Costa Alemão

Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro

Des. Vólia Bomfim Cassar

Des. Enoque Ribeiro dos Santos

PRIMEIRA TURMA

Des. José Nascimento Araujo Netto (**Presidente**)

Des. Mery Bucker Caminha

Des. Gustavo Tadeu Alkmim

Des. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha

Des. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro

SEGUNDA TURMA

Des. Fernando Antonio Zorzenon da Silva (**Presidente**)

Des. José Geraldo da Fonseca

Des. Valmir de Araujo Carvalho

Des. José Antonio Piton

Des. Vólia Bomfim Cassar

TERCEIRA TURMA

Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte **(Presidente)**
Des. Angela Fiorencio Soares da Cunha
Des. Marcos Antonio Palacio
Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito

QUARTA TURMA

Des. Maria de Lourdes D'Arrochella Lima Sallaberry
Des. Tania da Silva Garcia **(Presidente)**
Des. Luiz Alfredo Mafra Lino
Des. Cesar Marques Carvalho
Des. Paulo Marcelo de Miranda Serrano

QUINTA TURMA

Des. Mirian Lippi Pacheco **(Presidente)**
Des. Marcia Leite Nery
Des. Roberto Norris
Des. Enoque Ribeiro dos Santos

SEXTA TURMA

Des. Nelson Tomaz Braga **(Presidente)**
Des. José Antonio Teixeira da Silva
Des. Theocrito Borges dos Santos Filho
Des. Marcos de Oliveira Cavalcante

SÉTIMA TURMA

Des. Evandro Pereira Valadão Lopes **(Presidente)**
Des. Rogério Lucas Martins
Des. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva
Des. Bruno Losada Albuquerque
Des. Giselle Bondim Lopes Ribeiro

OITAVA TURMA

Des. Edith Maria Corrêa Tourinho **(Presidente)**
Des. Roque Lucarelli Dattoli
Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira
Des. Maria Aparecida Coutinho Magalhães
Des. Dalva Amélia de Oliveira

NONA TURMA

Des. José da Fonseca Martins Junior **(Presidente)**
Des. José Luiz da Gama Lima Valentino
Des. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues
Des. Cláudia de Souza Gomes Freire
Des. Ivan da Costa Alemão

DÉCIMA TURMA

Des. Rosana Salim Villela Travesedo **(Presidente)**
Des. Flávio Ernesto Rodrigues Silva
Des. Célio Juaçaba Cavalcante
Des. Marcelo Antero de Carvalho

DESEMBARGADORES¹

Nelson Tomaz Braga
Mirian Lippi Pacheco
Maria de Lourdes D'Arrochella Lima Sallaberry
Carlos Alberto Araujo Drummond
Gloria Regina Ferreira Mello
Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos
José da Fonseca Martins Junior
Tania da Silva Garcia
Ana Maria Soares de Moraes
Fernando Antonio Zorzenon da Silva
José Nascimento Araujo Netto
Edith Maria Corrêa Tourinho
Luiz Alfredo Mafra Lino
Rosana Salim Villela Travesedo
José Antonio Teixeira da Silva
Mery Bucker Caminha
Cesar Marques Carvalho
José Luiz da Gama Lima Valentino
Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues
José Geraldo da Fonseca
Flávio Ernesto Rodrigues Silva
Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
Gustavo Tadeu Alkmim
Evandro Pereira Valadão Lopes
Theocrito Borges dos Santos Filho
Valmir de Araujo Carvalho
Angela Fiorencio Soares da Cunha
Marcos Antonio Palacio
Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha
Marcos de Oliveira Cavalcante
Maria Aparecida Coutinho Magalhães
Célio Juaçaba Cavalcante
Roque Lucarelli Dattoli
Marcelo Augusto Souto de Oliveira
Rildo Albuquerque Mousinho de Brito
Mário Sérgio Medeiros Pinheiro
Rogério Lucas Martins
Márcia Leite Nery
Roberto Norris

1. Por ordem de antiguidade.

Cláudia de Souza Gomes Freire
Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva
José Antonio Piton
Bruno Losada Albuquerque Lopes
Dalva Amélia de Oliveira
Paulo Marcelo de Miranda Serrano
Marcelo Antero de Carvalho
Ivan da Costa Alemão Ferreira
Giselle Bondim Lopes Ribeiro
Vólia Bomfim Cassar
Enoque Ribeiro dos Santos

JUÍZES TITULARES²

Nuria de Andrade Peris
Leonardo da Silveira Pacheco
Angelo Galvão Zamorano
Leonardo Dias Borges
Alvaro Luiz Carvalho Moreira
Gláucia Zuccari Fernandes Braga
Francisco de Assis Macedo Barreto
Patrícia Pellegrini Baptista da Silva
Cláudia Regina Vianna Marques Barrozo
Monica Batista Vieira Puglia
Maria Helena Motta
Eduardo Henrique R. von Adamovich
Jorge Orlando Sereno Ramos
Carlos Henrique Chernicharo
Daniela Collomb Michetti
Raquel de Oliveira Maciel
Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva
Lucia Maria Motta de Oliveira Barros
Antonio Paes Araujo
Maurício Caetano Lourenço
Marise Costa Rodrigues
José Veillard Reis
Cláudia Maria Samy Pereira da Silva
Sérgio Rodrigues Heckler
Marta Verônica Borges Vieira
Alvaro Antonio Borges Faria
Benimar Ramos de Medeiros Marins
Evelyn Corrêa de Guamá Guimarães
Cláudio José Montesso
Moises Luis Gerstel
Heloisa Juncken Rodrigues
Márcia Regina Leal Campos
Rosane Ribeiro Catrib
Dalva Macedo
Jacqueline Lippi Rodrigues Moura
José Monteiro Lopes
José Mateus Alexandre Romano
Hugo Schiavo
Marcel da Costa Roman Bispo
José Horta de Souza Miranda

2. Por ordem de antiguidade.

Roberto da Silva Fragale Filho
José Saba Filho
Márcia Cristina Teixeira Cardoso
Claudia Maia Teixeira
Rosângela Kraus de Oliveira Moreli
Maurício Paes Barreto Pizarro Drummond
André Gustavo Bittencourt Villela
Henrique da Conceição Freitas Santos
Marcelo Segal
Nelie Oliveira Perbeils
Luiz Nelcy Pires de Souza
Denise Ferreira de Souza Barros Pacheco
Nathalia Thami Chalub Prezotti
Katia Emilio Louzada
Mauren Xavier Seeling
Paulo Guilherme Santos Périssé
Maria Letícia Gonçalves
Marcelo José Duarte Raffaele
Cissa de Almeida Biasoli
Gabriela Canellas Cavalcanti
Anna Elizabeth Junqueira A. M. C. Jansen
Gisela Ávila Lutz
Oswaldo Henrique Pereira Mesquita
Alexandre Armando Couce de Menezes
Gisele Rosich Soares Velloso
Érico Santos da Gama e Souza
Cláudio Olímpio Lemos de Carvalho
Múcio Nascimento Borges
Paulo de Tarso Machado Brandão
Americo Cesar Brasil Corrêa
Maria Thereza da Costa Prata
Cléa Maria Carvalho do Couto
Miriam Valle Bittencourt da Silva
Hélio Ricardo Silva Monjardim da Fonseca
Luciana Gonçalves de O. Pereira das Neves
Éliane Zahar
Raquel Rodrigues Braga
Ana Rita Lugon Ramacciotti
Anélita Assed Pedroso
Áurea Regina de Souza Sampaio
Maria Alice de Andrade Novaes
Mirna Rosana Ray Macedo Corrêa
Cláudio Aurélio Azevedo Freitas
Juliana Ribeiro Castello Branco
Sonia Maria Martinez Tomaz Braga

Otávio Amaral Calvet
Maria Bernadete Miranda Barbosa da Silva
Renata Jiquiriçá
Marcelo Antonio de O. Alves de Moura
Ana Celina Laks Weissblüth
Flávia Alves Mendonça Aranha
Renato Abreu Paiva
Simone Poubel Lima
Fernando Reis de Abreu
Ricardo Georges Affonso Miguel
Roseana Mendes Marques
Patrícia da Silva Lima
José Augusto Cavalcante dos Santos
Patrícia Vianna de Medeiros Ribeiro
Eduardo Henrique Elgarten Rocha
Maurício Madeu
Monica de Almeida Rodrigues
Derly Mauro Cavalcante da Silva
Claudia Regina Reina Pinheiro
Danielle Soares Abeijon
Claudia de Abreu Lima Pisco
Marcos Dias de Castro
Nelise Maria Behnken
Glener Pimenta Stroppa
André Corrêa Figueira
Fernanda Stipp
Ana Paula Moura Bonfante de Almeida
George Luis Leitão Nunes
Fabio Rodrigues Gomes
Elísio Corrêa de Moraes Neto
Daniela Valle da Rocha Müller
Lila Carolina Mota Pessoa Igrejas Lopes
Carlos Eduardo Diniz Maudonet
Alessandra Jappone Rocha Magalhães
Edson Dias de Souza
Adriana Maria dos Remédios Branco de Moraes C. Tarazona
Gilberto Garcia da Silva
Marco Antonio Belchior da Silveira

JUÍZES SUBSTITUTOS³

Anita Natal
Cristina Almeida de Oliveira
Rosemary Mazini
Airton da Silva Vargas
Rodrigo Dias Pereira
Marcelo Alexandrino da Costa Santos
Ana Cristina Magalhães Fontes
Teresa Aparecida Farinchon Carelli
Flávio Alves Pereira
Francisco Antonio de Abreu Magalhães
Aline Maria de Azevedo Leporaci
Adriana Malheiro Rocha de Lima
Epílogo Pinto de Medeiros Baptista
Monique da Silva C. Kozlowski de Paula
Kíria Simões Garcia
Marcelo Ribeiro Silva
Wanessa Donyella Matteucci de Paiva
Valeska Facure Neves de Salles Soares
Leticia Costa Abdalla
Luciana dos Anjos Reis Ribeiro
Regina Célia Silva Areal
Claudia Marcia de Carvalho Soares
Ronaldo da Silva Callado
Bruno de Paula Vieira Manzini
Evandro Lorega Guimarães
Robert de Assunção Aguiar
Antônio Carlos Amigo da Cunha
Rita de Cássia Ligiero Armond
Celio Baptista Bittencourt
André Luiz Amorim Franco
Valéria Couriel Gomes Valladares
Andre Luiz da Costa Carvalho
Mônica de Amorim Torres Brandão
Roberto Alonso Barros Rodrigues Gago
Cláudia Siqueira da Silva Lopes
Raquel Pereira de Farias Moreira
Paulo Rogério dos Santos
Gustavo Farah Corrêa
Roberta Ferme Sivolella
Astrid Silva Britto
Aline Tinoco Boechat
Robson Gomes Ramos

3. Por ordem de antiguidade.

Adriana Maia de Lima
Adriana Freitas de Aguiar
Stella Fiuza Caçado
Fernando Resende Guimarães
Ana Beatriz de Melo Santos
Renata Orvita Leconte de Souza
Elisabeth Manhães Nascimento Borges
Juliana Pinheiro de Toledo Piza
Neila Costa de Mendonça
Marco Antonio Mattos de Lemos
Filipe Ribeiro Alves Passos
Debora Blaichman Bassan
Paula Cristina Netto G. Guerra Gama
Roberta Lima Carvalho
Leonardo Saggese Fonseca
Leandro Nascimento Soares
Glaucia Alves Gomes
Helen Marques Peixoto
Rossana Tinoco Novaes
Maria Gabriela Nuti
Roberta Torres da Rocha Guimarães
Denise Mendonça Vieites
Raquel Fernandes Martins
Glaucio Guagliariello
Diane Rocha Trocoli Ahlert
Marly Costa da Silveira
Anelise Haase de Miranda
Marcela de Miranda Jordão
Michael Pinheiro McCloghrie
Luciana Muniz Vanoni
Elisangela Figueiredo da Silva
Maria Candida Rosmaninho Soares
Raphael Viga Castro
Janice Bastos
Admar Lino da Silva
Eduardo Almeida Jeronimo
Sergio Silveira Mourão
Filipe Bernardo da Silva
Patricia Lampert Gomes
Delano de Barros Guaicurus
Elisa Torres Sanvicente
William Martins
Fabiano de Lima Caetano
Ana Paula Almeida Ferreira

Adriana Leandro de Sousa Freitas
Luís Guilherme Bueno Bonin
Camila Leal Lima
Paulo Cesar Moreira Santos Junior
Francisco Montenegro Neto
Bruno Andrade de Macedo
Elen Cristina Barbosa Senem
Mariella de Oliveira Garziera
Fabricia Aurelia Lima Rezende Gutierrez
Letícia Cavalcanti Silva
Taciela Cordeiro Cylleno
Renato Alves Vasco Pereira
Eletícia Marinho Mendes Gomes da Silva
Carlos Medeiros da Fonseca
Letícia Bevilacqua Zahar
Renata Andrino Ançã de Sant'Anna Reis
Victor Pedroti Moraes
Felipe Bernardes Rodrigues
Joalvo Carvalho de Magalhães Filho
Felipe Rothenberger Coelho
Samantha Iansen dos Santos
José Dantas Diniz Neto
Leonardo Campos Mutti
Fernanda Cardarelli
Luciano Moraes Silva
Veronica Ribeiro Saraiva
Ronaldo Santos Resende
Carolina Orlando de Campos
Patricia Bley Heim
Aluisio Teodoro Falleiros
José Alexandre Cid Pinto Filho
Augusto Pessoa de Mendonça e Alvarenga
Luana Lobosco Folly Pirazzo
Gabriela de Carvalho Meira Pinto
Thiago Rabelo da Costa
Marcela Aied

GALERIA DE FOTOS



O TRT/RJ realiza palestras sobre o Processo Judicial Eletrônico da Justiça do Trabalho (PJe-JT), em parceria com o Comitê Gestor Nacional do PJe-JT e a Superintendência de Tecnologia da Informação e Projetos Especiais da Ordem dos Advogados do Brasil do Rio de Janeiro (OAB/RJ). No dia 22/1/2013, o evento reuniu cerca de 300 advogados interessados em conhecer melhor o novo sistema.

Da esquerda para a direita: os desembargadores Cesar Marques Carvalho e Paulo Marcelo de Miranda Serrano (TRT/RJ); o advogado José Guilherme Zagallo; o presidente do Comitê Gestor Nacional do PJe-JT, desembargador Cláudio Brandão (TJRJ); o secretário-geral da OAB/RJ, Marcus Vinícius Cordeiro.



A presidente do TRT/RJ no biênio 2011-2013, desembargadora Maria de Lourdes Sallaberry, e o desembargador Luiz Augusto Pimenta de Mello, o mais antigo membro da Corte, são homenageados durante sessão do Órgão Especial no dia 21/2/2013, a última de que participaram antes de aposentar.

Da esquerda para a direita: o vice-presidente do TRT/RJ (biênio 2011-2013), desembargador Carlos Alberto Araujo Drummond, a procuradora-chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região (PRT1), Teresa Cristina d'Almeida Basteiro, e os desembargadores Luiz Augusto Pimenta de Mello, Maria de Lourdes Sallaberry e Nelson Tomaz Braga.



Assessoria de Imprensa e Comunicação (AIC)

O TRT/RJ assina Acordo de Cooperação Técnica com a Procuradoria Regional da União da 2ª Região (PRU2), em 25/2/2013. Por meio dele, fica estabelecido o intercâmbio eletrônico de informações entre os dois órgãos, tanto em relação aos processos judiciais eletrônicos como aos processos físicos em andamento nos quais o TRT/RJ é representado pela União. A iniciativa trará mais celeridade e diminuição do consumo de papel.

Da esquerda para a direita: a presidente do TRT/RJ, desembargadora Maria de Lourdes Sallaberry, a procuradora Mariana Moreira e Silva e o subprocurador Carlos Eduardo Possidente Gomes, ambos da PRU2.



O desembargador Carlos Alberto Araujo Drummond toma posse como presidente do TRT/RJ em 1º/3/2013, no Plenário Délio Maranhão, no Edifício-sede. Durante a solenidade ele recebe o Colar do Grão Mestre da Ordem do Mérito Judiciário das mãos do desembargador Luiz Augusto Pimenta de Mello, decano do Tribunal.

Em discurso, o novo Presidente homenageia a desembargadora Maria de Lourdes Sallaberry, que exerceu a presidência do TRT/RJ no biênio 2011-2013, período em que foi vice-presidente. Ele concluiu: “Temos bastante trabalho pela frente, mas tenho muita confiança no futuro”.



A nova Administração do TRT/RJ eleita para o biênio 2013-2015 também toma posse: desemb. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, vice-presidente; desemb. Ana Maria Soares de Moraes, corregedora; desemb. Gloria Regina Ferreira Mello, vice-corregedora; desemb. Theocrito Borges dos Santos Filho, presidente da Seção Especializada em Dissídios Individuais (Sedi); desemb. Evandro Pereira Valadão Lopes, diretor da Escola Judicial; desemb. Edith Maria Corrêa Tourinho, ouvidora. A desemb. Rosana Salim Villela Travesedo assumiu a direção do Centro Cultural do TRT/RJ e a desemb. Maria Aparecida Coutinho Magalhães, a Comissão de Responsabilidade Socioambiental.

Foto (*sentido horário*): os desembargadores Evandro Valadão, Carlos Alberto Drummond, Luiz Augusto Pimenta, Theocrito Borges, Rosana Salim, Maria das Graças Paranhos, Ana Maria Soares, Gloria Regina Mello e Edith Tourinho.



O presidente do TRT/RJ, desembargador Carlos Alberto Araujo Drummond, inaugura a Vara do Trabalho (VT) de Maricá em 8/3/2013. Ela é fruto da proposta de descentralização aprovada pelo Tribunal Pleno, após a Lei nº 12.656, de 5 de junho de 2012, ter criado duas VTs na cidade de Niterói. Com a VT de Maricá, o número de processos distribuídos na Comarca de Niterói será reduzido.



O desembargador Nelson Tomaz Braga exhibe a primeira publicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, durante a abertura da exposição *CLT 70 anos*, em 24/4/2013, no Centro Cultural do TRT/RJ. A obra rara foi cedida provisoriamente pelo Instituto dos Advogados Brasileiros.



A Escola de Administração e Capacitação de Servidores do TRT/RJ (Esacs), com o apoio da Escola Judicial da 1ª Região (EJ1), realiza a palestra *Os 70 Anos da CLT e os novos direitos do empregado doméstico*, no dia 3/5/2013. A desembargadora Vólia Bomfim Cassar discorreu sobre o tema para uma plateia com cerca de 200 participantes, no Edifício-sede. Compuseram a mesa a diretora da Esacs, Cristina Neves, o diretor da EJ1, desemb. Evandro Pereira Valadão Lopes, e a desemb. Vólia Cassar (esquerda para a direita).



Em 9/5/2013, o Órgão Especial do TRT/RJ ratifica a posse de cinco novos desembargadores durante sessão solene no Plenário Délio Maranhão, no Edifício-sede: os juízes Marcelo Antero de Carvalho, Ivan da Costa Alemão Ferreira, Giselle Bondim Lopes Ribeiro, Vólia Bomfim Cassar e o procurador do Trabalho Enoque Ribeiro dos Santos.

Foto (da esq. para a dir.): os desembargadores Marcelo Antero, Ivan da Costa, Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos (vice-presidente), Vólia Cassar, Giselle Bondim e Enoque Ribeiro.



O TRT/RJ recebe cinco ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST), durante o seminário *Direitos Humanos, Magistratura e Associativismo em Evolução*, realizado nos dias 23 e 24/5/2013. Aloysio Corrêa da Veiga, Alexandre Agra Belmonte, Kátia Magalhães Arruda, Mauricio Godinho Delgado e Lelio Bentes Corrêa participaram do evento organizado pela Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região (Amatra1) em homenagem aos 50 anos da entidade.

Foto (da esq. para a dir.): os ministros do TST Kátia Magalhães e Mauricio Godinho, o desembargador do TRT/RJ Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha e o ministro do TST Lelio Bentes.



O primeiro seminário do TRT/RJ sobre *Sustentabilidade nas Organizações* foi realizado em 7/6/2013, Dia Mundial do Meio Ambiente, no auditório do Edifício-sede. Promovido pela Comissão Permanente de Responsabilidade Socioambiental (CPRSA), pela Escola Judicial (EJ1) e pela Escola de Administração e Capacitação de Servidores (Esacs), o evento apresentou diversas ações desenvolvidas pelo TRT/RJ em prol da sustentabilidade.

Da esquerda para a direita: a procuradora federal Lilian Castro de Souza, a presidente da CPRSA, desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, e o secretário municipal de Governo do Rio de Janeiro, Rodrigo Bethlem.

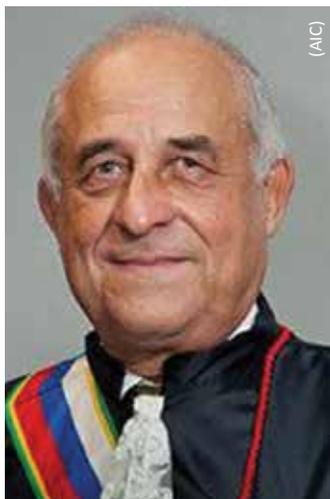


A Ouvidoria do TRT/RJ participa do evento *Ouvidoria Itinerante*, em 25/6/2013, promovido em Duque de Caxias pelo Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro. A iniciativa contou também com a atuação da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE/RJ) e do Departamento de Trânsito do Estado do Rio de Janeiro (Detran-RJ). A ação permitiu fossem emitidas carteiras de identidade e de trabalho, registro de paternidade, palestras e orientações trabalhistas.

A Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região (Amatra1) forneceu 3.600 Cartilhas do Trabalhador, confeccionadas pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra).



Falece em 3/3/2013, aos 57 anos, o desembargador José Ricardo Damiano de Araujo Areosa. Ele ingressou no TRT/RJ em 1990 como juiz substituto, tendo passado a juiz titular da 2ª Junta de Conciliação e Julgamento de Duque de Caxias em 1993. Foi também juiz titular da 16ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro por 12 anos e, após diversas convocações para atuar na segunda instância, tomou posse como Desembargador do Trabalho em 13/10/2005. Integrava a 10ª Turma e a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (Sedic).



Em 11/7/2013, o decano do TRT/RJ, desembargador Luiz Augusto Pimenta de Mello, aposenta-se aos 70 anos. Natural do Rio de Janeiro, foi nomeado para o cargo de Juiz do Trabalho em setembro de 1981, em virtude de vaga decorrente do quinto constitucional da OAB. Ele ocupou a presidência da Segunda Turma (1985-1986 e 1992-1995) e da Seção Especializada em Dissídios Coletivos (1995-1996), tendo sido Juiz Corregedor no período de 1989-1990 e Presidente do TRT/RJ no biênio 1991-1992. No Tribunal Superior do Trabalho (TST), atuou como Juiz Convocado em 1995.



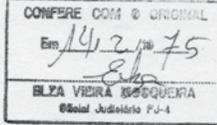
A desembargadora Maria de Lourdes D'Arrochella Lima Sallaberry também se aposenta em 11/7/2013. Carioca nascida no dia 8 de dezembro, Dia da Justiça, ela ingressou no TRT/RJ em 15/10/1981, após ter sido aprovada em concurso público para o cargo de Juiz do Trabalho Substituto. Em 1986, foi nomeada, por merecimento, Presidente da então 4ª Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) do Rio de Janeiro e, em 1992, Presidente da JCJ de Três Rios. Promovida para o cargo de Juiz Togado do TRT/RJ em 25/11/1998, também por merecimento, assumiu a Vice-Presidência do Tribunal em 2007, vindo a ser Corregedora no período de 2009-2011 e, por fim, Presidente no biênio 2011-2013, durante o qual foi implementado o Processo Judicial Eletrônico (PJe-JT) no TRT/RJ. Entre agosto de 2002 e junho de 2003 atuou como Juíza Convocada no TST.

GRANDES TEMAS
Trabalho Doméstico

MEMÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO



Recurso Ordinário TRT - 3374/74

ACÓRDÃO

104/75

2ª Turma

Empregado de sítio - sem atividade econômica com serviço equivalente ao de doméstico, não tem direito aos benefícios dos contratos regidos pela C.M.T.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, em que são partes MAURA ALVES COMES, como recorrente, e ANTONIO FREIRE, como recorrido.

I - Pede a reclamante que seja reformada a decisão de fls. 17 alegando que :

- 1) - ao contrário do que afirma ela a reclamante fez prova de que trabalhava no sítio da reclamada - (fls. 10).
- 2) - Nas suas próprias razões finais o reclamado admitiu a relação de emprego.

II - Contra-razões às fls. 24 - sustentam que:

a prova da reclamante é frágil, pois o fato de terem as testemunhas, visto a reclamante no sítio não importa em prova de relação empregatícia.

A reclamante residia no sítio - e por isto, era vista lá. A reclamada não admitiu a relação empregatícia, mas tão somente de que se acolhida a pretensão - o seu direito já estaria prescrito.

III - Parecer do ilustre Procurador Carlos Barroso às fls. 28 - é no sentido do Improvimento à falta de adequada comprovação do liame empregatício.

Á O R E L A T Ó R I O

V O T O : Em se tratando de atividade num sítio - em que o reclamado reside, e onde não há, como alega sem desmentido adequado e oportuno da reclamante atividade econômica. O serviço é considerado equivalente ao de doméstico - já que o sítio seria um prolongamento do "domus" do reclamado, onde descansa ou se distrai. NENHO PROVIMENTO AO RECURSO.-

Isto posto :

ACORDAM os Juizes da 2ª Turma do Tribunal Regio



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1.ª REGIÃO

Recurso Ordinário TRT -3374/74

ACÓRDÃO

104/75

2ª Turma

Regional do Trabalho da Primeira Região, por unanimidade, negar provimento ao recurso.

Rio de Janeiro, 21 de janeiro de 1975.

Gustavo Câmara Simões Barbosa
Presidente

Beresford Martins Moreira
Relator

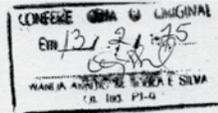
Cliente: _____

José Maria Caldeira
Procurador Regional

/AVM



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO



Recurso Ordinário Nº TRT 4 004/74

A C Ó R D ã O
84/75
1ª TURMA

- Empregado doméstico não tem -
direito ao aviso prévio.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, sendo recorrente MARLENE SILVA DA GRAÇA e recorrida ELIANA BRANDO BERNARDES.

A ação é de empregada doméstica, abrangendo salário, aviso prévio, férias, repouso semanal e contribuições - para o I.N.P.S. Foi julgada improcedente.

Dei o recurso da autora, com as razões de fls. 18. O órgão do Ministério Público opinou pelo não provimento.

V O T O :

Jurídica é a sentença.

O aviso prévio e o repouso semanal não são devidos por lei.

O salário está pago pelo cheque de fls. 8, cujo - valor de Cr\$ 665,00 inclui o salário de junho e dos 5 dias - de julho, data do cheque, pois a autora foi dispensada a 6-7-74, e mais as últimas contribuições do I.N.P.S.

Apesar do cheque já abranger os dias de julho, a ré ainda os pagou de novo, na ata de fls. 10, Cr\$100,00, por equívoco, como é de fácil dedução.

O pagamento do salário costumava ser feito em cheque, como afirma a testemunha de fls. 9, com quinze anos de serviços.

As férias estavam anotadas na carteira do trabalho, cujas folhas foram arrancadas.

Assim,

ACORDAM os Juizes da PRIMEIRA TURMA do Tribunal - Regional do Trabalho da 1ª Região, por maioria, rejeitar a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho levantada,



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO

Recurso Ordinário Nº TRT 4 004/74

A C Ó R D ã O
84/75
1ª TURMA

de ofício, pelo Juiz Solon Vicacqua, No mérito, por unanimidade, negar provimento ao recurso.

Rio de Janeiro, 5 ~~de novembro~~ de fevereiro de 1975

AMARO BARRITO DA SILVA
No exercício da Presidência
e Relator

JOSÉ MARIA CALDEIRA
Procurador Regional

WASS.

LEGISLAÇÃO PERTINENTE

Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972¹

Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º 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 o disposto nesta lei.

Art. 2º Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar:

- I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - Atestado de boa conduta;
- III - Atestado de saúde, a critério do empregador.

Art. 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

§ 2º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

Art. 3º 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. (Redação dada pela Lei nº 11.324, de 2006)

Art. 3º-A. É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

Art. 4º Aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social na qualidade de segurados obrigatórios.

1. Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm

Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)

Art. 5º Os recursos para o custeio do plano de prestações provirão das contribuições abaixo, a serem recolhidas pelo empregador até o último dia do mês seguinte àquele a que se referirem e incidentes sobre o valor do salário-mínimo da região:

I - 8% (oito por cento) do empregador;

II - 8% (oito por cento) do empregado doméstico.

§ 1º O salário-de-contribuição para o empregado doméstico que receber salário superior ao mínimo vigente incidirá sobre a remuneração constante do contrato de trabalho registrado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, até o limite de 3 (três) salários mínimos regionais. (Incluído pela Lei nº 6.887, de 1980)

§ 2º A falta de recolhimento, na época própria, das contribuições previstas neste artigo sujeitará o responsável ao pagamento do juro moratório de 1% (um por cento) ao mês, além da multa variável de 10% (dez por cento) a 50% (cinquenta por cento) do valor do débito. (Incluído pela Lei nº 6.887, de 1980)

Art. 6º Não serão devidas quaisquer das contribuições discriminadas nos itens II a VII da Tabela constante do artigo 3º do Decreto nº 60.466, de 14 de março de 1967.

Art. 6º-A. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

§ 1º O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

§ 2º Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei as hipóteses previstas no art. 482, com exceção das alíneas “c” e “g” e do seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001) (NR)

Art. 6º-B. Para se habilitar ao benefício, o trabalhador deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego: (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses; (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

II - termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa; (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

III - comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, durante o período referido no inciso I, na condição de empregado doméstico; (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

IV - declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

V - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

Art. 6º-C. O seguro-desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contados da data da dispensa. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

Art. 6º-D. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido a cada período de dezesseis meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior. (Incluído pela Lei nº 10.208, de 2001)

Art. 7º Esta Lei será regulamentada no prazo de 90 (noventa) dias vigorando 30 (trinta) dias após a publicação do seu regulamento.

Art. 8º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 11 de dezembro de 1972; 151º da Independência e 84º da República.

EMÍLIO G. MÉDICI
Júlio Barata

Emenda Constitucional nº 72, de 2 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.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

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, 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.” (NR)

Brasília, em 2 de abril de 2013.

Mesa da Câmara dos Deputados	Mesa do Senado Federal
Deputado HENRIQUE EDUARDO ALVES Presidente	Senador RENAN CALHEIROS Presidente
Deputado ANDRÉ VARGAS 1º Vice-Presidente	Senador JORGE VIANA 1º Vice-Presidente
Deputado FÁBIO FARIA 2º Vice-Presidente	Senador ROMERO JUCÁ 2º Vice-Presidente
Deputado SIMÃO SESSIM 2º Secretário	Senador FLEXA RIBEIRO 1º Secretário
Deputado MAURÍCIO QUINTELLA LESSA 3º Secretário	Senadora ANGELA PORTELA 2ª Secretária
Deputado ANTONIO CARLOS BIFFI 4º Secretário	Senador CIRO NOGUEIRA 3º Secretário
	Senador JOÃO VICENTE CLAUDINO 4º Secretário

DOUTRINAS

Os novos direitos do empregado doméstico

Vólia Bomfim Cassar¹

1. Introdução

Em 2 de abril de 2013, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 72, que alterou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) e estendeu aos trabalhadores domésticos novos direitos, antes só garantidos aos urbanos (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) e rurais. Entre eles estão a jornada de 8 horas diárias, limitada a 44 semanais, e a hora extra com acréscimo de 50%. Ainda, dependendo de regulamentação por expressa exigência do legislador, adicional noturno, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) com 40% de indenização e seguro-acidente.

Abaixo, a nova redação do artigo 7º da CRFB:

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. (grifo nosso).

Portanto, em virtude de expressa determinação do texto constitucional, os incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII dependem de lei, quais sejam, respectivamente, a proteção contra a despedida arbitrária, o seguro-desemprego, o FGTS, a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, o salário-família, a assistência gratuita aos filhos até cinco anos de idade e o seguro contra acidente de trabalho.

São aplicáveis imediatamente ao doméstico os novos direitos trazidos pela EC nº 72/2013: garantia de salário mínimo para os que ganham remuneração variável (VII); proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (X); jornada de 8 horas diárias e 44 semanais (XIII); horas extras e o adicional de 50% (XVI); redução dos riscos inerentes ao trabalho (XXII); reconhecimento das convenções e acordos coletivos (XXVI); proibição de discriminações (incisos XXX e XXXI); proibição do trabalho do menor de 16 anos (XXXIII).

Os novos direitos acima destacados, além daqueles anteriormente concedidos, devem ser analisados sob a ótica constitucional. O art. 5º, § 1º, da CRFB determina que “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.”. Os direitos contidos no art. 7º da CRFB são fundamentais, logo, imediatamente aplicáveis. Isso quer dizer que a maioria dos novos direitos estendidos aos domésticos não depende de regulamentação e

1. Vólia Bomfim Cassar é desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ), mestre e doutora em Direito, pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, coordenadora do curso de Direito da Universidade do Grande Rio (Unigranrio), professora e autora dos livros *Direito do Trabalho* e *Resumo do Direito do Trabalho*.

deve ser aplicada **de pronto**. É dever do intérprete, portanto, afastar todos os óbices para dar efetividade aos direitos constitucionalmente reconhecidos aos domésticos pela primeira vez – e já conhecidos pelos outros trabalhadores.

Assim, devem ser utilizadas as regras da CLT para dar eficácia a tais direitos, até que a lei especial o faça de forma diversa. A exceção está naqueles que, segundo determinado pelo próprio legislador constitucional, dependiam de lei especial, como foi o caso do adicional noturno, FGTS, seguro-desemprego, salário-família e seguro-acidente.

Abaixo comentaremos apenas alguns dos novos direitos do doméstico.

2. Conceito e direitos do empregado doméstico

2.1 Conceito

Doméstico é a pessoa física que trabalha de forma pessoal, subordinada, **continuada** e mediante salário para outra **pessoa física ou família** que **não explore atividade lucrativa**, no **âmbito residencial** desta, conforme o art. 1º da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

a) Doméstico

Enquadramento legal

O enquadramento legal de um trabalhador – pela CLT, pela Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973 (trabalhador rural), pela Lei nº 5.859/1972 (trabalhador doméstico) ou pela Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (estatutário) – deve ser feito não pela perspectiva da atividade que exerce, e sim pela **da pessoa para quem** trabalha. Portanto, se uma empregada exerce a função de cozinheira, esse fato, por si só, não a enquadra em nenhuma das leis mencionadas, pois será necessário que se pesquise quem é seu empregador. Se for uma pessoa física que **não explore a atividade lucrativa**, será doméstica; se for um restaurante, um hotel ou uma loja comercial, será urbana; se for rural, será rural.

É preciso lembrar que, para ser doméstico, basta trabalhar para empregador doméstico, independentemente da atividade exercida, isto é, tanto faz se o trabalho é intelectual, manual ou especializado.

Assim, o doméstico pode ser faxineiro, cozinheiro, motorista, piloto de avião, médico, professor, acompanhante, garçom do iate particular, segurança particular, caseiro, enfermeiro etc. O essencial é que o prestador do serviço trabalhe para uma pessoa física que não explore a sua mão de obra com o intuito de lucro, mesmo que os serviços não se limitem ao âmbito residencial do empregador.

Dessa forma, o médico que trabalha todos os dias, durante meses, na casa de um paciente para acompanhá-lo é doméstico. O piloto do avião particular do rico executivo é doméstico. A enfermeira da idosa que executava seu serviço em sistema de trabalho de 12 horas por 24 horas de descanso, ao longo de anos, em sua residência, ou de forma particular em hospital, para acompanhá-la, é doméstica.

Percebe-se, nos exemplos acima, que o doméstico não é só a cozinheira, a babá, a faxineira, o motorista, a governanta, o vigia, o jardineiro, o mordomo, a copeira e a lavadeira, mas também o professor, a enfermeira, o piloto, o marinheiro do barco particular etc.

b) Continuidade

A lei do empregado doméstico (Lei nº 5.859/1972, art. 1º) preferiu a expressão “natureza contínua” no lugar da utilizada pela CLT (art. 3º), “natureza não eventual”. Tal diferenciação fez surgir duas interpretações.

A primeira corrente entende que é irrelevante a diferença, e que os critérios para a apreciação do trabalho contínuo são os mesmos para o trabalho não eventual da CLT. Ou seja, o que importa é a necessidade permanente da mão de obra do doméstico, que é demonstrada pela **repetição** de seu trabalho durante todo o contrato, mesmo que exercida uma só vez por semana, por quinzena ou mês, mas durante muitos meses ou anos. Alguns autores a chamam de **teoria da (des)continuidade**.

Para Octavio Bueno Magano (1992, p. 125) e Sérgio Pinto Martins (2001, p. 135), seus defensores, seria doméstico tanto o empregado que trabalha de segunda a sexta-feira, durante seis anos para uma família, como aquele que trabalha apenas às segundas-feiras para a mesma família, durante esses mesmos seis anos.

Outra corrente entende que foi proposital a distinção porque o conceito de trabalho não eventual previsto na CLT (art. 3º) se relaciona com a atividade empresarial, com seus fins e necessidades de funcionamento, e o empregador doméstico não explora atividade econômica lucrativa, pois não é empresa.

Nesse sentido, o trabalho *contínuo* relaciona-se com o seu conceito linguístico, isto é, vincula-se ao tempo, à repetição, ao trabalho sucessivo, seguido, **sem interrupção**, como conceitua o Dicionário Aurélio.

Segundo a doutrina² e a jurisprudência majoritária, para que se configure doméstico o trabalho, a frequência de sua atividade deve ser analisada por semana, desprezando-se o tempo de duração do contrato, de forma que o trabalhador doméstico execute seus serviços três ou mais dias na semana, por mais de quatro horas diárias, por período não inferior a 30 dias. Se trabalhar todos os dias, mas por apenas uma hora – como é o caso do *personal trainer*, da manicure, do professor particular etc. –, não será empregado doméstico, e sim diarista doméstico sem vínculo de emprego. Há posicionamentos divergentes para menos e para mais, isto é, há quem entenda que a quantidade de dias da semana deve ser ora maior, ora menor.

2. Mauricio Godinho Delgado (2002, p. 360) defende que o trabalho desenvolvido uma ou duas vezes por semana, quinzena ou mês enseja uma relação eventual. Logo, não pode ser considerado empregado doméstico, e sim diarista. Alice Monteiro de Barros (2005, p. 324), ao adotar o modelo contido na legislação argentina, afirma que o trabalho doméstico deve se dar por mais de quatro dias na semana, por mais de quatro horas por dia, por um período não inferior a um mês, para ser considerado empregado. Se assim não ocorrer, será trabalhador doméstico eventual – diarista, sem vínculo de emprego. Valentin Carrion (2003, p. 44) não se refere ao número de dias da semana necessários para caracterizar o vínculo de emprego doméstico. Ele menciona simplesmente que “O diarista intermitente [...] não está, em princípio, protegido pela lei dos domésticos, mesmo que compareça certo dia por semana, [...]”. Essa afirmação nos leva a crer que um dia por semana não é suficiente para a relação de emprego doméstico. Evaristo Moraes Filho (2003, p. 268) aponta critérios diferenciadores entre o diarista sem vínculo e o empregado doméstico: “Não é considerado empregado doméstico o prestador de serviços a várias famílias, sob a forma de diarista ou de avulso. Esses são considerados autônomos, por conta própria, para todos os efeitos, quer trabalhistas, quer previdenciários.”. José Luiz Ferreira Prunes menciona que os domésticos que trabalham um ou mais dias na semana, mas não em todos, não podem ser considerados empregados, e sim diaristas sem vínculo de emprego (1995, p. 72). A Súmula nº 19 do TRT/RJ, por sua vez, dispõe o seguinte: “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. 1º da Lei nº 5.859/72.”.

Há ainda aqueles³ que diferenciam o trabalho eventual do intermitente, para concluir que o trabalho executado por dois ou mais dias na semana, durante o contrato, configura o vínculo de emprego doméstico por intermitente e não eventual.

Em resumo: a doutrina e a jurisprudência majoritárias adotaram o princípio de que o trabalho prestado num só dia da semana para tomador doméstico (pela faxineira, passadeira, cozinheira etc.) não gera vínculo de emprego, por não contínuo o serviço. Para três ou mais dias de trabalho na semana, por várias semanas, a jurisprudência consagrou como trabalho contínuo. Logo, acarreta o vínculo.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem negado o vínculo do doméstico com trabalho de até quatro dias da 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, 1ª Turma, RR-2300-89.2002.5.01.0040, Relator: ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, julgado em 9/6/2010 e publicado no DEJT em 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. 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.

(TST, 3ª Turma, RR-85940-64.2008.5.03.0091, Relator: ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, julgado em 5/5/2010 e publicado no DEJT em 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

3. Süsskind (1999, p. 151) afirma que “É empregado doméstico o motorista contratado para conduzir o automóvel da família às terças e sextas-feiras, no horário das 9 às 17 horas. Da mesma forma, a lavadeira que se obriga a cumprir jornada de trabalho na residência do contratante, duas vezes por semana”.

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.

(TST, 2ª Turma, RR-58100-60.2005.5.01.0020, Relator: juiz convocado Roberto Pessoa, julgado em 4/8/2010 e publicado no DEJT em 10/9/2010.)

Filiamo-nos à corrente que defende ser o trabalho contínuo aquele desenvolvido em três ou mais dias na semana, por mais de quatro horas diárias, por período não inferior a 30 dias.

c) Pessoa física ou família

Pessoa física

Não pode a **pessoa jurídica** ser a tomadora do serviço doméstico. Portanto, não são considerados domésticos os empregados em atividades assistenciais, beneficentes, comerciais (lavadeira de hotel ou pensão), industriais (cozinheira da fábrica). Também não pode um **profissional liberal** ser o tomador do serviço doméstico, quando tomar os serviços do trabalhador para sua atividade econômica (faxineira do escritório de um advogado, engenheiro, médico etc.). Mesmo os **entes jurídicos especiais, sem personalidade formal**, não podem contratar empregados como domésticos, como é o caso da massa falida e do condomínio.

Família

Quando o serviço é prestado para a família, ela é o real empregador do doméstico. Todavia, como a família não tem personalidade jurídica, a responsabilidade pela assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) ficará a cargo de um dos membros que a compõem. Sendo assim, todos os membros capazes da família que tomam os serviços do doméstico são empregadores.

O conceito de família deve ser entendido como reunião **espontânea** de pessoas para habitação em conjunto, mesmo que não haja vínculo de parentesco entre elas. Dessa forma, é possível equiparar ao conceito de família, para fins de caracterização do empregador doméstico, amigos que coabitam numa mesma casa, casal homossexual, famílias irregulares⁴ etc. Comunidades maiores⁵ (colégios, albergues, conventos) devem ser descartadas, por perderem a semelhança com a família e por não importarem em reunião espontânea do grupo.

Se um **casal** com dois filhos menores contrata uma doméstica, é certo afirmar que ambos são empregadores e, por conseguinte, **solidariamente responsáveis** pelo contrato, mesmo que apenas um deles trabalhe para sustentar o grupo e arque sozinho com os salários pagos. Da mesma forma, quando três amigas coabitam, mesmo que uma pague a doméstica; a outra, as despesas da casa; a terceira, contas extras, todas são igualmente empregadoras. Afinal, apesar de apenas uma arcar diretamente com os salários da empregada, as três tomam os serviços domésticos, em equivalência com a família.

4. No mesmo sentido, Magano (1992, p. 120).

5. Em sentido contrário, Magano (1992, p. 121) defende que o trabalho doméstico deve ser prestado “em uma casa de habitação”, isto é, no lugar onde seu empregador viva ou habite, sozinho ou em companhia de pessoas, independentemente se muitas ou poucas. Conclui afirmando que é doméstico aquele que trabalha para comunidades religiosas, em conventos ou locais semelhantes.

d) Atividade de natureza não lucrativa

Sob a ótica do tomador dos serviços, e não do seu prestador, o trabalho exercido não pode ter objetivos e resultados comerciais ou industriais, mas se restringir tão somente ao interesse do tomador ou de sua família. Logo, o patrão não pode realizar negócios com o resultado do trabalho do empregado doméstico, cujo dispêndio de energia não pode ter como finalidade o lucro do patrão.

2.2 Direitos

Alguns dos direitos do doméstico estão no parágrafo único do art. 7º da CRFB, outros na Lei nº 5.859/1972.

O art. 7º, parágrafo único, da CRFB concedeu estes aos domésticos:

- relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória (depende de regulamentação);
- seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário (depende de regulamentação);
- fundo de garantia do tempo de serviço (depende de regulamentação);
- salário mínimo;
- irredutibilidade salarial;
- décimo terceiro salário;
- remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (depende de regulamentação);
- proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei (depende de regulamentação legal);
- 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;
- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- gozo de férias anuais com acréscimo de um terço;
- licença à gestante de 120 dias, sem prejuízo do emprego e dos salários;
- licença-paternidade;
- proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- aviso prévio;
- redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- integração à Previdência Social;
- assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas (depende de regulamentação);
- reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (depende de regulamentação por lei);

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

3. Estudos de alguns dos novos direitos

3.1 Da duração do trabalho

Desde 2 de abril de 2013, por força da EC nº 72, todos os empregados domésticos passaram a ter direito à jornada de 8 horas por dia, limitadas a 44 horas semanais – salvo acordo ou convenção coletiva –, e às horas extras, acrescidas de 50%. Também foi estendido a esses trabalhadores o adicional noturno, embora ainda dependa de regulamentação, pois o legislador constitucional foi expresso nesse sentido.

Como já dito acima, o art. 5º, § 1º, da CRFB determina que “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.”. Os direitos contidos no art. 7º da CRFB são fundamentais, logo, imediatamente aplicáveis. Isso quer dizer que a maioria dos novos direitos estendidos aos domésticos não depende de regulamentação e **deve ser aplicada de pronto**, salvo aqueles que o próprio legislador excepcionou, como FGTS, seguro-desemprego, adicional noturno, salário-família e seguro-acidente.

Assim, devem ser utilizadas as regras da CLT para dar eficácia aos novos direitos criados incondicionalmente, até que a lei especial o faça de forma diversa.

Defendemos a aplicação ao doméstico, na parte compatível, do Capítulo II da CLT, que trata “Da Duração do Trabalho”. Nesse capítulo, entre outros, temos as seguintes previsões e regras: os descontos salariais por atraso ou limite para considerar trabalho extra (art. 58, § 1º); as horas *in itinere* (art. 58, § 2º, da CLT); o contrato por tempo parcial (art. 58-A da CLT); as limitações para o trabalho extraordinário (art. 59, *caput*) e as regras para o acordo de compensação (art. 59, § 2º); os excluídos (art. 62); a forma de cálculo do salário e das horas extras (art. 64); o intervalo intrajornada e interjornada (arts. 66, 71 e seguintes); as regras para adoção de controle da jornada do empregado (art. 74). Não são aplicáveis as regras do trabalho noturno e o respectivo adicional (art. 72), pois dependem de regulamentação especial.

Como mera consequência legal, também é aplicável aos domésticos, depois da EC nº 72/2013, o artigo 4º da CLT, que considera tempo de efetivo trabalho aquele em que o empregado permanece aguardando ordens (ou não) à disposição do patrão, assim como, analogicamente, o artigo 244 da CLT. Esta última regra deve ser interpretada de acordo com a Súmula nº 428 do TST.

É desnecessária a adoção de controle de jornada para os patrões que possuem menos de dez empregados por residência, na forma do art. 74, § 2º, da CLT.

A jornada de oito horas diárias, concedida aos domésticos, necessariamente deverá ser permeada do intervalo intrajornada para repouso e alimentação (art. 71 da CLT), assim como do intervalo entre dois dias de trabalho (art. 66 da CLT). Esses intervalos são consequências naturais da duração do trabalho e constituem norma de higiene, medicina e segurança do trabalho.

É bom lembrar que não poderá o patrão reduzir o salário ou considerar, após a EC nº 72/2013, as horas extras já embutidas no salário – o que seria ilegal –, ou mesmo pré-contratar as horas extras desde a admissão (Súmula nº 199 do TST). Os empregadores que desejarem, apesar de desnecessário e burocrático, adotar o controle de ponto devem lembrar que eles não podem ser britânicos (Súmula nº 338 do TST), nem conter rasuras – caso em que serão desconsiderados. Por outro lado, apenas serão computadas as variações de horário se superiores a cinco minutos (art. 58, § 1º, da CLT). Além disso, a pré-assinalação do intervalo intrajornada deve constar dos controles de ponto.

Entendemos que é inaplicável ao doméstico o acordo de compensação por *banco de horas* variável, já que ele só pode ser efetuado por norma coletiva (Súmula nº 85, V, do TST) – e esta, apesar de ter sido estendida a esses trabalhadores, ainda não foi regulamentada ou praticada de fato pelos respectivos sindicatos. Por enquanto, acordo de compensação de jornada deve ser feito por escrito, entre empregado e empregador, e será inválido quando o empregado fizer mais de duas horas extras por dia (as destinadas à futura compensação – art. 59, *caput*, CLT) ou quando houver trabalho habitual extra no dia destinado ao descanso compensatório (Súmula nº 85 do TST).

O intervalo intrajornada de 15 minutos deve ser concedido para todo trabalho superior a quatro horas diárias e limitado a seis horas (art. 71 da CLT). Para os que trabalharem mais de seis horas, o intervalo será de, no mínimo, uma e, no máximo, duas horas, podendo ser prorrogado mediante acordo escrito entre as partes (art. 71, *caput*, da CLT). Inaplicável a redução do intervalo mínimo de uma hora, pois a regra do § 3º do artigo 71 da CLT depende de autorização do Ministério do Trabalho e de inspeção prévia da autoridade competente. Logo, inaplicável, por ora, aos domésticos.

3.2 Das normas coletivas e demais direitos coletivos

Até a EC nº 72/2013, o sindicato dos trabalhadores domésticos não tinha legitimação sindical. Portanto, não podia cobrar contribuição sindical, nem efetuar negociação coletiva, acordo ou convenção coletiva, ou mesmo deflagrar greve.

O sindicato dos domésticos equiparava-se a uma associação. Assim, não podia homologar rescisões. Isso se explicava porque não existia o necessário paralelismo sindical, pois não havia sindicato investido do poder sindical dos empregadores domésticos. Ademais, as regras da CLT não se aplicavam, até então, aos domésticos (art. 7º, *a*, da CLT), razão pela qual não se poderia recorrer ao art. 511 da CLT.

Como o sindicato não possuía legitimação sindical e nem os poderes e prerrogativas sindicais, não existia norma coletiva, não havia piso normativo, não era compulsória a contribuição sindical para empregado e empregador etc. Entretanto, a EC nº 72/2013 concedeu aos domésticos o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Para efetivar tal direito, é necessário **antes** legitimar os sindicatos das duas categorias – empregados e empregadores (hoje verdadeiras associações, apesar do nome *sindicato*) – por meio do seu registro no Ministério do Trabalho, requisito que investe o sindicato nos poderes coletivos (art. 519 da CLT). A partir daí, todas as regras compatíveis contidas nos artigos 511 e seguintes da CLT serão aplicáveis aos domésticos, inclusive a necessidade de homologar as rescisões contratuais e os pedidos de demissão de empregados com mais de um ano de serviço; o dever do patrão de pagar a sua contribuição sindical e de descontar e repassar aquela devida por seus empregados (arts. 578 e 580); o dever das partes de negociar coletivamente quando

provocadas pela outra (art. 616); o dever de respeitar e cumprir as normas coletivas que lhes forem aplicáveis (art. 611); o dever de respeitar o enquadramento sindical do empregado, que futuramente poderá pertencer a uma categoria sindical diferenciada; o dever de garantir a estabilidade do dirigente sindical (art. 543, § 3º, da CLT) etc.

4. Referência bibliográfica

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Biblioteca Digital. Súmula n. 19. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/handle/1001/3487>>. Acesso em: abr. 2013.

CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 28. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de Direito do Trabalho: Direito Individual do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 1992, v. 2.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antonio Carlos Flores de. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003.

PRUNES, José Luiz Ferreira. *Contrato de Trabalho Doméstico e Trabalho a Domicílio*. Curitiba: Juruá, 1995.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

Um olhar *garantista* sobre a EC nº 72/2013

Roberta Ferme Sivolella¹

1. A realidade social como elemento propulsor da atividade jurídica *lato sensu*

Não é de hoje que se ouve falar do *ativismo judiciário*. Sequer é novidade que a ciência do Direito é movida pelos anseios e necessidades da sociedade, movimentando a roda dos acontecimentos históricos em concomitância com os efeitos políticos e sociais que fazem a própria ciência jurídica caminhar rumo ao desenvolvimento de suas teorias. Como já vaticinou Miguel Reale (2002),

A vida dos modelos jurídicos se desenvolve entre dois fatores operantes, um visando a sua preservação e permanência, outro reclamando a sua reforma ou substituição, o que assegura à experiência dos modelos jurídicos uma autocorreção, num processo de marcado *feedback*, isto é, de contínua regeneração ou realimentação, que se dá em função de mutações operadas no plano dos fatos, dos valores e do próprio ordenamento normativo global, repercutindo imediatamente nos domínios cambiantes da Hermenêutica Jurídica.

Em uma realidade que prima pela rapidez da troca de informações e a efemeridade das relações, resvala na expressão positiva do ordenamento certa ansiedade *voraz*, quase galopante, para sanar a sede de mudanças de determinadas camadas da sociedade que sofrem efeitos outros de determinadas políticas sociais desfocadas².

Na tentativa de minorar as desigualdades advindas de outras searas, o Poder Legislativo levou a efeito a *PEC das Domésticas* (Emenda Constitucional nº 72), no último dia 2 de abril, aprovada pelo quórum peculiar previsto em nossa Carta Maior e aclamada pela mídia como um avanço inenarrável na busca da garantia dos direitos sociais. O Poder Legislativo, representante do povo no Estado Democrático Republicano de Direito, promulga sua independência *montesquiana* e se reafirma perante a sociedade em geral como autêntica voz das demandas populares.

Em meio a tais constatações – ainda que não reflitam o que o âmago das intenções possa de fato conter em sua substância (e nem é o escopo desta breve análise discutir tais entrelinhas) –, alguns questionamentos ecoam no íntimo de operadores de Direito que tentam coadunar a faceta dessa ciência jurídica voltada para uma relação tão *sui generis* quanto a

1. Juíza do Trabalho Substituta do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ), doutora em Direitos Sociais na Universidad Castilla-La Mancha (UCLM), Espanha.
2. Nos dizeres de Karl Marx (1985, p. 140), “A natureza não produz de um lado possuidores de dinheiro e de mercadorias e, de outro, meros possuidores das próprias forças de trabalho. Essa relação não faz parte da história natural nem tampouco é social, comum a todos os períodos históricos. Ela mesma é evidentemente o resultado de um desenvolvimento histórico anterior, o produto de muitas revoluções econômicas, da decadência de toda uma série de formações mais antigas da produção social”.

relação trabalhista, na qual a desigualdade de seus sujeitos é a tônica dominante, com a visão *garantista* dos direitos fundamentais que permeiam as regras desse nicho eminentemente *social* do ordenamento jurídico.

2. O *garantismo* e o *ativismo* como ferramentas da atividade jurídica

Partindo-se da premissa de que o Estado deve ser “[...] o instrumento a serviço da proteção de direitos, que, derivados da dignidade da pessoa humana, surgem como valores exteriores à ordem jurídica, desempenhando em face dela uma permanente função crítica” (MAGANO, 1989, t. I, p. 1), chega-se ao conceito do *garantismo jurídico*, que nada mais é do que a busca pela adequação da norma à sua finalidade precípua, o enaltecimento de seu aspecto teleológico, ou simplesmente a aplicação dos princípios que legitimaram a gênese da norma jurídica, em uma análise não superficial.

Em outras palavras, trata-se de afastar a divergência entre a normatividade e a efetividade, ou, segundo Luigi Ferrajoli (1998, p. 851), é a busca de uma melhor adequação dos acontecimentos do mundo empírico às prescrições normativas oficiais, preocupando-se com aspectos formais e substanciais que devem existir para que o direito seja válido. Essa junção de aspectos formais e substanciais teria o escopo de resgatar a possibilidade de garantir, efetivamente, todos os direitos fundamentais existentes aos seus sujeitos, como se tal categoria fosse um dado ontológico para que se pudesse aferir a existência ou não de um direito, a validade ou não de uma norma, por meio de sua *eficácia real*.

Dentro desse contexto e na busca da obtenção de tal escopo, o *ativismo jurídico* se mostra como instrumento essencial à adequação do regramento vigente quanto às situações que o desenvolvimento social e das relações humanas se lhe impõe. Afinal,

Se a lei passa a se subordinar aos princípios constitucionais de justiça e aos direitos fundamentais, a tarefa da doutrina deixa de ser a de simplesmente descrever a lei. Cabe agora ao jurista, seja qual for a área da sua especialidade, em primeiro lugar compreender a lei à luz dos princípios constitucionais e dos direitos fundamentais. (MARINONI; MITIDIERO, 2008, v. 1).

Assim é que o Magistrado, em seu mister, sente constante necessidade de ampliar sua visão no que diz respeito ao que se encontra fora do que uma observância *simplista* dos elementos do processo poderia revelar. A função judicante, como atividade representativa do próprio Estado que intervém para manter a paz social, deve extrapolar o limite dos muros frios e óbvios da matéria *literal* dos autos, na busca da verdade real dos fatos, e sempre com o objetivo primordial de atingir a finalidade social da norma no momento da sua aplicação ao caso concreto.

O Juiz hodierno sabe que sua função não se encerra na sentença prolatada; as decisões denotam pensamentos e teses sobre a realidade social, que, reiteradas, produzem efeitos que se espalham na economia, política e história de determinada Nação – por vezes até superando seus limites territoriais. Conhecimentos macroeconômicos, ciência do momento político e conjuntura de mercado vigentes são prementes características para *garantir*, no melhor sentido da palavra, que os efeitos de uma decisão baseada em interpretação de dispositivos legais atinjam sua finalidade real e social. Numa relação em que capital e trabalho acirram suas forças e a interdependência entre elas de forma tão exacerbada, afastar-se de conceitos por vezes,

aparentemente, não tão intrínsecos às teorias clássicas do Direito pode se tornar perigosa ferramenta de proliferação de consequências nefastas ao próprio direito fundamental invocado como justificativa à maior rigidez ou proteção que envolvem uma norma jurídica. Conforme o mestre, e agora ministro do Supremo Tribunal Federal, Luís Roberto Barroso,

[...] o Judiciário é o guardião da Constituição e deve fazê-la valer, em nome dos direitos fundamentais e dos valores e procedimentos democráticos, inclusive em face dos outros Poderes. Eventual atuação contramajoritária, nessas hipóteses, se dará a favor, e não contra a democracia. Nas demais situações, o Judiciário e, notadamente, o Supremo Tribunal Federal deverão acatar escolhas legítimas feitas pelo legislador, ser deferentes para com o exercício razoável de discricionariedade técnica pelo administrador, bem como disseminar uma cultura de respeito aos precedentes, o que contribui para a integridade, segurança jurídica, isonomia e eficiência do sistema. Por fim, suas decisões deverão respeitar sempre as fronteiras procedimentais e substantivas do Direito: racionalidade, motivação, correção e justiça.

3. Causas óbvias e efeitos não esperados da PEC das Domésticas

A EC nº 72/2013 estendeu à categoria dos trabalhadores domésticos a quase totalidade dos direitos previstos no artigo 7º da Constituição da República Federal do Brasil (CRFB) de 1988, sob a justificativa de minorar as desigualdades existentes para com as garantias dos demais trabalhadores – estes ligados intrinsecamente a um empregador que tem como conceito, por essência e previsão legal, a existência de um empreendimento voltado para obter lucro por meio da exploração da força de trabalho despendida pelo obreiro (art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT).

O trabalhador doméstico, ao revés, possui como requisito ao reconhecimento de sua condição peculiar justamente o trabalho em âmbito residencial, na entidade familiar, sem a presença de lucro (art. 1º da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972) e sem qualquer estrutura empresarial com o *animus* de exploração da força de trabalho alheia para fins de lograr vantagens pecuniárias.

Tratou-se de igualar formalmente relações de desigualdade material patente, na tentativa de minorar as desigualdades sociais existentes com a transferência de tal responsabilidade social do Estado à pessoa física do empregador doméstico, que absorve a força de trabalho do empregado em sua própria entidade familiar, sem vantagem pecuniária pretendida. Ainda que não direta e intencionalmente, a mudança constitucional acabou por se dissociar do conceito de igualdade *real* preconizado por Rui Barbosa (1999, p. 26), segundo o qual

A regra da igualdade não consiste senão em quinhão desigualmente aos desiguais, na medida em que se desiguam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real.

Inegável, vale dizer, o imenso avanço social que a letra fria da Emenda, transformada em parágrafo constitucional, demonstra em sua análise social. A atividade interpretativa, contudo, deve amoldá-la para viabilizar que atinja seus fins genuínos. Nesse contexto, a rigidez interpretativa ou o excesso de protecionismo indubitavelmente levará à criação de um *monstro*

kafkiano, fruto da metamorfose do ideal pensado ao galopante impacto da inadequação desse onírico à realidade econômica existente.

Em um país onde 52% da população, considerados a *classe média*, possuem renda mensal entre R\$291,00 (duzentos e noventa e um reais) e R\$1.019,00 (mil e dezenove reais), e 28% recebem valor inferior a R\$291,00³, a literalidade interpretativa e a aplicação unicamente positivista do preceito legal levarão ao efeito contrário, qual seja, ao aumento desmesurado do desemprego, nesse segmento social, e das desigualdades que, originariamente, se objetivavam minorar.

O grande incremento dos gastos com o empregado doméstico, sem um estudo acerca dos efeitos gerados e das condições do mercado – em especial, o perfil do empregador brasileiro – e sem análise interpretativa atenta a tais necessidades pelo operador do Direito, poderá, infelizmente, levar a um cenário conhecido na Justiça do Trabalho: crescimento da atividade informal, desvirtuamento da relação de emprego original e perda dos postos de trabalho que propiciam estabilidade financeira e o caráter contínuo da atividade laborativa.

4. A atividade jurídica *consciente e integrada*

Montesquieu, decerto, foi rígido e cartesiano em sua teoria separatista dos poderes, ante o que a realidade de seu tempo, impregnada por um excesso de intervenção de um poder absolutista, quase divino, impunha-lhe.

A velocidade das relações *globalizadas* e o acesso quase instantâneo às informações interligam os setores e as pessoas, e transformam a ferramenta da interatividade como elemento moderno e inerente também ao Direito, como ciência atenta às necessidades da própria humanidade em seu viés moderno.

Uma visão multidisciplinar, nesse diapasão, urge ser atingida por todos os operadores do Direito, desde aqueles que cuidam da gênese da norma⁴, passando por aqueles que as aplicam, até os que vão administrar os efeitos dessa aplicação.

A ponderação de valores *razoável*, o olhar *extrajurídico* que permite enxergar no futuro o que uma interpretação presente pode gerar em larga escala, e uma interpretação ancorada nos princípios basilares do Direito do Trabalho – e que não se deixa movimentar à deriva nas ondas do que a voz vazia da opinião sem reflexão faz parecer –, todos esses pressupostos cuidadosos farão com que a dignidade da pessoa humana, o *princípio dos princípios* indicado como base fundamental do Estado Democrático de Direito, não seja afastada pela consequência econômica do vazio do desemprego. A falta de adequação de determinada regra à estrutura social de uma época não pode servir de mote ao aumento do abismo da desigualdade. Cabe à atividade jurídica, conscientemente direcionada para a finalidade social e integrada aos aspectos econômicos, políticos e históricos que permearam a criação da norma jurídica, velar pela manutenção de seu objetivo – em última análise, a preservação dos direitos sociais com a incolumidade do pleno emprego e a garantia da dignidade da pessoa humana. Com efeito,

3. Conforme classificação da Secretaria de Assuntos Estratégicos do Governo Federal Brasileiro. Disponível em: <<http://www.sae.gov.br/site/?p=14148>>. Acesso em: 30 maio 2013.

4. No Poder Legislativo, como já teorizava Cícero (2009, p. 61) no contexto da Roma antiga, “[...] unir-se-ão os dois grandes princípios da questão, o saber e o poder. Os membros do Congresso, das Assembléias ou das Convenções, tendo tido experiência das questões nacionais, serão conselheiros capazes e úteis, e, em termos gerais, empossados pelo povo, terão autoridade verdadeiramente legal”.

La evolución hacia el derecho social, no la aprehendemos en toda su profundidad cuando, bajo el término derecho social, abarcamos simplemente un derecho que atiende a la seguridad y el bienestar de aquellos que son económicamente débiles. El derecho social reposa, mucho más que eso, sobre una modificación estructural de todo el pensamiento jurídico, sobre una nueva concepción del hombre; el derecho social es un derecho que se dirige, no al individuo sin individualidad, despojado de su especificidad, ni al individuo considerado como aislado y disociado, sino al hombre concreto y socializado. (RADBRUCH, 1931, p. 388).

5. Referência bibliográfica

- BARBOSA, Rui. *Oração aos moços*. 5. ed. Rio de Janeiro: Edições Casa de Rui Barbosa, 1999.
- BARROSO, Luís Roberto. *Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática*. Disponível em: <<http://www.oab.org.br/editora/revista/users/revista/1235066670174218181901.pdf>>. Acesso em: 13 nov. 2009.
- BRASIL. Secretaria de Assuntos Estratégicos. Disponível em: <<http://www.sae.gov.br/site/?p=14148>>. Acesso em: 30 maio 2013.
- CÍCERO, Marco Túlio. *Dos deveres*. Tradução Alex Marins. São Paulo: Martin Claret, 2009.
- FERRAJOLI, Luigi. *Derecho y razón: teoría del garantismo penal*. Madrid: Trotta, 1998.
- MAGANO, Octavio Bueno. X Congresso Ibero-Americano de Direito do Trabalho e da Previdência Social. Montevideú, 1989. La determinación de la norma más favorable. t. 1.
- MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Teoria Geral do Processo*. 3. ed. São Paulo: RT, 2008. v. 1.
- MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política*. São Paulo: Nova Cultural, 1985. v. 1 e t. 1.
- RADBRUCH, G. Du Droit individualiste au droit social. In: *Archives de Philosophie du Droit et Sociologie*, Cahiers III-IV, 1931.
- REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

A (in)constitucionalidade do piso salarial estadual para empregados domésticos à luz da nova ordem constitucional

Dominique Sander Leal Guerra¹

Não me cabe decidir o destino,
mas me apraz debater os caminhos.

1. Apresentação do problema

A Emenda Constitucional (EC) nº 72, de 2 de abril de 2013, deu nova redação ao parágrafo único do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, para ampliar o rol de direitos dos trabalhadores domésticos. No entanto, seu texto, assim como a redação original, continuou sem fazer referência ao inciso V, que trata da garantia de piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho.

Por outro ângulo, a Lei Complementar (LC) nº 103, de 14 de julho de 2000, editada com autorização do art. 22, I, parágrafo único, da CRFB, delegou aos Estados federados e ao Distrito Federal a função de legislar sobre pisos salariais, incluindo expressamente a categoria em análise no § 2º de seu art. 1º.

É até verdade que o Supremo Tribunal Federal (STF) já apreciou e julgou constitucionais diversas leis estaduais que tratam da matéria, mas nunca confrontou a questão especificamente à falta de alusão ao inciso V pelo parágrafo único do art. 7º da CRFB de 1988.

Nesse contexto, por uma perspectiva simplificadora, resume-se o problema proposto à seguinte indagação: *é constitucional lei estadual que cria piso salarial para empregados domésticos?*

O presente estudo apresentará os argumentos que podem ser usados para defender tanto a constitucionalidade como a inconstitucionalidade dessas leis estaduais, visando, com isso, a subsidiar e colaborar com o amadurecimento do tema, sem a pretensão, no entanto, de responder em definitivo à interrogação, até porque essa tarefa caberá somente à Corte Suprema brasileira.

2. O impasse entre a consciência e a ordem constitucional

Antes de analisar a matéria, é necessário preparar o espírito do leitor para uma visão imparcial do questionamento.

1. Advogado trabalhista pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho, consultor sênior do Poder Executivo do Município de Trajano de Moraes (RJ), ex-consultor sênior do Poder Executivo do Município de Cordeiro (RJ), ex-presidente da 45ª Subseção da Ordem dos Advogados do Brasil (Cordeiro), Seccional Rio de Janeiro (biênio 2010/2012), graduado pela Universidade Gama Filho (UGF).

É natural que, muitas vezes, as opiniões daquele que se vê obrigado a interpretar a norma, carregadas de valores e princípios morais adquiridos ao longo da vida, entrem em conflito, em maior ou menor grau, com a vontade da Constituição. Não raro, é difícil para o membro do Ministério Público, para o advogado e, principalmente, para o magistrado sacrificar sua convicção particular em prol de um mandamento constitucional, implícito ou explícito, que conflite com o seu pensamento. Isso porque nesses casos sobressalta, até inconscientemente, um sentimento de injustiça, mesmo quando se cumpre fielmente o comando normativo.

Não é possível, todavia, perder de vista que o ordenamento jurídico é uma coleção de regras construída por representantes de um povo heterogêneo – este oriundo de todas as classes, credos, culturas, etc. –, eleitos democraticamente para, por meio do diálogo, criar leis de caráter geral, com respeito ao *pensamento médio* da nação. É da discórdia ideológica, apresentada legitimamente ao parlamento, que surgem as regras necessárias para harmonizar as relações sociais, viabilizando uma convivência pacífica entre os cidadãos.

Nesse cenário, qualquer ato legislativo, por mais simples que seja, simboliza um delicado equilíbrio altamente sensível à interferência externa, principalmente do Poder Judiciário. Por mais nobre e melhor que seja a intenção do intérprete, jamais se devem impor valores personalíssimos, ou de um grupo determinado, contra o que foi legitimamente decidido para todos pelo povo, por meio de seus representantes na esfera competente. Também não é adequado valer-se sub-repticiamente de ditos *princípios constitucionais*, que, por tamanha amplitude, servem para justificar qualquer espécie de conclusão.

Quando essa regra é ignorada, cria-se, coletivamente e em longo prazo, um mal maior do que o bem que se julga estar fazendo no momento. Uma decisão indevida em um caso individual, que se imagina limitada *inter pars*, na verdade possui efeitos transcendentais maiores do que se imagina: a segurança jurídica fica abalada porque os grupos ideológicos não mais transacionarão seus interesses com espíritos desarmados. A produção legislativa diminui, e quem perde, invariavelmente, são os segmentos sociais mais sensíveis. Daí a explicação, por exemplo, do porquê da ausência de regulamentação de vários dispositivos constitucionais que concedem benefícios aos trabalhadores em geral.

Claro que não se quer resgatar a máxima – hoje já ultrapassada – do juiz como escravo da lei, em sentido estrito, até porque cumpre também ao Poder Judiciário limitar os excessos do Poder Legislativo. Mas esse brocardo deve ser atualizado para reconhecer o juiz como escravo da verdadeira e soberana vontade constitucional, colhida com muito cuidado do texto da Constituição, sempre de forma minuciosamente fundamentada.

É verdade que na construção da EC nº 72/2013, infelizmente, o legislador constituinte derivado perdeu uma excelente oportunidade de eliminar de vez qualquer discriminação ao trabalho doméstico. Ao invés de criar, como fez, um novo rol de direitos amplo, mas ainda discriminador, poderia simplesmente ter revogado o parágrafo único do art. 7º e, na sequência, produzido um texto efetivamente isonômico. Entre as muitas possibilidades, imagina-se um *caput* para o art. 7º com a seguinte redação: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, *inclusive domésticos*, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Ou, ainda, um acréscimo de inciso semelhante ao XXXIV do art. 7º, que garante a igualdade de direitos ao trabalhador avulso.

O fato é que, no legítimo debate político, a Constituição da República Federativa do Brasil *ainda* não contemplou os empregados domésticos com os mesmos direitos dos demais empregados e dos trabalhadores avulsos. E se não o fez, foi uma ação deliberada. Por exemplo,

estão claramente omitidos o piso salarial, a jornada de seis horas para turnos ininterruptos, a proteção do mercado de trabalho da mulher, os adicionais de periculosidade, insalubridade e penosidade, e a prescrição na forma da Constituição.

Assim, não cabe nem mesmo ao Poder Judiciário querer impor, a fórceps, um sistema que desequilibra a decisão política. Ou seja, sem perder de vista que a Constituição é o ápice de nosso sistema normativo, se a essa altura ainda não se pode, no debate democrático, igualar a condição dos domésticos, é porque nossa nação ainda não está madura o suficiente para tal.

É necessário, portanto, respeitar a vontade política do povo, por mais que isso conflite com convicções pessoais do operador do direito.

3. O debate

Estabelecida a premissa acima, ingressa-se, com isenção, no debate do problema principal. *A pergunta mais dura aos que defendem a constitucionalidade é esta: por que o constituinte derivado, no momento em que ampliava direitos da categoria, omitiu a referência ao inciso V do art. 7º na nova redação de seu respectivo parágrafo único?* Não se encontra resposta plausível. Parece óbvio que o caso é de omissão eloquente, na qual se quis, propositalmente, deixar de estabelecer essa garantia.

Como contra-argumento, por outro lado, dir-se-á que, mesmo não sendo um direito constitucional expreso, há os princípios de direito trabalhista, tais como o da proteção e seu decorrente princípio da norma mais favorável, aplicados objetivamente com amparo no art. 5º, § 2º, da CRFB de 1988, para sustentar esse direito.

Ocorre que essa conclusão, fundamentada em princípios, pode não ser verdadeira. Vejamos:

3.1 Aplicação diferenciada dos princípios de direito do trabalho aos empregados domésticos

Isonomia é tratar de forma igual os iguais, e desigual os desiguais.

Não se deve imaginar que a diferença de tratamento legal entre o trabalho doméstico e o trabalho dos demais empregados está empiricamente sustentada apenas pelos interesses econômicos dos patrões, carecendo de fundamento de validade teórico. Também não se deve imaginar que a semelhança entre as atividades domésticas e outras atividades comuns aos demais empregados, vista exclusivamente sob o enfoque do trabalhador e da atividade, é o único elemento a ser considerado para fundamentar pretensões de isonomia de uma relação doméstica.

Para explicar essa distinção, é fundamental lembrar o próprio motivo da existência de um direito do trabalho e de uma Justiça Especializada Trabalhista.

Engana-se quem pensa que o direito trabalhista foi instituído exclusivamente para tutelar o empregado e a sua dignidade. Sua função primordial, colhida da História, é a proteção macroeconômica da sociedade, com base na coordenação de capital e trabalho. É o que se extrai da brilhante lição do professor Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 471):

O direito do trabalho realiza uma função social e econômica na medida em que se esforça para equacionar devidamente os interesses contrapostos do trabalho e do capital, mas também não é destinado à **realização de valores econômicos**, salvo se essa realização puder coincidir com os seus objetivos sociais, pois se assim não

fosse seria parte do direito econômico. Contudo, a realização de valores sociais no confronto entre interesses contrapostos não coincide sempre com o atendimento das reivindicações sociais que dependem, também, das possibilidades do desenvolvimento econômico, daí ser melhor exprimir o papel do direito do trabalho na sociedade como um setor do direito que tem por incumbência normatizar as relações de trabalho e compor os conflitos entre empregadores e trabalhadores. Trata-se, assim posta a questão, de atribuir-lhe uma **função coordenadora dos interesses** de modo a evitar sempre a absorção do homem pelas imposições indevidas do mercado. (grifo do autor).

Com efeito, no fim do século XVIII – início da Revolução Industrial, na Inglaterra –, pelos fatores historicamente já conhecidos, a sociedade mundial presenciou uma profunda mudança dos processos de produção. Com isso, viu surgir um novo modelo de tratamento do capital ante o trabalho, e vice-versa. Verificava-se, assim, a degradação intolerável da figura do ser humano. Os trabalhadores se submetiam a jornadas de trabalho exaustivas e a condições absolutamente inseguras e insalubres, tudo isso aliado à exploração indiscriminada de crianças e mulheres.

Como que confirmando o postulado de que toda ação gera uma reação, não tardaram a surgir os movimentos operários, alguns muito violentos, para fazer frente à ditadura iniciada pelo capital. O natural agravamento desse conflito obrigou o Estado a intervir para, na medida do adequado e possível a cada época, regular as relações de trabalho. De parte a parte, surgiram posicionamentos radicais, dividindo-se os pensadores basicamente em duas correntes clássicas, permeadas por parcas posições moderadas: capitalistas e socialistas/comunistas.

O que se chamou vulgarmente de *capitalismo selvagem* mostrou seu caráter contraditório e autofágico na crise de 1929. Esse trágico acontecimento da economia mundial serviu para alertar que, sozinho, o capitalismo não sobreviveria. A propósito, é elucidativo transcrever um estudo da História:

As razões que podem ser apontadas para explicar a crise são múltiplas. Importa destacar o caráter contraditório do sistema capitalista, pois, como se sabe, a produção objetiva o lucro e se baseia na exploração do trabalho assalariado, gerando, portanto, a concentração da renda, ou seja, da riqueza produzida. Em síntese, como a capacidade de consumo do mercado não acompanha o ritmo de crescimento da produção, cada vez mais explosivo, em função do avanço das forças produtivas e do aumento da produtividade, chega-se a uma situação de superprodução e contração do mercado. Este quadro, contraditoriamente, acaba por gerar uma queda da taxa de lucro do capitalista, na medida em que este se vê impossibilitado de vender suas mercadorias com o mesmo nível de lucratividade.

Assim, há excesso de mercadorias, ao mesmo tempo em que seus preços despencam e, no entanto, não encontram compradores. Paralelamente, os preços dos produtos agrícolas e das matérias primas diminuem drasticamente, pauperizando fazendeiros e trabalhadores rurais, que não conseguem adquirir as mercadorias produzidas pela indústria. O desemprego é o passo seguinte, ampliando a recessão. Em linhas gerais, estes são os mecanismos que levaram o sistema capitalista, em 1929, à sua maior crise estrutural. (FARIA; MARQUES; BERUTTI, 1993, p. 275-276).

Por sua vez, em episódios mais recentes, porém que demonstram o mesmo fracasso, os ideais mais radicais socialistas e comunistas foram severamente abalados com a queda do império da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas.

Ora, foi justamente por recusar o modelo socialista e aceitar o conceito de capitalismo falho e contraditório, diante do conflito entre o capital e o trabalho, que nasceu a figura do direito do trabalho, com a raiz ideológica de superá-lo. Capital e trabalho sozinhos agem numa relação mesclada de canibalismo e parasitismo, de tal sorte que o direito do trabalho surge como uma ferramenta para transformar essa relação numa profunda simbiose. Assim, é impensável a sobrevivência isolada do direito do trabalho, do capital ou da mão de obra. Um existe pelo e para o outro, e, sem qualquer um deles, os demais também não subsistem.

Pois bem, em primeiro lugar, o empregador doméstico não representa a força do capital. Não existirá um capitalismo selvagem e autofágico capaz de provocar um craque nas relações econômicas, capitaneado pelas atividades eventualmente sem regulamentação dos empregadores domésticos. Ou seja, o direito do trabalho, no particular, perde o papel de coordenação para a qual foi criado.

Em segundo lugar, o desnível entre empregado e empregador doméstico no Brasil de hoje, visto sob o enfoque da hipossuficiência, ainda que de fato exista, é muito menor que o desnível entre os trabalhadores dos grandes conglomerados financeiros e seus respectivos patrões. Rememora-se que as primeiras normas trabalhistas surgiram com base em um cenário de esgotamento da mão de obra por exploração do capital em afronta máxima à dignidade humana, sendo certo que esse costume estava alastrado por toda a sociedade da época. Ora, principalmente em relação às domésticas, o Brasil de hoje não vive aquele cenário. Salvo um caso ou outro que logo vem à tona como escândalo, em regra se tem um respeito, no mínimo, tolerável, até porque há mecanismos de controle social eficientes na proteção de direitos humanos, além do direito do trabalho.

Em terceiro lugar, verifica-se um fato que, aliás, é curioso e, de certa forma, preocupante. Afinal, “A busca pelo direito é um dever do indivíduo para com a sociedade”, disse Rudolf von Ihering. Para os trabalhadores domésticos, houve uma concessão de direitos sem que eles tenham sido apropriados por seu titular por meio da luta legítima. Como exemplo, basta lembrar a votação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) que culminou com a EC nº 72/2013, um raro caso de unanimidade no Senado. E mais, o deputado federal Carlos Gomes Bezerra (PMDB/MT), autor da proposta, é industrial por formação, ou seja, exato representante de uma força patronal. Ora, os direitos trabalhistas das demais relações foram, como se viu no estudo histórico, conquistados à custa de muitas batalhas e confrontações. Não podem, portanto, seguir a mesma lógica para fins de exegese.

Não se quer sustentar, obviamente, que o empregado doméstico deva ser jogado no limbo e tratado sem regulamentação alguma. Muito pelo contrário. Merece, claro, a proteção legal em nome da dignidade da pessoa humana, além de todos os direitos que a ordem jurídica positiva possa lhe conferir. Mas se quer, sim, sustentar que o princípio da isonomia equivale a tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais.

Na hipótese, como visto, há nítida distinção na gênese das relações de trabalho em análise, suficiente para justificar um tratamento legislativo/constitucional diferenciado. O padrão doméstico é mais hipossuficiente que os demais empregadores. Esse, aliás, é o espírito que valida o art. 7º, *a*, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Então, conclui-se que a relação de trabalho doméstico pode, legitimamente, ser, sim, considerada diferente das demais relações de emprego para que se afaste um primeiro impulso de aplicação mecânica da isonomia formal e se utilizem, com muita temperança, os princípios clássicos do direito do trabalho, mormente o forte princípio protetor.

3.2 Norma mais favorável ao trabalhador

A norma mais favorável ao trabalhador é outro princípio que merece análise diferida.

É inegável, em direito do trabalho, que a resolução do conflito aparente de normas se faz pela aplicação do princípio da regra mais favorável ao trabalhador, citado por praticamente todos os doutrinadores especializados. Ou seja, o ápice da tradicional pirâmide de Kelsen, no direito trabalhista, é ocupado pelo dispositivo que estabeleça maior vantagem ao hipossuficiente. Esse princípio, aliás, ganha fundamento de validade no *caput* do art. 7º da CRFB de 1988, por meio da expressão “[...] além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...]”.

Por esse argumento, torna-se possível sustentar que o piso salarial, mesmo não tendo hierarquia constitucional, é garantido por normas de hierarquia inferior, mais especificamente pela LC nº 103/2000, federal, e as diversas leis estaduais de cada ente federativo.

O problema é que essa tese não se sustenta. A aplicação do princípio da norma mais favorável pressupõe a existência de um conflito entre normas válidas. Leis com vícios de inconstitucionalidade, via de regra, não podem ter efeitos, nem mesmo quando são mais benéficas ao trabalhador.

Ademais, não se tenha como tão clara e natural a aplicação do princípio da norma mais favorável às relações de trabalho doméstico. Não se perca de vista, como dito acima, que os princípios de direito laboral não devem ser estendidos automaticamente a essa espécie de trabalhadores por toda uma raiz diferente. Talvez essa categoria deva ser tratada da mesma forma que os autônomos, os profissionais liberais, os trabalhadores eventuais, os locadores de mão de obra, os representantes comerciais, etc. O *caput* do art. 7º da CRFB de 1988 não lhes é aplicado justamente porque o parágrafo único é uma exceção à regra, e exceções não merecem interpretações extensivas – daí não ser possível aplicar o postulado em tela para os domésticos.

3.3 Posição do Supremo Tribunal Federal

Apesar do que foi dito, defender a validade das leis estaduais que fixam piso salarial para os empregados domésticos ainda é deveras mais simples. Até porque o texto trazido pela EC nº 72/2013 não inovou o regramento constitucional anterior, e a matéria já havia sido submetida várias vezes ao crivo do Supremo Tribunal Federal (STF) por ações diretas de inconstitucionalidade (ADI), valendo citar a ADI nº 4.375/RJ, a ADI nº 4.364/SC, a ADI nº 4.391/RJ e a ADI nº 4.432/PR.

Em todos os processos invariavelmente, na parte em que se pediu a declaração de inconstitucionalidade de (qualquer) piso salarial estadual, o Pretório Excelso, por maioria, julgou improcedentes os pedidos. E aqui convém lembrar que o controle concentrado possui algumas peculiaridades, das quais duas merecem oportuno destaque: primeira, as ações diretas têm natureza dúplice, consoante a qual a improcedência da ação de inconstitucionalidade importa na declaração imediata de constitucionalidade do ato impugnado (art. 24 da Lei nº 9.868, de 10 de novembro de 1999); segunda, quando o STF julga válida uma norma, não o faz vinculado aos fundamentos e à causa de pedir lançados na petição inicial da ADI. O Tribunal conhece a

questão à luz do bloco de constitucionalidade (expressão referenciada na ADI nº 514/PI), ou seja, a norma é avaliada pelo Plenário em confronto com toda a Constituição, e não somente com parte dela.

Extraímos daí, portanto, o principal argumento de defesa da validade das normas estaduais: a Corte Suprema, aparentemente, já teria resolvido a questão. Afinal, há quem sustente que a Constituição é o que o que o STF diz que é.

No entanto, para contra-argumentá-lo, pode-se advogar a tese de que o debate não foi esgotado. Afinal, concretamente, o Supremo jamais enveredou para a análise do caso com foco específico nos empregados domésticos, nem tampouco questionou a constitucionalidade do art. 1º, § 2º, da LC nº 103, de 14 de julho de 2000.

Ora, é cediço que nosso sistema admite, sim, a inconstitucionalidade superveniente sem alteração de texto. Trata-se do processo de mutação que ocorre quando uma Corte Constitucional modifica apenas a *interpretação* da norma. Segundo Marcelo Novelino (2008, p. 83):

Criada em contraposição aos meios formais de alteração da Constituição (emenda), a mutação constitucional consiste em um processo informal de modificação do conteúdo, sem que ocorra qualquer alteração em seu texto. É o que ocorre com o surgimento de um novo costume constitucional ou quando um Tribunal Constitucional altera o sentido de uma norma da Constituição por meio de interpretação.

Também é cediço que a teoria da transcendência dos motivos (Rcl nº 3.014/SP, Rcl nº 3.294/RN e Rcl nº 9.778/RJ) não é admitida pelo STF, de tal sorte que uma decisão de inconstitucionalidade só atinge a norma impugnada naquela ação direta, sem reflexos em outras leis, por exemplo, de outros Estados ou de outras épocas.

Assim, nada impede que a tese seja de novo submetida ao crivo do STF, mormente com vistas à análise das próximas leis estaduais editadas para atualização dos pisos salariais ou mesmo de uma ação direta contra a Lei Complementar. Também nada impede que cada magistrado do primeiro grau e cada Tribunal, no controle difuso, faça esse juízo.

4. Considerações finais

Uma certeza se tem: o debate não foi encerrado. Apesar de o STF já ter se pronunciado pela validade da disposição, nunca o fez sob o enfoque particular dos empregados domésticos.

Há fortes e bons argumentos para se defender tanto a constitucionalidade como a inconstitucionalidade das leis estaduais. Só a impugnação específica do art. 1º, § 2º, da LC nº 103/2000, por meio de ação direta de inconstitucionalidade, resolverá definitivamente a questão. Até lá, cada juiz do primeiro grau e cada tribunal, com reserva de plenário, tem liberdade para decidir sobre a matéria.

5. Referência bibliográfica

FARIA, Ricardo de Moura; MARQUES, Adhemar Martins; BERUTTI, Flávio Costa. *História*. v. 3. Belo Horizonte: Lê, 1993.

NASCIMENTO, Amauri M. *Curso de Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOVELINO, Marcelo. *Direito Constitucional*. 2. ed. São Paulo: Método, 2008.

O empregado doméstico em face do novo paradigma de equiparação de direitos

Elisa Cosenza¹

O empregado doméstico ganhou destaque recentemente com a promulgação da nova Emenda Constitucional (EC) nº 72, que aconteceu em 2 de abril de 2013, publicada no dia seguinte, com efeitos imediatos.

A nova norma jurídica altera substancialmente o paradigma do empregado doméstico, ao conferir-lhe direitos já concedidos aos empregados urbano e rural, por meio do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal (CF).

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 66, de 14 de dezembro de 2012, não tardou muito em ser aprovada, levando-se em conta o processo legislativo vigente, que muitas vezes arrasta a aprovação de leis. Dessa vez, não demorou mais de um ano para entrar no ordenamento jurídico, o que resultou, de um lado, em grande vitória para a classe trabalhadora e, de outro, em grande polêmica no que se refere ao seu controle e à realidade brasileira.

Inicialmente, é curioso verificar que a votação nas duas Casas do Congresso (Câmara dos Deputados e Senado Federal) revelou um resultado interessante: a aprovação ocorreu por unanimidade, com 66 votos a favor e nenhum contra. A relatoria da PEC ficou a cargo da senadora Lídice da Mata, do Partido Socialista Brasileiro (PSB).

A EC nº 72/2013 incluiu, entre outros direitos do empregado doméstico, a obrigatoriedade de recolhimento de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), carga horária de 44 horas semanais, jornada de oito horas diárias e pagamento de hora extra com adicional de 50% sobre a hora normal.

A grande polêmica se dá justamente quanto a esses últimos direitos, pois o legislador não prevê como será na prática o estabelecimento de mecanismos de controle. Ao se analisar a eficácia da lei no tempo, um dos fatores a ser considerado é se há o seu efetivo cumprimento e, caso não haja, as possíveis sanções.

Ora, verdadeiramente acertaram o legislador e a sociedade, ao vencerem as barreiras da segregação social do doméstico por meio da ampliação do rol de direitos – já conferidos aos empregados urbanos e rurais – à classe. Ao se analisarem o objetivo e a natureza dessa atividade laboral, percebem-se diferenças gritantes capazes de impedir a concretização da real finalidade da norma ou, no mínimo, confundir sua eficácia.

A natureza do trabalho doméstico é claramente diversa da natureza do trabalho na iniciativa privada. Primeiro, porque nesta última o grande objetivo é auferir lucros para as empresas, enquanto naquela não há intenção de mais-valia.

Outra diferença brutal é justamente no âmbito das relações humanas. Na seara doméstica, o rigor com as normas, obrigações, horários e falhas é relativizado, uma vez que os

1. Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ), lotada na Divisão de Qualidade de Soluções (Diqua), graduada em Jornalismo pelas Faculdades Integradas Hélio Alonso (Facha) e graduanda no curso de Direito pela Universidade do Grande Rio (Unigranrio).

erros afetam inicialmente uma quantidade menor de pessoas, um ciclo social reduzido, pois a razão-mor desse ofício é cuidar do lar e das pessoas que nele habitam. Na esfera privada, há o interesse pecuniário e a mais-valia. Além disso, esse trabalho pode ter repercussão social mais abrangente, com consequências inclusive mais gravosas, como a responsabilidade civil.

Conferir aos trabalhadores domésticos os mesmos direitos dos outros empregados é justo e mais do que merecido. No entanto, a forma para implementá-los é, no mínimo, questionável. Imagine-se, por exemplo, a anotação do exato cumprimento da jornada laboral. Na iniciativa privada, o funcionário é obrigado e compelido, por uma chefia e pelos próprios colegas, a anotar o livro de ponto, ou relógio de ponto – ou até, modernamente, registro biométrico de presença – e a cumprir determinada carga horária.

Mas se a situação acontece dentro do recinto doméstico, há alguém de fato para impor rigorosamente essa anotação? A realidade social brasileira é que muitos homens e mulheres saem para trabalhar e confiam o seu lar e os seus filhos a uma empregada doméstica, e a fiscalização das suas atividades e horários a distância fica praticamente impossível. Se houver rigor excessivo, por meio de vigilância de câmeras, livros de ponto ou outros mecanismos coercitivos, a relação será alterada substancialmente.

Além disso, segundo a perspectiva processual, sabe-se que a prova documental da folha de ponto é favorável quase totalmente ao trabalhador. Uma vez que os juízes do primeiro grau, em sua grande maioria, desconsideram o documento com rasura, apenas o alegado na exordial pelo empregado quanto à jornada tem validade. Portanto, de que adiantaria adotar no recinto do lar esse mecanismo de controle de horário se de uma ou outra forma não favorece o empregador?

A relação doméstica é considerada atípica de certo ponto de vista, pois reserva em si requisitos fundamentais específicos como confiança e empatia. Assim, o formalismo excessivo poderia corroê-la gradualmente, haja vista que o requisito do afeto e da credibilidade apela mais fortemente do que o formalismo desnecessário.

Obviamente que da ótica social é mais do que justo conferir a essa classe de trabalhadores todos os direitos exigíveis; é patente a importância dessas pessoas dentro do lar. A sua existência possibilita também à mulher trabalhar fora, muitas vezes, e exercer plenamente suas faculdades intelectuais e laborais. Confiar a outrem os cuidados de um lar é tarefa muito séria e importante, já que entre os bens jurídicos envolvidos estão alguns de extrema grandeza como a saúde, a segurança e a própria vida (tomando como exemplo as cuidadoras que lidam com pessoas enfermas e idosas). Assim, é meritório que o empregado doméstico seja contemplado com a amplitude de direitos.

Ao analisar-se o panorama histórico do nascimento dessa profissão, vemos que no Brasil ela é quase tão antiga quanto a colonização das terras brasileiras. O trabalho doméstico tem uma triste origem, pois nasceu do trabalho escravo. Nas capitanias e grandes fazendas de cana-de-açúcar e de café havia dois tipos de escravo: os da lavoura e os da *domus*. Estes últimos exerciam suas atividades dentro da casa senhorial, no âmbito familiar, doméstico. Por isso a palavra *domus*, que em latim significa *casa*.

Somente em 1972, mais de 150 anos após a abolição da escravatura, foi sancionada a primeira lei que conferiu os primeiros direitos ao empregado doméstico – a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

É mister reconhecer que, quando uma norma ingressa no ordenamento jurídico, é porque a sociedade já avançou naquele mesmo ponto e direção. Contudo, muitas vezes o

legislador não consegue atingir a finalidade da norma, ou porque decorreu muito tempo no moroso processo de sua criação ou porque a sua validade social e ética não é plenamente verificada.

O que se tem observado em pouquíssimo tempo de edição da norma não foi propriamente um ganho monetário ou um grande salto na qualidade de vida dos profissionais domésticos. Muitos patrões têm diminuído a carga horária desses funcionários, em vez de pagar as horas extras – de fato, essa situação pode ser entendida como melhora na qualidade de vida. Outros, porém, têm preferido uma atitude mais drástica, ao optar por demitir e recontratar a mesma profissional apenas como diarista, e não mais como empregada doméstica.

Assim, as profissionais que antes possuíam vários direitos assegurados (como carteira assinada, férias, 13º salário) e trabalhavam até cinco dias na semana, na mesma casa, passaram a laborar somente em dois ou três dias nessa residência, na condição de diarista. Tal frequência isenta o empregador de reconhecer o vínculo – e se este não se configura, consequentemente não abrange todos os novos direitos. Quem perde é a classe de domésticas, pois se antes elas possuíam alguns direitos, na qualidade de diaristas ficaram alijadas, de certo modo, da tutela jurisdicional.

A grande possibilidade de aumento da precarização do mercado de trabalho das domésticas é uma das preocupações da Organização Não Governamental (ONG) *Instituto Doméstica Legal*. O seu presidente, Mário Avelino, entregou ao senador Romero Jucá documento com proposta de alterações da EC nº 72/2013, durante audiência pública realizada em 17 de abril de 2013, cerca de duas semanas após a publicação da nova Emenda. Entre as mais de dez modificações sugeridas, a que ocupa lugar de destaque é a desoneração do empregador:

O Instituto Doméstica Legal, com base na assinatura de mais de 54.000 brasileiros (empregadores e empregados domésticos, além de outros cidadãos) para aprovação dos Projetos de Lei da Campanha “Legalize sua doméstica e pague menos INSS”, que começou em 1º/5/2005, e resultou em sete Projetos de Lei, todos aprovados no Senado Federal, e que desde 2009 tramitam na Câmara dos Deputados Federais (*sic*), vem propor as mudanças abaixo na regulamentação da PEC 66/2012, objetivando evitar a demissão de 815.000 empregados domésticos e estimular a formalização de até 1.3 milhão de empregados domésticos dos 4.6 milhões informais [...]. As mudanças são: 1) Reduzir o INSS do empregador doméstico de **12% para 4% (Projeto de Lei - PL 7.082/2010)**. [...] (grifo do autor).

Segundo Avelino, somente 30% do mercado de trabalho doméstico são formais, enquanto os outros 70% representam a informalidade nas relações laborais, com ausência de registro na carteira. Assim, para ele, apenas o levantamento do Ministério da Previdência Social (MPAS), com a contabilidade de Guias da Previdência Social (GPS) emitidas comparativamente ao mês anterior à edição da norma, poderia fornecer dados confiáveis para identificar o aumento do número de demissões. Este, porém, somente poderia ser verificado quanto aos empregos formais, pois não seria possível a aferição no tocante aos informais.

No tocante à configuração do vínculo decorrente do requisito da continuidade e não eventualidade, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) editou a Súmula nº 19, segundo a qual o trabalho doméstico realizado pela mesma pessoa até três vezes na semana não configura vínculo:

Súmula nº 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. 1º da Lei 5.859/72.

Em pesquisa em outros TRTs, verificou-se que esse parâmetro relativo à frequência é bastante variável – depende do Estado ou propriamente da Região a que pertence. Nos Estados da Região Sul, a atividade doméstica realizada até duas vezes por semana não configura vínculo empregatício. Seguem dois acórdãos de recursos ordinários do TRT da 4ª Região (TRT/RS), no Rio Grande do Sul:

Trabalho doméstico. Vínculo empregatício. O reconhecimento do vínculo empregatício como empregada doméstica pressupõe o preenchimento dos requisitos previstos na lei 5.859/72. Ante a incontrovérsia da prestação de serviços em apenas 2 dias da semana, com o recebimento do valor combinado a cada dia, não resta configurado o vínculo ante a ausência de continuidade na prestação dos serviços.

(TRT/RS, 8ª Turma, RO-0000988-33.2010.5.04.0002, Relator: desembargador Francisco Rossal de Araújo, julgado em 6/6/2012 e publicado em 13/6/2012).

Vínculo de emprego doméstico. Inexistência. Diarista. Labor em dois dias da semana. Ausência do requisito da continuidade, mesmo em se tratando de relação de vários anos. Lei nº 5.859/72. Trabalho autônomo. Não é empregada doméstica, mas sim trabalhadora autônoma, a chamada *diarista*, que presta serviços no âmbito residencial, sem finalidade lucrativa do tomador, duas vezes por semana, ainda que durante vários anos, por não preencher o requisito da continuidade previsto na Lei nº 5.859/72.

(TRT/RS, 11ª Turma, RO-0000932-09.2011.5.04.0020, Relator: desembargador João Ghislani Filho, julgado em 30/8/2012 e publicado em 6/9/2012).

Já quando se estudam as decisões colegiadas dos Estados do Nordeste, verifica-se que a frequência para estabelecer o vínculo empregatício deve ser superior a três vezes na semana:

Diarista. Relação de emprego. Continuidade. Constitui elemento indispensável à configuração do vínculo de emprego doméstico a continuidade na prestação dos serviços. Previsão do artigo 1º da Lei 5.859/72.

(TRT/BA, 2ª Turma, RO-0000685-10.2011.5.05.0017, acórdão nº 122.592/2012, Relator: desembargador Renato Mário Borges Simões, julgado em 7/11/2012 e publicado no DJ em 12/11/2012).

A hipótese é de recurso ordinário sumaríssimo.

VOTO

DA INEXISTÊNCIA DO VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADA DOMÉSTICA X DIARISTA.

A Recorrente mostra-se insatisfeita com a r. sentença, que reconheceu a existência de vínculo de emprego com a Recorrida e deferiu os pedidos formulados na petição inicial. Argumenta que a Recorrida nunca foi empregada doméstica e sim diarista, trabalhando apenas 03 (três) dias por semana, sem continuidade. [...]

“A Reclamante trabalhava em dias alternados na residência da Reclamada” e “que o depoente trabalhava das 06:00 as 18:00, [...]”.

(TRT/BA, 3ª Turma, ROPS-0000897-51.2011.5.05.0463, acórdão nº 115.738/2012, Relator: desembargadora Léa Nunes, julgado em 2/10/2012 e publicado no DJ em 5/10/2012).

E, curiosamente, nos Estados da Região Norte não há sequer dados estatísticos. Essa variação pode ser entendida de acordo com o nível cultural da Região, aliada também a fatores econômicos e sociais. Assim, percebe-se que, quanto mais pobre o Estado, maior a precariedade das relações de trabalho e piores as condições laborais, imputando jornadas e frequências maiores para o estabelecimento de vínculo empregatício.

A profissional que antes laborava como doméstica pode passar a ser contratada apenas como diarista, para trabalhar cada dia em um local diferente. Pode-se até imaginar aumento de salário, porém, sem as outras garantias (recolhimento de INSS, férias, 13º salário e auxílio-doença), a situação é ilusória, pois vale a premissa “só ganha se trabalhar”. Em caso de doença ou acidente de trabalho, a diarista se vê desvalida, desamparada pelas leis, sem condições de receber auxílio previdenciário ou de ter a permanência no trabalho assegurada.

A questão da carga horária propriamente dita, por sua vez, é de difícil controle. Se numa empresa todos os funcionários acabam exercendo também uma certa fiscalização, dentro de casa, quem poderia aferir com segurança que de fato aquele profissional efetivamente trabalhou as oito horas diárias? Como seria esse controle? Como se verificaria o intervalo de uma hora para descanso e refeição, se ele realmente houve e de quanto tempo foi?

Numa residência há situações corriqueiras para um empregado doméstico, como assistir televisão, falar ao telefone e até dormir, que não podem ser evitadas, impedidas ou controladas a distância pelos empregadores. E obviamente que durante esse tempo, apesar de ter ficado à disposição dos patrões, não houve atividade realizada propriamente dita.

Para Francisco Antonio de Oliveira (1993, p. 184), citado por Francisco Jorge Neto na obra *Manual de Direito do Trabalho*, a tendência ao aumento do vínculo informal é uma realidade apontada já há bastante tempo, muito antes da edição e publicação da Emenda, sobretudo devido à crescente oneração do empregador.

[...] Existe uma tendência de que aumente o número dessas trabalhadoras (*diaristas*), vez que com a elevação do salário mínimo, nem toda casa terá possibilidade de bancar uma empregada doméstica, com pagamento de salário, de ônibus, previdência, comida, etc. O trabalho desenvolvido pela “faxineira doméstica” tem caráter esporádico, desenvolvendo-se semanalmente ou quinzenalmente, mas sem qualquer obrigação de ambas as partes.

Histórico das relações domésticas na América Latina

Do ponto de vista histórico, cabe outra análise. O latino, principalmente o brasileiro, criou *desde sempre*, desde a vinda da família real portuguesa para o Brasil, esse conceito de servidão. Está arraigado no povo o costume de delegar a outrem tarefas que considera mais servis, atividades menos intelectuais, tidas como inferiores. Por essa razão, é bastante comum nas famílias brasileiras, especialmente nas classes média e alta, contratar pessoas que executem tarefas domésticas ou encaradas como *menos nobres*. Isso porque, comparativamente a outros países desenvolvidos, esse ainda é (ou era) um serviço considerado de baixo custo ou de custo razoável que poderia ser suportado.

Para ter uma ideia de valores, o preço de uma faxina na Europa custa de 70 a 100 euros, enquanto no Brasil está na faixa de 100,00/120,00 reais, nas principais capitais como Rio de Janeiro e São Paulo. Em cidades do interior, pode custar até a metade desse preço.

Nos países europeus, a contratação de diarista não é um hábito amplamente observado, antes mesmo da crise econômica dos últimos cinco anos. Apenas famílias ricas podem despendar gastos com a contratação do serviço doméstico. Faz parte da cultura da classe média cuidar e avocar para si as atividades domésticas como algo normal, possível e factível, incorporadas normalmente à rotina das pessoas, como fazer compras e ir ao banco. Essa *dependência* que os latinos, sobretudo os brasileiros, têm de outra pessoa para cuidar da sua casa e família é algo não presente na realidade europeia.

É importante verificar também outros componentes do estilo de vida na Europa para compreender os motivos de existência e permanência desse hábito, como o tempo despendido no trabalho, isto é, fora de casa. A carga horária laboral é inferior à nossa (cerca de seis horas diárias), o que permite aos próprios pais levarem e buscarem os filhos na escola, por exemplo. Com mais tempo livre, eles podem também se dedicar aos cuidados do lar. Além disso, a boa infraestrutura de serviços, como o transporte, faz com que as pessoas não percam tanto tempo no trânsito e em engarrafamentos intermináveis, comuns nas grandes metrópoles brasileiras como Rio de Janeiro e São Paulo.

Conclui-se que os empregados domésticos obtiveram conquistas significativas, sobretudo do ponto de vista da inclusão social, o que reforça dois fundamentos da Constituição Federal – o da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) – e o valor social do trabalho (art. 1º, IV).

Talvez esses direitos, num primeiro momento, gerem algumas repercussões negativas – como aumento de desemprego, desgastes das relações domésticas, piora das condições de trabalho (com crescimento de trabalhos informais) ou, no mínimo, descumprimento da lei –, o que importaria na sua não eficácia. Contudo, o amadurecimento de uma lei, ainda que demore algum tempo (a análise da primeira lei que abordou o assunto data de 1972, qual seja, a Lei nº 5.859), poderá levar patrões e empregados a adotarem as medidas necessárias para se adaptar à nova realidade.

Referência bibliográfica

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Biblioteca Digital. Súmula n. 19. Disponível em: <<http://bd1.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/3487/S%c3%9aMULA%20N%c2%ba%2019.pdf?sequence=3>>. Acesso em: 22 maio 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:hZy22YB-b40J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D42249041+O+reconhecimento+do+v%C3%ADnculo+empregat%C3%ADcio+como+empregada+dom%C3%A9stica+pressup%C3%B5e+o+preenchimento+dos+requisitos+previstos+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2012-01-06..2013-08-06++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 22 maio 2013.

_____. _____. Disponível em: <http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:r8suhR3M6rMJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D43271947+v%C3%8DNCULO+DE+EMPREGO+DOM%>

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Disponível em: <http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlob.asp?v_id=368442>. Acesso em: 22 maio 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Disponível em: <http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=354025&texto=da%20inexist%EAncia%20do%20v%EDnculo%20de%20emprego.%20empregada%20dom%E9stica%20x%20diarista>. Acesso em: 22 maio 2013.

INSTITUTO DOMÉSTICA LEGAL. Disponível em: <http://www.domesticalegal.org.br/Audiencia%20Publica%20senador%20Romero%20Juca_Propostas%20IDL.pdf>. Acesso em: 22 maio 2013.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. *Manual de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Direito do Trabalho em sintonia com a Nova Constituição*. São Paulo: RT, 1993.

Breves considerações sobre a Emenda Constitucional nº 72

Flavia de Oliveira Manhães¹

Passado o susto inicial que muitos levaram com a aprovação da chamada *PEC das Domésticas*, como ficou conhecida a Emenda Constitucional (EC) nº 72, de 2 de abril de 2013, algumas considerações mais embasadas podem ser feitas.

É natural que toda mudança desse porte gere controvérsia, mas não podemos de forma alguma demonizar qualquer das partes. Dizer que quem é contra a EC nº 72/2013 é a favor de práticas que remontam à escravidão, ou que quem a defende não tem senso de realidade algum, não ajuda em nada a discussão e só reforça estereótipos.

Da mesma sorte, afirmar que tais mudanças devem ser aceitas porque nos países desenvolvidos não é comum haver empregado doméstico soa quase como um insulto, pois é sabido que ainda vivemos numa realidade bem distinta.

É verdade incontestável que, se as relações entre empregadores e empregados domésticos permanecessem como até há pouco tempo, estaríamos perpetuando a grande discriminação já sofrida pela categoria sem qualquer motivo justificado. Há tempos a legislação busca minorar as disparidades, no intuito de estender a todos uma relação de direitos básicos, até então negados aos domésticos – e a prática de discriminação entre iguais é vedada pela nossa Constituição Federal, que permite apenas o tratamento diferenciado no aspecto que distingue certo grupo de outro.

Assim, os horários de início e término da jornada noturna de trabalhadores urbanos e rurais são diferentes em razão das peculiaridades de cada um, embora os efeitos sejam os mesmos.

Ao analisarmos friamente a EC nº 72/2013, notamos, é verdade, que ela será prejudicial aos empregadores – os mais onerados de início, o que pode gerar o aumento das demissões. Mas a relação não precisava ser há tempos alterada? Poucas vezes vimos tamanha crítica à conquista de direitos por parte de uma categoria, tanto temor, sem que tivéssemos amplo conhecimento do tema, sem que tivesse havido oportunidade para a realização de experiências com o fim de constatar, na balança, se os pontos positivos não iriam se sobrepor aos negativos.

Será que, mesmo diante da dificuldade inicial, empregado e empregador não conseguem vislumbrar a fase da acomodação (como tudo na vida), depois da fase de adaptação? E que realmente as coisas não serão mais como antes, porém que essa mudança pode ser – e será – benéfica para ambas as partes?

Já há mobilizações na sociedade nesse sentido. Recentemente, criou-se um aplicativo (programa de computador) em que o empregado doméstico pode assinar o ponto virtualmente, por meio de envio de mensagem ao empregador, via celular. Ela informa o início e o fim da jornada de trabalho e pode ser impressa como forma de controle.

1. Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ), pós-graduada em Direito Público pela Faculdade de Direito de Campos (FDC) e graduada pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio).

Está aumentando o número de empresas que oferecem a prestação de serviço doméstico terceirizado. Embora possam trazer mais segurança a ambas as partes, elas devem ser fiscalizadas, para evitar fraudes. Da mesma forma, aumentou o número de sindicatos de empregados domésticos, que poderão fortalecer, proteger e apoiar a categoria.

Matéria jornalística sobre o assunto na Rede Globo, veiculada em 14 de maio de 2013 no programa da Ana Maria Braga, informou que o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT/PB), na Paraíba, fez um levantamento e concluiu que entre janeiro e abril de 2013 o número de reclamações trabalhistas acerca do trabalho doméstico dobrou. O que causa maior surpresa, no entanto, é elas discorrerem a respeito de direitos antigos, já garantidos antes da EC nº 72/2013. Ou seja, a discussão sobre o assunto ajudou a difundir o conhecimento entre os empregados domésticos acerca de seus direitos.

Um desembargador do trabalho afirmou que, de pronto, essa era a maior conquista da EC nº 72/2013. Realmente, quando ambas as partes têm ciência de seus direitos e deveres, há maior segurança e transparência na relação empregatícia doméstica.

Nos últimos anos, vimos melhora na renda média das pessoas e aumento no acesso a informações. O salário dos empregados domésticos acompanhou essa valorização. Portanto, se eles tiverem um horário fixo e momento de repouso, é possível que consigam ler mais, estudar mais, acessar informações antes restritas e obter, assim, especialização e outras oportunidades profissionais. Ou, em último caso, apenas trabalhar melhor, mais descansados e com mais qualidade de vida, o que certamente refletirá no trabalho.

Pessoas que são esclarecidas ocupam as mais diversas posições na sociedade; podem ser empresárias ou funcionárias de grandes empresas, ou atuar no comércio. Elas sabem, porém, que precisam ser felizes no ambiente de trabalho, sentir-se valorizadas pelo chefe e ter a oportunidade de se desenvolver, aprender novas coisas. Nada obstante, parecem esquecer que tais ideias motivacionais também podem, e devem, ser aplicadas no âmbito das relações domésticas – o empregado não deve ser encarado como uma pessoa que não teve, nem terá, oportunidade de exercer outras atividades, como estudar e destinar momentos para o lazer, *hobby* e a própria família.

Além disso, cabe ao empregador se questionar se realmente necessita ter um empregado doméstico à sua disposição por mais de oito horas diárias. Afinal, como a sua jornada de trabalho não só precisa como deve ser mais equilibrada, é desejável que busque essa meta. O empregador tem de gerir sua casa; criar e educar seus filhos; discutir certas questões em família.

Por outro lado, os avanços tecnológicos e as facilidades dos utensílios domésticos, em vez de propiciarem ao empregador mais tempo livre para vivenciar tais coisas, parecem fazer justamente o contrário – são usados para *tirar-lhe* o tempo, torná-lo preocupado 24 horas por dia, como se algo importante sempre estivesse acontecendo fora de casa.

O que realmente pode ser melhorado e que existe nos países desenvolvidos para facilitar a rotina diária e diminuir a demanda por empregados domésticos – e isso escapa da alçada dos empregados e empregadores – é a melhoria do transporte de massas, o aumento do número de creches oferecidas à população, utensílios domésticos como lavadora e secadora de roupa com impostos reduzidos e, conseqüentemente, preço final menor.

É a mudança de certas práticas pode, sim, ser adotada nas residências, como a participação de todos nos afazeres domésticos e a busca pelo revezamento de horários. Tais atitudes podem gerar maior independência e senso de responsabilidade até mesmo com o meio ambiente, na medida em que todos também ficarão mais atentos ao quanto é gasto em energia elétrica, ao quanto é desperdiçado em comida, à quantidade de lixo produzida, enfim, a que comportamentos podem ser mudados.

A aprovação da EC nº 72 trouxe todas essas discussões. É só o início, pois uma série de direitos ainda necessita de regulamentação, como o seguro-desemprego e a indenização no caso de dispensa sem justa causa.

É hora de caminharmos para a evolução de direitos, para a evolução das relações com as pessoas do nosso convívio; é hora de exigirmos do Governo o que se garante na Constituição Federal, para assim, também, podermos evoluir como sociedade.

Empregado doméstico: novas regras e sua aplicabilidade prática

Vera Regina Silva Dias¹

Um assunto que tem sido abordado com frequência nos meios de comunicação, pois afeta diretamente a economia familiar, é o rumo que vêm tomando os direitos dos empregados domésticos.

Não tem o presente artigo a intenção de ser didático ou de comentar as novas regras, comparando-as com as garantias previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ao empregado. Também não possui o objetivo de ufanar-se dos prodígios da nova lei, salientando as vantagens introduzidas nos contratos da categoria profissional. Antes disso, pretende fazer uma breve análise das questões circunstanciais que normalmente não são colocadas em debate, mas que ao final vão servir de campo germinador, de onde brotarão os novos direitos.

As vantagens inseridas no contrato de trabalho doméstico por meio da *PEC das Domésticas*, por onerar o bolso do empregador de classe média e gravitar em torno da economia familiar, vêm sendo objeto de incontáveis palestras, debates, estudos, etc. A todo o momento é refeita a pergunta que não quer calar: “PEC: quem vai pagar a conta?”

Naturalmente, não é por meio de artigos e opiniões abalizadas que se vai dar fim a essas dúvidas. As especulações em torno da matéria servem apenas para lançar um foco de luz nos pontos em que anteriormente pairava sombra e, em alguns casos, completa escuridão. Entretanto, somente a realidade do dia a dia irá estabelecer os limites claros entre os antigos e os novos direitos.

Trabalho doméstico e sua origem

Ele nasceu historicamente da sociedade colonial, quando o escravo de confiança deixava a senzala e passava a servir diretamente ao senhor e sua família na casa-grande. Essa relação se manteve, de certa forma inalterada, com o passar do tempo.

Mesmo após a Abolição da Escravatura, em 1888, a maioria dos escravos que trabalhavam diretamente com os seus senhores permaneceu na mesma situação, ou porque faltavam opções de trabalho remunerado para os libertos ou porque se acomodara a sua situação – muitas vezes, afeiçoava-se à família que o comprara. Era comum serem libertados e ainda assim permanecerem nas mesmas atividades.

Segundo os padrões da época, o serviçal que trabalhava nas dependências da moradia de seu senhor colonial já gozava de certos benefícios, e por isso era considerado mais preparado. Há relatos históricos de escravos que tinham um dom especial para cozinhar, costurar, bordar e cuidar das roupas de seus amos. Em alguns casos, quando sabiam ler e escrever, ajudavam na elaboração da contabilidade doméstica, agindo como verdadeiros mordomos. Em

1. Pós-graduada em Direito do Trabalho e em Direito Processual Civil pela Faculdade Estácio de Sá e formada em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), foi professora de Direito do Trabalho nas Faculdades Integradas Bennett e é sócia da VS Dias Consultoria Jurídica e advogada trabalhista militante.

contrapartida, recebiam alimentação de qualidade, um teto mais confortável, convívio com a família do senhor e, eventualmente, presentes e a possibilidade de *herdar* as roupas e sapatos que não mais lhe servissem.

Ainda segundo a ótica míope da época, as vantagens que o trabalhador doméstico recebia já constituíam uma forma de pagamento, justificando assim os baixos salários ou mesmo a sua ausência.

Muitos anos se passaram até que a visão deturpada do colonizador se transformasse e passasse a reconhecer o significado de trabalho digno e remuneração compatível. Até muito recentemente era comum ouvir-se nas demandas que envolviam trabalho doméstico a defesa dos empregadores com os seguintes argumentos: “Eu dava tudo a ela, roupas (*usadas*); comia a mesma comida que minha família, presentes no Natal, médico quando ficava doente...”.

Era patético observar a indignação dos empregadores quando se deparavam com o fato de o trabalhador doméstico ir à Justiça reclamar direito garantido por lei. Em muitos casos, causava-lhes revolta ter de efetuar o pagamento, pois consideravam a cobrança como afronta pessoal. Tive a oportunidade de assistir, por mais de uma vez, à tentativa infrutífera do advogado do réu de acalmar o seu cliente, que simplesmente se recusava a aceitá-la. Existia, na verdade, grande relutância em se libertarem de certo ranço colonialista para se adaptarem a um tratamento igualitário.

Enquanto o trabalho doméstico era erigido à condição de categoria profissional, tornava-se praticamente impossível criar distanciamento cerimonial entre as partes, já que as atividades eram exercidas dentro do ambiente familiar. Mesmo após a promulgação da Lei nº 5.859, em 11 de dezembro de 1972, que foi pioneira na introdução de direitos aos empregados domésticos, não ocorreram grandes mudanças. Passado o susto dos primeiros momentos, a relação entre as partes se adaptou ao ritmo e seguiu valsando inalterada.

Situação parecida está acontecendo atualmente. Após o primeiro impacto, as partes estabelecem um ritmo, que se mantém sem grandes modificações. Contudo, como era de esperar, com as novas regras surgiram também novas dúvidas e muitas especulações. Os profissionais do ramo e afins se beneficiaram com venda de livros de ponto, contratos de trabalho impressos, recibos de salários e outros mais, que serão esquecidos dentro das gavetas das cozinhas à medida que forem surgindo os novos contornos de *fato*, característica predominante dessa relação contratual.

Da herança genética – contrato celetista e contrato doméstico

Se do contrato de trabalho celetista – de quem o contrato de trabalho doméstico herdou os traços de personalidade mais marcantes – nunca foi exigida a formalidade exacerbada, não poderia o seu descendente ultrapassar os limites da razoabilidade e gerar normas disformes, com qualidades distanciadas do *cromossoma* de seu genitor. Forçosamente, ele teria de manter em seu *DNA* as características fundamentais do genoma paterno: ser bilateral, consensual, comutativo, oneroso, de trato sucessivo, *intuitu personae* e, principalmente, informal.

A doutrina e a jurisprudência são unânimes ao ressaltar o perfil informal do contrato de trabalho, destacando suas principais características: em geral, é um contrato não solene, do tipo informal, consensual, podendo ser tácito.

Dessa forma, na qualidade de filho legítimo do *contrato de trabalho*, o *embrião do contrato de trabalho doméstico* não poderia deixar de ter em sua célula primordial cromossomas

dominantes de seu ancestral, tais como ser consensual e informal. Essas duas características foram adquiridas mediante transmissão genética da molécula original e se desenvolvem mais, e melhor, no ambiente do lar, onde é exercida a atividade contratual.

Assim, diante do que se tornou a cristalização dos julgados, é improvável que o contrato de trabalho doméstico vá divergir de forma tão categórica de seu genitor, sob o risco de se tornar filho bastardo.

Mesmo havendo o mínimo de instrumentalização formal para contratar um empregado doméstico, ela não pode chegar aos extremos do formalismo burocrático, como vem sendo proposto por meio de diversos debates sobre a matéria.

As novas regras e o Judiciário Trabalhista

Pode-se afirmar, sem erro, que as delimitações claras da nova Lei apenas se tornarão efetivas a partir do momento em que as novas regras se tornarem objeto de disputa processual em nossos tribunais trabalhistas. O Judiciário, com sua verve para traduzir a realidade contratual, é quem irá estabelecer os contornos precisos das relações empregado – empregador doméstico. Somente após o pronunciamento da sentença do juiz singular, cuja missão é perscrutar a realidade dos fatos e traduzi-la em direitos e deveres, é que se poderá ter perfeita visão da aplicabilidade da norma. Até lá, o que se tem é pura especulação.

A norma coletiva como instrumento de adaptação

O contrato de trabalho nos moldes da CLT admite a compensação da jornada de trabalho. Anualmente as cláusulas contratuais são revistas para se adequar às necessidades dos integrantes das categorias. Assim, aquelas contidas nos dissídios e convenções coletivas são as que melhor traduzem as necessidades de cada uma delas, modelando o corpo contratual de forma a respeitar seus contornos próprios.

Como exemplo, temos a jornada de trabalho dos enfermeiros e técnicos de enfermagem, de 12 x 36 horas, que contraria o artigo 58 da CLT. E não é por mero capricho que isso acontece. Com o passar dos anos, as reais necessidades dos integrantes das categorias dos empregados e dos empregadores foram se delineando. Utilizando a prerrogativa da norma coletiva prevista pelo inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal como supedâneo, eles adequaram a jornada às necessidades da categoria.

Mas não foi por mero acaso que se deu a transformação. Houve muitas discussões, processos, muitas aplicadas pelos fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), até que se chegasse à conclusão de que as regras deveriam ser revistas e ajustadas conforme as necessidades dos interessados. A melhor alternativa foi a adequação da jornada para melhor atender a ambas as partes.

No caso dos enfermeiros e técnicos de enfermagem, a modificação da jornada mediante norma coletiva veio ao encontro dos anseios de empregados e de empregadores. Conclui-se que a nova regra só pôde atingir o seu objetivo em toda a plenitude depois de colocada em prática, quando em contato direto com o ambiente em que se desenrolava o contrato de trabalho.

Muitos debates serão realizados e muitos estudos publicados antes que se possa erigir a *PEC das Domésticas* à categoria de norma totalmente aplicável. Até lá, como ocorre na maioria das vezes, o Judiciário Trabalhista será provocado várias vezes para traduzir de forma clara os novos direitos e estabelecer deveres para as partes envolvidas.

Empregado doméstico: paradoxos nas consequências da EC nº 72

Os novos paradigmas do direito trabalhista

Ana Carolina Conceição Penha¹
Patrícia Vicente Penso²
Simone Pizzino De Luca³

O presente artigo partiu de reflexão incitada por um de nossos professores, Dr. Ronaldo Joaquim da Silveira Lobão, que nos despertou – e nos desperta constantemente – para a postura crítica em relação ao Direito e aos fatos sociais que pretende regular.

Este trabalho busca fazer uma análise da evolução dos direitos dos empregados domésticos, desde o início da regulamentação até a atual Emenda Constitucional (EC) nº 72, de 2 de abril de 2013. Nele, abordam-se os direitos já consolidados, bem como as controvérsias acerca daqueles ainda não regulamentados.

Realizou-se exame das reportagens jornalísticas recentes sobre a ampliação de direitos dos empregados domésticos, tendo como parâmetro a doutrina nacional sobre o tema.

1. Introdução

Ao se analisar todo o histórico do direito trabalhista, percebe-se que a classe de empregados domésticos sempre esteve entre as mais desvalorizadas do mercado. No início da regulamentação dos seus direitos, isso se devia à insuficiente legislação sobre a atividade, que também não lhes conferia os mesmos direitos das demais categorias.

Mas ainda hoje se enfrentam diversos problemas relacionados a esses empregados. Sendo assim, o presente trabalho visa a abordar a regulamentação do trabalho doméstico segundo a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988 e suas lacunas, as demais leis que regem essa categoria e, principalmente, as novas mudanças proporcionadas pela nova lei do empregado doméstico. Pretende, desse modo, avaliar as contradições decorrentes da modificação legislativa e as possíveis melhorias proporcionadas à classe.

2. Histórico

Os direitos do empregado doméstico começaram a ser implementados pelo Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923, do Distrito Federal, ainda quando as relações de trabalho eram norteadas pelo Código Civil. O Decreto cuidava do regulamento de locação de serviço doméstico, assim como o posterior Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941.

1. Graduada em Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF).
2. Graduada em Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF).
3. Graduada em Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF).

Com o processo de industrialização no início do século XX, devido às constantes greves e mobilizações dos trabalhadores, o governo de Getúlio Vargas aprovou, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso ocorreu dois anos após a instalação da Justiça do Trabalho, em 1941, prevista na Constituição Federal de 1934 (ÚLTIMA INSTÂNCIA, 2011). O DL nº 3.078/41, entretanto, não integrou a CLT.

A regulamentação pretendia instituir um sistema de leis trabalhistas que pudessem pacificar os conflitos existentes entre trabalhadores e empregados, com vistas a mantê-los sob o controle do Estado e, por conseguinte, garantir a paz social. Apesar da grande relevância da CLT, ela excluiu de sua proteção os empregados domésticos, conforme dispõe o seu artigo 7º⁴.

A classe foi apenas regulamentada em 1972, quando surgiu lei específica. Sendo assim, somente após a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro daquele ano, houve o início da normatização efetiva dos direitos dos empregados domésticos, porém de forma restrita: eram concedidas apenas férias anuais, carteira de trabalho e alguns benefícios e serviços da previdência social. Essa legislação foi substancialmente alterada em determinados dispositivos por meio da Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, em prol da melhoria da classe, como conceder férias de 30 dias corridos, em vez dos 20 previstos anteriormente.

Por fim, com o advento da CRFB de 1988, houve a ampliação dos direitos trabalhistas e de suas perspectivas em seu artigo 7º, que estipula as condições dos trabalhadores urbanos e rurais. Contudo, até o início de 2013, os empregados domésticos ficaram excluídos de algumas garantias asseguradas às outras modalidades de trabalhadores.

O trabalho doméstico devia apenas basear seus direitos no rol fixado pelo antigo parágrafo único do artigo 7º da CRFB, o qual será mencionado mais a frente, e nas garantias atribuídas pela Lei nº 5.859/72, específica dos empregados domésticos.

3. A Constituição Federal de 1988 e os direitos do empregado doméstico

Sabe-se que a Constituição Federal Brasileira de 1988, no momento em que foi promulgada, proporcionou ao empregado doméstico um rol mais amplo de direitos. Por meio do antigo artigo 7º, parágrafo único, ele adquiriu salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença à gestante, licença-paternidade, aviso prévio proporcional e integração à previdência social.

Apesar desses benefícios, a Lei Maior, no supracitado artigo, não garantiu a cobertura total dos direitos elencados e atribuídos às demais categorias de trabalhadores, demonstrando que a classe permanecia excluída dos amplos direitos trabalhistas. Ou seja, nem ela nem a legislação específica dos empregados domésticos (Lei nº 5.859/72) abrangia todos os direitos atribuídos às demais modalidades de trabalho. Além de não terem sido regulamentados pela CLT, como visto anteriormente, a classe dependia de novos meios de regulamentação de sua atividade, a fim de melhor garantir todos os seus direitos.

4. Art. 7º da CLT, “a”：“Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:
a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, aqueles que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família no âmbito residencial destas; [...]”.

4. A PEC das Domésticas

A Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 66, de 14 de dezembro de 2012, mais conhecida como a *PEC das Domésticas*, foi aprovada em 26 de março de 2013 por unanimidade dos senadores presentes. Promulgada no dia 2 de abril pelo presidente do Congresso Nacional, senador Renan Calheiros, entrou em vigor na data de sua publicação, 3 de abril de 2013.

A referida PEC⁵ foi criada com o objetivo de alterar a redação do parágrafo único do art. 7º da CRFB/1988, visando à igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais (BRASIL, 2012). Ela é considerada uma grande evolução. O professor Ricardo Guimarães⁶ chegou a afirmar até que “Trata-se de um avanço necessário para tornar o empregado doméstico de vez um verdadeiro cidadão com amplos direitos e deveres”.

O senador Renan Calheiros, por sua vez, comparou a promulgação da PEC com a assinatura da Lei Áurea, ao afirmar que “Hoje, 125 anos depois do fim da escravidão, somente hoje estamos fechando a última senzala e jogando a chave fora” (JUNGSMANN, 2013).

A *PEC das Domésticas* tornou-se realidade, originando a EC nº 72. Ela abrange maiores de 18 anos que trabalham para uma pessoa física ou família em um ambiente residencial. Exemplos desses trabalhadores são as babás, passadeiras, jardineiros, cozinheiras, profissionais responsáveis pela limpeza da residência, lavadeiras, caseiros de residências na zona urbana e rural, motoristas particulares e até pilotos de aviões particulares.

Cabe ressaltar que se entende por empregado doméstico aquele que presta serviço de natureza contínua, ou seja, trabalho que não é esporádico, e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial. Por existir subordinação, continuidade, onerosidade e pessoalidade, é possível reconhecer o vínculo empregatício – o que o diferencia da diarista, porquanto esta presta serviços sem o requisito da continuidade e da subordinação, pois determina os dias e os valores das diárias, caracterizando uma relação autônoma.

A quantidade de dias para a definição da continuidade do trabalho ainda não é unânime. Há decisões reconhecem o vínculo empregatício num trabalho prestado por mais de três vezes por semana. Por ainda não existir regulamentação para as diaristas, fica a cargo da Justiça do Trabalho decidir se há ou não o vínculo empregatício. Não há jurisprudência pacífica sobre o tema.

Embora as decisões da Justiça do Trabalho não criem uma regra e não obriguem as instâncias inferiores a adotarem um determinado posicionamento, a jurisprudência⁷ do Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem entendendo que a diarista que trabalha de duas a três vezes por semana não preenche os requisitos da continuidade previstos no art. 1º da Lei nº 5.859/72.

5. Justificativa da PEC n. 66/2012: “Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais.”.

6. Ricardo Pereira de Freitas Guimarães é mestre em direito do trabalho e professor de pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica (PUC) de São Paulo.

7. Tribunal Superior do Trabalho, 4ª Turma, RR-137800-73.2007.5.05.0030, Relatora: ministra Maria de Assis Calsing, julgado em 10/4/2013 e publicado no DEJT em 24/5/2013.

5. A ampliação dos direitos

Somente alguns dos direitos previstos no artigo 7º da CRFB se aplicavam aos empregados domésticos. Mas com a redação dada pela EC nº 72, o parágrafo único do artigo 7º da Constituição foi alterado para igualá-los aos demais trabalhadores.

Dessa forma, houve o acréscimo de 16 direitos garantidos aos trabalhadores domésticos, entre os quais estão garantia de salário nunca inferior ao mínimo (inciso VII); proteção do salário na forma da lei (inciso X); jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais (inciso XIII); remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal, ou seja, pagamento de hora extra (inciso XVI); redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII); reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (inciso XXVI); proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX); proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI); proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos (inciso XXXIII).

Dos novos direitos, sete ainda precisam de regulamentação para se tornar efetivos, conforme será abordado adiante.

Faz pouco tempo que a *PEC das Domésticas* entrou em vigor, e já é possível notar diferença na vida de várias pessoas. Um exemplo das principais mudanças foi o reflexo causado pela duração da jornada de trabalho estabelecida. Agora, aos domésticos se garante jornada de 44 horas semanais e não superior a oito diárias, bem como o direito de receber horas extras, que devem ser remuneradas com valor pelo menos 50% superior ao normal.

Segundo reportagem do *Correio 24 horas* a respeito da alteração da rotina das mães após a *PEC das Domésticas* (REGO, 2013), vários patrões precisaram mudar seus horários e fazer adaptações do seu próprio período de trabalho para ficar com os filhos e evitar o pagamento de horas extras, que poderiam extrapolar o orçamento familiar. Muitos também contam com a ajuda de parentes para tomar conta deles. Esse é um aspecto positivo para os empregados domésticos, que agora têm jornada fixa, e para a criança, de certa forma, que fica mais perto da família.

Outros preferiram colocar o filho na creche, em vez de pagar hora extra, por ser mais barato, além de dar a ele a oportunidade de ter mais contato com outras crianças. Mesmo com essas alterações, segundo o Sindicato das Empregadas Domésticas do Estado da Bahia, não houve aumento de demissões da categoria no Estado.

6. Direitos a serem regulamentados e suas controvérsias

Como dito, a EC nº 72 assegura muitos novos direitos aos empregados domésticos. No entanto, as seguintes questões necessitam ser regulamentadas para que eles se efetivem: seguro-desemprego, salário-família, auxílio-creche, seguro contra acidente de trabalho, adicional noturno, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), previdência e indenização em demissões sem justa causa. A própria Emenda estabeleceu o prazo de 90 dias, ou seja, até o início de julho de 2013.

As questões de auxílio previdenciário – como é o caso do seguro-desemprego, do salário-família, do auxílio-creche e do seguro contra acidente de trabalho –, ao que parece, não

são alvo de grandes controvérsias. A regulamentação, nesse sentido, asseguraria ao empregado doméstico o mesmo tratamento conferido aos demais trabalhadores e seria custeada pela Previdência (MENDES, 2013).

De lege ferenda, tramita no Congresso o Projeto de Lei (PL) nº 2.222, de 5 de setembro de 2011. Ele pretende assegurar o benefício mensal do salário-família ao empregado doméstico, propondo a alteração da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.

A proposta da presidenta Dilma Rousseff, de 21 de maio de 2013, a ser votada pelo Congresso Nacional, prevê que os benefícios previdenciários sejam pagos ao empregado doméstico conforme já dispõem a CLT e o DL nº 5.452/1943 (MENDES, 2013) (O adicional noturno também deverá seguir as regras da CLT, com acréscimo de 20% entre as 22h e as 5h.)

Ainda, prevê três possibilidades de jornada trabalhista, a ser definida no contrato de trabalho: escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso; de 44 horas de trabalho semanais, com a possibilidade de até quatro horas extras diárias; e de instituição da compensação anual – banco de horas.

Os demais itens sem regulamentação – isto é, as questões relativas à previdência, especialmente no que diz respeito ao FGTS, e a indenização decorrente de rescisão contratual injustificada – são alvo de grande controvérsia.

Sobre a fixação da alíquota previdenciária, o que existe é a oposição de dois argumentos: um defende que é preciso observar a capacidade econômica do empregador doméstico, que, em geral, é inferior à dos demais empregadores (aventa-se também a hipótese de que uma alíquota baixa poderia trazer ônus severo à sociedade inteira, já que todos arcariam com o *peso* da previdência); o outro é de que alíquotas altas para os empregadores domésticos poderiam elevar demasiadamente o custo de um empregado em casa, e que, do mesmo modo, alíquotas maiores para o empregado podem diminuir o número de contribuintes. Esse é o entendimento corroborado no PL nº 7.082, de 7 de abril de 2010, que propõe a redução da alíquota de contribuição previdenciária de empregados domésticos de 12% para 6%, e do empregador doméstico também para 6%.

Já a proposta apresentada por Dilma, no entanto, parece buscar o *meio termo* para a alíquota previdenciária: a contribuição patronal para o INSS continuará em 12% – igualada, portanto, aos demais empregadores –, e a do empregado ficará entre 8% e 11%, conforme a faixa salarial.

No tocante à indenização pela dispensa injustificada, também se colocam duas questões. Se por um lado é preciso dar tratamento igualitário aos trabalhadores, é também cediça a ideia de que a relação contratual concernente ao trabalho doméstico é bastante distinta das outras. Conceitualmente, ela não visa ao lucro, um dos elementos, inclusive, que a diferencia da relação de emprego clássica.

Valorando-se esses dois fatores, emergem duas grandes posições quanto à indenização por despedida sem justa causa de empregado doméstico: uma, representada pela proposta do governo para a regulamentação da *PEC das Domésticas*, pretende a aplicação da multa rescisória de 40% sobre o FGTS, como é para os demais empregados; a outra, representada pelo PL nº 6.465, de 20 de novembro de 2009, objetiva dispensar os empregadores domésticos do pagamento da multa rescisória.

A primeira corrente, além de *igualar* os trabalhadores, possui respaldo legalista/formalista, por valorizar a hierarquia de normas. Isso porque o pagamento da multa de 40%

do FGTS está previsto no art. 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)⁸, o qual se aplica até que uma nova lei para regulamentar o art. 7º da Constituição Federal seja aprovada.

Por outro lado, a segunda corrente tem amparo na importantíssima questão social referente à demissão dos empregados domésticos e o consequente desemprego de vários trabalhadores. Notícia publicada no *Portal G1*, em 26 de maio de 2013, já mostra as possíveis consequências negativas da PEC em Manaus:

Representantes da Associação das Donas de Casa (ADCEA), do Ministério Público do Trabalho (MPT-AM/RR) e a Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) apontam elevação de demissões de empregadas domésticas desde a aprovação da Proposta de Emenda à Constituição relacionada à categoria.

Além das demissões, tem sido mais frequente a troca das domésticas por diaristas no Rio de Janeiro, após a PEC. Também em notícia do *Portal G1*, em 10 de maio de 2013, o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Rio de Janeiro (Seac-RJ), formado por empresas que terceirizam os serviços domésticos, observou aumento de 25% na procura por diaristas terceirizadas em abril, ou seja, após a PEC (QUAINO, 2013).

Aliás, como dito, a questão das diaristas é outra grande controvérsia relativa ao trabalho doméstico. Numa tentativa de eliminá-la, veio o PL nº 7.279, de 10 de maio de 2010, que pretende estabelecer o critério temporal objetivo – de até dois dias por semana – para a caracterização da diarista (ou a descaracterização do emprego doméstico). Mas, até agora, esse PL já passou por diversas emendas, sem nenhum consenso.

A verdade é que, apesar de a relação de emprego doméstico ser conceituada como isenta de lucro, é preciso observar que nela também pode existir a *mais-valia*⁹. Isso porque, ao contratar alguém para fazer as tarefas de casa, o empregador está designando seu tempo para outra atividade lucrativa.

Como ilustração dessa premissa, temos o exemplo de uma família em que os adultos mantêm atividades profissionais fora de casa e contratam um empregado para a realização das tarefas domésticas. O tempo poupado torna possível a aferição de ganhos com o seu trabalho.

Em números, ainda que o custeio de uma empregada seja em torno de R\$1.284,00 por mês (YAZBEK, 2013), numa família da classe B, a *mais-valia* seria de aproximadamente R\$3.134,00 (SANDRINI, 2012).

7. Considerações finais

Não há dúvidas de que a EC nº 72 representou um avanço ao trazer igualdade de direitos trabalhistas para os empregados domésticos, que poderão usufruir de diversos benefícios, como já analisado. Entretanto, como toda mudança, ela trará não só resultados positivos, mas também todo tipo de consequências, criando, inclusive, uma nova dinâmica dentro da sociedade.

8. “Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o Art. 7º, I, da Constituição:
I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no Art. 6º, caput e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966; [...]”

9. O conceito de *mais-valia* a que nos referimos é o presente em *O Capital*, consagrada obra de Karl Marx.

A análise da redução da jornada de trabalho é um bom meio para visualizar esse *contrassenso nas consequências*: os empregados domésticos, em tese, vão trabalhar menos e ter direito às horas extras. Em contrapartida, seus empregadores terão de reorganizar sua rotina, sem falar da elevação de custos.

O aumento de despesas para manter um empregado doméstico tende a ensejar a preferência por diaristas e, até mesmo, a maior aquisição de eletrodomésticos – medidas com o escopo de otimizar o tempo do empregador e, principalmente, reduzir seus gastos.

Há até quem aposte na evolução desses equipamentos para substituir o trabalhador doméstico, como abordado em reportagem da Revista VEJA *on-line* (RITTO, 2013):

“O consumidor brasileiro quer ter a opção de, se não tiver empregada — que agora é mais cara e a oferta é menor —, encontrar produtos práticos, inovadores que vão facilitar o dia a dia. Se a dona de casa precisar colocar a mão na massa, ela sabe que o produto está ali para ajudar”, [...].

O fato é que ainda é cedo para determinar com precisão se a EC nº 72 foi benéfica ou não para os domésticos, mas não se pode ignorar as consequências mencionadas em alguns estados no País, como Rio de Janeiro e Bahia. O que se constata é um paradoxo: essa classe de trabalhadoras está legalmente mais valorizada, entretanto, também pode vir a se transformar em uma classe em extinção.

8. Referência bibliográfica

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 maio 2013.

_____. Senado Federal. *Proposta de Emenda à Constituição n. 66 de 2012*. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=109761>. Acesso em: 15 maio 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AGRAVO DE INSTRUMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADA DOMÉSTICA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA. Demonstrada a divergência jurisprudencial, há de ser dado provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADA DOMÉSTICA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. 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 três vezes por 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-137800-73.2007.5.05.0030. Helena Almeida de Faria Rocha e Edméia Mangabeira de Sena. Relatora ministra Maria de Assis Calsing. Julgado em 10 de abril de 2013 e publicado no DEJT em 24 de maio de 2013. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2020137800-73.2007.5.05.0030&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAKJxAAK&dataPublicacao=24/05/2013&query=137800>>. Acesso em: 15 maio 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

JUNGMANN, Mariana. PEC das Domésticas é promulgada. *Agência Brasil*, Brasília, 2 de abril de 2013, Cidadania. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/noticia/2013-04-02/pec-das-domesticas-e-promulgada>>. Acesso em: 15 maio 2013.

MARX, Karl. *O Capital*. Coleção Os Economistas. São Paulo: Nova Cultural, 1988.

MENDES, Priscilla. Economia e seu dinheiro: governo entrega proposta para regulamentar emenda de domésticas. Portal G1, Brasília, 21 de maio de 2013, Economia. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/pec-das-domesticas/noticia/2013/05/governo-entrega-proposta-para-regulamentar-emenda-de-domesticas.html>>. Acesso em: 22 maio 2013.

MORENO, Ana Carolina; GASPARIN, Gabriela. O que muda para empregados e patrões com a PEC das Domésticas. *Portal G1*, Rio de Janeiro, 26 de março de 2013, Economia. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2013/03/o-que-muda-para-empregados-e-patroes-com-pec-das-domesticas.html>>. Acesso em: 13 maio 2013.

PORTAL G1. *Em Manaus, órgãos apontam alta nas demissões de domésticas após PEC*. Manaus, 26 de maio de 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/am/amazonas/noticia/2013/05/em-manaus-orgaos-apontam-alta-nas-demissoes-de-domesticas-apos-pec.html>>. Acesso em: 27 maio 2013.

QUAINO, Lilian. Após PEC, cresce procura por empregadas terceirizadas no Rio. *Portal G1*, Rio de Janeiro, 10 de maio de 2013, Economia. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/pec-das-domesticas/noticia/2013/05/apos-pec-cresce-procura-por-empregadas-terceirizadas-no-rio.html>>. Acesso em: 27 maio 2013.

REGO, Rafael. PEC das Domésticas altera rotina de mães. *Correio 24 horas*, Bahia, 12 de maio de 2013, Notícias. Disponível em: <<http://www.correio24horas.com.br/noticias/detalhes/detalhes-3/artigo/pec-das-domesticas-altera-rotina-de-maes/>>. Acesso em: 14 maio 2013.

RITTO, Cecília. PEC das Domésticas: sai a empregada, entra a lava-louça. *VEJA on-line*, Rio de Janeiro, 13 de abril de 2013, Trabalho doméstico. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/noticia/economia/pec-das-domesticas-sai-a-empregada-entra-a-lava-louca>>. Acesso em: 15 maio 2013.

SANDRINI, João. Quem pode se considerar rico no Brasil. *Exame.com*, São Paulo, 10 de abril de 2012, Seu Dinheiro. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/seu-dinheiro/noticias/quem-pode-ser-considerado-rico-no-brasil>>. Acesso em: 29 maio 2013.

ÚLTIMA INSTÂNCIA. *Vargas criou Justiça do Trabalho para administrar tensão entre patrão e empregado*. São Paulo, 1º de maio de 2011, Especial Justiça do Trabalho 70 anos. Disponível em: <<http://ultimainstancia.uol.com.br/justica-do-trabalho/vargas-criou-justica-do-trabalho-para-manter-tensao-entre-patrao-e-empregado-sob-controle>>. Acesso em: 29 maio 2013.

YAZBEK, Priscila. Domésticas podem custar 50% mais; saiba calcular seu custo. *Exame.com*, São Paulo, 27 de maio de 2013, Seu Dinheiro. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/seu-dinheiro/noticias/domesticas-podem-custar-50-mais-saiba-calcular-seu-custo>>. Acesso em: 29 maio 2013.

Empregado doméstico: da subvalorização histórica ao reconhecimento jurídico-constitucional

Antonio Carlos Paulik¹

1. Introdução

Uma simples leitura do complexo normativo trabalhista pátrio é capaz de demonstrar a histórica desigualdade de tratamento entre trabalhadores de ramos e funções diversas e os empregados domésticos, estes últimos sempre relegados dos direitos e garantias dos outros obreiros.

Embora a Constituição do Império de 1824, fortemente influenciada pelos ideais da Revolução Francesa, tenha garantido a ampla liberdade do exercício do trabalho e das profissões – desde que não se opusesse aos costumes públicos, segurança e saúde dos cidadãos (art. 179, XXIV²) –, a relação de trabalho doméstica só veio a ser efetivamente regulamentada em 1941, por meio do Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro daquele ano, que regrou a prestação dos serviços dos empregados domésticos (CASSAR, 2007, p. 21).

O mencionado Decreto tratou de modo superficial e inespecífico da relação contratual entre empregador e empregado doméstico, condicionando, no art. 15, sua operabilidade à regulamentação infralegal, o que jamais aconteceu. As suas disposições mais importantes foram o aviso prévio de oito dias, após o período de seis meses de vigência do contrato de locação (à época, conceituava-se o desempenho do labor como simples locação da prestação pessoal de serviços), e a anotação da carteira do trabalhador, em que deveriam constar a data de início dos serviços, a natureza e o salário ajustado, seguindo-se a assinatura de ambas as partes envolvidas. Tais previsões – aviso prévio e anotação da carteira de trabalho – consistiam, respectivamente, nos arts. 3º, § 1º, e 4º do DL 3.078/1941.

Posteriormente, o art. 7º, *a*, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deixou os empregados domésticos fora do seu âmbito de aplicação. Eles foram afastados do leque de direitos que se reunira nesse documento, em que pese, teoricamente, à subsunção a todos os requisitos genéricos da relação empregatícia prevista no art. 3º, ou seja, trabalho desenvolvido por pessoa física, com onerosidade, habitualidade, subordinação jurídica e alteridade.

Apesar dos indícios de desvalorização e banalização do empregado doméstico, somente em 11 de dezembro de 1972 se elaborou o estatuto dos empregados domésticos – Lei nº 5.859 –, vale dizer, exatos 29 anos após a edição da CLT, e, mesmo assim, com um parco rol de direitos. Tal fato, por si só, é capaz de demonstrar o menosprezo legislativo pela classe, que,

1 Servidor do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ), pós-graduando em Direito Público pela Escola da Magistratura Federal do Rio Grande do Sul (Esmafe - RS).

2. “Art. 179. A inviolabilidade dos Direitos Cívicos, e Políticos dos Cidadãos Brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual, e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte.
[...]
XXIV. Nenhum genero de trabalho, de cultura, industria, ou commercio póde ser prohibido, uma vez que não se opponha aos costumes publicos, á segurança, e saude dos Cidadãos.”

deveras, desde os primórdios, é uma das mais oprimidas e relegadas à informalidade na seara trabalhista.

Com efeito, fazendo-se uma alusão histórica, é perceptível que o trabalho doméstico sempre foi densificado pelo estrato mais pobre e humilde da sociedade. Na Idade Média era desempenhado por vassalos e cortesãs, num regime semiescravocrata, que oscilava entre o trabalho livre e a escravidão. O senhor feudal, dono das terras e dos meios de produção, tinha o poder de mando sobre aqueles que participavam e desfrutavam das benesses de seus feudos. Os homens eram livres, no entanto, não eram donos de si, pois se submetiam aos interesses do seu senhor. Enquanto alguns trabalhavam na lavoura e em serviços produtivos, outros desempenhavam os afazeres domésticos para a comodidade e o usufruto dos senhores feudais.

Com o advento da Revolução Industrial e a quase dissipação dos feudos, dada a migração dos populares do campo para as cidades, a oferta de trabalho rumou para as fábricas manufatureiras, período em que houve a maciça inserção de crianças e mulheres no mercado de trabalho. Nessa época o serviço doméstico destinava-se aos burgueses, proprietários das indústrias e detentores de grande poder econômico.

No Brasil, especialmente no Período Colonial e início do Império, os afazeres domésticos eram realizados pelos escravos, sem qualquer assunção de direitos, como era próprio do perverso modelo escravagista que vigia. O senhor do engenho era também o senhor da vida e da morte, e o escravo, considerado objeto ou coisa, poderia pagar com seu corpo por qualquer ato concebido como de indisciplina ou subversão.

Destaque-se que, nesse ambiente histórico, havia os escravos das lavouras, tipicamente explorados e açoitados no *pelourinho*, conforme se conhece nos livros e nos filmes, e os que trabalhavam dentro da casa-grande, geralmente mulheres e crianças, e em reduzido número. A estes últimos cabia o desempenho do trabalho doméstico, como cuidar dos filhos do senhor, preparar a refeição, limpar a casa, etc. Os escravos *de casa* – pelo fato de conviverem diretamente com os senhores – dispunham de certos privilégios, tais como comida diferenciada, melhores alojamentos e condições sanitárias. Entretanto, ainda eram considerados escravos, pois eram trabalhadores não livres que, sem qualquer justificativa, poderiam ser vendidos ou ter a vida ceifada.

Após o advento da Lei Áurea, que pôs fim à escravidão no Brasil, a inserção dos homens e mulheres recém-libertados no mercado de trabalho se deu de forma dificultosa, ante a desqualificação profissional e o preconceito arraigado no seio da sociedade.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na América Latina, nos dias atuais, cerca de 20 milhões de pessoas realizam trabalhos domésticos, dos quais 18,5 milhões são mulheres e 1,5 milhão, homens. Essas pessoas “[...] costumam enfrentar longas jornadas, baixos salários, escassa ou nula cobertura da seguridade social, pouco tempo livre, más condições de vida e descumprimento de seus direitos laborais” (OIT, 2013).

Nesse contexto, cabe dizer que, promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, num cenário de redemocratização e reconhecimento de direitos e garantias da pessoa humana, perdeu-se a grande oportunidade de corrigir essa subvalorização histórica do empregado doméstico. Afinal, ele sempre foi tratado com menosprezo e desinteresse pelo legislador – a despeito de sua importância social –, talvez por falta da pressão popular e de setores sindicais dos empregados, que até os dias de hoje se mostram pouco desenvolvidos. Buscou-se não onerar demasiadamente o padrão pessoa física em detrimento da remuneração, da jornada e da saúde do empregado, uma verdadeira injustiça social e normativa.

Em que pese à impossibilidade de se afirmar que a Emenda Constitucional (EC) nº 72, promulgada em 2 de abril de 2013, tenha suplantado e corrigido definitivamente essa diferença entre os empregados comuns e os domésticos, ela igualou normativamente situações que já deveriam receber o mesmo tratamento desde a edição da CLT, em 1943. Assim se apresenta a finalidade da referida EC – se não for mera falácia e demagogia política –, por meio de sua ementa:

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.

Destarte, conforme se observa na nova redação do parágrafo único do art. 7º da CF/1988³, vários direitos necessitam de regulamentação, ou seja, são normas de eficácia limitada, que podem ser restringidas pelo legislador infraconstitucional. Espera-se que este, ao regulamentar tal dispositivo, honre o espírito da Emenda Constitucional – que é de efetivamente equiparar os direitos dos empregados domésticos ao demais, porque factualmente são iguais – e não subverta o que se demorou décadas para corrigir.

2. Exclusão do regime celetista

Segundo Mauricio Godinho Delgado, ao excluir-se o empregado doméstico do âmbito de incidência da CLT, por força do art. 7º, alínea *a*, estabeleceu-se um constrangedor limbo jurídico para a categoria. Por conta disso, esta ficou sem previsão sequer de receber salário mínimo e fazer os recolhimentos previdenciários durante longo tempo (2008, p. 374).

Uma das principais diferenças entre o empregado regido pela CLT e o doméstico é a ausência de atividade econômica no desempenho das funções. Observa o professor Renato Saraiva que “O trabalhador doméstico não exerce atividade econômica, sendo seus serviços desenvolvidos à pessoa ou à família, sem o intuito de lucro” (2012, p. 65). Desse modo, qualquer tentativa de desvirtuar o desempenho de atividades domésticas – por meio do estabelecimento de pensionato em uma casa ou da venda de refeições feitas pelo obreiro, por exemplo – implicará a aplicação das regras da CLT, deixando o empregado de ser considerado doméstico nessas situações (SARAIVA, 2012, p. 65). Da mesma forma, acaso o empregado doméstico acumule suas tarefas com a prestação em atividades com fins lucrativos, prevalece o enquadramento na CLT, por ser mais favorável ao obreiro (SARAIVA, 2012, p. 66).

Percebe-se que o intento do texto consolidado era excluir a aplicação de suas normas protetivas a qualquer relação de trabalho que fosse configurada por situações específicas e *sui generis*, como a do doméstico, a do trabalhador rural e a do servidor público. Essas três relações, portanto, foram expressamente excluídas da CLT, na forma do art. 7º, sendo regidas pelas Leis nº 5.859/1972 (trabalhadores domésticos), nº 5.889, de 8 de junho de 1973 (trabalhador rural), e nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (servidores públicos civis da União).

3. “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. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013)”

3. Lei nº 5.859/1972

Após quase três décadas da entrada em vigor da CLT, foi editada a Lei nº 5.859/1972, que passou a ser a lei especial dos trabalhadores domésticos. Ela, entretanto, previu apenas três direitos à categoria: férias anuais remuneradas de 20 dias, após cada 12 meses de trabalho, anotação de CTPS e a sua inscrição na Previdência Social como segurado obrigatório (DELGADO, 2008, p. 374).

O art. 1º do *Estatuto dos Trabalhadores Domésticos* conceituou como tais aqueles que prestam serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas.

O ministro Godinho Delgado afirma que, ao lado dos requisitos genéricos previstos no art. 3º da CLT, também aplicáveis à relação de emprego doméstica, são exigidos a essa especial figura jurídica requisitos específicos – “fático-jurídicos”, como assinala. Para ele, aplica-se apenas à relação doméstica a finalidade não lucrativa, a utilização dos serviços somente por pessoa física ou família (entidade despersonalizada, porém reconhecida pela ordem jurídica como sujeito de direitos) e a prestação dos serviços no âmbito residencial dos tomadores. Ainda, destaca um requisito comum aos demais empregados, mas que ganha conformação especial quanto aos domésticos: a continuidade. Ou seja, o elemento da não eventualidade, no que toca ao emprego doméstico, deve ser entendido como de continuidade efetiva, sob pena de desconfigurar a relação empregatícia doméstica (DELGADO, 2008, p. 366-369).

No que tange à exigência da prestação dos serviços somente à pessoa física ou ao ente familiar, resta frisar que tal aspecto impede sobremaneira a aplicação de institutos previstos na CLT, mormente os relativos à sucessão trabalhista, prevista em seus arts. 10 e 448.

Com efeito, “Na relação empregatícia doméstica, a personalidade ganha destacada intensidade, colocando a função doméstica no rol das que têm elevada fidúcia com respeito à figura do trabalhador” (DELGADO, 2008, p. 367). Isso se dá, principalmente, pela importância das tarefas desempenhadas, visto que, não raro, aos empregados domésticos são confiados os filhos impúberes, as contas e despesas e até os segredos familiares (DELGADO, 2008, p. 372).

De outro lado, no tocante à personalidade do empregador, não se exige rigor. As pessoas de uma casa não têm de ser, necessariamente, aparentadas, sendo possível que moradores de uma república estudantil contratem uma faxineira, v.g., desde que, obviamente, não explorem sua prestação de serviços de forma lucrativa, como em um pensionato, mediante a venda de refeições preparadas pelo empregado ou em outras atividades econômicas similares.

Importante ressaltar, ainda, o que leciona o eminente mestre Godinho Delgado a respeito da despersonalização do empregador (2008, p. 372):

O vínculo previsto na Lei nº 5.859/72 emerge como notável exceção ao princípio justralhista concernente à *despersonalização do empregador*. Na relação doméstica, essa despersonalização é afastada ou, pelo menos, significativamente atenuada uma vez que não podem ocupar o pólo passivo de tal vínculo empregatício pessoas jurídicas, mas apenas pessoas naturais. Entes jurídicos especiais, aptos a contrair direitos e obrigações, embora sem a personalidade formal – como massa falida e condomínios, por exemplo –, também não podem ser empregadores domésticos. Mesmo o espólio do falecido empregador doméstico tende a não ser, em si, um empregador, mas mero responsável pela antiga relação de emprego, que se findou com a morte de seu sujeito ativo (caso o contrato não tenha se mantido vigorante em face do mesmo núcleo familiar).

Conclusivamente, na relação empregatícia prevista na CLT, a transferência da propriedade da empresa para outros sócios, sejam a razão social e o patrimônio fundiário alterados ou não, importa no reconhecimento da sucessão trabalhista, com a responsabilização solidária do adquirente da empresa e dos antigos sócios (arts. 10 e 448 da CLT). Já na relação doméstica vige uma relativa pessoalidade, a qual determina que esta “[...] relação jurídica especial faça com que vicissitudes pessoais do empregador doméstico possam afetar diretamente a relação trabalhista pactuada” (DELGADO, 2008, p. 372).

Luciano Martinez, ao corroborar a tese da relativa pessoalidade do empregador doméstico e a da impossibilidade da sucessão de empregadores, exemplifica interessantemente. Cita o fato de um casal que viaja ao exterior e *passa* sua empregada doméstica, durante o período da viagem, a um casal de amigos. Ele conclui, no exemplo dado, pela impossibilidade do reconhecimento da sucessão de empregadores, pois esse instituto requer o exercício de atividade econômica entre o sucessor e o sucedido (2011, p. 162). Sem dúvida, o vínculo empregatício ocorreria com ambos os empregadores, pelo período de exercício das respectivas funções.

Outra situação, no mínimo vexatória, pela qual passaram os incontáveis empregados domésticos do Brasil foi o fato de os recolhimentos dos depósitos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) ficarem facultados ao empregador, como se eles não dependessem dessa verba na situação de desemprego involuntário tanto quanto os demais trabalhadores regidos pela CLT.

Frise-se, por oportuno, que essa faculdade só foi instituída com a entrada em vigor da Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001. Antes dela, o empregado doméstico não tinha direito ao FGTS (MARTINS FILHO, 2010, p. 121).

Ainda, para ilustrar o menoscabo de tratamento do doméstico, pode-se citar que somente com a Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, a categoria passou a ter direito a férias remuneradas de 30 dias com adicional de um terço e à garantia de emprego da gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Tais direitos estão previstos, respectivamente, nos arts. 3º e 4º-A da Lei nº 5.859/1972, com redação determinada pela Lei nº 11.234/2006.

Quanto às férias de 30 dias, não resta dúvidas de que antes havia violação do princípio da isonomia. Tratando-se de direito que visa a assegurar a renovação das forças e a preservação da saúde do empregado, não há falar que o empregado comum, não doméstico, necessitasse de maior descanso e resguardo do que o doméstico. Sabe-se que, de ordinário, os domésticos enfrentam longas e árduas jornadas de trabalho, mormente porque até a edição da EC nº 72/2013 não tinham a limitação de jornada estabelecida no inciso XIII do art. 7º da Carta Magna.

Em relação à garantia provisória de emprego, ensina a insigne mestre Vólia Bomfim Cassar (2007, p. 386):

Até o advento da Lei nº 11.324/06 não se aplicava à doméstica a estabilidade prevista no art. 10, II, b, do ADCT, já que este artigo regulamentou provisoriamente o inciso I do art. 7º da CRFB. O parágrafo único do art. 7º da Constituição não incluiu, dentre os direitos sociais estendidos aos domésticos, o inciso I do mesmo art. 7º. Esta também era a posição da doutrina e da jurisprudência majoritárias. Muitos argumentavam que qualquer estabilidade não poderia ser estendida ao doméstico por tratar-se de um empregado de extrema confiança, motivo por que foram excluídos da CLT.

Por fim, relevante salientar o disposto no art. 2º-A⁴ da Lei nº 5.859/1972, incluído pela Lei nº 11.324/2006, que proíbe descontos no salário pelo fornecimento de alimentação, vestuário e moradia ao empregado. Para Godinho, “[...] a oferta de tais bens, neste tipo de relação sociojurídica, tem evidente caráter *instrumental*, viabilizando a prestação de serviços; [...]” (2008, p. 376).

4. Novas perspectivas: a Emenda Constitucional nº 72/2013

O texto original da CRFB/1988 concedeu aos empregados domésticos vários direitos inéditos para a categoria, nos termos do art. 7º, parágrafo único.

Não obstante, reafirmando a tradição de desvalorizar a categoria profissional doméstica, nem todos os direitos previstos aos demais empregados urbanos e rurais foram-lhe estendidos, num total desrespeito ao princípio da igualdade material, inserto no *caput* do art. 5º da Constituição.

Destarte, a CRFB assegurou aos empregados domésticos os seguintes direitos, em seu artigo 7º (SARAIVA, 2010, p. 101):

- a) salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado (inciso IV);
- b) irredutibilidade de salário (inciso VI);
- c) 13º salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria (inciso VIII);
- d) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (inciso XV);
- e) gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (inciso XVII);
- f) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias (inciso XVIII);
- g) licença-paternidade, nos termos fixados em lei (inciso XIX);
- h) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, de acordo com a lei (inciso XXI);
- i) aposentadoria (inciso XXIV);
- j) integração à previdência social (parágrafo único).

Num país em que a dignidade da pessoa humana, valor pré-constituente e de hierarquia supraconstitucional (MENDES; COELHO; BRANCO, 2010, p. 214), e o valor social do trabalho são princípios fundamentais de todo o sistema jurídico, não há como admitir essa notável disparidade de tratamento. Ora, beira às raias do absurdo não proteger o salário do empregado doméstico na forma da lei, constituindo crime a sua retenção dolosa (art. 7º, X) ou a não concessão do seguro-desemprego (art. 7º, II), como se ele, pai ou mãe de família, não necessitasse de tais verbas como qualquer outro laborista.

A fim de sanar essa situação de desrespeito normativo e com fincas na busca da igualdade material, após longo trâmite legislativo – passados 25 anos da promulgação da Carta de 1988 –, o Congresso Nacional, historicamente, editou a EC nº 72/2013, que visa a assegurar ao trabalhador doméstico a equiparação de seus direitos aos dos demais trabalhadores urbanos e rurais.

4. “Art. 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006)”

A referida emenda alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição, assegurando ao doméstico quase a totalidade dos direitos ali previstos. Foram excluídos desse âmbito o piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho; a Participação nos Lucros e Resultados (PLR); a jornada de seis horas em turnos ininterruptos; a proteção do mercado de trabalho da mulher; o adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas; a proteção em face da automação; a prescrição trabalhista estabelecida no inciso XXIX; a proibição de distinção entre trabalho, manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo permanente e o avulso.

A exclusão desses direitos se deu por razões de ordem técnica ou simplesmente por opção legislativa, como se pode notar pela supressão do inciso XX do art. 7º, considerando que a maioria dos empregados domésticos são mulheres.

A par desse rol, o legislador constitucional exigiu a posterior regulamentação de alguns direitos, para conferir-lhes eficácia. São eles: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária, que prevê indenização compensatória, nos termos de lei complementar; seguro-desemprego; FGTS; remuneração do salário noturno superior à do diurno; salário-família; repouso semanal remunerado; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador.

4.1 Regulamentação e legislação simbólica

Como dito alhures, foi exigida a regulamentação por lei de alguns dispositivos do art. 7º estendidos aos trabalhadores domésticos como necessária condição para que surtam efeitos no mundo jurídico.

Regulamentos, em certos casos, possibilitam que as leis sejam executadas, pois criam mecanismos para sua efetiva aplicabilidade (CARVALHO FILHO, 2011, p. 51); são atos normativos requeridos para a fiel execução da lei, em sentido *lato* (constitucional ou infraconstitucional) (MELLO, 2011, p. 345). Desse modo, tais regras completam normas de eficácia limitada ou não autoaplicáveis, que são aquelas “[...] disposições constitucionais incompletas ou insuficientes, para cuja execução se faz indispensável a mediação do legislador, editando normas infraconstitucionais regulamentadoras” (MENDES; COELHO; BRANCO, 2010, p. 94).

Pragmaticamente, então, tem-se que não se terá aplicação real e efetiva de tudo quanto ali previsto enquanto não regulamentados os incisos conferentes desses direitos condicionados. Pode-se afirmar que tais regulamentos, mais que programáticos e determinantes, são uma urgência legislativa, sob pena de pecha da síndrome de inefetividade da letra da lei constitucional – no ponto, estabelece à perfeição, embora não garanta nada, o dizer popular “ganha, mas não leva”. Por oportuno, o governo federal sinalizou ser uma das suas prioridades a regulamentação da *PEC das Domésticas* (PORTAL G1, 2013).

O professor Orlando Villas Bôas Filho, ao resenhar a obra de Marcelo Neves, entende que normas em tal sentido encerram uma legislação simbólica, “[...] em que há o predomínio ou hipertrofia da função simbólica (essencialmente político-ideológica), em detrimento da função jurídico-instrumental (de caráter normativo-jurídico)” (2007). Ele explica que o simbolismo presente na norma leva não à sua efetividade material, mas à ideologia política e demagógica apenas, como leis em si mesmas, sem sentido prático (VILLAS BÔAS FILHO, 2007).

5. Considerações finais

A EC nº 72/2013, sem sombra de dúvidas, impede a perpetuação de um estado de extrema injustiça normativa, tendo em conta que, com pequeníssimas exceções relativas ao *modus operandi* e ao ambiente de trabalho (residencial), factualmente o empregado doméstico se iguala a todos os demais empregados, de quaisquer ramos de produção.

Os direitos agora previstos representam um grande avanço e irão contribuir para a sobrevivência de inúmeras famílias, muitas vezes uniparental, nas quais o pai ou a mãe, sem qualificação para um melhor emprego, antes se submetia a excessivas jornadas, com elevado número de horas extras e baixíssima remuneração. E, considerado tal fato, quase sempre não conseguia buscar profissionalização ou estudo nas horas vagas, ante a falta de tempo.

Frise-se que, antes de eleger os parlamentares como *pais do povo* ou salvadores da situação, tais atores políticos cumpriram com sua missão constitucional de concretizar a igualdade material e respeitar o Texto Magno. Fez-se agora o que já deveria ter sido feito há tempos, como medida de efetiva reparação histórica e justiça social.

Com efeito, só se alcançará uma sociedade justa e igualitária a partir do momento em que direitos básicos forem assegurados aos mais necessitados. A aplicação dos preceitos constitucionais – em sua plenitude – é o modo mais legítimo de atingimento dos ideais iluministas que inspiraram a Revolução Francesa e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, as quais regem, até hoje, a maioria dos países ocidentais ditos democráticos e civilizados. Vale citá-los: a liberdade, a igualdade e a fraternidade.

Nessa perspectiva, longe de atingir a efetiva igualdade material, preceituada por Rui Barbosa na multicitada *Oração aos Moços*, a *PEC das Domésticas* mudará a situação de inúmeros trabalhadores – eles serão alçados a condições dignas de trabalho, ao menos pela Constituição, por meio da garantia do resguardo ao princípio do mínimo existencial, como de direito.

6. Referência bibliográfica

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. 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: 2 jun. 2013.

_____. _____. Lei n. 11.324, de 19 de julho de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11324.htm>. Acesso em: 2 jun. 2013.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. 24. ed. rev. aum. atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. Niterói: Impetus, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual de Direito e Processo do Trabalho*. 19. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 28. ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2011.

MENDES, Gilmar Ferreira de; COELHO, Inocêncio Mártires; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de Direito Constitucional*. 5. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Quase 20 milhões de pessoas realizam trabalho doméstico remunerado na América Latina. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/quase-20-milhoes-de-pessoas-realizam-trabalho-domestico-remunerado-na-america-latina>>. Acesso em: 31 maio 2013.

PORTAL G1. *Governo entrega proposta para regulamentar emenda de domésticas*. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/pec-das-domesticas/noticia/2013/05/governo-entrega-proposta-para-regulamentar-emenda-de-domesticas.html>>. Acesso em: 2 jun. 2013.

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho: série concursos públicos*. 14. ed. rev. atual. São Paulo: Método, 2012.

_____. *Direito do Trabalho: versão universitária*. 3. ed. rev. atual. São Paulo: Método, 2010.

VILLAS BÔAS FILHO, Orlando. *O problema da constitucionalização simbólica* (Resenha do livro: NEVES, Marcelo. *A constitucionalização simbólica*. São Paulo: Martins Fontes, 2007). Disponível em: <<http://www.mackenzie.br/fileadmin/Graduacao/FDir/Artigos/orlandovillasboas3.pdf>>. Acesso em: 2 jun. 2013.

Algumas peculiaridades do serviço doméstico

Nelson Cunha de Almeida¹

Desde que o homem passou a viver em sociedade o trabalho doméstico existe. No Brasil, em um primeiro momento, esse serviço era executado por escravos. Por outro lado, pela cultura indígena que se herdou, eram as mulheres as encarregadas de tais afazeres.

Somados todos os fatores, hoje se têm nessa atividade mulheres negras em sua imensa maioria. Aliás, no início do século passado, já no período pós-abolicionista, os anúncios publicados nos jornais da época eram dirigidos quase que exclusivamente à população negra, que até então costumava permanecer trabalhando para seus antigos senhores em troca de abrigo e alimentação. A outra opção era perambular pelas ruas, vendendo quinquilharias ou pedindo esmolas.

Naquele tempo, não havia emprego que absorvesse tamanha quantidade de mão de obra, especialmente esse contingente pouco ou nada qualificado. Embora o regime escravocrata tenha acabado há mais de 125 anos, ele deixou marcas profundas em nossa sociedade, sobretudo em relação ao labor em residência. Tanto isso é verdade que até hoje muitos domésticos rejeitam a denominação, preferindo ser registrados sob qualquer outro rótulo.

A história legislativa do trabalho doméstico mostra que, inicialmente, ele foi regido pelo Código Civil como contrato de locação de serviços. A primeira regulamentação da categoria aconteceu por meio do Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923, que concedeu ao doméstico o aviso prévio de oito dias, devido apenas após um período de seis meses de experiência.

A primeira grande aparição do doméstico em nosso sistema legal ocorreu em 1º de maio de 1943, em plena Era Vargas, quando passou a vigorar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Mas não foi uma boa notícia para a classe, porque serviu apenas para reafirmar sua existência – a citação foi feita apenas para excluí-la do manto que passou a proteger os demais trabalhadores assalariados (artigo 7º, alínea a):

Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, 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.

A Lei do Doméstico – Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972 – concedeu a esses trabalhadores férias de 20 dias, após um ano de serviço e registro em carteira profissional, com a sua consequente inclusão no regime geral da previdência social. Em compensação, descontos a título de utilidades (alimentação, vestuário, higiene ou moradia) eram permitidos. Por oportuno, é bom lembrar que essa mesma Lei restringiu o acesso de diaristas às suas benesses, ao definir como doméstico “[...] aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, [...]”.

1. Servidor aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ), graduado em Direito pela Universidade Candido Mendes (Ucam-RJ).

Encerrado o período ditatorial, os ventos da redemocratização trouxeram novo alento à classe, e a Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, em seu artigo 7º, parágrafo único, estendeu-lhe outros direitos: salário mínimo (inciso IV); irredutibilidade do salário (inciso VI); décimo terceiro salário (inciso VIII); repouso semanal remunerado (inciso XV); férias anuais, acrescidas de um terço (inciso XVII); licença gestante (inciso XVIII), licença-paternidade (inciso XIX); aviso prévio (inciso XXI); aposentadoria (inciso XXIV).

Entretanto, nem mesmo a vigência da nova Carta Magna arrefeceu o ânimo dos defensores da extensão de todos os direitos trabalhistas ao empregado doméstico, tanto que hoje esse objetivo está praticamente alcançado pela nova Lei do Doméstico, que ora se encontra em debate.

Antes de entrar no exame do tema, não custa lembrar que desde o começo deste século, com a retomada do crescimento, tem havido forte valorização do salário mínimo, o qual obteve expressivo ganho. Esse aumento, todavia, ainda não se refletiu no orçamento familiar da classe média, ou seja, daquela que dá emprego a toda categoria. Transformando a conta em dólares americanos, observa-se que, em abril de 2000, o salário mínimo era de R\$151,00, equivalente a U\$86,18, ao passo que, em janeiro de 2010, ele era de R\$510,00, ou U\$295,99.

Mas esse ganho não ficou só por aí. Também veio o piso salarial dos domésticos (Lei Complementar nº 103, de 14 de julho de 2000), em vigor na maioria dos Estados do Sul e Sudeste (Rio de Janeiro, São Paulo, Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul), que elevou ainda mais esse patamar, jogando, indiretamente, milhares de empregados do ramo na informalidade (diarista). Aliás, o fenômeno também costuma causar insegurança nas relações entre patrões e domésticos, visto que há decisões pelo reconhecimento de vínculo mesmo para aqueles diaristas que labutam uma vez por semana. Não obstante, por enquanto essa tolerância costuma chegar a três vezes por semana.

Hoje em dia, mesmo sem considerar a nova legislação prestes a entrar em vigor, contar com os serviços de uma empregada doméstica nas regiões onde predomina o piso da categoria não custa menos que mil e duzentos reais, sem incluir alimentação e produtos de higiene pessoal. Portanto, uma família com renda líquida inferior a cinco mil reais não pode e não deve contar com esse privilégio. As soluções para o impasse são colocar o único filho em escola pública ou passar a depender exclusivamente da rede pública de saúde.

Nessas circunstâncias, parece óbvio que as famílias sem crianças ou idosos troquem domésticos por diaristas, enquanto as demais estão em uma verdadeira encruzilhada, sem saber o que fazer. Na verdade, muitos dos serviços executados pelo diarista, especialmente quando travestido de faxineiro, também incumbem ao doméstico registrado: ambos limpam os cômodos, lavam banheiros e louças, entre outras atribuições, às vezes coincidentes, como cozinhar e passar. A diferença está no fato de que o diarista, como autônomo, antes de fixar o preço do seu trabalho, avalia a periodicidade com que ele será executado, bem como o número de cômodos e moradores, e combina o preço em função dessas variáveis.

Já a doméstica registrada, muito embora também avalie a quantidade de trabalho a ser executado no dia a dia, considera outros valores, como a segurança do emprego, a qualidade das acomodações e a alimentação fornecida, tendo a seu favor, ainda, o piso mínimo garantido.

Não há dúvida que o diarista, por dia, arrecada um valor maior que o mensalista registrado. Mas, por outro lado, em caso de algum infortúnio, estará desamparado, pois poucos conseguem fazer uma previdência privada ou custear a previdência social como autônomo.

Assim sendo, cozinheira, motorista, segurança, babá, acompanhante, enfermeiro, lavadeira, passadeira, governanta, mordomo, caseiro, jardineiro, limpador de piscina e faxineiro, entre outros profissionais, podem ser enquadrados tanto como domésticos quanto como diaristas, dependendo da frequência com que disponibilizem sua força de trabalho e do enfoque emprestado ao seu serviço. Neste tópico, é importante salientar que o doméstico se transforma em empregado celetista no momento em que o fruto do seu trabalho passa a gerar lucro para o patrão. Entre outras tantas possibilidades, essas situações normalmente acontecem quando o alimento produzido pela cozinheira (tortas, bolos, salgados, etc.) começa a ser comercializado; quando a residência é convertida em pousada, mesmo que informalmente; quando o proprietário de uma chácara ou sítio resolve transformar sua cultura (frutas, legumes, hortaliças, etc.) ou produção leiteira em negócio.

Já a transformação do diarista em empregado doméstico envolve outros aspectos. Hoje, pelo entendimento consubstanciado em nossos julgados, a distinção entre eles se faz por meio de conjugação entre o disposto no artigo 3º da CLT, o qual estabelece que “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”, e o artigo 1º da Lei nº 5.859/72, que define como doméstico “[...] aquele que presta serviços de natureza contínua [...]”.

Sobre essa polêmica, cumpre salientar que a distinção que se faz atualmente entre eventual e habitual talvez não se sustente. Salvo melhor entendimento, não se pode considerar como eventual um fato que se repete toda semana, quinzena ou mês. Ora, o médico, quando atende uma ou duas vezes por semana em estabelecimento de saúde, pode ser considerado empregado. O professor, que também dá aula uma ou duas vezes por semana em estabelecimento educacional, igualmente. Por que o diarista não deveria ser?

Quanto à contínua prestação dos serviços, trata-se de outra questão semântica. Mas, em última análise, dúvida não resta que contínuo é aquilo que não se interrompe. A realidade mostra que serviços ininterruptos são apenas os prestados por máquinas, que mesmo assim sofrem algumas pausas. Os seres humanos, pelo menos por enquanto, necessitam de pausas para recompor as energias, daí os intervalos para refeições, descansos remunerados, férias e aposentadoria.

Voltando ao tema em debate, é importante destacar algumas das peculiaridades dos serviços domésticos. Uma análise fria da questão revela que o trabalho em residência difere por completo daquele prestado em escritório, loja ou fábrica, onde pode ou deve existir controle efetivo da jornada de trabalho cumprida. Moradias variam conforme sua localização geográfica, condição social do proprietário, número de cômodos ou residentes (casa, apartamento ou sítio). Delas não se extraem lucros, pois têm como objetivo apenas abrigar a família, mesmo quando em lazer (casa de campo ou praia). Já fábrica, escritório ou estabelecimento comercial, embora também possa variar quanto ao seu tamanho ou localização, visa ao lucro.

São situações diametralmente opostas. Ademais, o labor em residência cria situação tão atípica que permite ao empregado desfrutar da intimidade da família, condição esta completamente diferente do relacionamento usualmente estabelecido entre patrão e empregado. Nessas relações há uma clara distinção entre o que é pessoal ou familiar e aquilo que está estritamente ligado ao trabalho. Não existe informalidade maior do que tratar com o empregado de pijama, no café da manhã, ou de sunga, na beira da piscina. Nas atividades comerciais, industriais ou empresariais, patrão nenhum receberia seus empregados em tais trajés.

Nenhum outro assalariado, que não o doméstico, alimenta-se (e de graça) com a mesma qualidade do patrão. Classe média que se preza não veda o acesso do empregado à dispensa ou geladeira. Nas residências, não é comum o patrão pedir ao doméstico para preparar e servir o jantar para a família e mandá-lo comer pão com ovo ou salsicha. Nesses lares, normalmente, alimentos, refrigerantes, produtos de higiene e limpeza costumam ser iguais para todos. Até os banheiros, na inexistência de um específico destinado ao doméstico, são compartilhados igualmente por patrões e empregados.

Quando um empresário dá férias coletivas aos seus empregados, é porque não dispõe de encomendas. Deixá-lo em casa sai mais barato. Já quando o patrão ou dona de casa dá folga ao doméstico ou pede para a diarista não ir, é por falta de dinheiro, seja para alimentação, seja para o transporte. Em ambientes reduzidos, talvez a folga até seja em prol da privacidade da família, mas jamais pela ausência do que se fazer, pois em casa sempre há uma roupa para passar, uma louça para lavar, um chão para esfregar, um armário ou cama para arrumar.

Nenhuma família se sente confortável em tratar diferentemente pessoas que vivem sob o mesmo teto. Ademais, dentro da peculiaridade de cada lar, geralmente incumbe ao doméstico receber correspondências, lavar roupas e atender a telefonemas. Tais afazeres, sem dúvida, propiciam ao empregado uma invasão da privacidade (consciente ou não) da família, tornando-o uma mistura de amigo íntimo, confidente e agregado, a ponto de alguns serem contemplados com heranças em testamento.

Por outro lado, se mesmo a convivência entre familiares, por vezes, é difícil, o que dizer dela com a inclusão de estranhos! Lógico que desentendimentos entre patrão e empregado acontecem com frequência, seja ele celetista ou doméstico. Só que a rescisão do contrato de trabalho deste último é sempre muito mais complicada e desgastante. Claro que não se compara com a dissolução de um casamento, mas se aproxima bastante da ruptura de um namoro, em que sobram mágoas para todos os lados.

Quando esse vínculo afetivo-empregatício se rompe, óbvio que traz a possibilidade de litígio, tudo dependendo tanto da alma e do caráter da pessoa humana quanto da influência que amigos, familiares e advogados exercem sobre o demitido. Aliás, essa discussão quase sempre resulta no envolvimento de todos (partes, familiares, amigos e vizinhos), podendo terminar em devassa na intimidade do lar, hipótese em que aquele sábio adágio popular de que “roupa suja se lava em casa” não prevalece: as audiências são públicas e conduzidas por um juiz.

Observando-se com atenção alguns detalhes que envolvem o labor em residência, percebe-se que a intimidade criada é tamanha que muitas vezes enseja ao patrão ignorar vários deslizes cometidos pelo doméstico. Telefonemas particulares, atrasos ou faltas injustificadas são tolerados, assim como a subtração de gêneros alimentícios. A quebra de louças, manchas em roupas ou produção de alimentos fora do padrão de qualidade são considerados delitos insignificantes. Muita coisa é relevada em nome da preservação da harmonia que deve reinar em cada lar.

Ademais, ninguém quer ferir suscetibilidades, especialmente de quem produz os alimentos que são consumidos ou cuida de idosos e crianças. Mesmo na hipótese de o empregado, ao passar ou lavar, danificar o melhor vestido da patroa, jamais ele será descontado pelo valor da peça. Risco da atividade? Não, tal tolerância apenas se explica pelos laços de amizade que unem patrão e empregado doméstico ou pelo receio daquele em deixar a casa na mão de uma pessoa insatisfeita. Não existe outra explicação para tanta complacência.

O sistema de gradação da pena, muito utilizado pelas empresas como forma de redirecionar o comportamento desidioso de alguns empregados, não se reveste de formalidade no serviço doméstico. Advertências ou suspensões são fenômenos que não acontecem no âmbito residencial. Aliás, documentos com esse teor são preciosidades que mereceriam destaque no acervo da história do nosso Judiciário Trabalhista. A prova da justa causa aplicada ao empregado doméstico é tarefa hercúlea, do tipo *missão impossível*, só caracterizada mediante robusta demonstração, para a qual não existem documentos ou testemunho isento. Por essa simples razão, poucos se atrevem a argumentar nesse sentido para não se expor à possibilidade de responder por dano moral, especialmente quando a causa da dispensa está ligada ao furto de alimentos ou ao desaparecimento de objetos.

Para se ter uma ideia do tamanho do problema, revistas íntimas ou vistoria em bolsas e sacolas de empregado podem ser consideradas constrangimento ilegal ou invasão de privacidade. Mesmo um flagrante aplicado pelo patrão ao doméstico pelo comezinho furto de alimento só é aceito como prova de justa causa diante do boletim de ocorrência policial, desde que comprovado posteriormente pelo Juízo criminal. Diante de tal fato, normalmente o flagrante é trocado pelo pedido de demissão “feito pelo empregado”, sem mais reclamações. Proceder de outra forma, infelizmente, é pura perda de tempo, principalmente em um país onde quem rouba milhões se encontra à solta. Imaginar que o furto de uma lata de leite condensado ou pacote de biscoito pode custar a liberdade do ex-empregado costuma refrear a formalização desse tipo de denúncia.

Ademais, a troca do doméstico é sempre complicada. Para uma mãe, não existe drama maior do que deixar filhos menores com pessoas praticamente desconhecidas. Imaginar a casa outra vez na mão de estranho também parece alimentar a permanência do doméstico desidioso. Dos males, talvez esse seja o menor. Todo o contexto acima descrito faz com que haja maior condescendência com os deslizes praticados pelo trabalhador doméstico.

O prazo do aviso prévio, agora de até 90 dias, também complica a ruptura do contrato de trabalho do doméstico. Quebrada a confiança entre as partes, a sua permanência dentro do lar é algo como dormir com o inimigo. Além do mais, ele cuida da alimentação do patrão e dos seus entes queridos, o que é completamente diferente da situação do empregado em uma fábrica ou loja.

No caso da incidência de multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) nas rescisões dos domésticos, a situação é ainda mais grave. A necessidade de indenizar pressupõe culpa. Onde ela estava quando faleceu o idoso cuidado pela doméstica? Ou o que fazer quando as crianças crescem e não há mais necessidade de babá, ou quando os filhos crescem e vão morar fora? Ou quando a família se transfere para outra cidade em busca de nova oportunidade de emprego? São todas situações em que, sem dúvida, a ruptura do pacto não se dá por culpa do empregador. Mesmo assim, terá ele de indenizar o empregado? Há culpa recíproca nas relações domésticas?

Outra pergunta que não quer calar concerne ao retorno do doméstico do auxílio-doença ou da licença gestante. Por lhe ser garantido o emprego nessas condições, quem foi contratado para substituí-lo terá de ser pré-avisado da dispensa e indenizado em 40% do FGTS? Não parece ser justo, e tampouco será um incentivo fiscal ao empregador doméstico, via imposto de renda, visto que essa renúncia seria uma tributação daqueles que não dispõem de um serviço.

Finalizando, em que pese aos entendimentos divergentes, parece que estender aos domésticos todos os direitos dos demais empregados corresponde a igualar os desiguais.

Talvez fosse mais prudente caminhar no sentido da desregulamentação da atividade. Se fosse permitido deduzir utilidades, como o almoço grátis, ajudaria bastante. A livre negociação do valor do salário e da quantidade de horas de trabalho também viria em socorro da manutenção dos empregos, permitindo a cada um avaliar os prós e os contras do compromisso e decidir o que é melhor para si.

Por enquanto, têm-se apenas ideias mirabolantes que não se coadunam com a realidade do mercado de trabalho, em que a classe média (que é quem paga a conta) recolhe impostos de primeiro mundo e recebe em troca educação, saúde, infraestrutura e segurança de terceiro mundo. O resultado de toda essa situação será o desemprego em massa da categoria, pois a conta simplesmente não fecha.

Evolução histórica dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos

Isabela Pimentel de Barros¹

1. Introdução

Em 2013, quando a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) comemora 70 anos, o Senado Federal aprova, em 26 de março, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 66, de 14 de dezembro de 2012, que aumenta o rol de direitos trabalhistas assegurados aos empregados domésticos. A categoria, inicialmente, havia ficado fora de sua abrangência.

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) – 2009, eram 7,2 milhões de trabalhadores domésticos, dos quais 93,3% mulheres, o que representa 19,4% do total da ocupação feminina. Ou seja, uma em cada cinco mulheres maiores de 18 anos é trabalhadora doméstica.

O que mais chama a atenção nos dados acima é o fato de as mulheres negras representarem 61,7% do total de trabalhadoras domésticas e somente 32% delas possuem carteira de trabalho assinada, percentual alarmante para a Justiça do Trabalho.

Visando a adaptar a nossa legislação às normas editadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2011, a PEC nº 66/2012 foi aprovada em segundo turno por unanimidade, no Plenário do Senado Federal, após tramitar mais de dois anos na Câmara dos Deputados. Ela consiste na reparação de uma injustiça histórica e no fim de um resquício escravagista da sociedade brasileira.

A conhecida *PEC das Domésticas* altera a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal (CF) de 1988, por meio da Emenda Constitucional (EC) nº 72, de 2 de abril de 2013, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os urbanos.

Embora tenha sido louvável a atitude do legislador de equiparar os direitos, é incerto se as medidas para implementá-los terão a eficácia que a alteração almeja. Isso porque, além de necessitar que a própria legislação ordinária seja regulamentada, a complexidade das mudanças exigirá do empregador domínio do conhecimento jurídico, que a maior parte da população brasileira não possui.

Em que pese à intensa propagação da mídia sobre as alterações realizadas, muitas dúvidas pairam acerca dos novos direitos. Como eles serão implementados, já que, ao tratar do âmbito residencial, há aspectos subjetivos, consistentes nas particularidades da vida privada, que não estão sendo considerados nas explicações transmitidas?

Assim, o presente artigo tem como objetivo analisar a evolução histórica dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos, bem como perquirir a eficácia daqueles recentemente

1. Pós-graduanda em Processo do Trabalho e Processo Civil, professora de pós-graduação em Direito do Trabalho, bacharela em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e em História pela Universidade Federal Fluminense (UFF).

adquiridos com a alteração. Para isso, foi realizada pesquisa bibliográfica e documental em livros eminentemente jurídicos e históricos, bem como em outros documentos relacionados ao tema proposto, por meio de sítios virtuais.

2. Evolução histórica dos direitos dos empregados domésticos

Uma das características mais marcantes do Brasil Colonial consistiu em ser uma sociedade patriarcal, na qual os afazeres domésticos eram normalmente exercidos pelas mulheres. Essa característica se mantém presente até os dias de hoje.

Insta ressaltar que a palavra *doméstica* é oriunda da palavra *domus*, a residência urbana das famílias abastadas na Roma Antiga. Nesse sentido, o empregado doméstico era aquele que trabalhava nas residências.

Embora não se saiba precisar corretamente o início do trabalho doméstico no Brasil, certo é que ele remonta ao período colonial, quando era exercido por escravas – escravas *domus* –, que desempenhavam as mais diversas funções, como cozinheiras, amas de leite e mucamas. Por estarem dentro das casas, possuíam papel privilegiado dentro da sociedade escravocrata, tendo que se submeter, porém, a toda espécie de exploração.

Com a Declaração de Independência, em 1822, e, conseqüentemente, o advento do Império – em face, sobretudo, da pressão inglesa pelo fim da escravidão –, foram promulgadas a Lei Eusébio de Queiroz, a Lei do Ventre Livre, a Lei dos Sexagenários e, por fim, a Lei Áurea, em 1888. Elas acarretaram a mudança da visão social quanto à cor da pele.

No contexto imperial, se até a primeira metade do século XIX os homens e mulheres se dividiam em brancos e pardos, na segunda metade já não havia obrigatoriamente diferenciação racial, embora permanesse a hierarquia social.

Após o fim da escravidão, em que pese à concessão dos direitos civis aos ex-escravos, estes recém-libertos não foram facilmente integrados aos homens e mulheres nascidos livres, o que lhes dificultava o acesso à terra fora do contexto da antiga propriedade. Agravou a situação o fato de serem desqualificados profissionalmente, o que contribuiu para a dificuldade de sua inserção no mercado de trabalho.

Foi ainda no contexto imperial, com a introdução do Código Comercial de 1850, que alguns direitos trabalhistas, como o aviso prévio, começaram a ser tratados.

Após a Proclamação da República em 1889, foi promulgada a Constituição de 1891, que previa em seu artigo 72 a igualdade de todos perante a lei. Todavia, o artigo 70 considerava eleitor apenas os cidadãos maiores de 21 anos que se alistassem na forma da lei, excluindo, portanto, as mulheres.

Apesar de já se apresentar como uma República, as mulheres contratadas para servir em âmbito residencial eram normalmente chamadas de *criadas*. O termo designava as escravas que, após a Lei Áurea, permaneciam a serviço dos senhores, ofertando o seu trabalho em troca de comida e moradia.

No contexto da Primeira República, a primeira referência encontrada acerca da regulamentação do trabalho doméstico foi o Código Civil de 1916. Ele passou a reger o contrato de locação de serviços, especificando-o, em seu artigo 1.216, como “Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, [...]”.

Em 1917, como resultado do aumento da utilização da mão de obra livre e assalariada, apresentou-se ao Parlamento, para discussão, o primeiro projeto de Código de Trabalho, elaborado pelo deputado Maurício de Lacerda, que não foi aprovado.

Em 1918, foi criada a Comissão de Legislação Social da Câmara dos Deputados, cujo objetivo era a elaboração sistemática de uma legislação do trabalho.

Em 1919, como resultado dessa iniciativa, foi promulgada a primeira Lei de Acidentes do Trabalho (regulamentada em 1923).

Em 1923, o presidente Arthur Bernardes aprovou o Regulamento de Locação dos Serviços Domésticos por meio do Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923.

O conceito de empregado doméstico, então, diferenciava-se do que possuímos atualmente, já que o artigo 2º do referido Decreto considerava doméstico não o profissional que trabalhava em casa particular, mas quem exercia determinadas funções em hotéis, bares, pensões, restaurantes, etc.:

Art. 2º São locadores de serviços domesticos: os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engommadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas seccas ou de loite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, á soldada, em quaesquer outros serviços de natureza identica, em hoteis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bars, escriptorios ou consultorios e casas particulares.

Em que pese ao avanço que o Decreto representou para a época, pois previa a necessidade de aviso prévio para o rompimento do contrato, a enfermidade que impedisse o locador de serviços de exercer suas funções ensejaria a *justa causa*.

Após a Revolução de 1930, que colocou Getúlio Vargas na Presidência da República, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Em 1932, foram criadas, ainda, as Comissões Mistas de Conciliação (Decreto nº 21.396, de 12 de maio de 1932), órgãos conciliadores em ações coletivas trabalhistas, e as Juntas de Conciliação e Julgamento para as causas individuais (Decreto nº 22.132, de 25 de novembro de 1932) “[...] que não afetem as coletividades a que pertencerem os litigantes, [...]”, como reza o texto legal. Não obstante, ambas eram vinculadas ao Poder Executivo e controladas pelo então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Pelo seu regulamento, só poderiam ser acessadas pelos trabalhadores sindicalizados.

Além do crescimento da legislação social, a Constituição de 1934 assegurou expressamente, pela primeira vez, o direito de voto às mulheres. Na mesma época, foram criados o Conselho Nacional do Trabalho e o Departamento Nacional do Trabalho.

A Justiça do Trabalho propriamente dita já estava prevista nas Constituições de 1934 (artigo 122) e de 1937 (artigo 139), mas só foi criada em 1939 (Decreto nº 1.237, de 2 de maio de 1939), regulamentada em 1940 (Decreto nº 6.596, de 12 de dezembro de 1940) e instalada em 1941.

Em 1941, já durante o Estado Novo, governo ditatorial de Getúlio Vargas, o Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, começou a ter vigência e a modificar o panorama das relações domésticas. Isso porque, ao contrário do Decreto nº 16.107/1923, classificou como empregado doméstico apenas aqueles que prestavam serviços em residências particulares ou em benefício destas. Ademais, estipulou a necessidade do aviso prévio de oito dias quando o trabalho se desse por mais de seis meses e não considerou como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho a enfermidade do empregado. Previu, também, a possibilidade de o empregado rescindir o contrato quando não fosse respeitada a sua honra ou integridade

física, quando não houvesse pagamento pontual dos salários convencionados ou, ainda, se o empregador não assegurasse as condições higiênicas de alimentação e habitação, caso tais utilidades lhe fossem devidas.

Em 1942, Getúlio Vargas nomeou uma comissão encarregada de estudar e organizar um anteprojeto que unificasse a legislação trabalhista até então produzida. Assim, nasceu em 1º de maio de 1943, aprovada por meio de decreto, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que completou 70 anos em 2013.

Ainda que tenha recebido o nome de *Consolidação*, a CLT não se limitou somente a reunir legislação dispersa, mas introduziu novos direitos trabalhistas até então inexistentes. Não obstante o considerável avanço empreendido por Vargas, o artigo 7º excluiu a sua aplicabilidade aos empregados domésticos e aos trabalhadores rurais, deixando-os à margem.

Segundo o referido artigo, entendia-se como empregado doméstico aquele que prestava serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta. Mais uma vez, o seu conceito foi modificado. O argumento para justificar a exclusão realizada consistiu no fato de o trabalho doméstico não gerar lucro. Nesse sentido, a sua incorporação à CLT implicaria considerar a família como uma empresa.

Com a exclusão, para prestigiados juristas, a exemplo de Arnaldo Süssekind, o DL nº 3.078/1941 foi tacitamente derogado, motivo pelo qual o trabalhador doméstico ficou um longo tempo sem qualquer proteção trabalhista, à mercê da vontade patronal. Somente em plena ditadura militar foi aprovada a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973, vigente até os dias de hoje, embora com algumas modificações.

Nessa lei, mais uma vez houve a alteração do conceito de empregado doméstico, que passou a ser aquele que prestava serviços de natureza contínua com finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta.

A Lei nº 5.859/1972 previu a obrigatoriedade de anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), conferiu o direito às férias anuais remuneradas de 20 dias úteis após cada período de 12 meses de labor e, entre alguns outros direitos, assegurou os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Seguridade Social.

Destaca-se a importância da referida Lei, visto que, de 1943 a 1971, os empregados domésticos não possuíam direito a férias, motivo pelo qual seu trabalho se dava de forma ininterrupta, com jornadas extenuantes, lembrando em muito os tempos de escravidão vividos no Brasil Colônia e Império.

Com o advento da Constituição Federal de 1988 – a primeira após a ditadura militar –, foram estabelecidos no artigo 7º os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Não obstante, a conhecida *Constituição Cidadã* incluiu um parágrafo único para, mais uma vez, excluir os empregados domésticos da totalidade dos direitos concedidos aos demais trabalhadores.

A CF de 1988 garantiu à categoria aqui tratada os seguintes direitos:

[...]

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;
[...]
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
[...]
- XXIV – aposentadoria;
[...]

Logo, após 1988, embora ainda não alcançada a igualdade de direitos entre trabalhadores domésticos e urbanos, certo é que houve evolução social daquela categoria.

Em 2011, o governo do então presidente Luís Inácio Lula da Silva promulgou a Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, que acrescentou à Lei nº 5.859/1972 a possibilidade de incluir o empregado doméstico no Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS). Nesse sentido, possibilitou que, além do FGTS, o doméstico tivesse acesso ao seguro-desemprego, desde que assim tenha trabalhado por um período mínimo de 15 meses nos últimos 24 meses sem ter sido demitido pelos motivos elencados no artigo 482 da CLT.

Tal Lei, no entanto, apresentou-se com pouca eficácia, uma vez que não obrigava a inclusão do trabalhador no regime de FGTS. Em 19 de julho de 2006 foi promulgada nova lei acerca do empregado doméstico, possibilitando ao empregador descontar de seu Imposto de Renda a contribuição patronal. Além disso, foram incluídos os seguintes direitos aos domésticos: férias de 30 dias, com pelo menos um terço a mais que o salário normal, após cada período de 12 meses de trabalho prestado à mesma pessoa da família; proibição de demissão arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; vedação de descontos salariais pelo fornecimento de alimentação, vestuários, higiene e moradia.

Importante ressaltar que, na lei acima tratada, foi instituída a obrigatoriedade do FGTS para o empregado doméstico, dispositivo vetado pelo então Presidente da República. Vejamos as razões:

A alteração do art. 3º-A da Lei nº 5.859, de 1972, torna obrigatória a inclusão do empregado doméstico no sistema da Lei nº 8.036, de 1990. Com isso, tem-se não apenas a obrigatoriedade do FGTS como a da multa rescisória de quarenta por cento sobre os depósitos do FGTS, o que acaba por onerar de forma demasiada o vínculo de trabalho do doméstico, contribuindo para a informalidade e o desemprego, maculando, portanto, a pretensão constitucional de garantia do pleno emprego.

Neste sentido, é necessário realçar que o caráter de prestação de serviços eminentemente familiar, próprio do trabalho doméstico, não se coaduna com a imposição da multa relativa à despedida sem justa causa. De fato, o empregado doméstico é legalmente conceituado “como aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas” (art. 1º da Lei no 5.859, de 1972). Desta feita, entende-se que o trabalho doméstico, por sua própria natureza, exige um nível de fidedignidade e pessoalidade das partes contratantes muito superior àqueles encerrados nos contratos de trabalho em geral.

Desta feita, qualquer abalo de confiança e respeito entre as partes contratuais, por mais superficial que pareça, pode tornar insustentável a manutenção do vínculo laboral. Assim, parece que a extensão da multa em tela a tal categoria de trabalhadores acaba por não se coadunar com a natureza jurídica e sociológica do vínculo de trabalho doméstico.

3. A OIT e a PEC nº 66/2012

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada após a Primeira Guerra Mundial, tem como um de seus objetivos o desenvolvimento de normas internacionais do trabalho, com vistas à promoção de oportunidades, para que homens e mulheres tenham trabalho decente, produtivo e exercido em condições de liberdade, igualdade, segurança e dignidade.

No Brasil, a OIT mantém representação desde a década de 1950, tendo inúmeras convenções já sido ratificadas.

Em 2011, na 100ª Conferência Internacional do Trabalho, foi definida a adoção de um instrumento internacional para proteger o trabalho doméstico na forma de convenção, denominada *Convenção sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos* (nº 189), acompanhada de uma Recomendação com o mesmo título (nº 201).

Embora o Brasil ainda não tenha ratificado a Convenção nº 189, não há dúvida que ela muito influenciou a promulgação da EC nº 72. Acredita-se que o próximo passo seja a sua ratificação.

Se é certo que a Convenção nº 189 da OIT estabelece parâmetros mínimos a serem observados pelos países quanto ao trabalho doméstico decente, resta também cristalino que alguns desses direitos já foram instituídos no Brasil. Vejamos: em síntese, ela estabelece o respeito e a proteção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, devendo haver uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência; o acesso do empregado a um contrato escrito, preferencialmente; medidas destinadas a garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os demais no que tange à jornada de trabalho, com um período de descanso semanal de, no mínimo, 24 horas consecutivas; salário mínimo estabelecido; direito a trabalho seguro e a ambiente de trabalho saudável; condições da seguridade social que não sejam menos favoráveis do que as aplicáveis aos demais trabalhadores, incluindo benefícios de maternidade; obrigação de definir uma idade mínima para o trabalho doméstico infantil; condições de vida digna, que respeitem a privacidade, para os trabalhadores que residem no domicílio em que trabalham; regulamentação de funcionamento das agências privadas de emprego; contrato de trabalho por escrito no país de destino ou uma oferta de trabalho escrita antes de sair de seu país, no que tange ao trabalho de imigrantes; por fim, acesso efetivo aos tribunais ou outros mecanismos de solução de conflitos, incluindo mecanismos de denúncias acessíveis.

Constata-se, por conseguinte, que direitos como o descanso semanal, licença-maternidade e salário mínimo já haviam sido concedidos aos empregados domésticos. Ademais, a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), aprovada por meio do Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, proíbe o trabalho doméstico para o menor de 18 anos, em expresse atendimento ao disposto na Convenção nº 182 da OIT.

Nesse sentido, a PEC nº 66/2012 atendeu ao exposto pela OIT, ao alterar o artigo 7º da CF para incluir nos direitos dos domésticos seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários, mediante acordo ou convenção coletiva; licença-paternidade de cinco dias corridos; proteção do salário, constituindo crime a sua retenção dolosa; benefícios previdenciários; auxílio-creche; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos; reconhecimento de acordos e convenções coletivas; obrigatoriedade do recolhimento do FGTS; salário-família; hora extra; seguros contra acidente de trabalho a cargo do empregador.

Assim, após um atraso de, aproximadamente, 70 anos – levando-se em conta a promulgação da CLT –, a referida Emenda Constitucional igualou, enfim, os direitos dos trabalhadores domésticos aos dos trabalhadores urbanos.

Claro está que a Emenda veio para saldar uma dívida histórica brasileira, bem como para ir ao encontro dos desejos do Estado Democrático de direito, que não mais admite tratamentos jurídicos diferenciados.

4. Considerações finais

A aplicabilidade dos direitos concedidos por meio da PEC nº 66/2012 no âmbito residencial somente será demonstrada com o passar do tempo, dadas as suas particularidades. Muitos dos empregados domésticos residem nas próprias casas onde trabalham, seja porque não possuem uma residência, seja por exigência do empregador. Alguns desses empregadores procuraram profissionais do direito a fim de saber como poderiam dispensar os seus empregados se eles nem mesmo tinham onde morar, o que revelou uma grave questão a ser resolvida.

Para esses trabalhadores, é difícil saber quando estão trabalhando ou não. A linha é muito tênue, já que, em geral, possuem apenas um pequeno quarto dentro da casa de seus empregadores, embora não se restrinjam a ele quando não estão trabalhando.

Ademais, é pública e notória a inexistência, até o presente momento, de sindicatos patronais dos domésticos, motivo pelo qual os direitos que envolvem as convenções ou acordos coletivos já nascem destituídos de eficácia.

Chama-se a atenção para o fato de ser complicado demais impor ao empregador pessoa física a obrigatoriedade de auxílio-creche, visto que, sem dúvida, onera bastante o contrato de trabalho.

Claro está que os índices apontados no início deste artigo relativos ao percentual de mulheres negras no trabalho doméstico são alarmantes e se apresentam como uma consequência evidente da ausência de inserção dos negros libertos em 1888 no mercado de trabalho.

Assim, a Emenda Constitucional promulgada visa a corrigir um desvio histórico presente em nossa sociedade. Mas se não for aplicada com muita diligência, poderá haver efeito perverso: a demissão de infindável número de trabalhadores domésticos, que, sem

qualificação, permanecerão entregues à própria sorte. Isso porque, embora muitos dos empregadores realmente precisem da trabalhadora doméstica, seja para ficar com os seus filhos, seja para cuidar dos idosos, certo é que grande parte a contrata apenas por comodidade, sendo totalmente possível dispensá-la caso alguns dos direitos concedidos onerem demais o seu orçamento.

Além disso, a relação doméstica é baseada em uma estrita confiança, que poderá ser abalada com as exigências impostas, como a folha de ponto. A falta de fiscalização a respeito pode ser outro fator que venha não só a destituir de eficácia a Emenda, mas também a aumentar o número de processos que chegam diariamente à Justiça do Trabalho.

Há de se registrar que o Brasil, segundo dados da PNAD 2011, possui 9,1% de analfabetismo entre a população com mais de 18 anos, motivo pelo qual, se realmente houver necessidade de elaboração de um contrato escrito, ele de nada adiantará para alguns da categoria profissional ora tratada.

Observa-se ainda que, como a Lei nº 5.859/1972 não foi derogada pela EC nº 72, o desconto salarial das utilidades concedidas – como alimentação, habitação, vestuário e higiene –, que é direito do empregador, não poderá ser realizado no caso do doméstico, apesar de ser possível efetuar-lo no salário do trabalhador urbano. Este se apresenta como mais um fator para onerar o orçamento do empregador sem a devida contrapartida.

Ademais, é cristalino que o salário do empregador urbano é impenhorável, salvo para pagamento das dívidas contraídas com os empregados da própria residência, o que poderá gerar mais uma desigualdade entre os direitos concedidos aos domésticos e aos urbanos.

O cálculo da hora extra é outro fator que merece ser destacado, porquanto é necessário conhecimento jurídico para realizá-lo, que grande parte da população não possui.

Diante do exposto, conclui-se que, apesar de a EC nº 72/2013 revelar-se um grande avanço social, a diligência e o bom senso dos legisladores, bem como de toda a sociedade, serão imprescindíveis para evitar os efeitos maléficos que eventualmente possa causar.

5. Referência bibliográfica

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. *Legislação*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 4 maio 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. Niterói: Impetus, 2007.

CASTRO, Hebe M. Mattos de. Laços de Família e direitos no final da escravidão. In: ALENCASTRO, Luiz Felipe de (Org.). *História da vida privada no Brasil: Império – a Corte e a modernidade nacional*. v. 2. São Paulo: Companhia das Letras, 1997.

FARIA, Sheila de Castro. *A colônia em movimento: fortuna e família no cotidiano colonial*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1998.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. *A Era Vargas dos anos 20 a 1945*. Anos de incerteza (1930-37). Disponível em: <<http://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos30-37>>. Acesso em: 4 maio 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Cartilha sobre trabalhador(a) doméstico(a): conceitos, direitos, deveres e informações sobre a relação de trabalho. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/cartilha%20trabalhadores%20domesticos_967.pdf>. Acesso em: 4 maio 2013.

_____. Convenção e Recomendação sobre trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_5_565_739.pdf>. Acesso em: 4 maio 2013.

PORTO, Comba Marques. *Os afazeres domésticos, trabalho doméstico remunerado e a proteção do Estado Democrático de Direito*. Rio de Janeiro, 12 de maio de 2011. Disponível em: <<http://conscienciafeminista.blogspot.com.br/2011/05/os-afazeres-domesticos-trabalho.html>>. Acesso em: 4 maio 2013.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

A cor do trabalho doméstico

Rogério Forti¹

À Wanda, doméstica que perdeu algumas horas de seu sono para velar as minhas, em criança, e a quem a vida me deu a oportunidade de minimamente retribuir, em sua velhice...

Em 19 de maio de 1888 – poucos dias após a abolição da escravidão, portanto –, o escritor Machado de Assis publicou uma crônica na *Gazeta de Notícias*, jornal do Rio de Janeiro, em que relativizava a Lei Áurea. O conto traz um narrador cínico que pertence, supostamente, a uma família de profetas. Ao perceber que a libertação seria inevitável, antes de ela ocorrer, trata de alforriar seu escravo Pancrácio. Para *capitalizar* a iniciativa, oferece um jantar em que anuncia o feito a alguns convidados, na busca de aprovação moral.

Ato comunicado, o escravo dispara pela sala adentro a abraçar os pés do seu benfeitor... O que se segue é uma pérola da literatura machadiana e justifica a transcrição:

[...]

No dia seguinte, chamei o Pancrácio e disse-lhe com rara franqueza:

– Tu és livre, podes ir para onde quiseres. Aqui tens casa amiga, já conhecida, e tens mais um ordenado, um ordenado que...

– Oh! meu senhô! Fico.

– ... Um ordenado pequeno, mas que há de crescer. Tudo cresce neste mundo; tu cresceste imensamente. Quando nasceste eras um pirralho deste tamanho; hoje estás mais alto que eu. Deixa ver; olha, és mais alto quatro dedos...

– Artura não qué dizê nada, não, senhô...

– Pequeno ordenado, repito, uns seis mil-réis; mas é de grão em grão que a galinha enche o seu papo. Tu vales muito mais que uma galinha.

– Eu vaio um galo, sim, senhô.

– Justamente. Pois seis mil-réis. No fim de um ano, se andares bem, conta com oito. Oito ou sete.

Pancrácio aceitou tudo; aceitou até um peteleco que lhe dei no dia seguinte, por me não escovar bem as botas; efeitos da liberdade. Mas, eu expliquei-lhe que o peteleco, sendo um impulso natural, não podia anular o direito civil adquirido por um título que lhe dei. Ele continuava livre, eu de mau humor; eram dois estados naturais, quase divinos.

Tudo compreendeu o meu bom Pancrácio; daí para cá, tenho-lhe despedido alguns pontapés, um ou outro puxão de orelhas, e chamo-lhe besta quando lhe não chamo

1 Advogado trabalhista, mestrando em Sociologia e Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF), mestre em Educação pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) e professor de Língua Portuguesa e Literatura Brasileira.

filho do diabo; coisas todas que ele recebe humildemente e (Deus me perdoe!) creio que até alegre. [...]
(MACHADO DE ASSIS, 1888).

Visionário, aquele que seria alguns anos mais tarde o primeiro presidente da Academia Brasileira de Letras (ABL) nos legava, com seu conto irônico, a infeliz certeza de que uma lei, por si só, não teria o poder de acabar com a opressão do negro na sociedade brasileira, ao abordar seu núcleo mais privado – o doméstico.

Contemporâneo e amigo do escritor carioca, o jurista e diplomata pernambucano Joaquim Nabuco, por sua vez, cunhou uma frase tantas vezes repetida em nossa história, com a qual se arremata, aqui, a interpretação do texto de Machado de Assis: “Acabar com a escravidão não basta. É preciso acabar com a obra da escravidão”.

Sem dúvida alguma, a *obra da escravidão*, ainda não extinta, teve uma expressão das mais perversas no tratamento social e legislativo dado aos domésticos do Brasil. Não é por acaso que a maioria deles é composta de afrodescendentes, pois foi o setor que historicamente mais encontrou resistência à incorporação de direitos trabalhistas.

Não se está querendo aqui, de forma reducionista, *racializar* mais um problema nacional, para descontentamento dos que ainda acreditam no mito da democracia racial. Mas não se pode desprezar a informação de que a herança dos afazeres domésticos, realizados durante longo tempo de nossa história por afrodescendentes escravizados, determinou a falta de uma legislação mais protetiva desse tipo de trabalho. Afinal, como argumenta o antigo amo (agora, patrão) ao recém-alforriado Pancrácio, “Aqui tens casa amiga [...]”, comida, enfim, um segundo lar... O espaço privado da casa ia atenuando, portanto, as tensões que a relação entre capital e trabalho traria ao espaço público, como bem aponta a sociologia de Roberto DaMatta. E, talvez por não exigir especialização, o trabalho doméstico foi-se consolidando como um *trabalho de escravo*.

O próprio presidente do Senado Federal, Renan Calheiros, durante pronunciamento televisivo em cadeia nacional no dia 2 de abril, véspera da publicação da *PEC das Domésticas*, encerrou seu discurso lembrando a abolição. Apesar do tom ingênuo na crença de que basta a lei para alterar a sociedade, ele concluiu (CONGRESSO NACIONAL, 2013):

O Brasil está assumindo que a igualdade é a regra. E a regra tem que começar dentro de casa. [...] Sei que com a nossa vontade de acertar, de buscar o entendimento, vamos fazer valer os interesses de quem faz o nosso país. Assim, estamos concluindo um longo caminho que começa há 125 anos com a Lei Áurea.

Alguns números

À cor do trabalho doméstico se acrescenta outro elemento desqualificado socialmente: o gênero feminino.

Recentemente foi publicada uma pesquisa feita pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em parceria com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) – *Trabalho doméstico e igualdade de gênero e raça: desafios para promover o trabalho decente no Brasil*. O estudo, levando em conta a evolução do trabalho doméstico remunerado entre 2001 e 2011, em seis regiões metropolitanas do Brasil (Belo

Horizonte, Distrito Federal, Porto Alegre, Recife, Salvador e São Paulo), verificou o seguinte (BAHIA, 2012, p. 3):

Nos últimos anos, tem aumentado o reconhecimento de que as condições e causas da pobreza são diferentes para mulheres e homens, negros e brancos. O gênero e a raça são fatores que determinam, em grande parte, as possibilidades de acesso ao emprego, assim como as condições em que se o exerce. Desse modo, condicionam também a forma como os indivíduos e as famílias vivenciam a pobreza e conseguem ou não superá-la.

No Brasil, as discriminações de gênero e raça têm atuado como eixos estruturantes dos padrões de desigualdade e exclusão social. Essa lógica se reflete no mercado de trabalho, no qual as mulheres, especialmente as mulheres negras, vivenciam as situações mais desfavoráveis.

O estudo constata, ainda, que a desigualdade racial vem diminuindo em certos postos de trabalho, mas que os afrodescendentes ainda são maioria em ofícios e profissões subalternas, como os serviços domésticos e a construção civil. Nesses setores, como era de se esperar, as jornadas de trabalho costumam ser mais intensas e os rendimentos, menores.

Quanto ao gênero, o estudo aponta para a predominância massiva de mulheres no trabalho doméstico: a cada 100 empregados, 93 são mulheres. E assinala que esse setor é o mais expressivo na arrematamento de mulheres negras para o mercado de trabalho (BAHIA, 2012, p. 4):

[...] nas 6 regiões metropolitanas consideradas no estudo, podemos observar que o trabalho doméstico é uma das principais formas de inserção no mercado de trabalho das mulheres negras, representando entre 22% (em Salvador) e 32% (em Porto Alegre) do total da sua ocupação.

Para as mulheres não-negras, essas cifras são menos elevadas: o emprego doméstico representa entre 6% (Salvador) e 13% (Porto Alegre) do total da sua ocupação (Tabela 1). Enquanto ocupação profissional é a mais importante para as mulheres negras em termos de sua participação no mercado de trabalho.

Essa diferença é evidente em todas as regiões metropolitanas consideradas no estudo. Em Belo Horizonte, o emprego doméstico representa 24,7% do total da ocupação das mulheres negras e 12,3% do total da ocupação das mulheres não-negras. Em Brasília essas cifras são praticamente iguais (respectivamente 24,3% e 12,3%). Em Porto Alegre, enquanto o emprego doméstico representa mais de um terço (32,1%) do total da ocupação das mulheres negras, ele representa 13,3% do total da ocupação das mulheres não-negras. Em Recife essas cifras são respectivamente 22,3% e 11,6%, em São Paulo 29,5% e 13,1% e em Salvador 22,1 e 6,2%. Ou seja, em todos os casos o peso do emprego doméstico na ocupação total das mulheres negras é **pele menos** o dobro que o seu peso no total da ocupação das mulheres não-negras e, no caso de Salvador, é **mais que o triplo**. (grifo do autor).

Um dado, em particular, que assusta na pesquisa da OIT/Dieese, nas regiões estudadas, é o alto percentual de exclusão dos benefícios da previdência social, direito básico reconhecido desde 1972 na legislação específica dos domésticos (BAHIA, 2012, p. 12):

Menos da metade das empregadas domésticas em todas as regiões contribuiu para a previdência social [...].

Em Porto Alegre (49,4%), a contribuição ao INSS foi verificada em maior proporção e, em Recife (32,9%), na menor.

Desta situação resulta que, do total de mulheres no emprego doméstico, grande parcela dificilmente terá direito à aposentadoria, assim como aos outros benefícios da previdência social, tais como auxílio-doença e outros, que são obtidos a partir da contribuição ao sistema previdenciário.

Em âmbito nacional, segundo dados de 2009 divulgados na Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (Pnad), 28,6% das trabalhadoras domésticas brancas possuíam carteira de trabalho assinada, sendo a proporção de 22% entre as negras (GLOBAL RIGHTS, 2012).

Esse enorme grau de informalidade contrasta com a importância que vem assumindo o setor na arregimentação da força produtiva. O relatório original do estudo da OIT *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection* mostra que de 1995 a 2009 o Brasil foi o país que maior crescimento registrou no emprego de trabalhadores domésticos na América Latina, saltando de 5,1 milhões para 7,2 milhões (ILO, 2013).

A resistência da legislação

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em 2013 completou 70 anos, em seu art. 7º, *a*, excluiu o doméstico do rol de direitos concedidos para a maioria dos trabalhadores. Publicada dez anos depois de a mulher conquistar, em âmbito nacional, o direito de votar e de ser votada (BRASIL, 2012), a CLT, de forma significativa, deixava de fora um trabalho ocupado fundamentalmente por ela.

Mesmo a específica Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972 – a conhecida *Lei dos domésticos*, publicada praticamente 30 anos depois da CLT –, poucos direitos mencionou. Basicamente, garantia as férias remuneradas de 20 dias úteis e os benefícios pela inscrição no sistema previdenciário.

Com a Constituição, estenderam-se novos direitos aos domésticos. Porém, foram necessários mais alguns anos para incorporar outros, como a vedação aos descontos de salário por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia (art. 2º-A), férias de 30 dias corridos (art. 3º) e garantia de emprego em virtude da gestação, até cinco meses após o parto (art. 4º-A). Esses artigos foram acrescentados à *Lei dos domésticos* pela Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006.

De todos os direitos constitucionais que faltavam – incorporados finalmente pela Emenda Constitucional (EC) nº 72, de 2 de abril de 2013 –, a regularização da jornada de trabalho é, a nosso ver, aquele que mais representava os resquícios da escravidão. Para os domésticos que dormem no local de trabalho, então, o *desligar-se* do trabalho consistia em requinte pertinente a outras categorias, inimaginável para eles. Comum mesmo era uma certa confusão de papéis, em que não raro a doméstica alienava sua vida particular para viver na pulsação da vida da família que a empregou.

O filme *A criada* (Chile/México, 2009), que entrou em cartaz em 2013 no Brasil, é praticamente um estudo etnográfico sobre a dura realidade da categoria. Agora, para os domésticos, a hora extra e o adicional noturno vão representar, pelo menos, alguma compensação.

Considerações finais

Retomando o conto machadiano, o *direito civil adquirido por um título* – no nosso caso, a conquista dos demais direitos do artigo 7º da Constituição – não conseguirá apagar, tão facilmente, o *impulso natural* ao peteleco que muito empregador brasileiro reserva ao trabalhador doméstico. Como estamos numa esfera privada, não há fiscal ou procurador do trabalho que possa romper a inviolabilidade do lar para avaliar as condições da atividade ou propor algum termo de ajuste de conduta ao empregador, nos milhares de residências em que os mais de 7 milhões de domésticos exercem suas atividades.

E, se a obra da escravidão está ainda a ser removida do nosso país, uma outra obra de vulto mal começou: a extinção do trabalho doméstico assalariado, ou pelo menos sua diminuição a níveis ínfimos. Os altos índices desse tipo de trabalho, revelados pelas pesquisas, espelham um país de riquezas absolutamente mal distribuídas, foco propício para a falta de especialização do empregado e para o paternalismo nas relações de trabalho. Isso quando o paternalismo não resvala no cinismo para engessar qualquer possibilidade de transformação social, o que foi brilhantemente percebido pelo gênio de Machado de Assis: “[...] e chamo-lhe besta quando lhe não chamo filho do diabo; coisas todas que ele recebe humildemente e (Deus me perdoe!) creio que até alegre.”.

Referência bibliográfica

BAHIA. Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia. *Trabalho doméstico e igualdade de gênero e raça: desafios para promover o trabalho decente no Brasil*, 2012. Disponível em: <http://www.sei.ba.gov.br/images/releases_releases_mensais/pdf/ped/ped_estudos_especiais/empregodomestico.pdf>. Acesso em: 10 maio 2013.

BRASIL. Congresso Nacional. Pronunciamento na TV, em rede nacional. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://www.youtube.com/watch?v=ff3-PU4ogIQ>>. Acesso em: 10 maio 2013.

_____. Observatório Brasil da Igualdade de Gênero. *Direito ao voto feminino, que completa hoje 80 anos, resultou de um longo processo de mobilização*. Brasília, 2012. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/direito-ao-voto-feminino-que-completa-hoje-80-anos-resultou-de-um-longo-processo-de-mobilizacao/>>. Acesso em: 13 maio 2013.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2012/2012trabDom.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2013.

GLOBAL RIGHTS. Mulheres negras e o trabalho doméstico no Brasil. *Cadernos Informação AMNB 1*. Porto Alegre, 2012. Disponível em: <http://www.globalrights.org/site/DocServer/Mulheres_Negras_e_o_Trabalho_Dom_stico_no_Brasil.pdf?docID=14084>. Acesso em: 10 maio 2013.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*. Genebra, 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf>. Acesso em: Acesso em: 15 maio 2013.

MACHADO DE ASSIS, Joaquim Maria. *Crônica da abolição*. Rio de Janeiro, 1888. Disponível em: <<http://www.bibliotecavirtual.sp.gov.br/especial/docs/200810-cronicademachado.pdf>>. Acesso em: 7 maio 2013.

As empregadas domésticas e a a Convenção nº 189 da OIT

Fernanda de Paula Claudio¹

Introdução

A situação dos empregados domésticos é cercada de preconceitos e discriminações. Com a finalidade de acelerar o processo de reconhecimento da categoria nos países membros, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), preocupada com a importância da causa, editou a Convenção nº 189 e a Recomendação nº 201 no ano de 2011.

Em 2013, os países se preparam para ratificá-las, abrindo espaço para debates e estudos, inclusive pela OIT, sobre a extrema necessidade de melhorar as condições do trabalho doméstico por meio da própria ratificação, da edição de leis mais protetivas ou até mesmo da execução de ações governamentais.

Com o advento da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 478, de 14 de abril de 2010 (no Senado Federal, após aprovação da Câmara dos Deputados, passou a ser a PEC nº 66, de 14 de dezembro de 2012, transformada na Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013), a concretização da igualdade de direitos para os empregados domésticos se tornou possível. Ao mesmo tempo, a PEC foi um marco para a real efetivação dos seus direitos e das necessárias regulamentações. Esta não exclui a necessidade da ratificar a Convenção nº 189 da OIT.

É nesse contexto de discussões que o presente trabalho, sem o intuito de esgotar o tema, tem a finalidade de apresentar as visões da doutrina e dos órgãos oficiais acerca do assunto e, principalmente, identificar as causas e apontar soluções para o desrespeito com a categoria dos empregados domésticos.

Ressalte-se que este artigo privilegia o gênero feminino porque as estatísticas oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), nesse caso, são coincidentes com o senso comum: em 2010, de um contingente de 7.223 mil trabalhadores domésticos remunerados, 93% eram mulheres (2011, p. 1).

Empregadas domésticas e a normativa internacional

A OIT relata, em seu *Guia para Programas de Qualificação para as Trabalhadoras Domésticas*, ter iniciado cuidados com a profissão nos anos de 1940, quando se fizeram resoluções para ajudar a regulá-la – o que não erradicou a continuidade da “[...] violação dos direitos humanos e dos direitos fundamentais do trabalho, como o trabalho forçado, o trabalho infantil e a discriminação.” (2011, p. 10).

1. Bacharela em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). O artigo foi desenvolvido para o *Projeto Acesso à Justiça do Trabalho: cidadania no Centro*, sob orientação da prof. Daniele Gabrich Gueiros, coordenado pela prof. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, do Grupo de Pesquisa *Configurações Institucionais e Relações de Trabalho* (Cirt) da Faculdade Nacional de Direito (UFRJ).

Com intuito de fornecer melhores condições e fomentar o Trabalho Decente para a categoria, a OIT promoveu em Genebra, na Suíça, a 99ª e a 100ª Conferência Internacional do Trabalho, em 2010 e 2011. Como resultado, surgiram a Convenção nº 189 sobre o *Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos* e a Recomendação nº 201, em 16 de julho de 2011.

A Convenção nº 189 foi aprovada por 396 votos a favor, 16 contra² e 63 abstenções. Já a Recomendação nº 201 teve 434 votos a favor, 8 contra³ e 42 abstenções (KRIEGER, 2012, p. 259).

O conteúdo da Convenção nº 189 da OIT é permeado de normas mínimas que garantem direitos e, principalmente, dignidade aos empregados domésticos. Entre eles estão o respeito aos princípios fundamentais no ambiente de trabalho, incluindo a necessidade de proteção permanente e efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência; a conscientização do empregado sobre todas as regras e direitos que decorrem de seu contrato trabalhista; horário de trabalho semelhante aos dos demais trabalhadores e um descanso semanal de, no mínimo, 24 horas; remuneração mínima e em espécie; ambiente laboral seguro e saudável; seguridade social análoga à dos demais trabalhadores; proteção contra o trabalho infantil e garantia de estudo; respeito aos trabalhadores que residem no local de trabalho, inclusive à intimidade, com a possibilidade de escolher dormir ou não na casa; clareza nas questões contratuais relativas aos trabalhadores que saiam do país para trabalhar em outro; amplo acesso aos meios de resolução de conflitos e de realizar denúncias; e, por fim, regulamentação do exercício das agências privadas de emprego doméstico.

Desafios para efetivar a Convenção nº 189 da OIT

A OIT elaborou e publicou em sua página na internet (www.oitbrasil.org.br) Notas sobre *O trabalho doméstico remunerado na América Latina e Caribe*. Com estatísticas e apontamentos, evidenciou alguns dos problemas e propôs formas para a sua resolução.

As Notas mais importantes serão apresentadas a seguir, com a finalidade de acrescentar uma perspectiva contemporânea da OIT sobre a complexidade do trabalho doméstico quanto ao seu pagamento digno, a abolição do trabalho infantil e a ampliação da proteção da seguridade social.

Salários dignos para as trabalhadoras domésticas

Apesar da imensa importância do trabalho doméstico desenvolvido nas residências na América Latina, uma pesquisa realizada pela OIT, publicada em 2011, constatou que a remuneração não condiz. Consequentemente, os que dependem desse tipo de atividade para sobreviver se encontram em nível de pobreza ou próximos dele.

Normalmente, a mão de obra doméstica fica na base remuneratória dos países da América Latina. A diferença salarial, comparativamente com outros trabalhadores de elevado índice escolar, fica na média de 30% nos países de maior poder aquisitivo, como o Brasil e a Argentina, e na média de 70% nos de baixo poder aquisitivo, como o Peru e o Equador.

É importante salientar que há diferenças de remuneração entre as próprias empregadas domésticas. São fatores determinantes para essa diferenciação a raça e o gênero. A empregada branca tem remuneração maior que a negra ou indígena, e os homens ganham mais que as mulheres.

2. Países que votaram contra: Chipre, República de Coréia, Dinamarca, Etiópia, República da Macedônia, Índia, Indonésia, Kiribati, Líbano, Reno Unido, Sérvia, Eslovênia, Suécia, Suíça e Venezuela.

3. Países que votaram contra: Indonésia, Japão, Dinamarca, Kiribati, Malásia, Portugal, Reino Unido e Suécia.

Outro fator de diferenciação salarial no próprio núcleo doméstico é a forma de prestação do serviço. Se após a jornada completa a empregada permanece no local de trabalho durante o horário de descanso noturno, o seu salário é menor do que o da trabalhadora que desenvolve uma jornada semanal com o horário apenas diurno.

A diarista, por sua vez, recebe mais pelo tempo proporcional de seu trabalho, o que não é, necessariamente, uma vantagem, haja vista que nem sempre ela consegue residência para exercê-lo todos os dias da semana, além de ser uma atividade precária e mais degradante, pois o esforço físico é maior em todos os dias de trabalho.

Como forma inicial para diminuir a diferença remuneratória e garantir melhores rendimentos, a OIT aponta a necessidade de formalização do trabalho, uma vez que, quanto mais as empregadas viverem na ilegalidade do serviço, menos serão protegidas pelas legislações, mesmo que estas sejam pouco garantidoras de direitos.

Outra forma básica para valorizar a remuneração é associá-la ao salário mínimo nacional ou criar um salário mínimo profissional para a categoria. Essas medidas buscam estabelecer um patamar desejável de contraprestação salarial, não permitindo que o empregador pague menos que determinado valor para o empregado doméstico.

Entretanto, mesmo sendo uma medida importante a ser tomada, deve-se observar se o salário mínimo nacional ou o piso salarial da categoria está compatível com a realidade do custo de vida e se está adequadamente proporcional aos salários das outras profissões. Afinal, de nada adianta um mínimo remuneratório se ele não garantir a sobrevivência digna do empregado.

Alguns exemplos de países que atrelam o salário do empregado doméstico ao mínimo nacional são o Brasil, a Bolívia, o Chile e a Venezuela; países que têm um salário mínimo profissional são a Argentina, o Uruguai e a Costa Rica.

Quanto ao Brasil, é relevante destacar que há previsão de piso salarial para os empregados domésticos nos Estados do Rio de Janeiro, São Paulo, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul.

Para a OIT, contribui para a efetiva garantia do salário mínimo o pagamento ao empregado pelo menos uma vez ao mês, feito em moeda do país em que o serviço é realizado, tudo feito de forma transparente mediante recibos demonstrando exatamente o que está sendo pago e o que está sendo descontado.

No panorama atual, considera-se que o crescimento econômico da região da América Latina e os incentivos no combate à pobreza trouxeram avanço em relação ao salário das domésticas, que foram valorizadas como consequência do aumento do poder aquisitivo do salário mínimo.

A OIT ressalta a importância de medidas protetivas, como vedação aos descontos de salários *in natura* e regulamentação de horas extras. Além disso, deve-se proporcionar aos domésticos informação sobre seus direitos, bem como intensificar o diálogo da classe com os governantes.

Erradicar o trabalho infantil doméstico

A forma mais recorrente do trabalho infantil é no setor doméstico, segundo a OIT, em *Notas OIT 3, O trabalho doméstico remunerado na América Latina e Caribe – Erradicar o trabalho infantil doméstico*. Essa atividade é realizada por crianças menores de 18 anos,

normalmente meninas desamparadas por suas famílias, que passam despercebidas pela sociedade, camufladas nas residências de pessoas que as exploram mediante baixos salários ou negociando o trabalho em troca de educação e moradia. Também pode ser considerado trabalho doméstico infantil quando, na própria residência, as crianças realizam trabalhos excessivos que atrapalham o seu desenvolvimento emocional e educacional.

Segundo a OIT, há oito tipos de maiores riscos que uma criança pode sofrer no trabalho doméstico: horas prolongadas de atividades, exigência física exacerbada, abuso físico ou emocional, abuso sexual, condição de vida precária, salários pequenos ou *in natura*, acesso limitado educacional e falta de oportunidade para o desenvolvimento emocional e social.

Os números da OIT em 2004 sobre o *Trabalho infantil doméstico*, apesar da dificuldade em precisá-los, indicam que mais de dois milhões de crianças o exercem na região da América Latina e do Caribe, dos quais 90% são meninas.

A OIT ressalta as políticas que já foram implementadas com certo grau de sucesso em países da região citada, como campanhas para alterar a forma de pensar das pessoas que permitem esse tipo de trabalho doméstico – tanto os pais da criança quanto os empregadores –; projetos de prevenção; para as crianças que já se encontram na situação, formas de apoiá-las, a fim de que consigam sua liberdade; disseminação de dados, para o conhecimento da sociedade em geral acerca dos fatos (a maioria dos casos fica na clandestinidade); fortalecimento das instituições que têm como escopo a erradicação do trabalho infantil.

Com a finalidade de erradicar o trabalho infantil, a OIT estabeleceu a Convenção nº 138, que regulamenta a idade mínima de 14 anos para o trabalho. Para complementá-la, elaborou a Convenção nº 182, a qual discorre sobre as piores formas de trabalho infantil. Porém, no Brasil o exercício de qualquer trabalho é proibido para menores de 16 anos, exceto na condição de aprendiz⁴, a partir dos 14 anos. O trabalho noturno, entretanto, é proibido para menor de 18 anos, segundo os arts. 403 e 404 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o artigo 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal.

Ampliar a proteção da seguridade social para as trabalhadoras domésticas remuneradas

Para a OIT, a ampliação da seguridade social está intimamente ligada ao reconhecimento das trabalhadoras domésticas, pois, para o acesso às diversas formas de proteção social, deve-se preliminarmente ter um trabalho formal e estável, tempo de contribuição ou critérios específicos de vulnerabilidade social. Como o trabalho doméstico é marcado pela informalidade, as trabalhadoras muitas vezes se veem desamparadas quanto aos auxílios sociais.

A proteção que se pretende é para que a trabalhadora doméstica, no momento em que passar por situação de doença, necessidade de licenças, aposentadoria ou desemprego, encontre a possibilidade de garantir seus direitos de forma semelhante aos outros tipos de trabalhadores.

Uma medida adotada no Uruguai elevou em 50% a seguridade social nos seis últimos anos. Ela consistiu em serviço de grande divulgação feito pelo Banco de Previdência Social do país com o intuito de disseminar os novos direitos alcançados pelos empregados domésticos por meio de uma nova lei.

4. No Brasil, o contrato de aprendizagem pressupõe que o trabalhador seja aluno, e as famílias não estão entre as instituições autorizadas a contratar aprendizes, cuja regulamentação se encontra nos artigos 424 e seguintes da CLT.

No campo da saúde, é imperioso ressaltar que o trabalho doméstico oferece elevados riscos a quem o pratica. Isso porque o indivíduo tem contato com elementos perigosos, como fogo, ao cozinhar, e produtos de limpeza, que podem ser tóxicos à saúde. Além disso, pratica-se esforço físico muitas vezes repetitivo, que compromete o regular estado de saúde. Assim, incluir os empregados domésticos na cobertura da seguridade social é de extrema relevância.

No Brasil, uma possibilidade criada para incentivar o pagamento da contribuição previdenciária pelo empregador foi a isenção de impostos por meio de descontos no imposto de renda, o que impulsionou cerca de 700 mil usuários entre os anos de 2006 e 2009.

Proteção à maternidade: um direito das trabalhadoras domésticas remuneradas

A maternidade das empregadas domésticas deve ser tão protegida quanto a de qualquer outra trabalhadora. Isso porque é muito importante que os dois lados, profissional e pessoal, caminhem sem os prejuízos que porventura possam surgir após um resultado positivo de gravidez.

O direito de ter a maternidade protegida é de suma relevância para a categoria, visto que a maior parte dos empregados domésticos são mulheres, que em muitos casos estão em idade reprodutiva, e por isso dependem de garantias para manter seus empregos.

Entretanto, o que ocorre muitas vezes é um paradoxo: a empregada doméstica cuida dos filhos de seus empregadores, e não consegue dar apoio e cuidados necessários ao seu próprio filho.

A Convenção nº 189 da OIT assegura direitos básicos às empregadas domésticas. Embora até mesmo os países em que há algumas garantias enfrentem dificuldades para materializá-las, a proteção à maternidade é uma das prioridades para a realização do Trabalho Decente.

É importante saber que, em regra, as vias de proteção à maternidade estão diretamente ligadas à contribuição para a seguridade social, o que pressupõe um contrato de trabalho formal.

Como já analisado, a profissão tem um elevado índice de informalidade. Mesmo quando o contrato é formal, muitas vezes o pagamento previdenciário não está regular. Consequentemente, um grande número de mulheres são alijadas de seus direitos gravídicos.

Outro problema alertado pela OIT é a contribuição previdenciária a menor, pois a remuneração da licença-maternidade está diretamente ligada ao valor efetivamente recolhido. Dessa feita, a empregada doméstica recebe, por fim, uma quantia que não condiz com a realidade.

A pós-maternidade é outro desafio apontado pelo estudo da OIT, isto é, quando a mãe empregada deve voltar ao trabalho. Isso porque muitas vezes seus serviços são dispensados com a desculpa de que ela não vai se dedicar ao trabalho com a mesma determinação. Ou, ainda, quando a própria doméstica, por não ter com quem deixar a criança por falta do suporte de serviços sociais decentes, pede demissão.

Caso a empregada continue trabalhando, vai encontrar dificuldades para amamentar, visto que normalmente mora longe do local da prestação de serviço, o que impossibilita o aleitamento. E se leva a criança para o ambiente de trabalho, enfrenta todas as dificuldades já descritas, tornando o problema ainda maior.

As medidas sugeridas pela OIT para auxiliar as trabalhadoras domésticas são o aumento da formalização dos contratos de trabalho, a consequente e crescente contribuição aos sistemas previdenciários e de seguridade social, o reconhecimento do trabalho doméstico

e a conscientização dos empregados quanto aos seus direitos e deveres perante os seus empregadores.

O direito de organização das trabalhadoras domésticas remuneradas

O direito à liberdade sindical e à negociação coletiva está previsto na *Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho* como um dos seus pilares. As Convenções sobre o assunto são a nº 87 e a nº 98, que tratam da liberdade sindical e dos princípios referentes ao direito de sindicalização e de negociação coletiva, respectivamente.

Essas Convenções reconhecem os direitos para os trabalhadores de modo geral, mas os órgãos de controle da OIT já admitem que os princípios emanados delas sejam utilizados para os empregados domésticos também. Porém, encontram-se dificuldades legislativas para a sua efetiva aplicação.

Ao refletir-se sobre a dificuldade de organização dos empregados domésticos, esbarra-se na especialidade da prestação do serviço. Por ser executado em residências particulares, na maioria das vezes há o isolamento desse empregado, que não se comunica facilmente com outros da mesma categoria – diferentemente de trabalhadores de uma fábrica, que desenvolvem seu trabalho sempre com muita comunicação entre si.

Outros fatores que influenciam negativamente, segundo a OIT, são as longas jornadas de trabalho e a organização sindical não muito fortalecida. Ela lembra ainda que em alguns países não há a possibilidade de as associações dos trabalhadores domésticos serem reconhecidas como pessoas jurídicas. Logo, sem a presença de fortes organizações, não há representação, e o diálogo social fica prejudicado, deixando precária a possibilidade de negociações coletivas.

Para que a Convenção nº 189 seja ratificada, a OIT sugere que os empregados domésticos se fortifiquem e, por meio de seus representantes, pressionem os governantes. De qualquer forma, ratificada ou não, ela entende que o ato deverá trazer melhorias na legislação concernente à categoria.

O ponto da Convenção nº 189 da OIT referente a organizações sindicais dos empregados domésticos é definido por meio de determinação para que os Estados adotem as suas medidas, respeitando, promovendo e tornando verdadeiros os princípios de liberdade de associação, de liberdade sindical e de reconhecimento do direito de negociação coletiva.

Doutrinadores como Alice Monteiro de Barros e Sérgio Pinto Martins, bem como a jurisprudência pátria, entendem ser impossível o reconhecimento de acordos coletivos e dissídios coletivos entre empregadores e empregados domésticos.

Atualmente, há no Brasil um estudo desenvolvido pelo MTE, com base nos dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que indica serem filiadas a algum sindicato reconhecido pelo órgão apenas 2% das trabalhadoras domésticas. A maior taxa de sindicalização se concentra no Nordeste, o que, ainda segundo o estudo, ocorreu devido à desigualdade na distribuição de sindicatos pelo país.

Todavia, ainda que baixo, o índice de sindicalização dos homens que possuem empregos domésticos é de 4,1%, taxa maior do que a feminina. A explicação para essa diferença reside no fato de a mulher ainda exercer as funções de cuidado com sua própria casa e família, levando-a a diminuir o tempo livre para atuar em organizações de sua categoria, de acordo com a pesquisa.

Finalmente, atribui-se a dificuldade de filiação a uma conjuntura de obstáculos, além dos já citados acima pela OIT, como o trabalho desvalorizado e precário, que em sua maioria é desenvolvido por mulheres. Vale destacar o que menciona Joaze Bernardino-Costa, para

quem o sindicalismo de trabalhadores domésticos é heroico: não há contribuição sindical, não há desconto em folha e, normalmente, eles não são remunerados quando assumem cargo de direção no sindicato.

Considerações finais

O trabalho doméstico tem a sua devida importância, como qualquer outra profissão, principalmente pelo fato de ser realizado, na maioria das vezes, dentro do seio familiar, lugar onde reinam a intimidade e a confiança.

Confirmou-se, por tudo exposto, que o trabalho doméstico é, sem dúvida, discriminado desde o seu nascimento (fim do trabalho escravo) até os dias atuais – a classe dominante ainda visa a manter a hierarquia e controlar a respectiva categoria.

Em virtude da ausência de legislação e do constante desrespeito quanto ao empregado doméstico, a OIT, na tentativa de alertar sobre o assunto, trouxe a Convenção nº 189 e a Recomendação nº 201 para serem ratificadas, considerando que o tema é preocupação mundial.

Assim, ratificá-las é de suma importância, principalmente para o Brasil, onde a população é formada por considerável parcela de empregados domésticos. A PEC nº 478/2010 tornou palpável a igualdade de direitos entre os empregados domésticos e os demais empregados, sendo uma verdadeira ação para a real efetivação dos direitos e suas necessárias regulamentações. No entanto, esta não exclui a necessidade de ratificar a Convenção nº 189 da OIT.

Referência bibliográfica

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BERNARDINO-COSTA, Joaze. *Sindicatos das trabalhadoras domésticas no Brasil: teorias da descolonização e saberes subalternos*. 2007. Tese de doutorado em Sociologia, Departamento de Sociologia, Universidade de Brasília, Brasília, 15 de março de 2007.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. Decreto-Lei nº 5.452, de 10 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 15 maio 2012.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. *Sistema PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego: As características do trabalho doméstico remunerado nos mercados de trabalho metropolitano*, abril 2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44B208D575F/DIEESE_Trabalho%20Dom%C3%A9stico%202011.pdf>. Acesso em: 30 maio 2012.

_____. _____. *Comunicados do Ipea: Situação atual das trabalhadoras domésticas no país*. Brasília: 2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D302E6FAC0130460298591B4D/IPEA_Comunicado90.pdf>. Acesso em: 28 maio 2012.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Trabalho Decente: análise jurídica da exploração, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

KRIEGER, Mariana. O trabalhador doméstico no Brasil e a Convenção n. 189 da OIT – Uma questão de igualdade. In: Ramos Filho, Wilson (Coord.). *Trabalho e regulação: as lutas sociais e as condições materiais da democracia*. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Guia para programas de qualificação para trabalhadoras domésticas. Brasília: 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/housework/pub/gtd%20guia%20qualificacao%20trabalho%20domestico_747.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2012.

_____. Notas OIT 2: O trabalho doméstico remunerado na América Latina e Caribe – Salários dignos para as trabalhadoras domésticas remuneradas, 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/notas_oit_2_558.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2012.

_____. Notas OIT 3: O trabalho doméstico remunerado na América Latina e Caribe – Erradicar o trabalho infantil doméstico, 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas_oit_3_559.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2012.

_____. Notas OIT 4: O trabalho doméstico remunerado na América Latina e Caribe – Ampliar a proteção da seguridade social para as trabalhadoras domésticas remuneradas, 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_4_560_734.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2012.

_____. Notas OIT 5: O trabalho doméstico remunerado na América Latina e Caribe – Uma jornada de trabalho decente para as trabalhadoras domésticas, 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_5_740.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2012.

_____. Notas OIT 6: O trabalho doméstico remunerado na América Latina e Caribe – Proteção à maternidade: um direito das trabalhadoras domésticas, 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas%20oit%206%20%20portugues_790.pdf>. Acesso em: 16 maio 2012.

_____. Notas OIT 7: O trabalho doméstico remunerado na América Latina e Caribe – Direito de organização das trabalhadoras domésticas remuneradas, 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_%20oit_%207_796.pdf>. Acesso em: 18 maio 2012.

_____. Notas OIT 8: O trabalho doméstico remunerado na América Latina e Caribe 8, Passos para a ratificação da Convenção nº 189 sobre as trabalhadoras domésticas remuneradas, OIT 2011. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas%20oit%208%20portugues_790.pdf>. Acesso em: 10 maio 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

SILVA, José Afonso. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT*. São Paulo: LTr, 1994.

_____. *Direito Constitucional do Trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

O trabalhador doméstico e o benefício do seguro-desemprego – fim do desacerto

Anna Rachel Estevam¹

Durante muitas décadas, não se viram manifestações de repúdio ao tratamento discriminatório conferido pelo direito positivo brasileiro aos trabalhadores domésticos, alijados de diversos direitos sociais atribuídos a todos os demais. As opiniões por parte da sociedade, da imprensa e também dos juristas sempre foram túbias; de maneira geral, a doutrina se limitou a descrever, sem emitir juízo de valor, a preterição que já existia e que foi institucionalizada pela Constituição Federal de 1988, raramente tecendo considerações críticas sobre o fato de tais trabalhadores se encontrarem em situação tão desvantajosa. O tema só passou a despertar reações de perplexidade recentemente, às vésperas da já previsível aprovação da Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 66, de 14 de dezembro de 2012, que propunha ampliação dos direitos da categoria.

A aprovação da Emenda Constitucional (EC) nº 72, de 2 de abril de 2013, de fato aconteceu, tendo sido estendidas aos domésticos não todas, mas muitas das conquistas trabalhistas de que já gozavam os demais trabalhadores. Parte desses novos direitos não tem aplicação imediata, aguardando regulamentação. Quando esta última ocorrer em relação ao seguro-desemprego, deixará de ter efeitos visíveis uma antiga contradição institucional, da qual os empregados domésticos têm sido, até hoje, os infelizes protagonistas: o fato de o seguro-desemprego no Brasil ter sido concretizado não como prestação previdenciária em sentido estrito, mas como um benefício social *sui generis*, com fonte de custeio e requisitos adicionais não propriamente previdenciários.

A proteção contra o desemprego para todo e qualquer trabalhador é um anseio antigo. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) já contemplava a necessidade de tutela do desempregado (ONU, 1948):

Artigo XXIII

1. Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
[...]

Artigo XXV

1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle.
[...]

1. Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ), graduada em Direito pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ).

No mesmo sentido, a Convenção nº 168 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), relativa à *Promoção do Emprego e Proteção contra o Desemprego*, que foi promulgada no Brasil pelo Decreto nº 2.682, de 21 de julho de 1998. A referida Convenção preconiza acesso igualitário ao benefício (OIT, 1988):

Artigo 6

1. Todo Membro deverá garantir a igualdade de tratamento para todas as pessoas protegidas, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional, nacionalidade, origem étnica ou social, invalidez ou idade.

2. As disposições do parágrafo 1 não constituirão empecilho para a adoção das medidas especiais que estejam justificadas pela situação de grupos determinados, dentro do marco dos regimes objetos do parágrafo 2 do artigo 12, ou que estejam destinadas a satisfazer as necessidades específicas de categorias de pessoas que encontram problemas particulares no mercado de trabalho, em particular, de grupos desfavorecidos, nem para a conclusão entre os Estados de acordos bilaterais ou multilaterais relativos a benefícios de desemprego, com caráter de reciprocidade.

Finalmente, também a Constituição Federal, no inciso II do art. 7º, estabelece que o seguro-desemprego é direito social e, pelo comando do art. 201, III, a **proteção** ao trabalhador desempregado involuntariamente, um dos escopos da tutela previdenciária, lado a lado com a **cobertura** em hipóteses como doença, invalidez, morte, velhice, maternidade (BRASIL, 1988):

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

[...]

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

[...]

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

[...]

III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;

[...].

Há, como se vê, previsão constitucional de o desemprego involuntário ser um dos riscos sociais que deveriam ser tutelados pelo sistema previdenciário, em paralelismo com outros eventos que restringem a possibilidade de o trabalhador gerar sua própria receita.

Apesar desse preceito da Lei Maior, o seguro-desemprego é desvinculado da Previdência Social propriamente dita. Para que o empregado tenha direito à prestação, não basta deter a qualidade de segurado da Previdência, nem ter cumprido prazos de carência, como ocorre com parte dos benefícios previdenciários em geral: o programa do seguro-desemprego é custeado

atualmente por recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), do Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), o que explica, mas não justifica, a negativa de acesso ao benefício social ao trabalhador doméstico sem Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Como entender por que o doméstico em geral, já sem direito ao FGTS e à indenização de 40% em caso de dispensa sem justa causa, tinha sua situação de desamparo ainda mais agravada para também ser privado do benefício do seguro-desemprego?

Com efeito, até que a EC nº 72/2013 seja regulamentada, só tem direito ao seguro-desemprego o empregado doméstico cujo patrão tenha se obrigado a realizar depósitos para o FGTS e seja titular de pelo menos 15 desses depósitos em sua conta vinculada (art. 6º-A da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, incluído pela Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001). Anota-se que é facultativa, ao alvedrio do empregador, a efetivação de depósitos para o FGTS, o que só passará a ser exigível após a regulamentação daquela EC.

Por isso, ao longo das últimas décadas, os empregados domésticos vêm suportando a absurda injustiça de não ter a proteção do Estado em caso de desemprego involuntário, mesmo quando inscritos e tendo contribuições regulares vertidas para a Previdência Social, e ainda que observados os mesmos prazos de carência dos empregados em geral. As razões para que essa iniquidade tenha perdurado por tantos anos sem despertar revolta se encontram, certamente, no fato de ter atingido com exclusividade essa categoria de trabalhadores, majoritariamente composta de pessoas com pouca qualificação e sem organização sindical significativa, que, por isso, suportou passivamente a incompreensível discriminação contra o desemprego do doméstico, tão dramático quanto o de qualquer outro laborista.

Em breve esse cenário de indefensável desigualdade será um assunto pretérito, que, se já não era objeto de grande preocupação pela doutrina, será, por fim, esquecido. Deve ser aprendido, porém, que mesmo no mundo moderno o direito positivo de um país pode legitimar situações moralmente injustas, que desafiam a lógica jurídica e conflitam com normas constitucionais e de direito internacional. Tais incongruências devem ser identificadas e combatidas.

Referência bibliográfica

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 3 out. 2013.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *Ministra do TST aborda os novos direitos do empregado doméstico no encerramento do Congresso do TRT-15*. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/mais-noticias/-/asset_publisher/VIG0/content/id/1380726>. Acesso em: 3 out. 2013.

COMPARATO, Fábio Konder. *Afirmção Histórica dos Direitos Humanos*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. *Flexissegurança nas relações de trabalho. Que bicho é esse?* Disponível em: <<http://www.dallegrove.com.br/artigos1.asp?id=24>>. Acesso em: 3 out. 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

MERÇON, Paulo Gustavo de Amarante. Direito do trabalho novo. *Revista Síntese - trabalhista e previdenciária*, São Paulo, v. 22, n. 256, p. 27-46, out. 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Disponível em: <http://unicrio.org.br/img/DeclU_D_HumanosVersoInternet.pdf>. Acesso em 29/10/2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 168*. Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/512>>. Acesso em: 3 out. 2013.

_____. *Recomendação n. 201*. Sobre o trabalho doméstico decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/sobre-o-trabalho-dom%C3%A9stico-decente-para-trabalhadoras-e-os-trabalhadores-dom%C3%A9sticos>>. Acesso em: 3 out. 2013.

SOARES FILHO, José. *Direitos trabalhistas e previdenciários do empregado doméstico*. Disponível em: <<http://www2.cjf.jus.br/ojs2/index.php/revcej/article/view/738/918>>. Acesso em: 3 out. 2013.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto de. *A CLT Invadida (ou Domesticando a Exclusão) – o tardio ingresso do trabalho doméstico na CLT*. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/documents/4263354/0/A+CLT+Invadida+\(ou+Domesticando+a+Exclus%C3%A3o\)](http://www.tst.jus.br/documents/4263354/0/A+CLT+Invadida+(ou+Domesticando+a+Exclus%C3%A3o))>. Acesso em: 3 out. 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 1995, v. 1.

ENTREVISTA

Entrevista com a senadora Lídice da Mata¹

Elisa Cosenza²

Com a aprovação da Emenda Constitucional (EC) nº 72, em 2 de abril de 2013, houve ganho significativo quanto à inclusão social, mas, por outro lado, os sindicatos das domésticas têm identificado um crescente número de homologações de rescisões. Isso não poderia significar precarização da relação emprego/trabalho?

Toda vez que se aprova um novo direito para o trabalhador no País, os argumentos são os mesmos: vai haver desemprego ou vamos enfrentar o caos no mercado de trabalho. Foi assim, por exemplo, quando na Constituinte discutimos o direito de as trabalhadoras terem 120 dias de licença-maternidade. Àquela altura, os empresários que se movimentavam no Brasil inteiro para vir à Brasília convencer os constituintes diziam que nenhuma mulher trabalharia mais, e que seria impossível incorporá-la (*a mulher*) ao mercado de trabalho. Após 25 anos, temos mais do que o dobro de mulheres no mercado de trabalho.

Desde a Constituinte de 1988, a mulher só aumentou sua participação no mercado, e o empregado doméstico continua provando que o mercado precisa dele. Após 100 anos como a profissão com maior concentração de mulheres, em 2011 o trabalho doméstico passou ao terceiro lugar (em primeiro vem o comércio, com 17,6% das trabalhadoras, seguido dos setores de educação e saúde, com 16,8%), segundo dados divulgados pela Secretaria de Políticas para as Mulheres (SPM), da Presidência da República. Claro que toda mudança acarreta, no começo, alguma acomodação no mercado. Mas não acredito em demissões em massa. É preciso haver, acima de tudo, compreensão. Muitos dos direitos que até agora não estavam formalizados já eram práticas de convivência. A jornada de trabalho de oito horas por dia é um direito dos trabalhadores em qualquer lugar do mundo. Patrões e empregados, juntamente com os sindicatos, vão encontrar as melhores formas de se adotarem modelos de contratos de trabalho que sejam bons para todas as partes. Se houver, inicialmente, algum movimento de demissões, será momentâneo. O que vai determinar essa movimentação é a demanda pelo trabalho e a oferta do trabalho.

Na verdade, hoje já existe grande dificuldade de se acharem pessoas para exercer o trabalho doméstico, porque ninguém mais quer ser empregado sem direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) ou ao seguro-desemprego. Quanto à informalidade, que muitos defendem que vá aumentar, lembro, infelizmente, que o mercado de trabalho

1. Lídice da Mata e Souza, senadora pelo Partido Socialista Brasileiro (PSB/BA), foi relatora da PEC nº 66/2012 na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ). Nascida em Cachoeira (BA), a primeira senadora eleita da Bahia, em 2010, é formada em Ciências Econômicas pela Universidade Federal da Bahia (UFBA).

2. Servidora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ), lotada na Divisão de Qualidade de Soluções (Diqua), que realizou a entrevista. Ela é graduada em Jornalismo pelas Faculdades Integradas Hélio Alonso (Facha) e graduanda no curso de Direito pela Universidade do Grande Rio (Unigranrio).

doméstico já é bastante informal: segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), são mais de 7 milhões de trabalhadores domésticos, dos quais apenas um milhão tem carteira assinada.

Durante os turnos de aprovação e votação nas duas Casas do Congresso, qual era o *clima* em relação à favorabilidade da aprovação? Sempre foi unânime, conforme aprovação final?

Sim, tanto a tramitação na Câmara como no Senado foi tranquila. Neste último, tivemos duas votações em Plenário (primeiro e segundo turnos), ambas com aprovação unânime e com intervalo de somente uma semana entre as duas votações, tempo recorde para apreciação de uma Proposta de Emenda à Constituição (PEC) em Plenário.

Pessoalmente, como relatora da PEC, Vossa Excelência deve ter se empenhado muito na aprovação da emenda. Como foram os bastidores, as tratativas iniciais, as negociações?

Fui a relatora na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) do Senado. Nessa comissão, nos empenhamos para não haver mudanças porque, caso isso ocorresse, a proposta teria de voltar à Câmara para nova tramitação. Na CCJ, tivemos algumas contribuições, que foram contempladas em outros projetos, como a ideia de estabelecer prazo para a prescrição dos direitos trabalhistas das empregadas — prazo este a partir do qual os direitos desrespeitados por patrões não podem mais ser reclamados na Justiça. Essa proposição foi apresentada na forma de outro projeto de lei, que terá tramitação em separado. Outra questão levantada dizia respeito à concessão imediata da licença gestante de 120 dias às trabalhadoras, que foi incorporada ao texto da PEC como emenda de redação para que não dependesse de regulamentação posterior, uma vez que esse direito já está consagrado no artigo 7º da Constituição Federal.

A iniciativa da PEC foi de qual das Casas?

Havia várias propostas similares tramitando nas duas Casas Legislativas. Eu mesma apresentei um projeto de lei do Senado com esse teor. Mas a iniciativa que tramitou mais rapidamente foi a PEC da Câmara dos Deputados nº 478, de 14 de abril de 2010, de autoria do deputado federal Carlos Bezerra (PMDB-MT), com relatoria da deputada federal Benedita da Silva (PT-RJ), na Comissão Especial constituída para debater o tema. Naquela Casa Legislativa, a proposta foi aprovada no Plenário no primeiro e segundo turnos, em 21 de novembro e 4 de dezembro de 2012, respectivamente. Depois de aprovada na Câmara, a proposta levou, no Senado, o número 66, de 14 de dezembro de 2012. Aprovada também no Senado, foi transformada na EC nº 72/2013, promulgada em 2 de abril, ampliando de 9 para 25 os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras domésticas em todo o País.

Quais são as expectativas futuras quanto à validade da norma jurídica diante do problema das crescentes demissões?

O trabalho doméstico, do jeito que existe no Brasil, é praticamente único no mundo. O empregado doméstico na vida da família brasileira é muito presente, e não é difícil imaginar que, neste momento, ocorra uma grande expectativa de toda a população e ainda muitas interrogações. Mas, com o tempo, isso vai se acalmando, se ajustando. Acredito que vamos caminhar para uma regulamentação maior da profissão e, principalmente, para uma convivência melhor entre empregado e empregador. A partir de agora vamos ter pessoas se qualificando para o emprego doméstico, e pessoas mais qualificadas no mercado de trabalho também para exercer outras tarefas. Como já disse, patrões e empregados vão conseguir efetuar acordos que sejam interessantes para ambas as partes. Claro que esse novo modelo ainda precisa de adaptação. Os empregadores domésticos não estavam acostumados a formalizar os contratos, gerenciar as horas trabalhadas; muitos nem assinavam as carteiras de seus empregados. Agora é lei. Após a promulgação da Emenda, os direitos passam a valer e, como norma jurídica constitucional, têm de ser cumpridos.

Há algum interesse em criarem-se leis que desonerem um pouco o empregador, pessoa física? Como seria?

Essa é uma questão que está justamente sendo analisada pela Comissão Mista de Consolidação da Legislação Federal e Regulamentação da Constituição (CMCLF), formada por deputados e senadores. Dos 16 direitos estendidos pela EC nº 72/2013 aos trabalhadores domésticos, nove tiveram aplicação imediata (*ver quadro comparativo*). Outros sete direitos ainda dependem de regulamentação: FGTS, hora extra noturna, seguro-desemprego, salário-família, assistência educacional para filhos e dependentes até cinco anos, seguro contra acidente de trabalho e relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa. Essa comissão mista elencou a regulamentação dos itens pendentes da *PEC das Domésticas* como prioridade. Neste momento (*maio de 2013*), ela trabalha na apresentação de um projeto de lei que possa regulamentar os itens pendentes rapidamente. Entre as propostas que estão sendo discutidas está a criação de um regime unificado para os pagamentos a serem feitos pelo empregador, uma espécie de *Simples Doméstico*. Também estão em análise propostas para modificar as alíquotas de pagamento do INSS e do FGTS, de modo a possibilitar a redução da multa sobre o FGTS a ser paga pelo empregador em caso de demissão do empregado sem justa causa. Mas todos esses pontos ainda dependem de análise e votação.

Quadro comparativo

Como era	Como fica
O artigo 7º da Constituição Federal estabelecia os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e, em parágrafo único, assegurava aos trabalhadores domésticos somente nove itens:	Com a promulgação da EC nº 72/2013, nove direitos passaram a ser imediatos:
1. salário mínimo;	1. garantia de salário, nunca inferior ao mínimo;
2. irredutibilidade do salário;	2. proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
3. décimo terceiro salário;	3. jornada de trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada compensação de horários e redução da jornada mediante acordo;
4. repouso semanal remunerado;	4. hora extra de no mínimo 50% do valor da hora normal;
5. férias anuais;	5. redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
6. licença-maternidade;	6. reconhecimento de acordo de trabalho;
7. licença-paternidade;	7. proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
8. aviso prévio proporcional;	8. proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
9. aposentadoria, além de sua integração à previdência social.	9. proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

Direitos que ainda dependem de regulamentação

O Congresso está analisando a melhor forma de regulamentar sete direitos que precisam de legislação complementar. São eles:

1. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
2. remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
3. seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
4. salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
5. assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas;
6. seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
7. relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, que será definida em lei complementar que irá prever indenização compensatória.

DECISÕES DA 2ª INSTÂNCIA

Recurso Ordinário: 0000600-71.2012.5.01.0026

Titulação:	Direito do Trabalho. Categoria Profissional Especial. Doméstico.
Palavras-chave:	empregado doméstico, folga, prestação de serviço, vínculo empregatício.
Turma:	5ª
Relatora:	Desembargadora do Trabalho Mirian Lippi Pacheco
Data de julgamento:	15/1/2013
Publicação:	29/1/2013

Empregado doméstico. Folguista. Vínculo empregatício. O trabalho como folguista em finais de semana é de caráter intermitente, estando à margem da proteção da Lei nº 5.859/72, que define como empregados domésticos os que prestam serviços de natureza contínua no âmbito residencial.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, interposto contra sentença da MM. 26ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, em que são partes, **Helena Cristina de Paiva Santos**, recorrente, e **Maria Ferreira de Albuquerque**, recorrida.

RELATÓRIO

Inconformada com a r. sentença de fls. 28/30, que julgou o pedido improcedente, recorre ordinariamente a reclamante, a fls. 33/35.

Pretende ver reconhecido o vínculo empregatício.

Deferidos à reclamante os benefícios da gratuidade de justiça (acórdão de fls. 45/47).

Contrarrazões a fls. 39/41.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

Conhecimento

Conheço do recurso por preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade.

Mérito

Do vínculo empregatício

A reclamante, na inicial, informou que foi admitida pela reclamada em 22/9/2011 para exercer a função de acompanhante, tendo sido dispensada em 2/1/2012.

Acrescentou que trabalhava das 7h de sábado até as 7h de 2ª feira, quando outra funcionária assumia os cuidados do esposo da ré, senhor de idade avançada portador do mal de Alzheimer.

Alegou que recebia salário mensal de R\$740,00. Requereu o reconhecimento do vínculo empregatício com o pagamento dos consectários legais.

A Reclamada contestou o pedido a fls. 17/25, argumentando que a reclamante era folguista e trabalhou apenas alguns sábados e domingos, indicada por outra pessoa.

Acrescentou que jamais teve uma folguista fixa, não sabendo, sequer, informar os finais de semana em que a reclamante lhe prestou serviços, já que constantemente as acompanhantes se faziam substituir por conhecidas.

Esclareceu, ainda, que a reclamante recebia o valor de R\$180,00 para cada final de semana trabalhado.

Foi produzida apenas prova documental.

Após encerrada a instrução, o MM. Juízo de origem julgou improcedente a pretensão, pelos seguintes fundamentos:

Analisadas as provas, tenho que razão não assiste à autora.

No item III de fl. 3 ela confessou expressa e voluntariamente que trabalhava das 7h de sábado até 7h de 2ª feira – portanto, durante 48 horas ou dois dias completos.

Nessa hipótese, não se configura a desejada relação jurídica doméstica pela ausência de continuidade exigida na Lei de regência.

No mesmo sentido, a Súmula 19 do TRT da 1ª Região:

“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. 1º da Lei 5.859/72”.

Improcede.

Inconformada, a reclamante alega que, por trabalhar 48 horas ininterruptas, prestava serviços por mais de três dias na semana.

Não lhe assiste razão.

Com efeito, prestação de trabalho contínua é a que se renova todos os dias da semana, atendendo às necessidades contínuas do lar. Daí porque a doutrina também vem entendendo que, se o trabalhador doméstico presta o seu serviço em apenas um, dois ou três dias por semana e recebe um valor expressivo por dia trabalhado, não será ele um empregado doméstico e sim um trabalhador autônomo que recebe por diárias, ou seja, um diarista.

Na hipótese dos autos, mesmo que a reclamante trabalhasse todos os finais de semana, o que foi negado pela reclamada e não foi provado pela autora, ainda assim faltava a continuidade ao seu trabalho.

Com efeito, o que distingue a empregada doméstica da diarista é a intermitência do trabalho. De acordo com o art. 1º da Lei nº 5.859/72, a expressão trabalho contínuo (um dos requisitos para o reconhecimento do trabalho doméstico) é expressão que se vincula ao tempo, significando repetição sucessiva, sem interrupção.

Nesse contexto, tem-se que a prestação de trabalho da reclamante se deu da forma autônoma, o que afasta o vínculo de emprego requerido, pois o serviço era prestado em apenas alguns dias da semana, de modo variável, em evidente caráter eventual, à margem da proteção da Lei nº 5.859/72, que define como empregados domésticos os que prestam serviços de natureza contínua e de natureza não lucrativa no âmbito residencial.

No mesmo sentido a jurisprudência, como exemplifica a ementa a seguir transcrita:

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 (*in casu* três), considerando-se que, para o doméstico com vínculo de emprego permanente, a sua jornada de trabalho, geral e normalmente, é executada de segunda-feira a sábado, ou seja, seis dias na semana, até porque foi assegurado ao doméstico o descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (CF, art. 7º, XV, parágrafo único). 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 na modalidade de empregado 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. (RR-776.500/2001, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DJ-2/4/2004).

Estando ausente o requisito continuidade previsto no artigo 1º da Lei supramencionada, correta a r. sentença de origem que não reconheceu o vínculo empregatício entre as partes. Nego provimento.

CONCLUSÃO

Nego provimento ao recurso.

ACORDAM os Desembargadores que compõem a Quinta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, negar provimento ao recurso, nos termos do voto da desembargadora relatora.

Rio de Janeiro, 15 de janeiro de 2013.

Desembargadora do Trabalho Mirian Lippi Pacheco
Relatora

Recurso Ordinário: 0001054-54.2011.5.01.0004

Titulação:	Direito do Trabalho. Prescrição.
Palavras-chave:	prescrição, relação de emprego, união estável, empregado doméstico.
Turma:	3ª
Relatora:	Desembargadora do Trabalho Gloria Regina Ferreira Mello
Data de julgamento:	4/3/2013
Publicação:	18/3/2013

Prescrição da pretensão. Relação de emprego seguida de relação afetiva estável. Evidentemente, o exercício de atividades domésticas no lar do casal não gera vínculo de emprego.

Vistos os presentes autos de recurso ordinário em que recorrente **Flavianne de Andrade Soares** e recorrido **Luiz Gustavo Zacconi Marques**.

RELATÓRIO

Inconformada ante a sentença (folhas 296/299), proferida pelo Juízo da 4ª VT/RJ (juíza Maria Alice de Andrade Novaes), que acolheu parcialmente os pedidos, impondo ao réu obrigação de proceder à baixa na CTPS da autora, interpõe recurso ordinário Flavianne de Andrade Soares, nos termos das razões a folhas 301/304.

Contrarrazões a folhas 306/311.

Autos não remetidos ao Ministério Público, conforme artigo 85 do RI - TRT - 1ª Região.
É o relatório.

VOTO

Conhecimento

O apelo vem tempestivamente.

Custas pelo réu.

Litigantes bem representados (folhas 10 e 38).

Sentença recorrível.

Atendidos os pressupostos de admissibilidade, merece conhecimento o recurso.

Mérito Recursal

Prescrição nuclear

O Juízo *a quo* pronunciou a prescrição nuclear, quanto às pretensões relativas a obrigações de pagar, como segue:

Conforme se verifica nos autos, especialmente pelo teor da petição da Reclamante de fls. 292 e os depoimentos pessoais colhidos em audiência e alegações da defesa e certidão de nascimento do filho dos litigantes, restou comprovado que a Reclamante foi admitida pelo Réu como empregada de seu consultório no cargo de atendente, na forma do art. 30 da CLT, em 10103/2008 (*sic*).

A relação de emprego teve seu curso normal até junho de 2009, quando assumiram uma relação de natureza familiar com união estável do casal regida pelo Direito de Família, sendo que dessa união inclusive nasceu um filho.

A própria Reclamante admite nos autos que foi contratada para trabalhar como atendente do consultório e não como empregada doméstica para prestar serviços no lar.

A Reclamante também reconhece as fls. 292 que em junho de 2009, por já estar vivendo em concubinato com o réu, passou a realizar serviços domésticos na casa dele, aliás, casa dele não, casa do próprio casal, onde a reclamante também vivia, como sua esposa e não como sua empregada doméstica.

A Reclamante no depoimento pessoal admitiu que no início de sua gravidez, em 2009, afastou-se do consultório, que, aliás, afigura-se muito normal, já que estava naquela ocasião vivendo em concubinato (*sic*) com o réu num regime familiar, íntimo, de solidariedade como esposa, o que afasta a relação subordinada e hierárquica de emprego. Observe-se que não se trata de uma empresa e sim de uma pessoa física que foi empregador e se tornou companheiro.

Por certo, esposa ou companheira que vive em união estável inclusive grávida não pode ser considerada empregada doméstica porque cuida de sua própria casa. Os serviços do lar prestados no teto comum do casal afiguram-se totalmente incompatíveis com a relação de emprego doméstico regido por lei própria.

A relação familiar não se confunde com relação de emprego, de forma alguma. O período de união estável do casal não pode ser tratado como relação jurídico-trabalhista doméstica, pois envolve possível pensionamento ou partilha de bens, enfim, outras questões que fogem totalmente ao disposto na CLT.

A relação profissional entre ambos, regida pelo art. 30 do Texto Consolidado, perdurou até o afastamento da reclamante do consultório, quando ficou apenas realizando atividades domésticas no lar do casal, em junho de 2009.

A prevalecer outro entendimento, a reclamante, que não estava licenciada oficialmente, não poderia ter se afastado dos serviços do consultório no início da gravidez, muito antes da licença-maternidade oficial, pois assim poderia ter sido considerado abandono de emprego. A reclamante se afastou sem qualquer punição porque naquele momento deixou de ser empregada do consultório para ser companheira, esposa, futura mãe do filho do casal, havendo um interesse comum no afastamento.

As partes alegaram que após o afastamento acima, a reclamante voltou a atuar no consultório.

Acontece que desta vez a sua atuação não se dava mais como empregada subordinada, e sim como esposa, mãe do filho do réu, atuando com o intuito de ajudar o marido a auferir seus ganhos, aliás, ganhos estes que serviam para o sustento de ambos.

Passou a ocorrer uma substituição da figura da empregada subordinada da época da admissão com a figura da companheira que ao lado do companheiro o auxilia a auferir ganhos para o casal e filhos.

A Reclamante então pode fazer jus a algum rateio de bens comuns, se for o caso, mas não de salário.

O vínculo empregatício cessou em junho de 2009, quando a reclamante deixou de atuar no consultório na qualidade de empregada e passou a estabelecer regime familiar com o réu.

A Relação de emprego não mais se restabeleceu, já que o vínculo passou a ser familiar. Em fevereiro de 2011 houve a separação do casal, não houve uma dispensa imotivada nessa ocasião.

O Reclamado não vinha descumprindo obrigações do pacto laboral porque a relação que os unia era outra.

Assim, não há que se falar em salários atrasados de fevereiro a abril de 2011. Não há que se falar em rescisão indireta em abril de 2011, uma vez que a extinção do contrato laboral se deu de fato em junho de 2009.

Não há provas de que o réu tenha pago salários. Recibos assinados pelo próprio empregado não servem de prova em favor dele próprio.

O fato de ter sido recolhido o INSS se deu porque era um casal e havia um interesse comum em manter a reclamante como segurada, mas tal fato não modifica a verdadeira relação familiar que se estabeleceu.

Em Direito do Trabalho prevalece o princípio da primazia da realidade.

Assim, acolhe-se a prejudicial de prescrição extintiva quanto ao pagamento de parcelas rescisórias, já que o contrato foi extinto em junho de 2009 e a presente ação somente foi ajuizada em agosto de 2011.

Subsiste apenas a obrigação de fazer de baixa na CTPS e entrega das guias de CD/SD e TRCT, já que obrigação de fazer não prescreve.

Aduz a recorrente que foi contratada pelo réu em 1º/2/2008, na função de recepcionista; que a sua CTPS somente foi assinada em fevereiro de 2009; que alguns meses depois veio a ter uma relação amorosa com o réu, gerando, inclusive, um filho; que parou de trabalhar em julho de 2009; que retornou às suas atividades em 15/3/2010 permanecendo até 10/6/2010, como reconheceu o recorrido; que o início do pacto laboral deve ser retificado na CTPS, pois o próprio recorrido declarou que a prestação dos serviços teve início em 10/3/2008; que a relação de afetividade não é óbice para a configuração da relação de emprego, pois transmutou-se a relação, deixando a recorrente de exercer suas atividades na clínica do réu e passando a desempenhar tarefas domésticas no lar conjugal; que, no caso de não acolhimento do pedido na forma descrita na inicial, requer seja reconhecida a relação empregatícia no período de 1º/2/2008 a 1º/6/2009, para efeitos de retificação da CTPS, e no período entre 15/3/2010 e 4/6/2010, com o pagamento de todos os direitos inerentes.

Decide-se:

O réu apresentou defesa na qual arguiu a ocorrência da prescrição, sob o argumento de que o contrato de trabalho se extinguiu em junho de 2009.

De fato, após alguns meses de trabalho, a recorrente deixou de exercer a função de recepcionista no consultório do recorrido, passando, em junho de 2009, a manter com ele uma relação estável, residindo sob o mesmo teto e gerando um filho (certidão de nascimento a folhas 14).

Evidentemente, o exercício de atividades domésticas no lar do casal não gera vínculo de emprego.

Corretamente, portanto, o Juízo de origem considerou como data do término da prestação de serviços o dia 1º/6/2009.

Assim, vindo a ação ajuizada em 24/8/2010, não há como despronunciar a prescrição nuclear da pretensão.

Quanto ao período em que a autora ajudou o réu no consultório, de 15/3 a 4/6/2010, já o fez na condição de companheira, visto como estava grávida, e a criança nasceu em 20/6/2010.

A pretendida retificação da data de admissão anotada na CTPS não escapa à prescrição.

Nega-se provimento.

Relatados e discutidos,

ACORDAM os Desembargadores da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, em conhecer do recurso ordinário interposto por Flavianne de Andrade Soares e negar-lhe provimento.

Rio de Janeiro, 4 de março de 2013.

Desembargadora do Trabalho Gloria Regina Ferreira Mello
Relatora

Recurso Ordinário: 0087800-64.2009.5.01.0045

Titulação:	Direito do Trabalho. Rescisão do Contrato de Trabalho. Verbas Rescisórias. Multa do Artigo 477 da CLT.
Palavras-chave:	multa, pagamento, verba rescisória, rescisão do contrato de trabalho.
Turma:	9ª
Relator:	Desembargador do Trabalho José da Fonseca Martins Junior
Data de julgamento:	14/5/2013
Publicação:	24/5/2013

Recurso ordinário. Multa do § 8º do artigo 477 da CLT. Diferenças de verbas resilitórias. Não incidência.

1) Somente a mora ou a inadimplência no pagamento das verbas resilitórias, nos prazos fixados no § 6º do artigo 477 da CLT, enseja a cominação da multa de que trata o parágrafo oitavo do mesmo dispositivo consolidado, não ensejando tal penalidade a existência de eventuais diferenças dos valores oportunamente quitados ao empregado. Precedentes do C. TST.

2) Recurso ordinário do réu ao qual se concede parcial provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário em que são partes **Agenor Torres Homem Binato** como recorrente e **Marlene de Souza Lima** como recorrida.

Inconformado com a r. sentença de fls. 59/60, complementada pela r. decisão de embargos de declaração de fl. 65 verso, proferidas pelo Exma. Juíza Dra. Cláudia de Abreu Lima Pisco, da MMª 45ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou procedente em parte o pedido, interpõe o acionado recurso ordinário às fls. 67/73.

Alega o acionado recorrente que não restou comprovado o vínculo de emprego desde 5 de fevereiro de 1997, tendo sido confessado pela autora, em depoimento pessoal, que no primeiro ano trabalhou para os pais do autor apenas uma vez por semana e que passou a receber as férias e 13º salário depois de ter a sua CTPS assinada.

Informa que a autora começou a trabalhar para a sua mãe, Sra. Ruth Torres Homem Binato, como diarista e que foi dispensada em 28 de setembro de 2008.

Afirma que após o falecimento de sua genitora em 4 de novembro de 2000, a autora foi registrada como empregada doméstica para seu pai, Sr. Núbio Binato Sobrinho, este vindo a falecer em 28 de setembro de 2008.

Sustenta ser indevida a condenação no pagamento da multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT, uma vez que a autora confessou na exordial ter recebido as verbas rescisórias.

Finalmente, requer seja observada a prescrição quinquenal, para serem declaradas prescritas as pretensões anteriores a 6 de julho de 2004.

As custas e o depósito recursal foram recolhidos e comprovados à fl. 74.

Contrarrrazões da autora às fls. 78/80.

Sem manifestação do duto Ministério Público do Trabalho, nos termos do Ofício PRT/1ª Região nº 27/08-GAB, de 15 de janeiro de 2012.

É o relatório.

VOTO

Conhecimento

Conheço do recurso ordinário do réu, por preenchidos os pressupostos intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade, eis que interposto pelo litigante parcialmente sucumbente, por patrono com representação regular, apresentado tempestivamente e com a comprovação do recolhimento também tempestiva dos valores corretos do depósito recursal e das custas processuais.

Mérito

Retificação da CTPS da autora das parcelas quitadas ao longo do pacto laboral

Alega o acionado recorrente que não restou comprovado o vínculo de emprego desde 5 de fevereiro de 1997, tendo sido confessado pela autora, em depoimento pessoal, que no primeiro ano trabalhou para os pais do autor apenas uma vez por semana e que passou a receber as férias e 13º salário depois de ter a sua CTPS assinada.

Informa que a autora começou a trabalhar para a sua mãe, Sra. Ruth Torres Homem Binato, como diarista e que foi dispensada em 28 de setembro de 2008.

Finalmente, sustenta que após o falecimento de sua genitora em 4 de novembro de 2000, a autora foi registrada como empregada doméstica para seu pai, Sr. Núbio Binato Sobrinho, este vindo a falecer em 28 de setembro de 2008.

Assiste-lhe parcial razão.

Com efeito, informa o acionado recorrente que após o falecimento de sua genitora, Sra. Ruth Torres Homem Binato em 4 de novembro de 2000, a autora foi registrada como empregada doméstica, passando a trabalhar para seu pai – Sr. Núbio Binato Sobrinho. Porém, de acordo com a xerox da CTPS juntada à fl. 09 dos autos, o registro somente foi efetuado em 1º de março de 2007, em que pese o início do trabalho ter iniciado há muito mais tempo.

Tenta o acionado recorrente, assim, se eximir da obrigação de quitar os haveres trabalhistas da autora, afirmando ser parte ilegítima para figurar na presente lide, em que pese ser o único herdeiro do falecido casal, conforme se infere do documento de fls. 37/40 verso.

Ademais, ao contrário do que alegado, a autora em depoimento pessoal somente reconheceu o pagamento de férias e 13ºs salários a partir do registro de sua CTPS, que ocorreu

cerca de 1 (um) ano e 7 (sete) meses antes do falecimento de seu pai – Sr. Núbio Binato Sobrinho, o que vai de encontro ao registro efetuado na CTPS da recorrida (fl. 09).

Assim, ante os elementos dos autos e, principalmente, o documento de fl. 16, assinado pelo falecido Sr. Núbio Binato Sobrinho e não impugnado pelo recorrente, conclui-se que a autora, de fato, trabalhava na casa de seus pais desde a época em que prestava serviço para a sua mãe, que veio a falecer no ano de 2000, não tendo sido comprovado que antes do falecimento da genitora do recorrente, a autora lhe prestava serviços apenas como diarista.

Porém, confessou a autora, em depoimento pessoal (fl. 56), que passou a receber férias e trezenos após ter a sua CTPS assinada, razão pela qual tais parcelas devem ser excluídas da condenação, ou seja, o 13º salário de 2007, o 13º salário proporcional de 2008, as férias de 2007/2008 e as férias proporcionais de 2008.

Dou parcial provimento.

Da multa do § 8º do artigo 477 da CLT

Sustenta o acionado recorrente ser indevida a condenação no pagamento da multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT, uma vez que a autora confessou na exordial ter recebido as verbas rescisórias.

Assiste-lhe razão.

De fato, informou a autora, na exordial, que foi dispensada em 28 de setembro de 2008 (fl. 09) e que recebeu a importância de R\$1.700,00 (hum mil e setecentos reais) a título de quitação, tal como confirmado na manifestação de fls. 50/51 e em depoimento pessoal (fl. 56), no qual confessou que a baixa do contrato de trabalho na CTPS se deu em um escritório, tendo lá comparecido acompanhada de seu filho mais velho e da esposa do Sr. Agenor.

Firme nesse passo, forçoso fixar que somente a mora ou a inadimplência no pagamento das verbas resilitórias, nos prazos fixados no § 6º do artigo 477 da CLT, enseja a cominação da multa de que trata o parágrafo oitavo do mesmo dispositivo consolidado, não ensejando tal penalidade a existência de eventuais diferenças dos valores oportunamente quitados ao empregado.

Ademais, merece ser trazido a cotejo o atual posicionamento do Colendo TST, que entende pelo descabimento da multa em tela, remetendo, inclusive, a inúmeros precedentes de igual teor, *verbis*:

Recurso de revista da reclamada. Pagamento das verbas rescisórias, dentro do prazo legal. Diferenças reconhecidas posteriormente, por decisão judicial. Inaplicabilidade do artigo 477, § 8º, da CLT. O reconhecimento judicial do direito a verbas devidas no curso do contrato de trabalho e que repercutem no cálculo das verbas rescisórias não autoriza o deferimento da multa do art. 477, § 8º, da CLT, visto não se tratar de descumprimento do prazo fixado no § 6º do mesmo dispositivo legal. Precedentes da Corte. Decisão em sentido contrário merece ser modificada. Revista conhecida e provida.

[...]

VOTO

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA

[...]

Multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT

O Regional concluiu pela aplicação da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT. Decisão, a fls. 809:

“Curvando-me ao entendimento que prevalece nesta turma, reputo devida a multa em comento, quando se verifica que as verbas rescisórias foram quitadas de forma incorreta, conforme pleitos deferidos pelo comando sentencial. Atente-se para o fato de que a intenção do legislador era o pagamento integral das verbas rescisórias e não, apenas, o pagamento dentro de certo prazo. Isto posto, nego provimento ao recurso.”

A Recorrente afirma que as verbas rescisórias foram quitadas dentro do prazo legal. Entende que o deferimento de diferenças posteriores, por meio de decisão judicial, não atrai a aplicação da penalidade. Diz violado o artigo 477, §§ 6º e 8º, da CLT. Traz arestos ao confronto jurisprudencial.

MÉRITO

Aplicação da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT

Cinge-se a controvérsia a ver esclarecido se o pagamento de parcelas rescisórias, de forma parcial ou incompleta, enseja a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT.

Esta Corte tem entendido que a mera consideração sobre a existência de diferenças de verbas rescisórias discutidas em juízo não é motivo suficiente para incidência da multa do art. 477, § 8º, da CLT.

Nesse sentido, os seguintes Precedentes:

“Multa do art. 477 da CLT. Verbas rescisórias. Pagamento a menor das verbas rescisórias. O pagamento parcial das verbas rescisórias não enseja o pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, pois essa multa somente tem cabimento em caso de atraso no pagamento das verbas rescisórias. Recurso de revista conhecido e provido.”

(TST-RR-975/20000120600.3, Rel. Min. Vantuil Abdala, 2ª Turma, DEJT 16/10/2009.)

“Recurso de revista da reclamante. Multa do artigo 477 da CLT. Pagamento das verbas rescisórias a menor. Esta Corte Superior tem-se posicionado no sentido da inaplicabilidade da multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT na hipótese de o pagamento das verbas rescisórias efetuar-se a menor. Isso porque referida sanção somente se impõe ao empregador que não paga as parcelas rescisórias no prazo a que alude o parágrafo 6º do mesmo dispositivo consolidado. Recurso de revista conhecido e desprovido.”

(TST-RR-35723/20029000300.7, Rel. Min. Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 7/8/2009.)

“Recurso de revista. Multa do art. 477, § 8º, da CLT. Pagamento feito a menor. Diferenças de verbas rescisórias reconhecidas em juízo. Inexistência de mora. A multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT é cabível quando houver mora no pagamento das parcelas rescisórias incontroversas constantes do termo de rescisão contratual. O reconhecimento, em juízo, de parcelas salariais cujos reflexos geram diferenças de verbas rescisórias faz com que a controvérsia em torno do montante global do que deveria ser pago por ocasião da dispensa tenha surgido em juízo, o que afasta de plano a aplicação da multa, em face da própria literalidade do § 8º do art. 477 da CLT. Recurso de revista provido.”
(TST-RR-77.796/20039000100.8, 4ª Turma, Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, DJ 3/2/2006.)

“Multa. Artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho. O artigo 477 da CLT dispõe sobre o pagamento de multa por atraso no pagamento de verbas rescisórias incontroversas, e não por pagamento insuficiente. Portanto, quando as diferenças pleiteadas derivarem de matéria controvertida nos autos, não há se falar no pagamento da multa prevista no mencionado dispositivo legal.”
(TST-RR-600.791/99, Ac. 3ª Turma, Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula, DJ 7/4/2000.)

“[...] Multa do art. 477, § 8º, da CLT. Pagamento a menor das verbas rescisórias. O reconhecimento, em juízo, de parcelas salariais cujos reflexos geram diferenças de verbas rescisórias faz com que a controvérsia em torno do montante global do que deveria ser pago por ocasião da dispensa tenha surgido em juízo, o que afasta de plano a aplicação da multa, em razão da própria literalidade do § 8º do art. 477 da CLT.”
(TST-RR-11610097.2004.5.17.0002, Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Divulgação: DEJT 12/3/2010.)

“Multa do 477 da CLT. Diferenças de parcelas rescisórias. Inaplicabilidade. Não resultou consignado que houve atraso no pagamento das verbas rescisórias, que tão somente foram quitadas a menor. É certo que havia controvérsia sobre a existência de diferenças sobre as referidas verbas, tanto que foram decorrentes de provimento judicial, afastando-se a incidência da penalidade, pois a interpretação do parágrafo 8º do artigo 477 da CLT deve ser restritiva, atraindo a sua aplicação somente às hipóteses por ele reguladas. Logo, versando os autos apenas sobre verbas, que, pela via judicial, foram reconhecidas como componentes das parcelas rescisórias, não se há de falar em aplicação da multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT. Recurso de revista conhecido e provido, no particular.”
(TST-RR-3310044.2005.5.17.0141, Rel. Min. Emmanoel Pereira, DEJT 5/3/2010)

Assim, o reconhecimento posterior, em juízo, de diferenças de parcelas salariais, geradoras de diferenças de verbas rescisórias, não se encontra dentro da hipótese prevista no artigo 477, § 6º, da CLT, afastando a aplicação da multa prevista no § 8º do mesmo dispositivo.

Pelo exposto, dou provimento à Revista, para excluir da condenação a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, unanimemente, I) conhecer do Recurso de Revista da Reclamada, quanto à aplicação da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT, por violação do referido artigo, e, no mérito, dar-lhe provimento para afastar da condenação a multa em análise; II) não conhecer do Recurso de Revista do Reclamante, nos termos da fundamentação. (TST-RR-4880097.2007.5.06.0171, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, DEJT 30/9/2011).

Dou provimento ao recurso, neste aspecto, para excluir da condenação a multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT.

Da prescrição quinquenal

Requer o demandado recorrente seja observada a prescrição quinquenal, para serem declaradas prescritas as pretensões anteriores a 6 de julho de 2004.

Assiste-lhe razão.

Tendo sido a presente ação proposta em 6 de julho de 2009, restam prescritas as pretensões anteriores a 6 de julho de 2004, não importando que tal arguição tenha sido efetuada em sede de recurso ordinário.

Neste mesmo sentido é o reiterado pronunciamento do C. TST, *verbis*:

Recurso de revista. Prescrição quinquenal arguida nas razões de recurso ordinário. Momento oportuno. Contrariedade à Súmula nº 153 do TST. Recurso provido para declarar a prescrição quinquenal. O entendimento consubstanciado na Súmula nº 153 do TST é no sentido de que não se conhece de prescrição não arguida na instância ordinária, sendo certo que as razões de Recurso Ordinário ainda constituem momento oportuno para a sua arguição. Tendo a Reclamada arguido a prescrição nas razões de Recurso Ordinário, o Recurso de Revista merece ser conhecido, por contrariedade à Súmula nº 153 do TST, para que se declare a prescrição quinquenal, prevista no art. 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal, atingindo as parcelas anteriores a cinco anos, contados a partir da propositura da ação, estando prescritas as parcelas anteriores a 6/10/2003. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido.

(Processo: RR 12790013.2008.5.03.0022 - Relator(a): Maria de Assis Calsing. Julgamento: 8/6/2011, Órgão Julgador: 4ª Turma, Publicação: DEJT 17/6/2011).

Este entendimento também é aplicável ao trabalhador doméstico, no que concerne à prescrição quinquenal prevista no inciso XXIX do artigo 7º da CF, *verbis*:

Recurso de revista. Empregado doméstico. Prescrição. Não obstante o parágrafo único do artigo 7º da Carta Magna não se refira expressamente ao inciso XXIX, o prazo prescricional de cinco anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho é critério geral, dirigido a todos os trabalhadores urbanos e rurais, não existindo exceção expressa quanto aos domésticos, seja na Constituição Federal ou na legislação infraconstitucional. Precedentes do TST. Recurso de revista não conhecido. (TST-RR 1484/20021020400.3, Relatora: Dora Maria da Costa, Órgão Julgador: 8ª Turma, Data do Julgamento: 7/5/2008).

Dou provimento, para declarar prescritas as parcelas anteriores a 6 de julho de 2004.

Do prequestionamento

Tendo este Relator adotado tese explícita sobre os *themas decidendum* suscitados nos autos e sabendo-se que o juiz não está obrigado a refutar todos os argumentos das partes, desde que fundamente o julgado, nos termos do que dispõem os artigos 131 e 458 do CPC, 832 da CLT e 93, inciso IX, da Constituição Federal, tem-se por prequestionados os dispositivos legais invocados pelo recorrente, como preconizado no inciso I da Súmula nº 297 do TST.

Isto posto, conheço do recurso ordinário interposto pelo acionado e, no mérito, concedo-lhe parcial provimento, para excluir da condenação o 13º salário de 2007, o 13º salário proporcional de 2008, as férias integrais de 2007/2008 e as proporcionais de 2008, bem ainda a multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT, por indevidas e declarar as pretensões anteriores a 6 de julho de 2004, nos termos da fundamentação supra.

ACORDAM os Exmos. Desembargadores que compõem a Nona Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, nos termos da fundamentação do voto do Exmo. Sr. Relator, conhecer do recurso ordinário interposto pelo acionado e, no mérito, conceder-lhe parcial provimento para excluir da condenação o 13º salário de 2007, o 13º salário proporcional de 2008, as férias integrais de 2007/2008 e as proporcionais de 2008, bem ainda a multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT, por indevidas, e declarar as pretensões anteriores a 6 de julho de 2004.

Rio de Janeiro, 14 de maio de 2013.

Desembargador do Trabalho José da Fonseca Martins Junior
Relator

Recurso Ordinário: 0000599-25.2010.5.01.0069

Titulação:	Direito do Trabalho. Contrato Individual de Trabalho. Reconhecimento de Relação de Emprego.
Palavras-chave:	vínculo de emprego, autônomo, doméstico, prestação de serviço.
Turma:	10ª
Relatora:	Desembargadora do Trabalho Rosana Salim Villela Travesedo
Data de julgamento:	3/4/2013
Publicação:	17/4/2013

Vínculo de emprego doméstico. Hipótese de não reconhecimento.

Demonstrada a prestação da atividade laborativa autônoma, dependente de inscrição junto a conselho profissional regional, inviável a declaração de relação de emprego doméstico. Apelo obreiro improvido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de recurso ordinário, em que são partes **Flávia Batista Rocha**, como recorrente, e **Eva Monteiro de Carvalho**, como recorrida.

Trata-se de recurso ordinário interposto pela trabalhadora, objetivando a reforma da sentença de fls. 340/342, da lavra da MM. Juíza Maria Leticia Gonçalves, que julgou improcedente o pedido.

Pugna pelo reconhecimento do vínculo de emprego doméstico e consectários, além de indenização por dano moral e honorários advocatícios.

Houve dispensa do recolhimento das custas processuais (fl. 346).

Contrarrazões às fls. 357/362.

É o relatório.

VOTO

Conhecimento

Recurso ordinário interposto a tempo e modo. Conheço-o.

Mérito

Do vínculo de emprego

Persegue a obreira o reconhecimento do vínculo de emprego doméstico no período de 5/9/2000 a 1º/10/2008, mediante contraprestação mensal de R\$3.300,00.

Sem razão.

Malgrado a autora postule a declaração de relação de emprego doméstico, emana dos elementos dos autos a prestação de atividade laborativa na condição de fisioterapeuta, em atendimento ao cônjuge varão da ré, por conta de moléstia que o acometia (apnéia do sono).

Trata-se, a toda a evidência, de prestação de serviços especializados, os quais exigem formação profissional específica.

Pontue-se, a esse respeito, que a trabalhadora possui inscrição regular junto ao Crefito - Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional da 2ª Região (fl. 09), emitindo recibos de prestação de serviços individualizados e adotando receituário próprio, conforme documentos de fls. 139/315.

Indene de dúvida que, diante da natureza eminentemente técnica da atividade prestada, a trabalhadora detinha ampla autonomia na adoção dos procedimentos exigidos pelo estado de saúde do paciente posto a seus cuidados.

No campo da prova, os documentos de fls. 20/101, carreados com a própria exordial, evidenciam, de modo hialino, a autonomia e especialização da atividade obreira, discriminando os procedimentos fisioterapêuticos aplicados.

Impende destacar, ainda, que a própria obreira, em sua declaração de renda anual perante a Receita Federal (fls. 12/19), reconheceu o ofício de profissional liberal, prestando serviços sem vínculo de emprego.

Sobremais, como bem destacou a sentença de origem, a atividade laborativa obreira ocorria, em média, três vezes na semana, descaracterizando a continuidade da prestação de serviços, que é nota essencial do trabalho doméstico, a teor da Lei nº 5.859/1972 e da Súmula nº 19 deste Regional, *verbis*:

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.

Dessarte, irreprochável o veredicto que não reconheceu o vínculo de emprego postulado pela autora.

Prejudicados os demais pedidos.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Conheço do recurso ordinário, e, no mérito, nego-lhe provimento.

ACORDAM os Desembargadores que compõem a Décima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto da Excelentíssima Desembargadora Relatora. Ausentou-se, momentaneamente, o Excelentíssimo Desembargador Flávio Ernesto Rodrigues Silva.

Rio de Janeiro, 3 de abril de 2013.

Desembargadora do Trabalho Rosana Salim Villela Travesedo
Relatora

Recurso Ordinário: 0001361-39.2012.5.01.0241

Titulação:	Direito do Trabalho. Outras Relações de Trabalho. Diarista.
Palavras-chave:	empregado doméstico, diarista, vínculo empregatício.
Turma:	10ª
Relator:	Desembargador do Trabalho Flávio Ernesto Rodrigues Silva
Data de julgamento:	15/4/2013
Publicação:	15/5/2013

Recurso ordinário. Trabalhador doméstico. Diarista. Vínculo de emprego. Impossibilidade. Ausência do requisito da continuidade.

Os elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação empregatícia doméstica, consoante o artigo 1º da Lei nº 5.859/72, são trabalho realizado por pessoa física, em âmbito residencial de pessoa ou família, sem destinação lucrativa e em caráter contínuo. O pressuposto da continuidade, como sinônimo de não intermitência, foi adotado pela legislação que regula a profissão de empregado doméstico, mas rejeitado pelo artigo 3º da CLT, que optou pela expressão não eventual, em vez da expressão serviços de natureza contínua. Ao contrário do Texto Consolidado, a Lei nº 5.859/72 demonstra ter absorvido a teoria da descontinuidade, no intuito de dar tratamento diferenciado ao trabalhador eventual doméstico, conhecido como diarista, que labora em distintas residências, vinculando-se a cada uma delas alguns dias da semana. Assim, por força da ordem jurídica especial que rege a categoria, a efetiva continuidade é pressuposto da relação de emprego doméstico, na qual não se enquadra a prestação de serviço apenas duas ou três vezes na semana, como ocorre com a diarista.

Vistos, relatados e discutidos os autos do recurso ordinário em que são partes **Nilcea Mendonça Teixeira**, como recorrente, e **Helosina Correa Guimarães**, como recorrida.

RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário interposto pela reclamante, às fls. 27/29, contra a r. sentença de fls. 23/25, prolatada pelo I. Juiz Renato Alves Vasco Pereira, em exercício na 1ª Vara do Trabalho de Niterói, que julgou improcedentes os pedidos formulados na exordial.

A recorrente requer a concessão da gratuidade de justiça. Pugna pela reforma do *decisum* para que seja reconhecido o vínculo de emprego entre as partes no período de 2/3/2008 a 8/5/2012, alegando que foi contratada para trabalhar quatro vezes por semana, como empregada doméstica. Aduz que não houve correta valoração da prova testemunhal.

Dispensada a reclamante do pagamento das custas processuais.

Contrarrrazões da reclamada às fls. 34/37.

Deixo de remeter os autos ao Douto Ministério Público do Trabalho em razão de a hipótese não se enquadrar na previsão de intervenção legal (Lei Complementar nº 75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Região nº 885/12-GAB, de 20/8/2012.

É o relatório.

VOTO

Conhecimento

Conheço do recurso por presentes todos os pressupostos legais para a sua admissibilidade.

Mérito

Da gratuidade de justiça

Dou provimento.

A gratuidade de justiça é um direito previsto no texto constitucional e regulamentado pela legislação infraconstitucional - Lei nº 1.060/50. Basta que estejam atendidos os requisitos previstos em seu artigo 4º, com a nova redação dada pela Lei nº 7.510/86, no artigo 790, parágrafo 3º, da CLT, e no artigo 1º da Lei nº 7.115/83, para que se conceda ao requerente o direito à pleiteada isenção, presumindo-se a sua hipossuficiência econômica até que se comprove o contrário.

A contratação de advogado particular é uma prerrogativa de qualquer cidadão e a lei não afasta o direito à gratuidade judiciária em virtude dessa contratação.

A reclamante requereu em suas razões recursais a concessão dos benefícios da gratuidade de justiça, afirmando, por intermédio de seu advogado legalmente constituído, e por declaração firmada de próprio punho (fls. 30), que não dispunha de meios econômicos para arcar com os custos da demanda sem prejuízo próprio e de sua família.

Satisfeitos, portanto, os requisitos legais, defiro à reclamante a gratuidade de justiça.

Oportuno ressaltar que o juízo *a quo* dispensou a autora do pagamento das custas processuais em razão do seu valor ínfimo, e não por ser beneficiária da justiça gratuita.

Do vínculo de emprego

Nego provimento.

Intenciona a reclamante o reconhecimento do vínculo de emprego com a reclamada, alegando que foi contratada em 2/3/2008, para trabalhar quatro vezes por semana, como empregada doméstica, percebendo salário semanal de R\$120,00, e dispensada em 8/5/2012.

A ré nega a relação empregatícia, argumentando que a autora iniciou a prestação de serviços de faxina em março de 2009, a princípio duas vezes por semana e, a partir de maio de 2011, três vezes por semana.

Os elementos fático-jurídicos que caracterizam a relação empregatícia doméstica, consoante o artigo 1º da Lei nº 5.859/72, são trabalho realizado por pessoa física, em âmbito residencial de pessoa ou família, sem destinação lucrativa e em caráter contínuo.

O pressuposto da continuidade, como sinônimo de não intermitência, foi adotado pela legislação que regula a profissão de empregado doméstico, mas rejeitado pelo artigo 3º da CLT, que reconhece como relação empregatícia a prestação de trabalho descontínua, mas permanente, ou seja, não eventual. Não importa, para os fins de caracterização do vínculo empregatício padrão, que o trabalho ocorra fracionado no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática. Ao optar pela expressão não eventual, em vez da expressão serviços de natureza contínua (utilizada no artigo 1º da Lei nº 5.859/72), o artigo 3º da CLT não absorveu a teoria da descontinuidade e, portanto, afasta do conceito de eventual, por exemplo, o trabalhador que presta serviços ao tomador, por diversos meses seguidos, mas apenas em finais de semana.

Em sentido oposto, a Lei nº 5.859/72, que regula o trabalho doméstico, demonstra ter absorvido a teoria da descontinuidade, no intuito de dar tratamento diferenciado ao trabalhador eventual doméstico, conhecido como diarista, que labora em distintas residências, vinculando-se a cada uma delas apenas uma, duas ou três vezes por semana, quinzena ou mês. Assim, por força da ordem jurídica especial que rege a categoria, a efetiva continuidade é pressuposto da relação de emprego doméstico, na qual não se enquadra a prestação de serviço em alguns dias da semana, como ocorre com a diarista.

No caso em exame, a reclamante não provou que prestava serviços de faxina quatro vezes na semana, o que impede o reconhecimento do vínculo de emprego doméstico por estar ausente o pressuposto da continuidade.

A primeira testemunha indicada pela autora declarou que residia distante do endereço da ré e que apenas via a reclamante quando fazia seu trajeto para as aulas de hidroginástica, de segunda à sexta-feira (fls. 19).

Segundo a exordial, a reclamante laborava às segundas, quartas, quintas-feiras e sábados. Portanto, a referida testemunha não poderia atestar o alegado labor aos sábados, nem o efetivo trabalho realizado nas dependências da reclamada durante o dia, apenas durante poucos segundos, durante o trajeto até a sua hidroginástica, como bem ressaltou o juízo de origem, que reputou inseguro o depoimento em tela para efeitos de comprovação do alegado vínculo empregatício.

Ademais, a própria testemunha da reclamante disse que esta lhe prestou serviços em parte do período alegado na exordial (de 2007 a 2009 de forma esporádica), ratificando que a autora prestava serviços a distintas residências.

O depoimento prestado pela segunda testemunha indicada pela reclamante também não foi suficiente para convencer o juízo *a quo*, e este juízo *ad quem*, quanto ao alegado labor quatro vezes por semana. A referida testemunha, assim como a primeira, era um transeunte que disse avistar a reclamante varrendo em frente a uma casa de nº 77, às segundas, quartas, quintas-feiras e sábados. Apesar de informar com precisão os dias laborados pela autora, não soube responder a data de sua própria dispensa, o que enfraquece o valor probante de suas declarações.

A prova testemunhal mostrou-se frágil e imprecisa e não permite uma conclusão segura a respeito da questão controversa. Meros indícios, extraídos dos testemunhos colhidos, não são suficientes para comprovar o vínculo de emprego, mormente se for considerada, no caso concreto, a inexistência de motivo justificador plausível para que a testemunha retivesse em sua memória informação precisa sobre os dias efetivamente laborados por uma pessoa que “avistava” na rua.

Ressalta-se que a reclamada também trouxe uma testemunha, que era sua vizinha, e disse que nunca viu a autora trabalhando na casa da ré. Afirmou ter frequentado a casa da reclamada durante uma semana para cuidar do cachorro, sempre no mesmo horário, e afirmou que nesta semana não viu a reclamante trabalhando (fls. 20).

Note-se, ainda, que o salário alegado na inicial (R\$120,00 por semana) não se mostra compatível com o que ordinariamente é pago à categoria, haja vista que a reclamante alega que trabalhava quatro vezes na semana.

Destarte, ausente o pressuposto da continuidade na prestação laboral doméstica, não há como reconhecer o vínculo de emprego. Nesse sentido a Súmula nº 19 deste Egrégio Regional.

Nada a reparar.

Pelo exposto, conheço do recurso e, no mérito, dou-lhe parcial provimento para deferir à reclamante a gratuidade de justiça.

ACORDAM os Desembargadores da Décima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso e, no mérito, dar-lhe parcial provimento para deferir à reclamante a gratuidade de justiça, nos termos do voto do Excelentíssimo Desembargador Relator. Ausentaram-se, momentaneamente, os Excelentíssimos Desembargadores Rosana Salim Villela Travesedo e Célio Juaçaba Cavalcante.

Rio de Janeiro, 15 de abril de 2013.

Desembargador do Trabalho Flávio Ernesto Rodrigues Silva
Relator

Recurso Ordinário: 0102500-61.2008.5.01.0342

Titulação:	Direito do Trabalho. Categoria Especial. Doméstico.
Palavras-chave:	empregado doméstico, vínculo empregatício, categoria profissional diferenciada.
Turma:	3ª
Relator:	Desembargador do Trabalho Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
Data de julgamento:	3/12/2012
Publicação:	21/1/2013

Vínculo empregatício. Empregado doméstico. Restando comprovado nos autos que o demandante apenas frequentava a casa da segunda reclamada em razão da sua amizade com a filha desta, pessoa que integrava ONG que assistia portadores da doença que acometia o irmão do autor, deve ser mantida a sentença que julgou improcedente o pedido.

Vistos estes autos de recurso ordinário em que figuram, como recorrente, **Jorge Fernando Honório** e, como recorridos, **Flávio Fróes** e **Lely Van Der Pet Fróes**.

RELATÓRIO

Recurso ordinário interposto pelo reclamante, às fls. 34/41, contra a r. sentença de fls. 32/32-verso, proferida pela MM. Juíza Flávia Alves Mendonça Aranha, da 2ª Vara do Trabalho de Volta Redonda, que julgou improcedente o pedido.

Pretende o reclamante que seja reconhecido o vínculo de emprego doméstico desde 7/2/2000, sustentando, em suma que o fato de ter existido amizade entre as partes não afasta a relação jurídica, mas, ao contrário, foi fator preponderante para a contratação; que a prova oral produzida demonstra a verdade das suas alegações.

Sem contrarrazões.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho (art. 85 do Regimento Interno deste Tribunal), sendo que na sessão de julgamento o *Parquet* não vislumbrou necessidade de intervenção no feito.

VOTO

Conhecimento

Estão presentes os requisitos de admissibilidade do recurso. O apelo é tempestivo, a parte está bem representada e foi dispensada do recolhimento das custas processuais.

Conheço.

Mérito

Vínculo de emprego e conseqüentários

Pretende o recorrente a reforma da sentença que julgou improcedentes os pedidos de reconhecimento do vínculo de emprego doméstico e conseqüentários.

Não prospera a irrisignação do reclamante.

Na petição inicial, o reclamante informou ter sido admitido pelo primeiro reclamado em 7/2/2000, na condição de “auxiliar de serviços gerais”, entre os quais exercia a função de acompanhante da segunda reclamada, sob salário mensal equivalente, à época, a dois salários mínimos, sem que o pacto fosse anotado em sua CTPS. Diz que em 9/11/2007 foi dispensado imotivadamente sem pagamento das parcelas resilitórias. Vindicou o reconhecimento do vínculo de emprego, anotação da CTPS e satisfação dos valores daí decorrentes.

Defendendo-se, os reclamados confirmaram que o reclamante frequentava por muitos anos a casa da segunda ré, mas negam a existência de relação de emprego, atribuindo o vínculo entre as partes a sentimentos humanitários e de amizade. Aduziram que a segunda ré “tem a sua disposição duas mulheres o dia todo, mais um filho que mora em cima de sua residência, o que torna impossível ter que contratar uma outra pessoa, no caso o Reclamante” (fl. 19).

Foram colhidos os depoimentos das partes e de quatro testemunhas (fls. 23/29).

A i. Juíza de primeiro grau afastou a alegação de vínculo sob o seguinte fundamento, *verbis*:

O Reclamante reconheceu, em seu depoimento pessoal, que começou a frequentar a casa da segunda Reclamada em razão de vínculo de amizade de (*sic*) estabeleceu com sua filha.

As testemunhas apresentadas pelo Reclamante nada provaram, pois é incontroverso que o Reclamante frequentava a casa da segunda Reclamada.

Ademais, a segunda Reclamada reconheceu que o Reclamante espontaneamente a ajudava em tarefas domésticas.

O Reclamante, em seu depoimento pessoal, reconheceu que frequentava a casa da Reclamada desde 1994 e que em 2000 a filha da segunda Reclamada solicitou que acompanhasse a mãe, após ter sido submetida a cirurgia, sem combinar qualquer salário. [...]

Tampouco logrou o Reclamante provar que em fevereiro de 2003 tenha sido contratado pelos Reclamados pelo salário de R\$200,00 por mês, cada um arcando com R\$100,00.

Não há, portanto, que se falar em vínculo doméstico com o primeiro Reclamado, pois não há prova que tenha se beneficiado do trabalho do Reclamante, ou o contratado.

Improcedente o item 4 do pedido.

[...]

Feito esse retrospecto, passo à análise.

A despeito das judiciosas razões recursais, a prova testemunhal coligida no processo não socorre o demandante.

Com efeito, em seu depoimento pessoal, o próprio reclamante disse que desde 1994 começou a frequentar a casa da segunda ré em razão do vínculo de amizade que estabeleceu com sua filha (Sra. Cláudia), pessoa que trabalhava em uma ONG que assistia portadores da doença que acometia seu irmão. Narrou ainda o demandante que a segunda reclamada foi submetida a uma cirurgia, ocasião em que foi chamado por sua filha para acompanhá-la, não havendo qualquer combinação acerca de salário. Asseverou também o autor que em agosto de 2002 se afastou da residência da segunda ré, só retornando em fevereiro de 2003, ocasião em que esta realizou outra cirurgia.

A prova testemunhal produzida pelo reclamante não demonstrou com segurança a presença dos requisitos do art. 3º da CLT, sendo que as testemunhas não estabeleceram a periodicidade com que viam o autor na casa da segunda ré. Rosângela disse que, quando passava pela rua, via o autor varrendo na porta e encerando a varanda, e que algumas vezes ficava sem ver o reclamante por 15, 20 ou 30 dias. Vera Lúcia, que conheceu o autor num ponto de ônibus, disse que nunca foi à casa da segunda ré, mas que duas ou três vezes por semana passava na porta da casa e via o reclamante lá varrendo.

As testemunhas da reclamada, por seu turno, confirmaram que a frequência do autor à casa da segunda ré dava-se em razão da amizade deste com a Sra. Tereza, sua filha, o que assegurava uma certa liberdade ao acionante para fazer suas refeições e ver televisão.

Não extraio dos depoimentos testemunhais os traços marcantes de um contrato de trabalho, tais como habitualidade, subordinação e onerosidade. Não conseguiu comprovar o acionante qualquer ajuste salarial, sobressaindo do conteúdo probatório que sua convivência com a segunda ré não ia além da amizade que existia com a Sra. Tereza, filha daquela.

Dessa forma, mantenho íntegra a sentença que julgou improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes, restando prejudicada a análise dos demais pedidos, todos atrelados ao pleito principal.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço e nego provimento ao recurso.

ACORDAM os Desembargadores da Terceira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer e, no mérito, negar provimento ao recurso, nos termos da fundamentação supra.

Rio de Janeiro, 3 de dezembro de 2012.

Desembargador do Trabalho Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
Relator

Recurso Ordinário: 0000136-47.2012.5.01.0511

Titulação:	Direito do Trabalho. Categoria Especial. Doméstico.
Palavras-chave:	empregado rural, empregado doméstico, atividade agroeconômica.
Turma:	1ª
Relator:	Desembargador do Trabalho Gustavo Tadeu Alkmim
Data de julgamento:	22/1/2013
Publicação:	20/2/2013

Rural x doméstico. É doméstico, e não rural, empregado que planta para a sua subsistência e fornecimento de hortaliças para o dono da pequena propriedade, que não exerce atividade agroeconômica.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes **Luiz Carlos Pinheiro**, como recorrente, e **Maria Isabel de Mello Cabral**, como recorrida.

Recorre o reclamante da decisão *a quo*, proferida pela MM. Juíza, Dra. Nelise Maria Behnken, da 1ª Vara do Trabalho de Nova Friburgo, fls. 79/81, que julgou improcedente o pedido.

Inicialmente, requer a gratuidade de justiça. No mérito, alega, conforme fls. 82/96, que merece reforma a sentença que declarou a incompetência desta Justiça Especial para apreciar o pedido de contribuições previdenciárias de todo o período do contrato de emprego. Diz que a Emenda Constitucional (EC) nº 45/2004 ampliou as atribuições da Justiça do Trabalho incluindo a execução desses tributos, cujo recolhimento nunca foi efetuado pela recorrida. Alega não ter recebido corretamente as verbas rescisórias, assim como não procedeu aos descontos legais. Argumenta que, ao contrário do decidido, era empregado rural, conforme anotado na sua CTPS. Diz não ter sido comprovado o labor no período do aviso prévio, além de o recibo rescisório apresentar pagamento compressivo. Renova o pedido de indenização por dano moral, afirmando que não recebeu os valores devidos durante o pacto laboral, tampouco por ocasião da dispensa, ao que se acresce a condição de moradia que lhe era imposta.

Contrarrazões às fls. 182/189.

É o relatório.

VOTO

Contribuições previdenciárias. Competência da Justiça do Trabalho.

Ao contrário do que alega o reclamante, a Emenda Constitucional (EC) não trouxe para a Justiça do Trabalho a competência por ele afirmada, de determinar o recolhimento previdenciário sobre os salários pagos ao longo do pacto laboral, nem mesmo quando se trata

de sentença declaratória de vínculo empregatício. Exatamente pelas razões que fundamentaram a sentença, as quais endosso, a execução está restrita aos tributos incidentes sobre as parcelas reconhecidas nas sentenças que proferir e nas constantes dos acordos que homologar, de natureza remuneratória e que integrem o salário contribuição.

Nos termos da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), mencionada na decisão de primeiro grau, processo nº 569056, essa cobrança somente é cabível em seara trabalhista sobre o valor pecuniário já definido na condenação ou no acordo, aplicando o princípio da impossibilidade da execução sem título.

Diversas são as decisões do TST nesse sentido, em harmonia com o item I da Súmula 368, conforme as que abaixo transcrevo, colhidas do sítio oficial na *web*:

Agravo de instrumento. Execução. Contribuição previdenciária. Incompetência da Justiça do Trabalho. Período reconhecido em juízo. Demonstrada a contrariedade ao art. 114, VIII, da CF, com a interpretação conferida pela Súmula n.º 368, I, do TST, merece provimento o Agravo de Instrumento. **Recurso de revista. Execução. Contribuição previdenciária. Incompetência da Justiça do Trabalho. Período reconhecido em juízo.** Em se tratando de execução de contribuições previdenciárias, a competência da Justiça do Trabalho para executá-las está circunscrita às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e aos valores, objeto de acordo homologado, que integrem o salário de contribuição, nos termos da Súmula n.º 368, I, do TST. De acordo com o posicionamento desta Corte, corroborado no âmbito do Supremo Tribunal Federal, não estão inseridas na competência da Justiça Laboral a execução de contribuições previdenciárias decorrentes dos salários pagos durante o período reconhecido em juízo, bem como aqueles acordos homologados que não prevejam parcelas de natureza salarial, sujeitas à incidência do tributo. Recurso de Revista parcialmente conhecido e provido.

(Processo: RR - 72500-76.2003.5.08.0110, data de julgamento: 22/8/2012, Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, data de publicação: DEJT 24/8/2012).

Agravo de instrumento. Recurso de revista. Execução. União. Contribuição previdenciária. Incompetência da Justiça do Trabalho. Ações declaratórias de vínculo empregatício. Súmula 368, I, do TST. Ressalvado o entendimento deste Relator (no sentido de que a Constituição – art. 114, VIII – conferiu competência à Justiça do Trabalho para executar, de ofício, as contribuições previdenciárias decorrentes de suas decisões, competência esta também afirmada pelo art. 876, parágrafo único, da CLT, combinado com o art. 114, IX, da Carta Magna), o Tribunal Superior do Trabalho, em novembro de 2008, ratificou o inciso I de sua Súmula 368, negando tal competência no que tange a contribuições relativas a ações declaratórias de vínculo empregatício, em harmonia a recentes decisões do STF nesta mesma direção. Observada esta ressalva de entendimento, dá-se efetividade à jurisprudência sumulada do TST e às decisões na mesma linha do STF. Agravo de instrumento desprovido.

(Processo: AIRR - 284540-41.2003.5.02.0024, data de julgamento: 5/5/2010, Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, 6ª Turma, data de publicação: DEJT 14/5/2010).

Dessa forma, não há razão para se reformar a sentença no particular.

Trabalhador rural. Empregado doméstico.

Insiste o reclamante no reconhecimento de que era trabalhador rural, ressaltando que assim constou de sua CTPS, o que, de fato, está anotado na cópia do documento, fl. 26.

Ressalto que o reclamante era incontroversamente empregado da reclamada, limitando-se a pretensão ao reconhecimento da sua condição de rurícola. Por isso, nada há a examinar quanto à presença dos elementos característicos da relação de emprego, cumprindo verificar, tão somente, se ele era, ou não, empregado rural.

A ré, pessoa física e proprietária de um sítio no qual se dava a prestação dos serviços, negou tal condição, alegando ter feito tal anotação por equívoco.

Esse argumento, por si só, não seria bastante a impedir os direitos postulados pelo autor. Todavia, há elementos nos autos que demonstram não ser mesmo o caso.

O primeiro é a definição legal para a configuração do vínculo de emprego rural, impõe-se a demonstração dos requisitos previstos no art. 2º e 3º da Lei 5.889/73, a saber:

Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

No caso, o vínculo em si é incontroverso, porém não a qualidade da ré de empregador rural, ao menos nos termos definidos na lei:

Art. 3º Considera-se empregador rural, para os efeitos desta lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empedados.

A descrição feita pelo autor e pela testemunha por ele arrolada não confere com a do texto legal.

Disse, fl. 71, o autor “[...] que fazia plantação de hortaliças e bananeiras; que não vendia produtos da colheita; que a reclamada levava os produtos [...]”. Ouvida, à fl.72, a testemunha confirmou o plantio de hortaliças e acrescentou “[...] que acredita que não houvesse venda dos produtos que eram plantados na propriedade da ré [...] que nunca viu caminhões na porta do sítio da ré [...]”. A testemunha informou, ainda, que já houve criação de galinha na ré, “[...] em torno de meia dúzia [...]”.

À vista desses depoimentos, não há como acolher a tese do reclamante sobre ser trabalhador rural, concluindo-se, assim como o julgador de primeiro grau, que era empregado doméstico, sendo a cultura por ele desenvolvida de mera subsistência sua e da dona da propriedade.

Mantenho, pois, o sentenciado no particular, que declarou o vínculo doméstico mantido entre as partes, na medida em que a finalidade do serviço prestado não era lucrativa, mas apenas de uso, tal como ocorre na situação em exame, por não provado que a pequena produção do sítio fosse comercializada.

Verbas rescisórias. Multa dos arts. 467 e 477 da CLT.

Não há, de fato, motivo razoável para se acolher tese da não concessão do aviso prévio com redução da jornada, ou falta por sete dias, ante a liberdade de horário na prestação de serviços, uma vez que a recorrida não residia no local.

E no que diz respeito ao pagamento das verbas rescisórias, o autor também está sem razão. Apesar de o documento de fl. 43 não servir a demonstrar a correta quitação das verbas do distrato, os demais existentes nos autos (fl. 44) indicam a paga das parcelas, ainda que de forma bastante rudimentar, e no prazo legal.

Assim, não há modificação possível na sentença.

Dano moral

A causa de pedir da indenização por dano moral, na inicial, foi uma suposta mora salarial e das verbas rescisórias, e também as condições em que se dava a prestação do trabalho.

No caso dos atrasos, ainda que comprovados, não ensejariam a indenização pretendida, visto que a lei impõe outro tipo de sanção para esse tipo de conduta do empregador. Além do mais, não se pode dispensar a prova objetiva de um dano provocado diretamente por causa da mora. Ou seja, somente em casos excepcionais, nos quais o atraso no pagamento dá origem a situações que extrapolam os transtornos financeiros, é que se defere a reparação por esse motivo.

O direito à indenização com base nas condições da moradia oferecida ao reclamante aqui perseguido demanda algumas considerações.

A primeira é que o documento de fl. 43, também apresentado pela defesa, noticia que a casa era fornecida para e não pelo trabalho. Ao menos é o que se conclui do texto, ao afirmar que, uma vez interditada, provocou a rescisão contratual.

Outro aspecto diz respeito às fotos juntadas pelo autor (fl. 66 e fl. 68). Elas indicam que se tratava, sem sombra de dúvida, de uma residência bastante modesta, mas não indigna. Frise-se que, como dito na sentença, as fotos de fls. 67 e 69 são da casa após as enchentes.

De se notar que a situação vivida pelo recorrente por ocasião do último temporal que caiu sobre a Região Serrana do Rio, em janeiro de 2011, não pode ser invocada para respaldar a sua tese sobre as condições humilhantes ou degradantes de moradia. Afinal, público e notório que mansões ali localizadas vieram abaixo pela força da água e da lama que desceu das encostas.

Por todo o exposto, nego provimento ao recurso.

ACORDAM os Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, negar provimento ao recurso. O Desembargador Mário Sérgio Medeiros Pinheiro ressaltou seu entendimento no tocante ao dano moral. Pela recorrida compareceu o Dr. Alexandre Valença de Lima (OAB 112757).

Rio de Janeiro, 22 de janeiro de 2013.

Desembargador do Trabalho Gustavo Tadeu Alkmim
Relator

Recurso Ordinário: 0000419-89.2012.5.01.0343

Titulação:	Direito do Trabalho. Contrato Individual de Trabalho. Reconhecimento da Relação de Emprego.
Palavras-chave:	prestação de serviço, empregador, relação de emprego, empregado doméstico.
Turma:	6ª
Relator:	Desembargador do Trabalho Theocrito Borges dos Santos Filho
Data de julgamento:	19/6/2013
Publicação:	9/7/2013

A alegação, no recurso, da prestação de serviços na comercialização de produtos oriundos do sítio do empregador, por constituir inaceitável inovação, não pode ser considerada na comprovação da relação de emprego diversa da doméstica.

Recurso ordinário em face da sentença de procedência parcial de fls. 33/38, do Dr. Paulo Cesar Moreira Santos Junior, Juiz Substituto em exercício na 3ª Vara do Trabalho de Volta Redonda.

Recorrente: **Maguil Lopes de Miranda**

Recorrido: **José Miranda de Carvalho**

RELATÓRIO

Recurso ordinário do autor, às fls. 41/45, postulando o vínculo de emprego como ajudante, horas extras, intervalo intrajornada, seguro-desemprego e multas dos artigos 467 e 477, § 8º, da CLT.

Contrarrazões a fls. 48/52.

VOTO

Conhecimento

Conheço do recurso ordinário, por preenchidos os requisitos legais de admissibilidade.

Do vínculo de emprego na função de ajudante

O Autor, na inicial, afirma ter sido admitido nos serviços do Réu em 10/5/2011, para exercer a função de ajudante, porém não teve a CTPS anotada, tendo sido demitido sem justa causa em 13/3/2012, sem receber as verbas decorrentes do distrato.

O Réu, na defesa (fls. 16/20), sustenta que o Autor lhe prestou serviços pelo período de dez meses, de 10/5/2011 a 13/3/2012, na função de servente da obra de construção/reforma da casa onde pretendia residir com sua família, recebendo o pagamento toda sexta-feira, e que o último dia trabalhado foi o dia 23/3/2012, quando recebeu o pagamento e não mais retornou para a obra, voltando apenas na semana seguinte para receber “seus direitos”, e que, acaso seja outro o entendimento, o Autor não poderia ser tratado como trabalhador comum, mas como doméstico.

O Autor, na petição de fls. 27/28, impugna os documentos juntados com a defesa e a alegação de que tenha trabalhado como ajudante de pedreiro, afirmando que

[...] trabalhou também no estabelecimento comercial do mesmo, tendo ingressado com a presente ação em face da pessoa física do reclamado pelo fato de não ter pessoa jurídica constituída, tratando-se de comércio informal, sendo que o reclamante era ajudante do reclamado para todo tipo de serviço determinado pelo mesmo.

O Juízo *a quo* reconheceu o vínculo de emprego, como empregado doméstico, não tendo o Autor alegado qualquer nulidade na sentença.

O Recorrente não trouxe aos autos qualquer comprovação de ter trabalhado em estabelecimento comercial do Réu, fato sequer narrado na inicial, tampouco alega cerceio de defesa pelo fato de o Juízo ter indeferido a oitiva das testemunhas presentes na assentada de fls. 32, apesar de constar da ata o inconformismo das partes.

O Autor ajuizou a demanda contra a pessoa física do Réu e não faz qualquer referência às funções exercidas, tampouco ao local de trabalho, limitando-se a informar que foi admitido como “ajudante”.

O Recorrente inova a demanda em grau de recurso, ao alegar que

O empregado que labora em um sítio destinado ao lazer de uma família é empregado doméstico, porém se o proprietário do sítio comercializa os produtos oriundos do referido sítio, o empregado não é doméstico, pois o empregador possui fins lucrativos, exatamente como ocorre no caso sob exame,

vez que a questão não foi submetida ao Juízo *a quo*, a impossibilitar o exame da matéria pelo Tribunal, haja vista a norma do artigo 515 do CPC, sob pena de violação do princípio do contraditório e da ampla defesa (arts. 300 e 303 do CPC).

Não tendo o Autor comprovado ser outra a relação empregatícia, prevalece a condenação do Réu ao vínculo de emprego doméstico, sendo indevidas as horas extras, intervalo intrajornada, seguro-desemprego e multas dos artigos 467 e 477, § 8º, da CLT, por inaplicável à relação doméstica à época da contratação, como sentenciado.

Nego provimento.

ACORDAM os Desembargadores da Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, negar provimento, nos termos da fundamentação supra.

Rio de Janeiro, 19 de junho de 2013.

Desembargador do Trabalho Theocrito Borges dos Santos Filho
Relator

Recurso Ordinário: 0001605-87.2011.5.01.0245

Titulação:	Direito do Trabalho. Contrato Individual de Trabalho. Reconhecimento de Relação de Emprego.
Palavras-chave:	empregado doméstico, vínculo empregatício, inexistência.
Turma:	1ª
Relator:	Desembargador do Trabalho Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha
Data de julgamento:	21/5/2013
Publicação:	28/5/2013

Doméstico. Vínculo empregatício. Inexiste vínculo jurídico de trabalho doméstico em se tratando de serviço prestado de forma descontínua no âmbito residencial.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário nº TRT-RO-0001605-87.2011.5.01.0245, em que são partes **Ellen Pfaltzgraff Wlaschitz**, como Recorrente, e **Abmel José dos Santos**, como Recorrido.

I - RELATÓRIO

Trata-se de recurso ordinário interposto pela reclamada contra a sentença de fls. 44/46, proferida pela MM. Juíza Rosemary Mazini, da 5ª Vara do Trabalho de Niterói, que julgou procedente em parte o pedido. A r. sentença foi integrada pela r. decisão de fls. 52, que rejeitou os embargos de declaração opostos pela reclamada. A parte recorrente pretende a reforma do julgado, mediante os fundamentos articulados às fls. 54/60.

Sem contrarrazões do reclamante, embora tenha sido regularmente intimado, a fls. 63, para a apresentação das razões de contrariedade.

Os autos não foram remetidos à d. Procuradoria do Trabalho, por não ser hipótese de intervenção legal (Lei Complementar nº 75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Região nº 27/08-GAB, de 15/01/2008.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1 - Conhecimento

Conheço.

O recurso é tempestivo – parte ciente da decisão em 4/5/2012, sexta-feira (fls. 53), e interposição em 14/5/2012, segunda-feira (fls. 54). Está subscrito por advogada regularmente constituída (procuração de fls. 17 e substabelecimento de fls. 18). Custas e depósito recursal regularmente recolhidos (fls. 61/62).

2 - Preliminar de incompetência absoluta em razão da matéria

A recorrente suscita a preliminar de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho, em razão da matéria. Alega, em suma, que esta Justiça Especial é incompetente para apreciar o pedido do reclamante, de recolhimento da contribuição previdenciária devida no curso do contrato de trabalho; a Justiça do Trabalho tem competência para execução, apenas, das contribuições sociais decorrentes das sentenças que proferir.

O Juízo de origem, na decisão guerreada, rejeitou a preliminar de incompetência arguida, sob o fundamento de que a Justiça do Trabalho tem competência para a execução da contribuição previdenciária decorrente das sentenças que proferir, inclusive sobre os salários pagos durante o período contratual reconhecido (fls. 45). Determinou, por conseguinte, o recolhimento das cotas previdenciárias devidas no curso do contrato de trabalho firmado entre as partes (fls. 46).

Assiste razão à recorrente.

A competência desta Justiça é limitada à execução dos valores incidentes sobre as parcelas deferidas pela sentença. Isto porque o § 3º do artigo 114 da Carta Maior, não atribuiu à Justiça do Trabalho a competência para determinar comprovação dos recolhimentos previdenciários referentes ao período laborado.

Assim, a competência desta Justiça é restrita às parcelas deferidas na sentença de fls. 44/46.

Desse modo, não pode prosperar a determinação de recolhimento da cota previdenciária devida na vigência do pacto laboral.

Nesse sentido, é a jurisprudência do c. TST, *verbis*:

Agravo de instrumento em recurso de revista. Justiça do trabalho. Competência. Contribuições previdenciárias incidentes sobre verbas pagas no curso do contrato de trabalho reconhecido judicialmente. Súmula nº 368, item I, do Tribunal Superior do Trabalho. O Tribunal Pleno desta Corte, no julgamento do processo E-RR-346/2003-021-23-00.4, realizado no dia 17/11/2008, manteve o entendimento consubstanciado no item I da Súmula nº 368, que limita a competência da Justiça do Trabalho para executar contribuições previdenciárias apenas às sentenças condenatórias em pecúnia e aos valores objeto de acordo. Por conseguinte, esta Justiça Especializada não tem competência para executar as mencionadas contribuições decorrentes de

decisões que declaram o vínculo de emprego. Esse entendimento converge para o do Supremo Tribunal Federal, consoante se verifica da decisão proferida no processo nº RE-569.056/PA, publicada em 29/3/2008, Relator Ministro Carlos Alberto Menezes Direito, que negou provimento ao recurso extraordinário interposto pelo INSS, cujo apelo tratava da competência da Justiça do Trabalho para a execução de contribuições previdenciárias e da fixação do alcance do art. 114, VIII, da CF. Nesse contexto, inviabiliza-se o processamento do recurso de revista quando se verifica que a decisão recorrida se encontra em sintonia com a orientação consubstanciada no item I da Súmula 368 desta Corte. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (8ª Turma, AIRR 86840-22.2009.5.21.0023, Relatora: Ministra Dora Maria da Costa, DJ 19/11/2010).

Colhem-se, ainda, os seguintes arestos do Supremo Tribunal Federal:

Supremo Tribunal Federal, 2ª Turma, AI 760826 AgR - SP/São Paulo, Relator: Min. Eros Grau, Julgamento: 15/12/2009.

Ementa: Agravo regimental no agravo de instrumento. Direito do trabalho. Acordo homologado após trânsito em julgado. Contribuições previdenciárias. Art. 114, VIII, da Constituição do Brasil. 1. O Supremo Tribunal Federal fixou entendimento no sentido de que a competência da Justiça do Trabalho restringe-se à execução, de ofício, das contribuições previdenciárias decorrentes de sentenças condenatórias e não alcança, assim, aquela relativa ao vínculo empregatício reconhecido na sentença, mas sem condenação ou acordo sobre o pagamento das verbas trabalhistas que possam servir como base de cálculo. [RE n. 569.056, Plenário, Relator o Ministro Menezes Direito, DJ de 12.12.08]. 2. As alegações de desrespeito aos postulados da legalidade, do devido processo legal, da motivação dos atos decisórios, do contraditório, dos limites da coisa julgada e da prestação jurisdicional, se dependentes de reexame prévio de normas inferiores, podem configurar, quando muito, situações de ofensa meramente reflexa ao texto da Constituição. Agravo regimental a que se nega provimento.

Supremo Tribunal Federal, 1ª Turma, AI 757321 AgR - SP/São Paulo, Relator: Min. Carmen Lúcia, Julgamento: 20/10/2009.

Ementa: Agravo regimental no agravo de instrumento. Execução de ofício de contribuição previdenciária. Competência da Justiça do Trabalho. Alcance do art. 114, inc. VIII, da Constituição da República. Precedentes. Agravo regimental ao qual se nega provimento. 1. A competência da Justiça do Trabalho restringe-se à execução, de ofício, das contribuições previdenciárias decorrentes de sentenças condenatórias. 2. A jurisprudência do Supremo Tribunal firmou-se no sentido de que as alegações de afronta aos princípios da legalidade, do devido processo legal, do contraditório, da ampla defesa, dos limites da coisa julgada e da prestação jurisdicional, quando dependentes de exame de legislação infraconstitucional, configurariam ofensa constitucional indireta.

Cabe ressaltar que, nos termos do Informativo nº 519 do Supremo Tribunal Federal, não é possível admitir uma execução sem título executivo (RE 569056/PA, rel. Min. Menezes Direito, 11/9/2008).

As parcelas trabalhistas, constantes na condenação, respaldam-se no título executivo judicial proferido, qual seja, a sentença proferida.

Já a contribuição social referente ao salário, cujo pagamento não foi objeto da sentença condenatória (e, portanto, não está no título exequendo), depende, para ser executada, da constituição do crédito tributário pelo magistrado, cuja competência para assim proceder foge à esfera de atuação desta Especializada.

Acolho, pois, a preliminar sob análise, para excluir da condenação a determinação de recolhimento das cotas previdenciárias devidas no curso do contrato de trabalho firmado entre as partes.

3 - Mérito

A. Cerceio de defesa

A recorrente argui a nulidade do julgado de origem, por cerceio de defesa, aduzindo, em suma, que foi indeferida a oitiva de uma testemunha por ela indicada, com o objetivo de comprovar a ausência de continuidade dos serviços prestados pelo autor, bem como a flexibilidade dessa prestação; o Juízo de origem indeferiu a produção da prova testemunhal supracitada, sem qualquer motivação; diversas vezes o reclamante prestava serviços somente uma vez por semana e não duas, conforme equivocadamente reconhecido pelo julgado *a quo*. Requer a declaração da nulidade ora suscitada, com determinação de retorno dos autos à Vara de origem, para a reabertura da instrução processual.

Inexiste a nulidade arguida pela recorrente.

Conforme expressamente consignado pelo Juízo *a quo*, na ata de audiência a fls. 43, o indeferimento da testemunha indicada pela reclamada decorreu do convencimento do Julgador, por considerá-la desnecessária, à luz dos depoimentos pessoais das partes.

O magistrado do trabalho, como condutor do processo (art. 765 da CLT), pode indeferir a produção de provas que considerar inúteis ao deslinde da controvérsia (art. 130 do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho, nos termos do art. 769 da CLT).

Vale frisar que a prova, no processo do trabalho, é regida pelos princípios da Persuasão Racional do Juiz e do Livre Convencimento Motivado, cabendo ao julgador apreciar livremente a prova dos autos, indicando os motivos que lhe formaram o convencimento (art. 131 do CPC), o que foi observado pelo Juízo *a quo*.

Conforme se verá a seu momento, o depoimento prestado por ambas as partes revelou a desnecessidade da oitiva da testemunha indicada pela ré.

Portanto, considerando a inexistência do alegado cerceio de defesa, nego provimento.

B. Vínculo jurídico entre as partes

A reclamada sustenta, em suma, que o reclamante não lhe prestava serviços com continuidade, o que afastaria a incidência da Lei n.º 5.859/72, nos autos, referente ao trabalho doméstico; é contínuo, segundo a jurisprudência, o trabalho prestado por três ou mais dias da semana; o recorrido confessa que executava plantões de 24 horas, com 48 horas de descanso, bem como que no local de trabalho havia mais três acompanhantes, deixando claro que não

havia continuidade; o reclamante percebia por dia trabalhado ou quinzena, nunca mensalmente, conforme aduzido expressamente no item 4.1 da contestação; foi indeferida a oitiva de uma testemunha, sem qualquer fundamento, em face da inexistência de suspeição ou impedimento por parte desta. Requer a reforma do julgado, para que seja julgado improcedente o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego e consectários.

O Julgador de primeiro grau, na decisão guerreada, julgou procedente o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego e pagamento dos consectários legais, por entender presentes os requisitos da relação empregatícia doméstica.

Da análise do conjunto probatório, os depoimentos de ambas as partes (fls. 43) deixam claro que o autor trabalhava em regime de plantão, cumprido em 24 horas e descansando nas 48 horas seguintes. A prova revelou, ainda, que o reclamante revezava com outros três acompanhantes, nos cuidados do seu pai (fls. 43).

Assim, fica evidenciada a descontinuidade do trabalho em análise, porquanto o labor praticado não ultrapassava três vezes por semana.

Data venia do MM. Juízo de origem, pouco importa se a suposta ausência de continuidade da prestação foi uma determinação da própria empregadora, considerando a contratação de mais outros dois acompanhantes, além do autor. A descontinuidade é aferida não em razão da necessidade do tomador dos serviços, mas sim em função da disponibilização da força de trabalho por parte de quem executa o serviço doméstico.

Tal é a *ratio* da legislação específica do trabalho doméstico, tal como estatuído pela Súmula nº 19 deste Tribunal, *verbis*:

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.

Dou provimento, portanto, para julgar improcedente todo o pedido relativo ao vínculo de emprego doméstico.

III - DISPOSITIVO

ACORDAM os Desembargadores que compõem a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, acolher a preliminar de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho para o julgamento do pedido de recolhimento das cotas previdenciárias. No mérito, dar provimento ao apelo interposto pela reclamada, para julgar improcedente o pedido, com a inversão do ônus da sucumbência.

Rio de Janeiro, 21 de maio de 2013.

Desembargador do Trabalho Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha
Relator

Recurso Ordinário: 0000102-82.2012.5.01.0055

Titulação:	Direito do Trabalho. Rescisão do Contrato de Trabalho. Justa Causa/ Falta Grave. Abandono de Emprego.
Palavras-chave:	justa causa, abandono de emprego, prova.
Turma:	6ª
Relator:	Desembargador do Trabalho Marcos Cavalcante
Data de julgamento:	5/12/2012
Publicação:	30/1/2013

Justa causa. Abandono de emprego. Para se configurar o abandono de emprego devem estar presentes dois elementos concomitantemente: o objetivo – a ausência injustificada ao serviço por pelo menos trinta dias – e o subjetivo – intenção de romper o vínculo de emprego.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário nº TRT-RO-0000102-82.2012.5.01.0055, em que são partes **Líliá Henrique Salles Paiva** e **Adriana de Castro Dantas Pinto**, como Recorrentes e Recorridas.

I - RELATÓRIO

Trata-se de recursos ordinários interpostos pela empregadora, às folhas 82/88, e pela trabalhadora, às folhas 91/97, em face da r. decisão proferida, às folhas 70/73, pelo Juiz do Trabalho Marcel da Costa Roman Bispo, da 55ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou o pedido procedente em parte.

Contestação às folhas 48/58.

Ata de audiência às folhas 68/69, com depoimentos.

A empregadora alega, em síntese, que a recorrida não tem direito à indenização decorrente da estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, b, ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, em razão da dispensa por justa causa por abandono de emprego. Ademais, requer que seja afastado da condenação o pagamento da indenização por danos morais.

Preparo às folhas 89/90.

A trabalhadora suscita preliminar de julgamento *extra petita* em relação ao salário-maternidade, insurgindo-se contra a dedução do salário-maternidade dos créditos correspondentes ao período de estabilidade provisória. Afirma que não se há de falar em *bis in idem*, na medida em que a indenização pela conversão da reintegração ao emprego em

decorrência da estabilidade provisória tem natureza diversa do salário-maternidade, cujo devedor não é a empregadora, mas sim a Previdência Social. Além disso, pede que o valor da indenização por danos morais seja majorado.

Contrarrazões da trabalhadora às folhas 100/103 e da empregadora às folhas 105/108.

Os autos não foram remetidos à Douta Procuradoria do Trabalho por não ser hipótese de intervenção legal (Lei Complementar nº 75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Reg. nº 27/08-GAB., de 15/1/2008.

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1. Conhecimento

Conheço dos recursos por preenchidos os pressupostos de admissibilidade.

2. Mérito

Do recurso da empregadora

Da justa causa

A empregadora alega, em síntese, que a recorrida não tem direito à indenização decorrente da estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, b, ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, em razão da dispensa por justa causa por abandono de emprego.

O MM. Juízo *a quo*, entendendo que a empregadora não se desincumbiu do ônus de provar o abandono de emprego, julgou o pedido procedente em parte, condenando a recorrente ao pagamento da indenização referente ao período estável (folha 70-verso).

A recorrente, em sua peça de defesa, afirma que a obreira compareceu ao trabalho no dia 16/1/2012, após quatro dias de ausência, munida de atestado que lhe abonava os dias 10 e 11/1/2012. No mesmo dia, a recorrente afirma que a trabalhadora comunicou a suspeita de que estivesse grávida e com problemas de saúde. Diante dessa informação, aduziu a recorrente que ficou muito chateada, não só pelo fato de ter que providenciar outra pessoa, como também pelo fato de ter que suportar com o ônus decorrente de uma empregada grávida.

Acrescenta que, em razão das faltas, aplicou-lhe a penalidade de advertência e pediu que a trabalhadora se dirigisse ao escritório de sua contadora para receber orientações sobre como proceder, já que a empregadora afirma que ainda não tinha certeza da gravidez.

Não merece reparo a decisão.

A justa causa é a penalidade máxima aplicada ao empregado e, por isso, exige para sua caracterização a observância de determinados requisitos.

Para se configurar o abandono de emprego, devem estar presentes dois elementos concomitantemente: o objetivo – a ausência injustificada ao serviço por pelo menos trinta dias – e o subjetivo – intenção de romper o vínculo de emprego. Quanto a este último, para que fique caracterizado, a jurisprudência entende que é válido o envio de telegrama pessoal

ao empregado, com aviso de recebimento e contendo a intimação para que este retorne de imediato ao emprego, sob pena de estar cometendo falta grave.

Da análise dos autos, verifica-se que as faltas dos dias 10, 11, 12 e 13 de janeiro de 2012 encontram-se devidamente justificadas na forma dos documentos às folhas 15/17. De modo que ausente o requisito objetivo do abandono de emprego.

Ademais, a contadora, em depoimento, afirmou que:

A reclamada lhe ligou e pediu que intermediasse entre ela e reclamante porque estava tendo um litígio; que a reclamante foi no seu escritório; que aconselhou a reclamante a pedir demissão, porque havia uma situação de litígio entre elas, mas também disse que tinha a situação da gravidez, o direito do nascituro e a situação tinha que ser resolvida na justiça. (folha 68-verso).

Quanto ao requisito subjetivo do abandono, melhor sorte não assiste à recorrente. Da afirmação da contadora, pode-se inferir que a trabalhadora não tinha a intenção de abandonar o trabalho, uma vez que fora orientada a pedir demissão pela contadora da empregadora, ou seja, a intenção de dar fim à relação de emprego era da recorrente.

Deve ser ressaltado que o fato de a recorrente ter publicado em jornal de grande circulação, aviso de abandono de emprego por parte da recorrida, não é suficiente para caracterizá-lo.

Além disso, resta incontroverso o estado gravídico da trabalhadora, seja pelo resultado positivo do teste imunológico de gravidez (folha 17), realizado em 13/1/2012, seja pelo resultado da ultrassonografia à folha 23, através do qual em 21/1/2012 ficou constatada a gestação em evolução com 7 (sete) semanas e 3 (três) dias.

Pelo exposto, não se há de falar em abandono de emprego, não merecendo reparo a sentença, que de maneira acertada condenou a empregadora ao pagamento da indenização referente ao período estabilitário.

Nego provimento.

Da matéria comum

Dos danos morais

Alega a empregadora que deve ser afastado da condenação o pagamento da indenização por dano moral, uma vez que a empregada foi dispensada por justa causa, por abandono de emprego.

Por sua vez, a empregadora se insurge contra o valor arbitrado à indenização. Requer que seja majorado de R\$1.600,00 (mil e seiscentos reais) para o valor equivalente a 40 (quarenta) salários mínimos, mas também por sentir-se injustiçada.

O MM. Juízo *a quo* entendeu que a empregada teve a sua moral abalada, afirmando que

É evidente que a dispensa numa situação tão delicada como uma gravidez é capaz de abalar a moral do trabalhador, não só por ver reduzida a sua saúde, mas também por sentir-se desvalorizado pelo empregador por desfazer-se do empregado em razão de sua fragilidade física e da possível aquisição do direito à estabilidade provisória. (folha 71-verso).

No caso, diante da manutenção da sentença que afastou a dispensa por justa causa, por abandono de emprego, restou provado que a empregada foi dispensada sem justa causa, em estado gravídico.

Fato esse, que por si só, enseja o pagamento da indenização por danos morais, diante da tentativa da empregadora de se eximir do ônus decorrente da estabilidade provisória da empregada gestante, ao tentar imputar-lhe a dispensa por justa causa, por abandono de emprego, descumprindo as disposições legais que preservam os direitos do nascituro.

Nesse sentido é o posicionamento atual do C. TST:

Indenização por dano moral. Empregada gestante. Ausência de justa causa. A imputação indevida da dispensa por justa causa à empregada, sobretudo por se encontrar gestante, sem que houvesse prova inequívoca de que a adulteração dos atestados médicos tivesse sido feita por ela, ou seja, sem justificativa para a aplicação da punição, ofende o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e a garantia ao salário e à maternidade dada às gestantes pelo legislador originário, causando dano moral que deve ser devidamente indenizado pela empresa. (Processo: RR 11300-02.2009.5.03.0012, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, julgamento: 22/6/2011, órgão julgador: 6ª Turma, publicação: DEJT 19/7/2011).

Restou, portanto, comprovado o dano causador de lesão extrapatrimonial à autora.

Ultrapassada a questão referente a ser devida ou não a indenização, resta analisar o valor arbitrado pelo Juízo *a quo*.

O valor da indenização tem como objetivo, em relação ao empregado, tão somente, reparar os valores íntimos lesados e aplacar a dor sofrida, não podendo gerar para este o enriquecimento ilícito. Na esfera do empregador, a indenização tem caráter punitivo, com o objetivo de conscientizar o infrator, desestimulando-o a praticar novamente qualquer ato lesivo à dignidade dos seus empregados.

Na presente hipótese, a falta cometida pela empregadora é grave, sendo que a empregadora é pessoa física, já que se trata de empregada doméstica. Da análise dos recibos de pagamento trazidos pela empregada às folhas 32/36, verifica-se que ela recebia R\$800,00 (oitocentos reais) de salário. Sendo assim, razoável o valor de R\$1.600,00 (um mil e seiscentos reais) arbitrados pelo Juízo *a quo*, a título de indenização por dano moral, equivalentes a 2 (dois) meses de salário da trabalhadora.

Nego provimento.

Do recurso da trabalhadora

Do julgamento *extra petita*. Do salário-maternidade.

A trabalhadora alega que houve julgamento *extra petita*, insurgindo-se contra a dedução, determinada pelo Juízo, do salário-maternidade dos créditos correspondentes ao período de estabilidade provisória. Afirma que não se há de falar em *bis in idem*, pois a indenização pela conversão da reintegração ao emprego em decorrência da estabilidade provisória tem natureza diversa do benefício, cujo devedor não é a empregadora, mas sim a Previdência Social.

Consta da sentença:

Resta esclarecer que no caso da empregada doméstica gestante o pagamento do salário-maternidade é feito diretamente pelo INSS, não sendo adiantado pelo empregador para que somente depois este possa abatê-los das contribuições previdenciárias devidas. Andou bem o legislador em tomar tal providência porque evidentemente seria inviável ao empregador doméstico proceder tal compensação de débitos, exceto em casos raríssimos de empregadores milionários que possuam um séquito de empregados. Por isso, dos créditos correspondentes ao período estável deverão ser deduzidos os 120 dias de licença-maternidade que serão remunerados diretamente pela Previdência Social. (folha 70-verso)

Adiante, com base no poder geral de cautela, determinou o Juízo, como medida de antecipação de tutela, que o INSS concedesse à trabalhadora imediatamente o benefício (folha 71).

Se o salário-maternidade é devido à empregada doméstica, sendo seu pagamento feito diretamente pela Previdência Social, enquanto existir a relação de emprego (artigo 71 da Lei nº 8.213/91 e o Decreto Regulamentar 3.048/99). Agiu bem o Juízo ao estabelecer que, caso recebido o benefício, deveria ser deduzido da condenação, porquanto haveria *bis in idem*. Não há julgamento *extra petita*, porquanto foi pleiteada indenização quanto ao período estável, e o benefício porventura recebido deve ser considerado no cálculo.

O documento novo trazido pela trabalhadora informando a negativa do Órgão Previdenciário (folha 114) não modifica o entendimento supraexposto. Aliás, está equivocado o fundamento utilizado pelo INSS para não conceder o benefício. A autarquia afirma que

uma vez que o salário maternidade não pode ser pago em duplicidade, uma vez que a requerente irá receber os salários integrais de 2012, não cabe ao INSS implantar o benefício de salário-maternidade.

Em primeiro lugar, foi descumprida uma ordem judicial. Em segundo lugar, na memória de cálculo que acompanha a sentença, liquidando-a, consta claramente a dedução dos 120 dias de benefício. O empregador, que pagou a quota previdenciária até o momento da dispensa, não pode ser penalizado além do limite da sua culpa.

Nego provimento.

III - DISPOSITIVO

ACORDAM os Desembargadores que compõem a Sexta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer dos recursos ordinários e, no mérito, *por maioria*, negar-lhes provimento, nos termos do voto do Exmo. Sr. Desembargador Relator; vencidos, no apelo da autora, o Desembargador José Antônio Piton, que lhe dava provimento parcial para majorar o valor da indenização por dano moral para R\$3.000,00 e, no recurso da ré, o Desembargador Nelson Tomaz Braga, que lhe dava parcial provimento, excluindo a condenação por dano moral. Estiveram presentes os Drs. Maristela de Freitas Andrade Barros e Paulo Xavier da Silva.

Rio de Janeiro, 5 de dezembro de 2012.

Desembargador do Trabalho Marcos Cavalcante
Relator

Recurso Ordinário: 0080700-74.2008.5.01.0342

Titulação:	Direito do Trabalho. Categoria Especial. Doméstico.
Palavras-chave:	relação de emprego, contrato de trabalho, empregado doméstico.
Turma:	8ª
Relator:	Desembargador do Trabalho Roque Lucarelli Dattoli
Data de julgamento:	29/1/2013
Publicação:	5/2/2013

Princípios que se aplicam às relações de emprego submetidas à Consolidação das Leis do Trabalho não alcançam, necessariamente, os contratos de trabalho doméstico.

Por isso que não seria razoável exigir da reclamada, empregador doméstico, que tivesse o mesmo procedimento de uma empresa, convocando a reclamante a retornar ao serviço – desde que esta manifestara que “não queria laborar mais no local”.

Em face do que foi dito pela reclamante, não haveria porque a reclamada manter, em sua residência, cuidando de seus dois filhos pequenos e de sua mãe paraplégica, alguém com quem ela não mais poderia contar.

Entre uma empresa e os seus empregados, se estabelece uma relação impessoal.

Não assim entre um trabalhador doméstico e o seu “patrão”.

O trabalhador doméstico compartilha a intimidade do “patrão”, desenvolvendo com ele uma relação pessoal, ao lado da profissional.

Considerando que a reclamante demonstrara desinteresse em continuar trabalhando para a reclamada, não caberia a esta “notificar a autora de forma expressa, compelindo a retornar ao serviço”, mantendo em sua residência pessoa na qual não poderia mais confiar (quanto à continuidade de seu labor).

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, em que são partes **Isabel Maria de Jesus Peradeles**, como recorrente, e **Danieli Sousa Guimarães**, como recorrida.

Por sentença proferida em 8/6/2009, a MMª 2ª Vara do Trabalho de Volta Redonda (Juiz Robson Gomes Ramos) julga procedente em parte o pedido formulado por Isabel Maria de Jesus Peradeles em face de Daniele Souza Guimarães para condenar a reclamada a (i) retificar as anotações feitas na CTPS da reclamante, “[...] a fim de reconhecer o vínculo empregatício a partir de 20/11/1997”, “inclusive quanto às retificações de salário”; (ii) pagar as “diferenças entre o piso salarial estadual e o pagamento mensal efetuado”, além de “trezenos até o ano

de 2007, considerando o período anterior, e ainda [...] a inobservância do piso estadual [...], deduzindo-se tudo o que tiver sido pago sob a mesma rubrica”, e “férias até o período 2004/05, considerando o período anterior [...] em dobro”; (iii) proceder “à baixa em CTPS, em 17/5/08” (v. fls. 124/129).

Houve embargos de declaração pela reclamada e pela reclamante (v. peça de fls. 131 e de fls. 134/135, respectivamente), um e outro rejeitados em 2/2/2010 (v. fls. 136/137).

Inconformada, a reclamante interpõe recurso ordinário (v. peça de fls. 141/146), alegando, em síntese, que:

- quanto ao abandono de emprego, “a única prova produzida pela ré, na qual se baseou o Juízo, foi a testemunha de fls. 102 [...]”;

- “[...] não pode prosperar a alegação de justa causa com base na fragilidade do depoimento da testemunha [...]”;

- “não houve qualquer prova dentro dos autos que o réu houvesse notificado a autora, expressamente, a retornar ao trabalho, sob pena de caracterizar o *animus abandonandi*”;

- “a testemunha, na verdade, presenciou parte da conversa, onde (*sic*) não foram citados os fatos ocorridos integralmente, dentre eles que a autora foi dispensada no dia 18/3/2008”;

- “a afirmação da reclamante, para quem já havia sido dispensada em data anterior, é clara e correta, pois após a demissão já não aceitaria mais laborar para a reclamada”;

- “[...] se de fato a autora foi demitida, sob alegação de justa causa, por abandono [...] caberia à recorrida notificar a autora de forma expressa, compelindo a retornar ao serviço, o que não ocorreu, diante da ausência da respectiva prova nos autos”;

- “[...] inexistem nos autos documentos (*sic*) que comprovem as alegações da ré, quando (*sic*) ao “abandono de emprego” por parte da autora, o que ensejaria a aplicação da justa causa para a rescisão do contrato de trabalho”;

- “não tendo a autora sido notificada a retornar ao trabalho, após a sua efetiva demissão nos termos alegados na inicial, não pode o réu alegar abandono de serviço, calcando-se no frágil depoimento de fls. 102”.

Não houve contra-razões, pela reclamada (v. fls. 149).

Os autos não foram encaminhados ao d. Ministério Público do Trabalho.

É o relatório.

VOTO

Da admissibilidade

Conheço do recurso ordinário interposto pela reclamante, tempestivo e subscrito por Advogado regularmente constituído nos autos (v. fls. 07).

Do mérito

Não merece provimento o recurso.

Da petição inicial consta que “a reclamante foi admitida pela reclamada em 20/11/1997, tendo sido dispensada em 18/5/2008”, sendo que a reclamada “[...] não procedeu à baixa do contrato”, e nem fez o pagamento das “verbas resilitórias” devidas.

A reclamada se defende argumentando que houve “abandono de emprego”, tanto que “[...] foi a autora quem deixou o emprego, sem expor seus motivos, ou mesmo informando a reclamada previamente, merecendo, inclusive, melhor atenção ao fato de que abandonou sua mãe paraplégica, sem os devidos cuidados, deixando-a à própria sorte, e ainda com duas crianças filhos da reclamada” (v. fls. 39).

O d. Juízo de origem reconhece o abandono de emprego, destacando, na r. sentença proferida em 8/6/2009, que “[...] a testemunha de fls. 122 declarou que ‘presenciou neste dia a conversa entre as partes e viu a ré cobrando da autora explicações pelo seu desaparecimento no que foi dito simplesmente que não queria laborar mais no local’, pelo que ‘comprovado, portanto, o *animus abandonandi*’.

Penso estar correta a decisão, considerando os elementos presentes nos autos.

Na sessão da audiência de instrução e julgamento realizada em 4/12/2008, foram “colhidos os depoimentos pessoais e de 03 testemunhas [...]”, encerrando-se a instrução processual (v. ata de fls. 123).

Em depoimento pessoal, a reclamante reafirma que “foi dispensada pela ré em maio de 2008” (v. fls. 118).

Por sua vez, a reclamada reitera que “a autora não trabalha mais porque abandonou o serviço” (v. fls. 119).

Das testemunhas indicadas pela reclamante, a primeira “trabalhou para a ré por cerca de dois meses, no ano de 2005” (v. fls. 120); e a segunda “é amiga da autora”, acrescentando que “é vizinha de bairro da ré”, mas “de sua residência não é possível ver o que ocorre na residência da ré” (v. fls. 121).

Ou seja, essas testemunhas em nada contribuem para o desfecho do litígio.

Testemunha conduzida pela reclamada, por outro lado, declara que

[...] após a saída da autora foi chamada pela ré para vigiar suas duas crianças, uma de dois anos e um bebê; isso ocorreu em um único dia; neste mesmo dia compareceu a autora ao local com sua CTPS, no horário de almoço, querendo que a ré, que nesta hora estava em casa, procedesse à baixa; a ré informou a autora que retornasse no dia seguinte porque deveria falar com o contador, mas a mesma não mais compareceu; presenciou neste dia a conversa entre as partes e viu a ré cobrando da autora explicações pelo seu desaparecimento, sendo que possui dois filhos pequenos, no que foi dito simplesmente que não queria laborar mais no local (v. fls. 122).

Plenamente demonstrada, com o depoimento dessa testemunha, a intenção da reclamante de não mais trabalhar para a reclamada, afastando-se imediatamente do exercício de suas funções, o que configura “abandono de emprego”.

De se notar que a reclamante, em seu recurso ordinário, não desmente a testemunha, alegando apenas que esta “na verdade presenciou parte da conversa, onde (*sic*) não foram

citados os fatos ocorridos integralmente, dentre eles que a autora foi dispensada no dia 18/3/2008”.

Não existe prova, porém, dessa “dispensa no dia 18/3/2008”.

E segundo a testemunha da reclamada, pela reclamante “foi dito simplesmente que não queria laborar mais no local”.

Com o depoimento de sua testemunha, a reclamada fez a prova que dela poderia ser exigida, do “abandono de emprego” (art. 333, I, do CPC e art. 818 da CLT).

Princípios que se aplicam às relações de emprego submetidas à Consolidação das Leis do Trabalho não alcançam, necessariamente, os contratos de trabalho doméstico.

Por isso que não seria razoável exigir da reclamada, empregador doméstico, que tivesse o mesmo procedimento de uma empresa, convocando a reclamante a retornar ao serviço – desde que esta manifestara que “não queria laborar mais no local”.

Em face do que foi dito pela reclamante, não haveria porque a reclamada manter, em sua residência, cuidando de seus dois filhos pequenos e de sua mãe paraplégica, alguém com quem ela não mais poderia contar.

Entre uma empresa e os seus empregados, se estabelece uma relação impessoal.

Não assim entre um trabalhador doméstico e o seu “patrão”.

O trabalhador doméstico compartilha a intimidade do “patrão”, desenvolvendo com ele uma relação pessoal, ao lado da profissional.

Considerando que a reclamante demonstrara desinteresse em continuar trabalhando para a reclamada, não caberia a esta “notificar a autora de forma expressa, compelindo a retornar ao serviço”, mantendo em sua residência pessoa na qual não poderia mais confiar (quanto à continuidade de seu labor).

Todos esses fatores, em síntese, determinam que se negue provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamante.

CONCLUSÃO

Pelo exposto, conheço do recurso ordinário interposto pela reclamante, mas a ele nego provimento.

ACORDAM os Desembargadores que compõem a Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso ordinário interposto pela reclamante, e, no mérito, *por maioria*, a ele negar provimento, vencida a Juíza Giselle Bondim Lopes Ribeiro.

Sala de Sessões, 29 de janeiro de 2013.

Desembargador do Trabalho Roque Lucarelli Dattoli

Relator

Recurso Ordinário: 0000036-74.2011.5.01.0302

Titulação:	Direito do Trabalho. Categoria Especial. Doméstico.
Palavras-chave:	empregado doméstico, motorista, prestação de serviço, relação de emprego, prova.
Turma:	7ª
Relatora:	Desembargadora do Trabalho Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva
Data de julgamento:	13/3/2013
Publicação:	9/4/2013

Motorista. Empregado doméstico. A atividade de motorista pressupõe o deslocamento do prestador de serviços para atendimento das necessidades pessoais de seu empregador doméstico, inclusive aquelas relacionadas ao deslocamento para o trabalho ou a trabalho, quando não houver “valor de troca”, preservando a característica não comercial ou a utilização da força de trabalho como “valor de uso”. O serviço de levar o empregador a seu local de trabalho e deste para a sua residência no final do dia, por si só, não caracteriza ganho econômico para o empregador.

Relação de emprego. Ônus da prova. Ao confirmar a prestação do serviço, o reclamado atraiu para si o ônus de comprovar que a relação existente não era de emprego. Assim, como não conseguiu comprovar nos autos a natureza eventual da prestação dos serviços no período analisado, escorreita, neste tópico, a decisão atacada.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário, em que são partes **José Pedro Cardoso Barenco** e **Carlos Alberto Rodrigues Pereira**, como recorrentes e recorridos.

RELATÓRIO

O autor e o réu interpõem recursos ordinários, tempestivos, sendo o reclamado de forma adesiva, inconformados com a r. sentença proferida pelo Juízo da 2ª Vara do Trabalho de Petrópolis, da lavra do Juiz Glenner Pimenta Stroppa, às fls. 108 a 110, que julgou parcialmente procedentes os pedidos formulados na presente ação.

Na etapa recursal, às fls. 111 a 117, o reclamante requer o reconhecimento da nulidade do julgado originário, em razão do cerceio de defesa, já que o juízo indeferiu o depoimento

pessoal das partes e a oitiva das testemunhas. Requer, no mérito, o reconhecimento de vínculo de emprego com o reclamado, mas não como doméstico, além dos consectários legais e a procedência dos pedidos de horas extras, multa prevista no artigo 477 da CLT e indenização a título de danos morais.

O réu, em contrapartida (fls. 123/4), pugna pela reforma da sentença, excluindo da condenação o reconhecimento do vínculo de emprego doméstico com o reclamante pelo período de 2/5/2008 a 31/6/2009.

Custas processuais comprovadas à fl. 125.

Devidamente cientificados, o réu apresentou contrarrazões às fls. 126 a 128, sem preliminares, mantendo-se inerte o autor, conforme certificado à fl. 131.

Dispensável a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho diante do que dispõe o artigo 85 do Regimento Interno desta Egrégia Corte, e por não evidenciadas as hipóteses dos incisos II e XIII do art. 83 da Lei Complementar nº 75/93.

É o relatório.

VOTO

Conhecimento

Conheço dos recursos, pois preenchidos os pressupostos legais de admissibilidade. Registra-se, por oportuno, que o recurso adesivo interposto pelo empregador não se encontra acompanhado do depósito recursal, uma vez que o julgador de primeiro grau julgou procedente em parte o pleito inaugural, determinando apenas o cumprimento de obrigação de fazer, qual seja, a retificação da Carteira de Trabalho.

Gratuidade de justiça

As custas não foram recolhidas, pretendendo o autor, em suas razões de recurso, a gratuidade de justiça. Juntou declaração de hipossuficiência econômica, nos termos da Lei nº 1.060/50, conforme fls. 118.

Não há óbice à apreciação do pedido, pois a jurisprudência já pacificou entendimento no sentido de que “O benefício da justiça gratuita pode ser requerido em qualquer tempo ou grau de jurisdição, desde que, na fase recursal, seja o requerimento formulado no prazo alusivo ao recurso.” Inteligência da Orientação Jurisprudencial nº 269 da SDI-1/TST.

Ademais, a jurisprudência já consolidada do C. TST entende ser bastante à concessão da gratuidade de justiça que a parte declare, diretamente ou por seu advogado, seu estado de miserabilidade econômica, consoante a Orientação Jurisprudencial nº 304 da SBDI-I do C. TST, *in verbis*:

Honorários advocatícios. Assistência judiciária. Declaração de pobreza. Comprovação.

Atendidos os requisitos da Lei nº 5.584/70 (art. 14, § 2º), para a concessão da assistência judiciária, basta a simples afirmação do declarante ou de seu advogado, na petição inicial, para se considerar configurada a sua situação econômica (art. 4º, § 1º, da Lei nº 7.510/86, que deu nova redação à Lei nº 1.060/50).

Destarte, dou provimento à concessão da gratuidade de justiça.

Preliminar de cerceio de defesa

O autor, na prefacial, relatou que foi contratado como motorista, em outubro de 2000, porém sua CTPS apenas foi assinada em 1º/7/2009, trabalhando de segunda a sexta-feira, das 8h às 21h30min, e uma vez por mês levava o empregador a São Paulo, encerrando a jornada à 0h. Sustentou o reclamante que levava o réu ao local de trabalho, fazendo o trajeto Petrópolis–Rio de Janeiro, atuando em prol da atividade empresária desenvolvida pelo integrante do polo passivo.

A defesa, no entanto, é no sentido de que, em maio de 2008, o autor foi contratado como “motorista particular doméstico diarista” (fl. 58), trabalhando um, dois dias por semana, levando o reclamado e sua família na casa de veraneio em Cabo Frio, no aeroporto, supermercado, trabalho, etc., negando a prestação de serviços em prol da sua atividade econômica, inclusive em relação às reuniões ocorridas em São Paulo.

Na audiência inaugural, as partes foram cientificadas de que deveriam comparecer à próxima assentada para prestarem depoimento pessoal, cientes ainda as testemunhas trazidas pelo empregador, conforme ata de fl. 106.

Na audiência seguinte, cuja ata se encontra à fl. 107, o Juízo de primeiro grau indeferiu os depoimentos pessoais, sob protestos das partes, não constando nada na ata acerca da prova testemunhal.

O Juízo singular consignou, à fl. 109, que da simples leitura da inicial extrai-se que o autor trabalhava como empregado doméstico, na função de motorista, desvinculada da atividade lucrativa desenvolvida pelo empregador.

Na etapa recursal, o autor insiste na configuração do cerceio de defesa, sob o argumento de que é direito assegurado à parte requerer o depoimento pessoal do sujeito processual adverso; alega que o magistrado deveria ter ouvido o autor e suas testemunhas. Ressalta, nestes termos, que “tal depoimento seria de suma importância, uma vez que as devidas indagações sobre os fatos alegados na inicial poderiam ser obtidos de forma mais clara” (fl. 113).

Na opinião da Relatora, vingaria em parte o inconformismo.

Inicialmente, é importante considerar que, da leitura da peça vestibular, ao contrário do entendimento adotado pelo n. julgador, não é possível chegar à conclusão de que se trata de empregado doméstico, desempenhando atribuições desvinculadas da atividade lucrativa desenvolvida pelo empregador.

Sob esse ângulo, o indeferimento do depoimento pessoal da parte adversa caracteriza o cerceio defendido pelo reclamante, já que por meio de tal ato é possível buscar conhecer uma certa verdade material ou pelo menos elucidar questões cruciais discutidas no processo, sobretudo quando se trata de relação jurídica atinente, em tese, ao âmbito doméstico do reclamado, em que poucas pessoas, além dos próprios sujeitos processuais e da família do réu, têm amplo conhecimento dos fatos.

Entendo, portanto, que se a parte requereu ao juízo que fosse tomado o depoimento da parte contrária, a pretensão não poderia ter sido indeferida, com base em mera suposição de desnecessidade, sobretudo quando, como é o caso dos autos, a prova não é inútil ou manifestamente protelatória, mas capaz de trazer à baila elemento de convicção relevante para a persuasão do julgador.

Insta acrescentar que o julgador não fundamentou a rejeição do depoimento das partes em sede de audiência, conforme ata de fl. 107, limitando-se a registrar na sentença, à fl. 108, que deixava de apreciar o protesto, por ausência de renovação nas razões finais, encontrando-se a matéria preclusa. Todavia, olvidou-se o Juízo *a quo* que, “em razões finais orais”, as partes se reportaram “aos elementos dos autos”, o que inclui os protestos.

Nesse diapasão, o indeferimento em questão implica a negativa de prestação jurisdicional, resultando em inequívoco cerceio.

Todavia, o mesmo não ocorre em relação à produção da prova testemunhal, sobretudo porque inexistente qualquer protesto em tal sentido na ata de audiência (fl. 107), denotando que as testemunhas sequer estavam presentes para serem ouvidas.

Ademais, como as testemunhas pertencem ao Juízo, e não às partes, possuindo a aptidão de interferir no convencimento do julgador, este possui ampla liberdade na direção do processo, podendo, inclusive, dispensar a oitiva de testemunha, caso considere tratar-se de prova desnecessária e inútil, nos moldes da redação do artigo 765 da CLT e artigos 130 e 131 do Código de Processo Civil.

No caso *sub judice*, o cerceio resta configurado tão somente pela não oitiva da parte ré, com conseqüente prejuízo ao recorrente, mas não pela ausência de prova testemunhal, afinal, conforme dito alhures, sequer é possível identificar se as testemunhas encontravam-se presentes na derradeira assentada.

Entretanto, não foi o entendimento desta Eg. Turma, que, por maioria, rejeitou a arguição de cerceio de defesa suscitada pela parte autora. De acordo com o entendimento majoritário, a lei atribuiu ao juiz a faculdade de colher os depoimentos das partes, não se revelando, tal negativa, em cerceamento de defesa, uma vez que o *caput* do art. 848 da CLT, “terminada a defesa, seguir-se-á a instrução do processo, podendo o presidente interrogar os litigantes”.

Sendo assim, a oitiva do depoimento das partes, no processo do trabalho, constitui faculdade do Juiz do Trabalho. O indeferimento do depoimento do reclamado, requerido pelo reclamante, não enseja, desta maneira, nulidade processual. Seguindo tal entendimento, a Ementa:

Recurso ordinário. Depoimento pessoal. Indeferimento. Nulidade por cerceio de defesa. Faculdade do Juiz do Trabalho. A oitiva do depoimento das partes, no processo do trabalho, se constitui faculdade do Juiz do Trabalho, como estabelece o art. 848 da CLT, não se aplicando, ao caso, as regras do direito processual comum, ante a ausência de omissão e compatibilidade (art. 769 da CLT). Assim, o indeferimento do depoimento do reclamante, requerido pela reclamada, não enseja nulidade processual, mormente quando os autos foram regularmente instruídos onde se constatou a verdade dos fatos.

(RO-01016005220065010244, Sétima Turma, Relatora Zuleica Jorgensen Malta Nascimento, DO 2008/11/3).

Assim, rejeito a preliminar.

Recurso de ambos os recorrentes e natureza do vínculo de emprego. Análise em conjunto.

A Lei nº 5.859/72 define empregado doméstico como “aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas” (art. 1º). Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

[...] quer a lei que o trabalho exercido não tenha objetivos e resultados comerciais ou industriais, restringindo-se ao exclusivo interesse pessoal do tomador ou da sua família. Trata-se pois, de serviços sem potencial de repercussão direta fora do âmbito pessoal e familiar, não produzindo benefícios para terceiros.
(DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. LTr, 2008, p. 370)

Assim, a noção de finalidade ou efeito econômico do trabalho prestado deve ser analisada sob o prisma do tomador de serviços.

Tais serviços devem ser realizados no âmbito residencial, particular do empregador, em todo ambiente que esteja vinculado à vida pessoal do indivíduo ou da família, onde não se produza valor de troca. Para Delgado:

Isso significa que a noção de âmbito residencial abrange não somente a específica moradia do empregador, como, também, unidades estritamente familiares que estejam distantes da residência principal da pessoa ou família que toma o serviço doméstico.
(DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. LTr, 2008, p. 374)

Mesmo no caso do motorista, o deslocamento para fora da residência não descaracteriza a relação de trabalho doméstico, desde que no exercício de funções privadas, não comerciais. O espaço de trabalho deve se referir, portanto, ao interesse pessoal ou familiar do empregador.

Da análise dos autos, não há elementos que comprovem a atividade comercial realizada pelo motorista. O serviço de levar o empregador a seu local de trabalho e deste para a sua residência no final do dia, por si só, não caracteriza ganho econômico para o empregador. Ademais, não foram comprovadas as viagens de negócios para São Paulo nem as visitas a clientes do empregador, alegadas pelo Reclamante.

Quanto ao período laborado, o réu requer a “exclusão do reconhecimento do vínculo de emprego doméstico no período compreendido entre 2/5/2008 e 31/6/2009.” (fl. 124).

Em sua contestação (fl. 58), o empregador confirma a prestação de serviço a partir de maio de 2008, mas alega ter contratado o autor como motorista diarista até junho de 2009, tendo efetivado o reclamante como doméstico em julho desse ano. Ao confirmar a prestação do serviço, o reclamado atraiu para si o ônus de comprovar que a relação existente não era de emprego. De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite:

No que concerne à prova da existência da relação de emprego, por exemplo, compete ao reclamante provar a prestação de serviços ao suposto empregador. Se a reclamada, na defesa, admitir a prestação de serviços, mas alegar ter sido a relação jurídica diversa da empregatícia (por exemplo, relação de trabalho autônomo, eventual, cooperativo,

de empreitada, de parceria, etc.), atrairá para si o ônus de provar a existência dessa relação de trabalho diversa da tutelada pelo Direito do Trabalho.

(LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 495)

O mesmo posicionamento é adotado por esta E. Turma:

Relação de emprego. Ônus da prova. Reconhecida a prestação de serviços e imputando a reclamada fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego, compete a esta o ônus da prova.

(Recurso Ordinário no 01019008120095010026, Sétima Turma, TRT/RJ, Relator Fernando Antonio Zorzenon da Silva, DOERJ 2010/6/11)

Assim, mantenho a sentença quanto à natureza do vínculo de emprego e seu período, sendo este doméstico, tendo se iniciado em maio de 2008 e terminado em julho de 2009.

Horas extras, FGTS acrescido dos 40%, condenação do art. 477, §§ 6º e 8º, da CLT

Como não restou comprovado o contrato de trabalho de natureza comum, mas sim doméstico, não há que se falar em horas extras, condenação à multa dos §§ 6º e 8º do art. 477 da CLT, comprovação de recolhimento do FGTS e pagamento da multa dos 40% do valor deste.

A Constituição da República e a Consolidação da Leis do Trabalho não estenderam tais direitos aos trabalhadores domésticos, nos termos do art. 7º, parágrafo único, da CRFB e do art. 7º, alínea “a”, da CLT.

Ademais, de acordo com o art. 3º-A, da Lei nº 5.859/72, a inclusão do trabalhador doméstico no regime do FGTS é facultada ao empregador, o que não ocorreu *in casu*.

Nego provimento.

Danos morais

Não há nos autos comprovação de efetivo dano moral sofrido pelo autor. A alegação do Reclamante é centrada no fato de que o não reconhecimento do vínculo de trabalho como de natureza comum, mas como doméstico, é suficiente para gerar o dano moral. Como sequer foi comprovada a natureza comum do contrato, não deve ser provido o pedido de condenação por danos morais.

Nego provimento.

Contribuição previdenciária

Tendo em vista que na sentença de fls. 108/110 já havia sido condenado o empregador a comprovar o recolhimento das contribuições previdenciárias, mantenho o estabelecido pelo Juízo *a quo*.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço dos recursos ordinários, rejeito a arguição de cerceio de defesa suscitada pela parte autora e, no mérito, dou provimento em parte ao recurso ordinário do reclamante para conceder a gratuidade de justiça e, quanto ao recurso ordinário do reclamado, nego provimento, nos termos da fundamentação supra.

DISPOSITIVO

Vistos e examinados,

ACORDAM os Desembargadores que compõem a Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer dos recursos ordinários, *por maioria*, rejeitar a arguição de cerceio de defesa suscitada pela parte autora e, no mérito, *por unanimidade*, dar provimento em parte ao recurso ordinário do reclamante para conceder a gratuidade de justiça e, quanto ao recurso ordinário do reclamado, negar provimento, nos termos da fundamentação.

Rio de Janeiro, 13 de março de 2013.

Desembargadora do Trabalho Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva
Relatora

Recurso Ordinário: 0088700-29.2009.5.01.0245

Titulação:	Direito do Trabalho. Contrato Individual de Trabalho. Reconhecimento da Relação de Emprego.
Palavras-chave:	empregado doméstico, vínculo empregatício, trabalhador.
Turma:	10ª
Relator:	Desembargador do Trabalho Marcelo Antero de Carvalho
Data de julgamento:	3/7/2013
Publicação:	12/7/2013

Vínculo de emprego. Doméstico. Filho do caseiro. A configuração do vínculo empregatício, na condição de empregado doméstico, exige a integração do trabalhador ao universo de determinado núcleo familiar, sendo indispensável a existência de trabalho subordinado, habitual e contínuo nos limites da residência. Havendo trabalhos específicos, onde o filho ajuda o genitor a tomar conta da casa, não ocorre a necessária integração do trabalhador para a configuração da relação de emprego.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes **Carlos José Ferreira Netto**, como recorrente, sendo recorrida **Ligia Cargia Ribeiro**.

O Excelentíssimo Juiz do Trabalho Célio Baptista Bittencourt, da MM. 5ª Vara do Trabalho de Niterói, em razão da anulação da sentença outrora proferida às fls. 22/24 pelo acórdão de fls. 68/69 por invalidez de citação, prolatou a r. decisão de fls. 96/99, que declarou a incompetência da Justiça do Trabalho para apreciar o pedido de INSS durante todo o período e julgou improcedente o feixe de pedidos.

O reclamante, não conformado, interpôs o recurso ordinário de fls. 100/102 requerendo a reforma da decisão de primeiro grau no que tange ao reconhecimento do vínculo empregatício, ainda que somente no período confessado.

Contrarrazões às fls. 106/110, sem preliminares, requerendo a confirmação do julgado.

Os autos não foram remetidos ao respeitável Ministério Público do Trabalho, considerando-se a Lei Complementar nº 75/1993 e o Ofício PRT/1ª Região nº 27/08-GAB, de 15/01/2008.

Este o breve relatório.

Admissibilidade

Regulares a tempestividade (fls. 100) e a representação processual (fls. 06/07), não havendo preparo a ser comprovado, ante a decisão de fls. 99. Uma vez que estão satisfeitos os pressupostos processuais intrínsecos e extrínsecos de admissibilidade recursal, conheço do recurso.

Rejeito.

Mérito

Vínculo de emprego. Prova e confissão.

Pleiteia o recorrente a reforma da sentença sob o argumento de que restou comprovada a existência de vínculo de emprego, quer pelo período confessado na contestação, quer pelo documento juntado no processo, manuscrito pela parte reclamada em que noticia ter deixado de remunerar o autor por descobrir que possuía outra atividade.

Na exordial o reclamante afirmou que prestou serviço de caseiro em residência no município de Maricá, no período de 1º/1/1991 a 6/5/2009, sem anotação na CTPS, recebendo R\$465,00 por mês.

Em contestação às fls. 76/84 a reclamada informou que com o falecimento do esposo (certidão de óbito às fls. 89), a casa na região de Maricá foi vendida com urgência em 2010 por falta de recursos para mantê-la, bem como pela necessidade de dinheiro para auxiliar a filha que se encontrava na fila de transplante de pulmão, que também veio a falecer em 2011. Relatou que com a entrega da propriedade o caseiro, pai do reclamante, teve que sair do sítio, o que os teria desagradado.

A recorrida negou o vínculo de emprego e argumentou a respeito da tentativa do filho do caseiro de enganar a Justiça, já que durante algum tempo conseguiu enganá-la.

Foi julgado improcedente o pedido posto na inicial, expressando o julgador o convencimento às fls. 98 de que “o reclamante, por muitos e muitos anos, foi apenas o filho daquele que de fato era o caseiro do casal”.

Correta a sentença de origem.

A configuração do vínculo empregatício, na condição de empregado doméstico, exige a integração do trabalhador ao universo de determinado núcleo familiar, sendo indispensável a existência de trabalho habitual e contínuo nos limites da residência. Ainda quando há a prestação de trabalhos específicos, onde o filho ajuda o genitor a tomar conta da casa, não ocorre a necessária integração do trabalhador para a configuração da relação de emprego.

No caso em tela, verifica-se que a prestação dos serviços do reclamante não restou confessada nem comprovada, ao contrário do que alega o recorrente. Não há qualquer vestígio do elemento da subordinação jurídica e da continuidade inerentes aos contratos de emprego, ressaltando-se que o documento de fls. 16 é insuficiente para fins de prova do vínculo, onde a questão primordial não diz respeito à manutenção de dois empregos, e sim à subordinação e à prestação dos serviços propriamente ditos.

Em depoimento às fls. 93 a testemunha José Carlos de Abreu Rangel relatou que não se recordava do nome do pai do reclamante, que era “bem amigo”; apresentou sinais de

esquecimento e argumentos extremamente frágeis e imprecisos para a comprovação de qualquer elemento caracterizador de um efetivo contrato de emprego.

Em depoimento pessoal o autor afirmou que

[...] recebe pagamentos do falecido ou da ré desde 1991 [...] que quando o Sr. Frederico era vivo recebia em espécie e depois do falecimento deste, começou a receber por depósito bancário; que o pai do depoente também trabalhava para o falecido e a reclamada; **que ajudava o pai no serviço** [...] - fls. 82 - grifei.

A CLT define empregado como toda pessoa física que presta serviço habitual a outra pessoa física, jurídica ou formal, sob subordinação e mediante salário. Ainda que se considere a onerosidade (documentos às fls. 17/18), tal não pode servir de elemento singular para que se declare o vínculo empregatício. Adite-se que a Lei nº 5.859/72, que regula o trabalho doméstico, fixa em seu artigo 1º, como um dos elementos caracterizadores do contrato de trabalho, a continuidade na prestação de serviços **subordinado**. Trata-se de imposição rigorosa que, uma vez não caracterizada, afasta a condição do trabalhador de empregado doméstico. A prestação de serviços em residência como forma de auxílio ao genitor e não de efetiva contraprestação ao proprietário, ainda que por anos contínuos, afasta a relação de emprego, devendo ser integralmente mantida a decisão de primeiro grau.

Nego provimento.

Ante o exposto, conheço do recurso e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação supra.

ACORDAM os Desembargadores da Décima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos do voto do Desembargador Relator.

Rio de Janeiro, 3 de julho de 2013.

Desembargador do Trabalho Marcelo Antero de Carvalho
Relator

Recurso Ordinário: 0000773-39.2011.5.01.0056

Titulação:	Direito do Trabalho. Categoria Especial. Doméstico.
Palavras-chave:	empregado doméstico, trabalho contínuo, vínculo empregatício.
Turma:	2ª
Relatora:	Juíza Convocada Vólia Bomfim Cassar
Data de julgamento:	15/1/2013
Publicação:	23/1/2013

Doméstico. Trabalho contínuo. A Lei do Doméstico (Lei nº 5.859/72, artigo 1º) preferiu a expressão “natureza contínua” no lugar da utilizada pela CLT (artigo 3º), “natureza não eventual”. O trabalho “contínuo” relaciona-se com o seu conceito linguístico, isto é, vincula-se com o tempo, a repetição, com o trabalho sucessivo, seguido, sem interrupção. É aquele geralmente desenvolvido três ou mais dias na semana, por mais de quatro horas a cada dia, por período não inferior a 30 dias. Foi comprovado que a autora apenas laborava de um a dois dias na semana, nem todas as semanas, pelo que não há falar em vínculo de emprego.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário nº TRT-RO-0000773-39.2011.5.01.0056, em que são partes **Ana Paula da Conceição**, como Recorrente, e **Dora Francisco Peixoto**, como Recorrida.

I - RELATÓRIO

Recurso ordinário interposto pela reclamante às fls. 40/43, contra a sentença de fls. 37/38, proferida pela MM. Juíza Kíria Simões Garcia, da 56ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou improcedente o pedido.

A Recorrente pretende a anulação do julgado, mediante os fundamentos articulados às fls. 40/43, afirmando que o Juízo *a quo* não observou o ônus probatório das partes, e que as testemunhas teriam comprovado a prestação contínua dos serviços.

Contrarrazões da Ré às fls. 47/49, requerendo a manutenção da sentença.

Os autos não foram remetidos à Procuradoria do Trabalho, por não ser hipótese de intervenção legal (Lei Complementar nº 75/1993 e Ofício PRT/1ª Região nº 27/08).

É o relatório.

II - FUNDAMENTAÇÃO

1 - Conhecimento

Por preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do recurso.

2 - Mérito

A Recorrente não aponta *error in procedendo*, tampouco requer que seja reaberta a instrução processual e proferida nova sentença, muito menos houve indeferimento de oitiva de testemunhas. Suas alegações remetem a suposto *error in iudicando* na apreciação das provas, ou seja, pretende a reforma da sentença, pelo que rejeito a tese de nulidade.

Trata-se de pedido de vínculo de emprego como doméstica.

A Recorrente narrou na inicial que foi admitida em 6/6/2003, mas não teve sua CTPS anotada, percebendo como último salário R\$545,00, até a dispensa em 13/6/2011, sem ter recebido verbas rescisórias. Afirma que laborava de segunda a sábado, das 8h às 17h.

A Reclamada, na contestação de fls. 30/34, disse que a prestação de serviços iniciou-se em maio de 2004 e encerrou-se em junho de 2011, em razão do aumento do preço da diária cobrada pela autora.

A decisão de origem julgou improcedentes os pedidos, em razão de que as testemunhas não comprovaram a prestação de serviços de forma subordinada e continuada.

A sentença está correta.

A Lei do Doméstico (Lei nº 5.859/72, artigo 1º) preferiu a expressão “natureza contínua” no lugar da utilizada pela CLT (artigo 3º), “natureza não eventual”. O trabalho “contínuo” relaciona-se com o seu conceito linguístico, isto é, vincula-se com o tempo, a repetição, com o trabalho sucessivo, seguido, sem interrupção. É aquele geralmente desenvolvido três ou mais dias na semana, por mais de quatro horas a cada dia, por período não inferior a 30 dias.

Disse a Ré, à fl. 35, que a irmã da autora é quem trabalha para a depoente com CTPS assinada, e que a Reclamante ia de uma a duas vezes por semana, quando ia, para ajudar a cuidar dos cachorros.

A testemunha da Ré, Sr. Ronaldo, disse que presta serviços a esta quase todos os dias, “há um tempão”, cuidando dos cerca de 30 animais que ela possui, e que conhece a autora de vista, mas raramente a via, e que, quando isto ocorria, a autora estava cuidando dos animais.

Já a segunda testemunha da Reclamada, Sr. Edy, afirmou que trabalhou em um açougue por 25 anos, e fazia entregas na casa da Ré duas vezes por semana, e que encontrou com a Autora umas duas vezes.

Ora, se a Autora alega que trabalhava de segunda a sábado, obviamente qualquer pessoa que estivesse presente na casa quase todos os dias, ou até lá fosse duas vezes por semana, a veria sempre, e não raramente.

Por fim, a testemunha da Autora, Sr. Gilson, declarou que conhece a Autora e a Ré por ser vizinho delas, e que nunca viu a autora prestar serviços dentro da residência da Ré, apenas a via ir levar fezes dos cachorros ao terreno próximo da residência do depoente, o que ocorria todos os dias.

Tal alegação não é suficiente para comprovar a prestação diária de serviços para a Ré, pois a testemunha somente via a Autora na rua, e não é crível que presenciasse o fato todos os dias, até porque afirma que trabalha no Clube Fluminense, como segurança, em regime de 12x36.

Diante de tais fatos, entendo que a Ré se desincumbiu do ônus de comprovar que a prestação de serviços não era contínua, e que só ocorria de uma a duas vezes na semana, o que não gera o vínculo de emprego.

Nego provimento.

III - CONCLUSÃO

Pelo exposto, rejeito a preliminar de nulidade da sentença, por ausência de fundamentação, conheço do recurso e, no mérito, nego-lhe provimento.

Mantenho os valores das custas e da condenação já fixados pela sentença recorrida.

ACORDAM os Desembargadores da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, rejeitar a preliminar de nulidade da sentença, por ausência de fundamentação, conhecer do recurso e, no mérito, negar-lhe provimento. Mantidos os valores das custas e da condenação já fixados pela sentença recorrida.

Rio de Janeiro, 15 de janeiro de 2013.

Juíza Convocada Vólia Bomfim Cassar
Relatora

Recurso Ordinário: 0001072-52.2011.5.01.0432

Titulação:	Direito do Trabalho. Categoria Especial. Doméstico.
Palavras-chave:	empregado doméstico, caseiro, aluguel, imóvel.
Turma:	8ª
Relator:	Juiz Convocado Leonardo Dias Borges
Data de julgamento:	19/2/2013
Publicação:	1º/4/2013

Trabalho doméstico. Caseiros. Aluguel do imóvel por temporada.

Ao contrário do alegado pelos autores, a atividade de locação da casa de veraneio por temporada, por si só, não descaracteriza o trabalho doméstico. A prova documental demonstra que nas oportunidades em que o imóvel foi alugado para férias a mão-de-obra dos autores não era incluída no valor contratado. Assim, não há que se falar na utilização do labor dos autores com intuito lucrativo, capaz de descaracterizar o trabalho doméstico.

Vistos estes autos de recurso ordinário em que figuram, como recorrente, **Luiz de França Martins** e **Gevanea Bernardo de Araújo**, e, como recorrido, **Enio São Paulo Paura**.

RELATÓRIO

Recurso ordinário interposto pelos autores, inconformados com a r. sentença de fls. 128/131, proferida pelo Exmº. Juiz da 2ª Vara do Trabalho de Cabo Frio, Dr. Sérgio Silveira Mourão, que julgou improcedente a pretensão.

Os autores, pelas razões de fls. 134/141, sustentam que merece reforma a sentença para que seja julgado procedente o pedido de vínculo de emprego, regido pela CLT, formulado em face do réu, descaracterizada a relação de trabalho doméstico, uma vez que ambos laboravam como caseiros em uma residência de veraneio constantemente alugada por temporada, circunstância comprovada pela prova documental e testemunhal. Buscam a condenação do réu ao pagamento de horas extras, férias, 13º salários, indenização relativa ao salário-família, FGTS e indenização de 40%, multas dos arts. 467 e 477 da CLT, indenização substitutiva do seguro-desemprego e, por fim, indenização a título de danos morais.

Contrarrazões, a fls. 143/148, sem preliminares.

VOTO

1. Do vínculo de emprego do primeiro reclamante

Os autores afirmam que foram contratados pelo réu como um casal de caseiros para prestar serviços em sua casa de veraneio, em 1º/12/2000, recebendo como remuneração mensal um salário mínimo, tendo sido demitidos em 7/7/2008, sem o pagamento das devidas verbas rescisórias.

Alegam que somente um dos autores, Luiz de França Martins, teve sua CTPS assinada por ocasião da contratação, como empregado doméstico. Buscam o reconhecimento de vínculo de emprego regido pela CLT, por considerar que o aluguel da casa por temporada auferia lucro para o réu, descaracterizando o trabalho doméstico. Requerem a condenação do reclamado ao pagamento de horas, extras férias, 13º salários, indenização relativa ao salário-família, FGTS e indenização de 40%, multas dos arts. 467 e 477 da CLT, indenização substitutiva do seguro-desemprego e, por fim, indenização a título de danos morais.

O réu, em sede de defesa, a fls. 81/93, alegou que a esposa do autor, Sra. Gevanea, nunca foi sua empregada, sendo que em 1º/12/2000 contratou somente os serviços do Sr. Luiz de França Martins, como caseiro, permitindo que este morasse no local com sua família, inclusive a esposa, Sra. Gevanea. Argumentou que jamais se utilizou do trabalho dos autores nos períodos de locação do imóvel por temporada, motivo pelo qual não há que se falar em descaracterização do trabalho doméstico, sendo, portanto, indevidos os pedidos de FGTS e horas extras. Aduziu que inaplicáveis as multas dos arts. 477 e 467 da CLT, posto que o autor já recebeu as verbas rescisórias, pagas corretamente em 8/7/2008. Por fim, asseverou que é incabível a indenização por danos morais, pois não houve qualquer lesão ao trabalhador no curso do contrato de trabalho capaz de ensejar a pretendida reparação.

A sentença, a fls. 129/131, julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial, por considerar que não restou comprovada a obtenção de lucro pelo réu através do trabalho dos autores, de modo que não há que se falar em descaracterização do trabalho doméstico.

Os autores recorrem, a fls. 134/141, buscando a reforma do *decisum*, por considerar que o réu confessou a prática do aluguel por temporada. Além disso, alegam que a prova testemunhal comprovou os fatos narrados na exordial, restando comprovada a descaracterização do trabalho doméstico. Aduzem, ainda, que restou comprovado o vínculo de emprego da segunda reclamante, bem como o dano moral sofrido por ambos, pela prova testemunhal produzida nestes autos.

Passo ao exame.

Na forma dos arts. 333, inciso I, do CPC e do art. 818 da CLT, cabia aos autores comprovar os fatos constitutivos do direito alegado, ou seja, era do autor o ônus de comprovar a descaracterização do trabalho doméstico.

A Lei nº 5.859/72, em seu art. 1º, estabelece como requisito do trabalho doméstico a finalidade não lucrativa dos serviços prestados, nos seguintes termos:

Art. 1º 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 o disposto nesta lei.

Desta forma, era fundamental a prova da utilização dos serviços do autor em finalidade lucrativa desenvolvida pelo réu, a fim de descaracterizar o trabalho doméstico.

Em contestação, a fls. 85, o réu admitiu a eventual locação por temporada do imóvel, mas afirmou que “em nenhum momento o reclamado utilizou os serviços dos reclamantes, ou seja, do caseiro e de sua esposa, visando à obtenção de lucro”.

Os documentos juntados pelo autor a fls. 38/43 demonstram que o imóvel realmente foi oferecido para locação por temporada pela Administradora de Imóveis Triumpho.

A primeira testemunha do autor, Sra. Luzia da Costa Coutinho, corretora de imóveis, a fls. 124, afirmou:

[...] que acredita que eram realizados em média seis contratos de temporada por ano; que nos anúncios constava que o aluguel das casas alcançavam os serviços prestados pelo casal, que ficariam à disposição dos contratantes; que era o casal de reclamantes quem atendia os contratantes; que trabalhava para a Administradora Triumpho Imóveis; que a depoente já alugou o referido imóvel durante quatro ocasiões, no período anterior ao ano de 2008; que o valor correspondente ao casal era embutido no preço da contratação.

No entanto, o depoimento da testemunha restou desacreditado ante a prova documental produzida pelo próprio autor.

Compulsando os documentos anexados à exordial, verifico que no “Ajuste para temporada de férias” realizado pela Administradora Triumpho, juntado pelo autor a fls. 40, no item 6 foi expressamente ressalvado que o serviço doméstico não estava incluído na proposta de locação, nos seguintes termos: “6 - Fica desde já convencionado entre as partes contratantes que as despesas com empregada doméstica correrão por conta do locatário no período da temporada”.

Da mesma forma, o anúncio no *site* da administradora, juntado a fls. 43, também ressalvou que “os serviços de caseiro poderão ser contratados diretamente com eles”.

Daí se extrai que o reclamado não se utilizava da mão de obra do caseiro a fim de obter lucro com a locação do imóvel, sendo que esta envolvia tão somente a utilização da casa principal, não incluído qualquer outro serviço prestado pelo autor.

A segunda testemunha do autor, Sr. Amaro Camilo Manhães, a fls. 125, confirmou que presenciou a prestação de serviços em favor do réu, mas não em favor de terceiros, afirmando:

Que já viu o 1º reclamante lavando carro, cortando o gramado e a piscina; que os reclamantes eram acionados através de um sino para atender aos familiares do reclamado; que nunca viu o reclamado contratar alguma diarista para auxiliar no período em que lá estava; que já presenciou terceiros utilizando a residência, nos períodos de temporada; que inclusive já indicou um casal para alugar a casa; que ratifica que somente presenciou as atribuições funcionais dos reclamantes conforme já informado acima.

Assim sendo, correta a decisão de primeiro grau que a fls. 130 decidiu pela manutenção do vínculo entre autor e réu como doméstico, sob a alegação de que a atividade de locação para temporada estava caracterizada pela sazonalidade e esporadicidade, o que retira a natureza habitual e contínua da finalidade lucrativa.

Considero que a sentença atacada está em perfeita consonância com a prova dos autos, uma vez que, como se verificou acima, sequer restou comprovada a utilização da mão de obra do autor quando, eventualmente, o imóvel era alugado por temporada.

Isto posto, neste ponto, não merece reforma o julgado contra o qual se insurgem os demandantes.

Nego provimento.

2. Do vínculo de emprego da segunda reclamante

A autora afirma que prestou serviços para o réu, como caseira, durante todo o período em que ela e o marido moraram em sua propriedade, inclusive nos períodos de aluguel por temporada, quando prestava serviços para os locatários do imóvel. Afirma que recebia meio salário mínimo como remuneração mensal. Requer o reconhecimento do vínculo de emprego, a anotação de sua CTPS e as verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho.

O réu em sua contestação negou a prestação de serviços.

A sentença julgou improcedente o pedido por considerar que a trabalhadora não se desincumbiu de seu ônus probatório.

Os autores recorrem buscando o reconhecimento do vínculo de emprego entre a segunda reclamante e o réu, com base na prova testemunhal, que teria comprovado a prestação de serviços nos termos da exordial.

Ao exame.

Ante a negativa do réu, era ônus da reclamante fazer prova da prestação de serviços capaz de ensejar o reconhecimento do vínculo pretendido.

A recorrente desincumbiu-se de tal ônus através da prova testemunhal, sendo certo que o depoimento de sua testemunha, Sr. Amaro Camilo Manhães, não deixa dúvidas quanto à efetiva prestação de serviços em favor do réu. A referida testemunha, a fls. 125, afirmou:

Que o reclamante trabalha também na condição de caseiro na casa vizinha; que o depoente labora das 8h às 17h, aproximadamente; que “trabalha 24h na função de caseiro”; **que já presenciou a 2ª reclamante cuidando do gramado, molhando as plantas, lavando a janela e servindo ao redor da piscina**; que já viu o 1º reclamante lavando carro, cortando o gramado e a piscina; que os reclamantes eram acionados através de um sino para atender aos familiares do reclamado; que nunca viu o reclamado contratar alguma diarista para auxiliar no período em que lá estava; que já presenciou terceiros utilizando a residência, nos períodos de temporada; que inclusive já indicou um casal para alugar a casa; que ratifica que somente presenciou as atribuições funcionais dos reclamantes conforme já informado acima; que trabalha na referida residência há 16 anos, inclusive, reconhece o Sr. Enio nesta audiência; que não sabe precisar quantas vezes o reclamado comparecia durante o ano. (grifo nosso)

Como se verifica no depoimento acima transcrito, a testemunha presenciou atividades realizadas pela autora no desempenho do trabalho doméstico, de modo que restou comprovada a relação de emprego alegada pela trabalhadora.

Ante a ausência, nestes autos, de qualquer outro meio de prova capaz de comprovar a utilização da mão de obra com finalidade lucrativa, nos termos da fundamentação supra,

entendo que restou caracterizado, também em relação à segunda reclamante, apenas o trabalho doméstico.

Como o réu não fez prova do pagamento de nenhuma parcela trabalhista à autora, limitando-se a negar a prestação de serviço, entendo que esta faz jus ao pagamento de todas as parcelas decorrentes do contrato de trabalho na forma da Lei nº 5.859/72, que rege o trabalho doméstico, neste caso, 13º salários e férias de todo período, conforme itens “3”, “4”, “5” e “6” do rol de fls. 13 da petição inicial.

Ressalte-se que de acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, são devidas férias em dobro quando vencidas e proporcionais ao empregado doméstico, nos seguintes termos:

Empregado doméstico. Férias proporcionais e em dobro. A Constituição da República, no parágrafo único de seu artigo 7º, ao estabelecer o rol dos direitos trabalhistas com status constitucional, assegura aos trabalhadores domésticos o direito à fruição das férias, com o respectivo adicional, previsto no inciso XVII do mesmo dispositivo para os trabalhadores urbanos e rurais em geral, sem nenhuma restrição. O Decreto nº 71.885/73, também sem nenhuma ressalva, que regulamenta a lei do trabalho doméstico (Lei nº 5.859/72), reconheceu, expressamente, em seu artigo 2º, que é aplicável aos domésticos o Capítulo da CLT referente a férias. Desse modo, as férias do doméstico são disciplinadas pela Consolidação das Leis do Trabalho, e o seu pagamento em dobro, nos termos do artigo 137, e as férias proporcionais devem também ser aplicadas ao doméstico, como mero corolário. Com efeito, se o regime celetista de férias é aplicável ao empregado doméstico, não há questionar o direito às férias proporcionais, devidas também pelo empregador. (Processo: RR-96800-46.2003.5.01.0030, data de julgamento: 26/09/2012, Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta, 2ª Turma, data de publicação: DEJT 5/10/2012).

Isto posto, não há que se falar em depósitos de FGTS, indenização de 40%, guias de seguro-desemprego, salário-família e multas dos arts. 477e 467 da CLT, por incompatíveis com a natureza da relação de trabalho doméstico.

Quanto à multa do art. 477 da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho vem se manifestando nos seguintes termos:

Multado art. 477, § 8º, da CLT. Empregados domésticos. A jurisprudência desta Corte, de forma reiterada, tem-se pronunciado pela inviabilidade de extensão da regra disposta no art. 477, § 8º, da CLT ao trabalhador doméstico, em decorrência da incidência da regra de limitação do art. 7º, “a”, da CLT, a exigir a aplicação das regras próprias da legislação especial à categoria – Lei 5.859/72. Precedentes. Recurso de revista conhecido e não provido.

(Processo: RR-169600-16.2005.5.15.0094, data de julgamento: 17/10/2012, Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, data de publicação: DEJT 19/10/2012).

Desta forma, dou parcial provimento ao recurso ordinário para reconhecer a relação de trabalho doméstico entre a reclamante e o reclamado, pelo período de 1º/12/2000 a 7/7/2008, recebendo como remuneração mensal meio salário mínimo, e condenar o reclamado

à anotação da CTPS da autora, bem como ao pagamento de férias e 13º salários por todo o período contratado.

Pelo exposto, dou parcial provimento ao recurso ordinário dos autores para reconhecer a relação de trabalho doméstico entre a segunda reclamante e o reclamado, pelo período de 1º/12/2000 a 7/7/2008, com remuneração mensal de meio salário mínimo, e condenar o reclamado à anotação da CTPS da autora, bem como ao pagamento de férias e 13º salários por todo o período contratado.

Relatados e discutidos,

ACORDAM os Desembargadores Federais que compõem a Oitava Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, dar parcial provimento ao recurso ordinário dos autores para reconhecer a relação de trabalho doméstico entre a segunda reclamante e o reclamado, pelo período de 1º/12/2000 a 7/7/2008, com remuneração mensal de meio salário mínimo, e condenar o reclamado à anotação da CTPS da autora, bem como ao pagamento de férias e 13º salários por todo o período contratado.

Rio de Janeiro, 19 de fevereiro de 2013.

Juiz Convocado Leonardo Dias Borges
Relator

Recurso Ordinário: 0000003-73.2012.5.01.0068

Titulação:	Direito do Trabalho. Responsabilidade Civil do Empregador/ Empregado. Indenização por Dano Moral.
Palavras-chave:	indenização, dano moral, furto, prova.
Turma:	4ª
Relator:	Juiz Convocado Alvaro Luiz Carvalho Moreira
Data de julgamento:	19/3/2013
Publicação:	8/4/2013

Indenização por dano moral. Registro de ocorrência de furto na residência da empregadora. Indicação da empregada como provável autora do crime. A acusação de prática de crime de furto de objetos que são posteriormente encontrados na casa da empregadora abala psicologicamente a trabalhadora que, mesmo tendo trabalhado como empregada doméstica na residência por 20 anos, se viu chamada na Delegacia. Dano moral configurado. Devida a correspondente indenização.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de recurso ordinário em que são partes **Maria do Socorro Costa Souza Almeida**, como recorrente, sendo recorrida **Eliana Ribeiro da Silva**.

Inconformando-se com a r. sentença de fls. 72/76, complementada às fls. 88/89 pela decisão proferida em sede de embargos declaratórios, prolatada pela ilustre magistrada Mônica Batista Vieira Puglia, da MM. 68ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou procedente, em parte, o feixe de pedidos, recorre ordinariamente a reclamada, às fls. 101/119.

Argui a reclamada, preliminarmente, a nulidade da sentença, por negativa de prestação jurisdicional. Sustenta que, não obstante a interposição de embargos de declaração, não se pronunciou o Juízo *a quo* sobre a alegação da empregadora de que se alguma diferença salarial existisse, ela teria que ser apurada em sintonia com o efetivo trabalho desempenhado pela acionante no mês e com base no horário descrito no depoimento pessoal, que consta da ata de fls. 71, em que admitida a ausência de prestação laboral em um dia da semana. Ultrapassada a preliminar, pretende a reclamada a reforma da decisão de primeiro grau, alegando, em síntese, que a demandante não faz jus ao pagamento de indenização por dano moral. Diz que a ré não acusou a autora de furto e que não houve divulgação do evento a terceiros. Assevera que a reclamada não agiu com dolo ou culpa e que, no dia 1º/08/2011, a reclamante já havia conseguido colocação no mercado de trabalho, não tendo sido exposta a tratamento vexatório. Pugna pela exclusão dos recolhimentos do INSS, aduzindo que não houve pedido neste sentido na inicial. Pleiteia a exclusão da condenação das diferenças salariais, argumentando, em

suma, que pagava o piso salarial de acordo com a jornada de trabalho da autora, empregada doméstica.

Depósito recursal e custas processuais às fls. 120/121.

Contrarrazões, às fls. 126/131, sem preliminares. Requer a condenação da recorrente por litigância de má-fé.

Deixei de remeter os autos ao duto Ministério Público do Trabalho em razão da hipótese não se enquadrar na previsão de sua intervenção legal (Lei Complementar nº 75/1993) e/ou das situações arroladas no Ofício PRT/1ª Região nº 27/08-GAB, de 15/1/2008.

É o relatório.

Da admissibilidade

Conheço do recurso porque satisfeitos os requisitos legais de admissibilidade.

Preliminar de nulidade da sentença por negativa de prestação jurisdicional

Argui a reclamada, preliminarmente, a nulidade da sentença, por negativa de prestação jurisdicional. Sustenta que, não obstante a interposição de embargos de declaração, não se pronunciou o juízo *a quo* sobre a alegação da empregadora de que, se alguma diferença salarial existisse, ela teria que ser apurada em sintonia com o efetivo trabalho desempenhado pela acionante no mês e com base no horário descrito no depoimento pessoal que consta da ata de fls. 71, em que admitida a ausência de prestação laboral em um dia da semana. Invoca os arts. 832 da CLT e 93, IX, da CF/88.

Ao contrário do alegado pela recorrente, o juízo de primeira instância enfrentou todas as questões suscitadas, apresentando os fundamentos pelos quais deferiu as diferenças salariais. No que concerne especificamente ao tema da carga horária de trabalho da reclamante, deixou expresso às fls. 73, após se reportar à Lei 5.859/72 e ao art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal, *verbis*:

Portanto, não há que se acolher a alegação da ré que os serviços eram pagos por hora e de acordo com o salário mínimo nacional, uma vez que o piso a ser observado é aquele fixado por Lei Estadual, sendo inaplicável o pagamento por hora aos domésticos, até mesmo por inexistir nos autos tal previsão.

Logo, foi entregue a completa a prestação jurisdicional.
Rejeito a preliminar.

No mérito

Indenização por dano moral. Acusação de furto. Empregada doméstica.

Pretende a reclamada a reforma da decisão de primeiro grau alegando, em síntese, que a demandante não faz jus ao pagamento de indenização por dano moral. Diz que a ré não acusou a autora de furto e que não houve divulgação do evento a terceiros. Assevera que a reclamada não agiu com dolo ou culpa e que, no dia 1º/8/2011, a reclamante já havia conseguido colocação no mercado de trabalho, não tendo sido exposta a tratamento vexatório.

O juízo de primeiro grau fixou em R\$8.500,00 a reparação por dano moral, tendo em vista que a autora foi injustamente acusada de furto de jóias de propriedade da reclamada, como comprovaram os documentos de fls. 17/32. Acrescentou que a acionante trabalhou na residência da ré desde maio de 1999, tendo pedido demissão em 1º/7/2011, inexistindo mácula em seu passado funcional.

Em 4/8/2011 a reclamada se dirigiu à delegacia para registrar ocorrência de furto de suas jóias. Consoante o Registro de Ocorrência de fls. 18, reportou que a autora teria sido Eliana Ribeiro da Silva. Na “Dinâmica do Fato” (fls. 19, *in fine*), declarou que desconfiava das duas empregadas que laboravam à época na sua casa.

No Termo de declaração de fls. 21, consta que após conversar com membros de sua família, chegaram à conclusão de que podia ter sido uma das duas empregadas.

Conforme Termo de declaração de fls. 31, os objetos tidos por furtados foram encontrados no interior da residência e a declarante não tinha como apontar as ex-empregadas como sendo autoras do fato, pois elas não frequentaram a casa desde a comunicação do fato.

Pois bem.

Não há dúvidas de que a ora recorrente informou à autoridade policial sobre o cometimento de furto em sua residência, indicando como possíveis autoras as empregadas que trabalhavam na casa e já tinham se desligado do emprego.

Posteriormente, os objetos foram encontrados, constatando a inexistência da prática de qualquer crime.

Por outro lado, não houve prova de divulgação do fato para terceiros, além dos familiares da empregadora e dos policiais. De igual modo, restou evidenciado nos autos que a reclamante foi admitida em novo emprego, logo após a rescisão contratual.

Cabe na presente hipótese averiguar se o registro na delegacia da ocorrência de furto de objetos de valor, em que se indicou como provável autora do delito a ex-empregada e depois se verificou que os objetos, na verdade, não haviam sido furtados, caracteriza ato ilícito a ensejar o pagamento de indenização por dano moral.

Entendo que sim.

A reclamada não foi diligente: não procurou as jóias e preferiu o caminho mais fácil, qual seja, acusar uma empregada que trabalhou por longo período de tempo. Além do mais, disse na polícia que usava as jóias com alguma frequência, todavia a empregada pediu demissão em 29/6/2011 e a alegação de furto somente foi verificada em 10/7/2011. Ainda que não tenha dado maior divulgação, o abalo psicológico da reclamante é patente, pois foi chamada à Delegacia para responder por uma acusação de prática de crime de furto.

Comprovado o dano moral, pois a reclamante foi atingida em sua honra e imagem, é devida a correspondente reparação.

No que concerne ao valor da indenização por dano moral no importe de R\$8.500,00, considerando a condição econômica da reclamante e a gravidade da acusação e, ainda, do princípio da razoabilidade, mantenho o *quantum* indenizatório por danos morais à razão de R\$8.500,00 (oito mil e quinhentos reais).

Nego provimento.

INSS

Pugna a reclamada pela exclusão dos recolhimentos do INSS, aduzindo que não houve pedido neste sentido na inicial.

Os recolhimentos previdenciários não dependem de pedido expresso, nos termos do art. 832, parágrafo 3º, da CLT e da Súmula 368 do C. TST, tratando-se de questão de ordem pública.

Nego provimento.

Diferenças salariais

Pleiteia a exclusão da condenação das diferenças salariais, argumentando, em suma, que pagava o piso salarial de acordo com a jornada de trabalho da autora, empregada doméstica.

Na contestação, alegou a ré que tinha pago corretamente o salário da autora, proporcionalmente a sua carga horária. Disse que a reclamante laborava seis horas diárias, 4 dias na semana, o que perfazia uma carga semanal de 24 horas e mensal de 120. Discriminou os valores pagos às fls. 48/49.

Interrogada, a reclamante informou (ata de fls. 71) que deixou de trabalhar às quintas-feiras, a partir do mês de agosto de 2011 (grifo nosso), e que a ré descontava esses dias do seu salário. Assegurou, a seguir, que trabalhava de segunda a sexta-feira das 8h30min às 16 horas.

O Juízo de origem julgou procedente o pedido de diferenças salariais, haja vista que, das anotações na CTPS da demandante (fls. 12), verificou que ela não recebeu o piso salarial dos empregados domésticos, previsto nas Leis Estaduais (fls. 33/44). Fundamentou, ainda, como acima exposto na apreciação da preliminar de nulidade da sentença por negativa de prestação jurisdicional, que não poderia ser acolhida a alegação da que os serviços eram pagos por hora e, de acordo com o salário mínimo nacional, eis que o piso é aquele estipulado por Lei Estadual, sendo inaplicável o pagamento por hora aos domésticos, até mesmo por inexistir nos autos tal previsão.

Primeiramente, vale frisar que, consoante a defesa, não eram pagos à reclamante os valores dos pisos fixados nas Leis Estaduais para os empregados domésticos.

No que concerne à carga horária da reclamante, é importante notar que, na ata de audiência, consta que a autora admitiu que a partir de agosto de 2011 sua carga horária foi reduzida. Todavia, a rescisão contratual ocorreu em 1º/7/2011, o que nos leva a crer que houve erro material, sendo mais provável que o número de dias trabalhados tenha sido reduzido em agosto de 2010. Por outro lado, nessa mesma ata está registrada a declaração da autora de que laborava de segunda a sexta-feira.

Independentemente das informações acima, o fato é que os documentos de fls. 12/14 revelam anotação de pagamento mensal, bem como não é possível pagar empregado doméstico por hora trabalhada, como bem salientado pelo Juízo de origem, visto que essa categoria profissional não possui limitação de jornada.

Dessa feita, são devidas as diferenças salariais determinadas na sentença.

Nego provimento.

Ante o exposto, conheço do recurso, rejeito a preliminar de nulidade da sentença e, no mérito, nego-lhe provimento, nos termos da fundamentação supra.

ACORDAM os Desembargadores da Quarta Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, *por unanimidade*, conhecer do recurso, rejeitar a preliminar de nulidade da sentença e, no mérito, negar-lhe provimento, nos termos da fundamentação do voto do Excelentíssimo Juiz Relator. A Desembargadora Maria de Lourdes Sallaberry acompanhou o voto do Juiz Relator, com ressalva de fundamentação, em relação às diferenças salariais. Advogados ausentes.

Rio de Janeiro, 19 de março de 2013.

Juiz Convocado Alvaro Luiz Carvalho Moreira
Relator

SÚMULAS

SÚMULA Nº 1

Cooperativa. Fraude. Vínculo de emprego. Responsabilidade subsidiária da administração pública. Quando arrematada, de forma fraudulenta, associados para prestar serviços a terceiros, a cooperativa distancia-se de seu escopo, transmutando a relação jurídica mantida com o pseudocooperado em autêntico contrato de emprego, implicando a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, beneficiária direta pela prestação laboral do trabalhador, ainda que a contratação haja ocorrido com base na Lei de Licitações.

SÚMULA Nº 2

Corretor de seguros. Vínculo de emprego. É empregado, e não corretor autônomo de seguros, o trabalhador que reúna os requisitos do art. 3º da CLT.

SÚMULA Nº 3

Bloqueio de proventos de aposentadoria, salários, pensões e honorários profissionais. Absoluta impenhorabilidade. Vedação legal. São os proventos de aposentadoria, salários, remunerações, pensões e honorários laborativos, a exemplo dos vencimentos, subsídios, pecúlios e montepios, absoluta e integralmente impenhoráveis, ante disposição legal expressa do inciso IV do art. 649 do CPC, com a redação conferida pela Lei nº 11.382/2006, de 6 de dezembro de 2006.

SÚMULA Nº 4

Contagem de juros. Depósito garantidor da dívida ou adimplemento total da obrigação. Cessação da contagem. CLT e lei de execução fiscal. I - A incidência de juros de mora, assim como da correção monetária, sobre o crédito trabalhista é regulada integralmente pela Lei 8.177/1991 e, portanto, nesse aspecto, não é aplicável o artigo 9º, § 4º, da Lei de Executivo Fiscal. II – Somente o adimplemento integral da dívida, assim considerado o depósito que propicia o imediato levantamento, fará cessar a contagem de juros moratórios.

SÚMULA Nº 5

Cedae. Teto remuneratório. Inaplicabilidade. A Cedae não está submetida ao limite remuneratório estabelecido no art. 37, inciso XI, da CRFB, por não se inserir na hipótese prevista em seu § 9º, visto que não recebe recursos públicos para pagamento de despesas de pessoal ou custeio em geral.

SÚMULA Nº 6

Cedae. Progressão horizontal por antiguidade e por merecimento. I - A Cedae é sociedade de economia mista regida pelo art. 173, § 1º, da Carta Magna, dispondo de orçamento por ela própria elaborado, não autorizando a falta de disponibilidade financeira a omissão nas progressões horizontais por antiguidade. II - A progressão horizontal por antiguidade não viola o princípio concursivo, por não acarretar a alteração do cargo. III - Cabível a concessão das progressões horizontais por antiguidade, uma vez por ano, sempre no mês de agosto e nos anos ímpares, observando-se o interstício mínimo de 24 meses na faixa anterior do cargo ocupado, conforme regras estabelecidas no PCCS. IV - A concessão das progressões horizontais por

merecimento envolve critérios subjetivos, o que obsta a sua apreciação pelo Poder Judiciário, que não pode substituir o poder conferido ao empregador na avaliação de seus subordinados.

SÚMULA Nº 7

Aviso prévio indenizado. Não incidência de contribuição previdenciária. O salário-de-contribuição não é integrado pelo aviso prévio indenizado, mas tão somente pelas parcelas que remuneram o trabalho efetivamente prestado ou o tempo à disposição do empregador, não servindo de base de incidência de contribuição previdenciária.

SÚMULA Nº 8

Trabalhador portuário avulso. Vale-transporte. É assegurado ao trabalhador portuário avulso o direito aos vales-transporte relativos aos dias efetivamente laborados.

SÚMULA Nº 9

Vale-transporte. Não incidência da contribuição previdenciária. A parcela correspondente ao vale-transporte, quando exigível por força de decisão ou acordo judicial, assume caráter eminentemente indenizatório, não constituindo base de cálculo para a contribuição previdenciária.

SÚMULA Nº 10

Cedae. “Plus salarial”. Vantagem concedida de forma irregular. Negativa do princípio isonômico aos servidores públicos de nível universitário da sociedade de economia mista estadual. I- Se houve contratação irregular de servidor com remuneração superior aos demais servidores na mesma situação profissional, fato isolado e violador dos princípios da legalidade e da moralidade administrativa, a vantagem verificada não pode servir de parâmetro remuneratório para todos os empregados públicos de nível universitário da companhia. II- O “plus salarial” recebido por alguns por força de decisão judicial também não pode ser estendido a outros servidores, ante o que dispõe o art. 37, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, que veda a equiparação de qualquer natureza para efeito de remuneração de pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma contida no art. 461 da CLT.

SÚMULA Nº 11

Execução definitiva. Penhora em dinheiro. Ordem preferencial. Em se tratando de execução definitiva, a determinação de penhora em dinheiro, para garantir crédito exequendo, não fere direito do executado, já que obedecida a gradação prevista no art. 655 do Código de Processo Civil, de aplicação subsidiária ao processo trabalhista.

SÚMULA Nº 12

Impossibilidade de satisfação do débito trabalhista pelo devedor principal. Execução imediata do devedor subsidiário. Frustrada a execução em face do devedor principal, o juiz deve direcioná-la contra o subsidiário, não havendo amparo jurídico para a pretensão de prévia execução dos sócios ou administradores daquele.

SÚMULA Nº 13

Cominações dos artigos 467 e 477 da CLT. Terceirização. Responsabilidade subsidiária. Nos casos de terceirização de mão de obra, inserem-se na responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, ainda que se tratando de ente da Administração Pública Direta ou Indireta, as cominações dos artigos 467 e 477 da CLT.

SÚMULA Nº 14

Controle de jornada - isenção de marcação prevista em norma coletiva. Ineficácia da cláusula. Tendo o empregador mais de dez empregados, a obrigatoriedade de controle da jornada de trabalho é imperativo legal (CLT, artigo 74, §§1º e 2º), sendo ineficaz, de pleno direito, a cláusula normativa que dispõe em sentido contrário.

SÚMULA Nº 15

Cumulação de indenizações por danos estético e moral. O dano moral não se confunde com o dano estético, sendo cumuláveis as indenizações.

SÚMULA Nº 16

Revista íntima. Dano moral. Limites dos poderes de direção e fiscalização. Violação à honra e à intimidade do trabalhador. Princípio da dignidade da pessoa humana (art 1º, inc.III, CF). Cabe reparação por dano moral, por ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, o ato patronal consubstanciado em revistas íntimas de trabalhadores de qualquer sexo, incluindo a vigilância por meio de câmeras instaladas em banheiros e vestiários.

SÚMULA Nº 17

Imposto de renda. Não incidência sobre os juros de mora. Os juros moratórios decorrentes de parcelas deferidas em reclamação trabalhista têm natureza indenizatória e sobre eles não incide imposto de renda.

SÚMULA Nº 18

Companhia estadual de engenharia de transportes e logística - CENTRAL. Adicional de projetos especiais. A concessão do Adicional de Projetos Especiais a algum empregado não obriga a empresa a estender o benefício aos demais trabalhadores.

SÚMULA Nº 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. 1º da Lei 5.859/72.

SÚMULA Nº 20

Responsabilidade subsidiária. Falência do devedor principal. Continuação da execução trabalhista em face dos devedores subsidiários. Possibilidade. A falência do devedor principal não impede o prosseguimento da execução trabalhista contra os devedores subsidiários.

SÚMULA Nº 21

Declaração de inconstitucionalidade pelo Supremo Tribunal Federal. Procedência do corte rescisório. A desconstituição da situação jurídica criada sob a égide do dispositivo declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal pode ser alcançada pelo manejo de ação rescisória.

SÚMULA Nº 22

Execução trabalhista. Penhora. Citação pessoal do executado. Artigo 880 da CLT. Princípio constitucional do devido processo legal. É indispensável a citação pessoal do executado, inclusive na hipótese de desconsideração da personalidade jurídica, antes que se determine a penhora de seus bens.

SÚMULA Nº 23

Litispendência. Inexistência. Ação individual e ação coletiva. Coisa julgada da ação coletiva. Efeito ultrapartes. Requisitos. A demanda coletiva não induz litispendência em relação às ações individuais, com mesma causa de pedir e pedido, ajuizadas pelo próprio detentor do direito subjetivo material (CDC, art. 104, primeira parte). Os efeitos da coisa julgada na ação coletiva beneficiarão o demandante individual, salvo se, intimado para tomar ciência da ação coletiva, não requerer a suspensão, em 30 (trinta) dias, da demanda individual (CDC, art. 104, segunda parte).

SÚMULA Nº 24

Responsabilidade subsidiária de ente público. Inaplicabilidade do que dispõe o art. 1º-F da Lei nº 9.494/97. Não se aplica o disposto no art. 1º-F da Lei nº 9.494, de 10/09/1997, quando o ente público figurar no título executivo judicial na condição de devedor subsidiário.

SÚMULA Nº 25

Acidente do trabalho. Dano moral. Teoria do risco. Quando a atividade exercida pelo empregador implicar, por sua própria natureza, risco acentuado para o empregado, a obrigação patronal de indenizar o dano moral decorrente de acidente do trabalho depende, exclusivamente, da comprovação do dano e do nexo de causalidade com o trabalho desenvolvido. Art. 927 do Código Civil.

SÚMULA Nº 26

Contribuição previdenciária. Execução. Responsabilidade pela liquidação. A competência atribuída à Justiça do Trabalho, para executar de ofício as contribuições sociais, não abrange a responsabilidade pela elaboração dos cálculos do crédito previdenciário.

SÚMULA Nº 27

Enquadramento como financiário de empregado de administradora de cartão de crédito ou agente financeiro. Os empregados de agentes financeiros e administradoras de cartão de crédito que exercem atribuições relacionadas à atividade-fim de referidas instituições financeiras são financiários, beneficiando-se, portanto, das normas coletivas da categoria e da jornada reduzida do art. 224 da CLT.

SÚMULA Nº 28

Artigo 879, § 3º, da CLT. Preclusão temporal limitada à impugnação aos cálculos. A preclusão temporal prevista no parágrafo terceiro do artigo 879 da CLT limita-se à impugnação aos cálculos da contribuição previdenciária e não ao direito da União de executá-la.

SÚMULA Nº 29

Serviço de telemarketing/teleatendimento: enquadramento sindical e duração do trabalho. I - Os operadores de teleatendimento/telemarketing estão sujeitos às normas coletivas da categoria profissional dos empregados em empresas de prestação de serviços de telecomunicações, sendo inafastável, por acordo coletivo menos benéfico, a incidência das normas da convenção coletiva intersindical ou de sentença normativa; II - Na ausência de norma coletiva mais benéfica, prevalecem as disposições do Anexo II da NR-17, que estabelece a jornada de seis horas, com duas pausas remuneradas e um intervalo não remunerado de vinte minutos para descanso e alimentação e a duração semanal de trinta e seis horas de trabalho (itens 5.3, 5.3.1, 5.4.1 e 5.4.2).

SÚMULA Nº 30

Sanção do artigo 477, § 8º, da CLT. Reconhecido o vínculo de emprego ou desconstituída a justa causa, impõe-se a cominação.

SÚMULA Nº 31

Petros. Complementação de aposentadoria. Não repactantes. Valor monetário. Não faz jus ao incentivo econômico denominado “valor monetário” a parte que não aceitou os termos da repactuação e optou por manter as condições de reajuste da complementação de aposentadoria previstas no artigo 41 do Regulamento do Plano de Benefícios da Petros.

SÚMULA Nº 32

Companhia Siderúrgica Nacional - CSN. Aposentadoria por invalidez. Suspensão do contrato de trabalho. Manutenção do plano de saúde. Suspenso o contrato de trabalho, em virtude de aposentadoria por invalidez, o empregado tem direito à manutenção do plano de saúde.

SÚMULA Nº 33

Empresa em recuperação judicial. Art. 477, § 8º, da CLT. O deferimento da recuperação judicial não desonera a empresa do pagamento das verbas trabalhistas dentro do prazo legal. O atraso na quitação das parcelas da rescisão sujeita o empregador à cominação estabelecida no art. 477, § 8º, da CLT.

SÚMULA Nº 34

Exceção de pré-executividade rejeitada. Decisão interlocutória. Agravo de petição. Não conhecimento. O ato jurisdicional que rejeita exceção de pré-executividade tem natureza interlocutória, razão pela qual, consoante o artigo 893, § 1º, da CLT, somente poderá ser impugnado em recurso da decisão definitiva.

SÚMULA Nº 35

Petrobras-Petros. Complementação de aposentadoria. Repactuates. Não comprovado vício na manifestação de vontade, não há que se falar em nulidade do Termo Individual de Adesão de Participante às Alterações do Regulamento do Plano Petros do Sistema Petrobras ou do Acordo de Obrigações Recíprocas e Termo de Reratificação.

SÚMULA Nº 36

Contribuições sociais destinadas a terceiros. Incompetência absoluta. A Justiça do Trabalho é incompetente para a execução de contribuições em favor de terceiros, destinadas ao denominado “Sistema S”.

SÚMULA Nº 37

Atividade nociva. Laudo pericial. Prova emprestada. Validade. É admissível a prova pericial emprestada para caracterização de atividade insalubre ou perigosa.

SÚMULA Nº 38

Substituição processual. Legitimidade ativa ad causam. Direitos individuais homogêneos. O sindicato é parte legítima para atuar como substituto processual na defesa de direitos e interesses coletivos ou individuais homogêneos da categoria que representa.

SÚMULA Nº 39

Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - progressão horizontal por antiguidade prevista no plano de cargos e salários e em acordo coletivo. O empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos que obteve promoções por antiguidade, por força de negociação coletiva, auferindo efetiva evolução salarial, não faz jus à promoção horizontal, com o mesmo fundamento, instituída pelo PCCS/1995, sob pena de enriquecimento sem causa.

SÚMULA Nº 40

Recuperação judicial. Multa do artigo 467 da CLT. Incidência. É aplicável a multa do artigo 467 da CLT à empresa, em processo de recuperação judicial, que não quitar as parcelas incontroversas na audiência inaugural.

SÚMULA Nº 41

Responsabilidade subsidiária do ente da Administração Pública. Prova da culpa. (artigos 29, VII, 58, 67 e 78, VII, da lei 8.666/93.) Recai sobre o ente da Administração Pública que se beneficiou da mão de obra terceirizada a prova da efetiva fiscalização do contrato de prestação de serviços.

SÚMULA Nº 42

Cobrança de metas. Dano moral. Inexistência. A cobrança de metas está inserida no poder de comando do empregador, não configurando assédio moral, desde que respeitada a dignidade do trabalhador.

SÚMULA Nº 43

Responsabilidade subsidiária da Administração Pública. A constitucionalidade do parágrafo primeiro do artigo 71 da Lei 8.666/93, declarada pelo STF no julgamento da ADC nº 16, por si só, não afasta a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, quando esta decorre da falta de fiscalização.

PRECEDENTES DO ÓRGÃO ESPECIAL

PRECEDENTE Nº 1

Agravo Regimental. Falta de dialeticidade. Não-conhecimento. Não se conhece de recurso cujas razões se distanciam dos termos da decisão recorrida, impossibilitando o seu reexame por falta de dialeticidade.

Agravo regimental 0012451-25.2011.5.01.0000 - Des. Alberto Fortes Gil
DOERJ 10/5/2012 – Decisão por maioria.

Agravo regimental 0011312-38.2011.5.01.0000 - Des. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte
DOERJ 29/3/2012 – Decisão unânime.

AGOR 0005273-25.2011.5.01.0000 - Des. Rosana Salim Villela Travesedo
DOERJ 29/9/2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 2

Agravo regimental. Tempestividade. Aferição. Não tendo a parte comprovado a tempestividade da correição parcial, não há como processar a medida, devendo ser extinto o feito, sem resolução de mérito

AGOR 0001666-67.2012.5.01.0000 - Des. Nelson Tomaz Braga
DOERJ 2/7/2012 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 3

Carta de sentença. Formação. A determinação de formação de carta de sentença, quando os autos originais se encontram no juízo de origem, aguardando apenas o julgamento do agravo de instrumento no Tribunal Superior do Trabalho, atenta contra a boa ordem processual.

AGOR 0005274-10.2011.5.01.0000 - Des. Damir Vrcibradic
DOERJ 30/9/2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 4

Centralização. Execução. Agravo de petição. Descabimento. Competência da Presidência do Tribunal. É da competência da Presidência deste Tribunal decidir as questões envolvendo a centralização das execuções dos clubes de futebol, avaliando acerca de sua conveniência, visando o interesse público, bem como dos eventuais descumprimentos do ato presidencial. Descabe, assim, a interposição de agravo de petição, competindo ao Presidente deferir ou não o pedido, cabendo recurso dessa decisão para o Órgão Especial.

Agravo regimental 0012754-73.2010.5.01.0000 - Des. Gustavo Tadeu Alkmim
DOERJ 16/8/2012 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 5

Conflito de atribuições. Juízes em exercício no mesmo órgão jurisdicional. Em se tratando de conflito negativo de atribuições entre juízes em exercício no mesmo órgão jurisdicional, revela-se impertinente a via do conflito de competência eleita pelo juiz suscitante, impondo-se a remessa dos autos à Corregedoria desta Corte para a adoção das providências e medidas que entender cabíveis e pertinentes.

CC 0012643-89.2010.5.01.0000 - Des. José da Fonseca Martins Junior
DOERJ 2/6/2011 – Decisão unânime.

CC 0013145-28.2010.5.01.0000 - Des. José da Fonseca Martins Junior
DOERJ 2/6/2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 6

Conflito de atribuições. Prevenção. Havendo conexão entre os agravos regimentais em razão da identidade de partes e afinidade entre as matérias, torna-se prevento o desembargador que recebeu como relator o primeiro agravo regimental.

Pet 0014980-17.2011.5.01.0000 - Des. José Antônio Teixeira da Silva
DOERJ 14/6/2012 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 7

Conflito de competência. Conexão e continência. Prevenção do juízo. O critério de prevenção previsto no art. 106 do CPC deve ser entendido como aplicável tanto para a conexão *strictu sensu* como para a continência.

CC 0001864-07.2012.5.01.0000 - Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira (Redator Designado)
DOERJ 1º/6/2012 – Decisão por maioria.

CC 0001736-84.2012.5.01.0000 - Des. Marcelo Augusto Souto de Oliveira (Redator Designado)
DOERJ 1º/6/2012 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 8

Conflito negativo de competência. Ação anterior extinta com resolução de mérito. Conexão. Tendo ocorrido o julgamento do processo, ainda que não transitada em julgado a sentença proferida, torna-se impossível a reunião dos feitos eventualmente conexos.

CC 0002637-52.2012.5.01.0000 - Des. Jorge F. Gonçalves da Fonte
DOERJ 31/5/2012 – Decisão unânime.

CC 0001680-85.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Pereira Valadão Lopes
DOERJ 2/9/2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 9

Conflito negativo de competência. Ajuizamento pretérito de protesto interruptivo da prescrição. Prevenção. Inocorrência O ajuizamento pretérito de protesto judicial não tem o condão de firmar a competência do juízo para o qual foi distribuído quando da propositura de ação trabalhista.

CC 0012456-47.2011.5.01.0000 - Des. Rosana Salim Villela Travesedo
DOERJ 26/3/2012 – Decisão unânime.
CC 0000241-05.2012.5.01.0000 - Des. Mirian Lippi Pacheco
DOERJ 8/8/2012 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 10

Conflito negativo de competência. Conexão. Fica caracterizada a hipótese de conexão entre ações, quando a identidade de causa de pedir e de partes alicerça a distribuição por dependência, sendo prevento o juízo que conheceu da primeira ação ajuizada.

CC 0009899-87.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Valadão Lopes (Redator Designado)
DOERJ 2/8/2012 – Decisão por maioria.
CC 0000440-27.2012.5.01.0000 - Des. Nelson Tomaz Braga
DOERJ 2/7/2012 – Decisão unânime.
CC 0009891-13.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Valadão Lopes (Redator Designado)
DOERJ 9/5/2012 – Decisão por maioria.
CC 0007433-23.2011.5.01.0000 - Des. Damir Vrcibradic
DOERJ 18/11/2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 11

Conflito de Competência. Renovação de ação trabalhista anteriormente extinta sem resolução de mérito. Distribuição aleatória. Impossibilidade. Prevenção. Prevento o juízo que extinguiu o processo, sem resolução de mérito, para o julgamento de ação idêntica àquela anteriormente ajuizada (art. 253, II, do CPC).

CC 0003746-04.2012.5.01.0000 - Des. Nelson Tomaz Braga
DOERJ 14/8/2012 – Decisão unânime.
CC 0013527-84.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Pereira Valadão Lopes
DOERJ 11/7/2012 – Decisão unânime.
CC 0000178-77.2012.5.01.0000 - Des. Nelson Tomaz Braga
DOERJ 2/7/2012 – Decisão unânime.
CC 0000128-51.2012.5.01.0000 - Des. Gustavo Tadeu Alkmim
DOERJ 25/5/2012 – Decisão unânime.
CC 0016576-36.2011.5.01.0000 - Des. José Antonio Teixeira da Silva
DOERJ 25/5/2012 – Decisão unânime.
CC 0000072-18.2012.5.01.0000 - Des. Mirian Lippi Pacheco

DOERJ 15/5/2012 – Decisão unânime.

CC 0000046-20.2012.5.01.0000 - Des. Alberto Fortes Gil

DOERJ 10/5/2012 – Decisão unânime.

CC 0010544-15.2011.5.01.0000 - Des. Rosana Salim Villela Travesedo

DOERJ 3/4/2012 – Decisão unânime.

CC 0005716-73.2011.5.01.0000 - Des. Damir Vrcibradic

DOERJ 30/9/2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 12

Conflito negativo de competência. Suspeição do juiz titular. Juiz substituto. Após a fixação da lide, a suspeição do juiz titular da Vara não acarreta a redistribuição do feito e sim o encaminhamento dos autos ao seu substituto legal (CPC, art. 313).

CC 0012631-75.2010.5.01.0000 - Des. Luiz Augusto Pimenta de Mello

DOERJ 27/10/2011 – Decisão unânime.

CC 0002555-55.2011.5.01.0000 - Des. Maria Das Graças Cabral Viegas Paranhos

DOERJ 2/9/2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 13

Desentranhamento de recurso ordinário. Subversão à ordem processual. O despacho que determina o desentranhamento do recurso ordinário deixa de observar a disposição contida no artigo 895 da CLT, o que, por si só, traduz erro de procedimento e manifesta inversão da boa ordem processual a ensejar a reclamação correicional.

AGOR 0009636-55.2011.5.01.0000 - Des. Maria de Lourdes Sallaberry (Redatora Designada)

DOERJ 2/4/2012 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 14

Exceção de pré-executividade. Decisão. Reclamação Correicional. Não subverte a boa ordem processual decisão que acolhe ou rejeita exceção de pré-executividade.

Agravo regimental - 0014584-74.2010.5.01.0000 Des. José da Fonseca Martins Junior

DOERJ 2/6/2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 15

Execução. Decisão terminativa do feito. Reclamação correicional. A correição parcial não é meio destinado a afastar decisão atacável por recurso próprio. Decisão terminativa do feito em execução é passível de agravo de petição, sendo incabível o manejo de reclamação correicional.

AGOR 0007453-14.2011.5.01.0000 - Des. Maria das Graças Viegas Paranhos
DOERJ 28/9/2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 16

Exceção de suspeição. Prazo para arguição. O prazo para oferecimento da exceção de suspeição em face de magistrado é de 15 (quinze) dias a contar do fato que a originou, sob pena de preclusão (CPC, art. 305).

ExcSusp 0008661-33.2011.5.01.0000 - Des. Gloria Regina Ferreira Mello
DOERJ 24/10/2011 – Decisão por maioria

ExcSusp 0014215-80.2010.5.01.0000 - Des. Evandro Pereira Valadão Lopes
DOERJ 8/7/2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 17

Inspeção judicial. Corregedoria. Não há qualquer ilegalidade ou irregularidade na delegação do Corregedor a serventuários para realização de inspeções nas Varas do Trabalho, uma vez que não há transferência de poder hierárquico ou decisório, mas, tão somente, para, em eventual inspeção extraordinária, constatar fatos e os relatar, de forma circunstanciada, à apreciação da Corregedoria.

RecAdm 0006214-72.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Pereira Valadão Lopes
DOERJ 3/5/2012 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 18

Litispêndência. Suspensão do feito. Subversão à boa ordem processual. Subverte a boa ordem processual decisão monocrática que, pronunciando a litispêndência, ao invés de extinguir o processo, determina a sua suspensão.

AGOR 0008648-34.2011.5.01.0000 - Des. Gustavo Tadeu Alkmim
DOERJ 28/11/2011 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 19

Mandado de Segurança. Ato administrativo praticado pelo Exm^o Desembargador Presidente deste Tribunal Regional do Trabalho. Incompetência da Justiça Federal. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar mandado de segurança impetrado contra ato administrativo praticado pelo Exmo. Desembargador Presidente de Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. Interpretação conjugada dos artigos 109, inciso VIII, da Constituição da República, 21, inciso VI, da LC 35/79 e 15, inciso V, do Regimento Interno desta egrégia Corte. Precedentes do Excelso Supremo Tribunal Federal e do Colendo Superior Tribunal de Justiça.

Agravo regimental 0001571-71.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Pereira Valadão Lopes
DOERJ 22/3/2012 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 20

Mandado de Segurança. Desistência. Homologação. A desistência da ação de segurança, assim como das ações em geral, só produzirá efeitos depois de homologada por sentença ou acórdão, como dispõe art. 158, parágrafo único, do CPC.

MS 0003367-97.2011.5.01.0000 - Des. Gloria Regina Ferreira Mello
DOERJ 13/7/2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 21

Pedido de Providência. Prazo. O estabelecimento de prazo, não previsto regimentalmente, para apresentação de pedidos de providência, caracteriza usurpação de competência, sendo forçoso declarar-se, em caráter incidental, a nulidade da parte final do art. 13 do Provimento nº 04/2011 da Corregedoria Regional deste Tribunal.

Agravo regimental 0000823-05.2012.5.01.0000 - Des. Gloria Regina Ferreira Mello
DOERJ 14/8/2012 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 22

Pensão *post mortem*. A alegação de união estável exige prova cabal, não apenas com os documentos obrigatórios, mas também com outros elementos que forneçam ao administrador a plena convicção de que o casal constituía uma entidade familiar.

RecAdm 0009252-29.2010.5.01.0000 - Des. Gustavo Tadeu Alkmim
DOERJ 13/10/2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 23

Permuta entre Juízes do Trabalho Substitutos integrantes de regiões distintas. Possibilidade. A Constituição da República Federativa do Brasil dedica especial proteção do Estado à família – art. 226. Daí se infere que a permuta possui habitat constitucional, na medida em que outra especial proteção à família não se poderia esperar senão aquela que garantisse aos magistrados requerentes o direito de exercer a jurisdição nas regiões em que residem seus familiares e, assim, manter a integridade dos laços que os prendem.

PA 0005834-49.2011.5.01.0000 - Des. Rosana Salim Villela Travesedo (Redatora Designada)
DOERJ 12/7/2011 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 24

Petição de embargos de declaração. Despacho que determina a sua juntada em pasta própria. Subversão à ordem processual. O despacho que determina a juntada em pasta própria, da petição de embargos de declaração opostos mediante o sistema e-DOC por encontrar-se incompleta, vulnera a norma inserta no art. 777 da CLT, o que traduz erro de procedimento e manifesta inversão da boa ordem processual.

Agravo regimental 0015888-74.2011.5.01.0000 - Des. Maria de Lourdes Sallaberry (Redatora Designada)
DOERJ 29/6/2012 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 25

Prazo recursal. Requerimento de devolução do prazo. Agravo regimental. Ausência de previsão no Regimento Interno. Há óbice ao conhecimento de Agravo Regimental quando não configuradas quaisquer das hipóteses previstas no art. 236 do Regimento Interno desta egrégia Corte.

AGOR 0002556-40.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Pereira Valadão Lopes
DOERJ 8/7/2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 26

Prevenção. Agravo de instrumento improvido. Incidência da norma inserta no inciso II do art. 92 do Regimento Interno deste Tribunal. Livre distribuição. Improvido o agravo de instrumento os recursos interpostos no mesmo feito serão submetidos à livre distribuição.

RecAdm 0013839-60.2011.5.01.0000 - Des. Fernando Antonio Zorzenon da Silva (Redator Designado)
DOERJ 29/3/2012 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 27

Recurso de revista. Despacho denegatório de seguimento. Agravo regimental é recurso inadequado para impugnar despacho que nega seguimento a recurso de revista.

AGOR 0001790-84.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Pereira Valadão Lopes
DOERJ 8/7/2011 – Decisão unânime.
Agravo Regimental 0015395-34.2010.5.01.0000 - Des. Mirian Lippi Pacheco
DOERJ 7/6/2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 28

Suspensão do processo. Decisão que determina a suspensão do processo sem causa legalmente prevista caracteriza, em tese, subversão à boa ordem processual.

AGOR 0005739-19.2011.5.01.0000 Des. Damir Vrcibrdic
DOERJ 30/9/2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 29

URV. Juros. O recebimento judicial de quantia a títulos de juros sobre o passivo da URV, calculados apenas a partir da citação da ré, não retira o direito aos juros de período anterior, entendidas como devidas pela administração desde a lesão do direito.

RecAdm 0014210-58.2010.5.0000 - Des. Gustavo Tadeu Alkmim
DOERJ 10/8/2011 – Decisão unânime.

PRECEDENTE Nº 30

Tutela Antecipada. Processo Administrativo. Competência. É competente o colegiado do Órgão Especial para apreciar pedido de liminar ou de antecipação de tutela em sede de processo administrativo.

RecAdm 0005330-09.2012.5.01.0000 - Agravo Regimental - Des. Marcos Cavalcante (Redator Designado)
DOERJ 11/9/2012 – Decisão por maioria.

PRECEDENTE Nº 31

Conflito Negativo de Competência. Extinção do processo, sem resolução de mérito. Prevenção. Competência absoluta. A competência, nos termos do artigo 253, II, do CPC, é funcional e, portanto, absoluta e inderrogável, razão por que pode ser alegada a qualquer tempo, por qualquer das partes, em qualquer grau de jurisdição, ou reconhecida, inclusive, *ex officio*, pelo juiz (CPC, art. 113).

CC 0010459-29.2011.5.01.0000 - Des. Evandro Pereira Valadão Lopes (Redator Designado)
DOERJ 5/12/2011 – Decisão por maioria.

EMENTÁRIO

1 Direito do Trabalho

1.1 Categoria Profissional Especial

1.1.1 Doméstico

1. A Lei nº 5.859/72 define como empregado doméstico o que presta serviço de natureza contínua e não lucrativa no âmbito residencial. Inexistindo a continuidade na prestação de serviços, não há como se reconhecer o vínculo empregatício postulado. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Mirian Lippi Pacheco - 0001078-53.2011.5.01.0531 - 15/1/2013).

2. A Lei nº 5.859/72, em seu art. 1º, considera trabalhador doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Fernando Antonio Zorzenon da Silva - 0161000-68.2008.5.01.0521 - 30/9/2010).

3. *Alegação de diarista no caso da relação doméstica não inverte o ônus da prova.* É fato notório a generalização da prestação de serviços eventuais domésticos, pagos por dia, os chamados “diaristas”, quando o trabalhador recebeu valor mensal superior daquele que receberia se estivesse trabalhando como empregado. Dessa forma, no caso de relação de trabalho doméstico a presunção não é a favor do autor da ação, como ocorre nos casos de relações de trabalho em que o normal é o emprego. A alegação na defesa de que a autora trabalhava dois dias por semana não inverte o ônus da prova. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Ivan da Costa Alemão Ferreira - 0001338-42.2011.5.01.0431 - 12/4/2013).

4. *Diarista X Empregado doméstico. Vínculo empregatício.* Para a caracterização da relação de emprego doméstico, não basta a não eventualidade (não ser um acontecimento incerto) da prestação de serviço, tem que haver a existência de um *plus*, ou seja, é essencial que ocorra de forma ininterrupta, sucessiva e contínua. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Nelson Tomaz Braga - 0134800-13.2007.5.01.0342 - 3/12/2012).

5. *Domésticas e diaristas. Contornos legais. Serviço de natureza habitual. Extensão do conceito. Trabalho em várias casas. Desimportância. Núcleo da definição: a continuidade da necessidade.* Doméstico é quem presta serviços contínuos e sem finalidade lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito da residência. A residência pode ser definitiva (domicílio) ou provisória (casa de veraneio, de recreio, de campo, de praia, de fim-de-semana). O termo “família” tanto indica a “família legítima” como a “união estável, a união homoafetiva, a comunidade familiar” ou qualquer grupamento de parentes e não parentes, coabitando a casa. Contínuo quer dizer permanente, persistente, incessante, que continua, que não se interrompe. A expressão “serviços de natureza contínua” não se refere à frequência com que o empregado presta o seu serviço (todo dia, um dia sim e outro não, duas vezes por semana, uma vez a cada quinze dias, duas ou três horas por dia etc), mas à necessidade desse serviço pela pessoa ou pela família. O que é contínuo não é o modo de prestação do serviço (todo dia, um dia sim e outro não, duas vezes por semana, uma vez a cada 15 dias etc), mas a sua necessidade. Não são diaristas e sim empregadas domésticas tanto a faxineira que, durante anos a fio, vai à casa da patroa uma ou duas vezes por semana, em dias certos ou não, em horários predeterminados ou não, como aquela passadeira que de quinze em quinze dias vai à casa da família passar as roupas do pessoal. Se a necessidade do patrão na prestação do serviço é contínua, quem presta esse serviço é empregado doméstico

e não autônomo ou diarista. O que difere uma empregada doméstica de uma diarista é que a empregada doméstica é contratada para um serviço que se prolonga no tempo, e a diarista, para um serviço eventual, inesperado. Trabalho eventual é único, isolado, imprevisível. É o que se liga a um evento. Evento é um acontecimento inesperado. A faxineira que trabalha em várias casas ao mesmo tempo é empregada doméstica de todas elas. O trabalho em várias casas é desimportante, porque exclusividade não é requisito de formação do contrato de trabalho. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. José Geraldo da Fonseca - 0143000-75.2008.5.01.0341 - 26/4/2013).

6. Doméstico. Trabalho contínuo. A Lei do Doméstico (Lei nº 5.859/72, artigo 1º) preferiu a expressão “natureza contínua” no lugar da utilizada pela CLT (artigo 3º) “natureza não eventual”. O trabalho “contínuo” relaciona-se com o seu conceito linguístico, isto é, vincula-se com o tempo, a repetição, com o trabalho sucessivo, seguido, sem interrupção. É aquele, geralmente, desenvolvido três ou mais dias na semana, por mais de quatro horas a cada dia, por período não inferior a 30 dias. Foi comprovado que a autora apenas laborava dois dias na semana, por apenas duas horas em cada dia, pelo que não há falar em vínculo de emprego. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Vólia Bomfim Cassar - 0000001-42.2012.5.01.0541 - 22/2/2013).

7. Empregado doméstico. A eventualidade é elemento capaz de impedir a configuração do emprego doméstico. Todavia, não se verificou na presente hipótese. Vale dizer que a eventualidade se contrapõe à continuidade, essa corporificada no compromisso de certa frequência semanal firmado pelas partes, que de resto restou demonstrada, considerando-se ainda presentes a pessoalidade e a dependência da atividade laborativa desenvolvida na residência do réu. Sobre a temática este Regional já se pronunciou editando a Súmula nº 19, que aqui se aplica a contrário senso. Impõe-se a confirmação da r. sentença que declarou o vínculo de emprego doméstico entre autora e réu, o que se verifica nos moldes da Lei nº 5.859/72 e parágrafo único do art. XXXIV da CF/88. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. José Nascimento Araujo Netto - 0000101-83.2010.5.01.0244 - 31/10/2012).

8. Empregado doméstico. Vínculo de emprego. Caracterização. Para que possa ser configurado o vínculo empregatício na função de doméstico, é necessário que a prestação de serviços tenha se dado no âmbito residencial da pessoa ou família indicada como empregadora, nos termos da Lei nº 5.859/72. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Mirian Lippi Pacheco - 0000604-30.2012.5.01.0246 - 5/4/2013).

9. Empregado doméstico. Vínculo de emprego. O reconhecimento do vínculo de emprego com o empregado doméstico está condicionado à continuidade na prestação dos serviços, o que não se aplica quando o trabalho é realizado durante apenas alguns dias da semana. Sentença que se mantém. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Célio Juaçaba Cavalcante - 0001329-80.2011.5.01.0431 - 21/3/2013).

10. Negada a data de admissão da empregada doméstica, e diante dos comprovantes de pagamento efetuados pelo empregador à pessoa diversa para o exercício da mesma função, durante os dois primeiros anos do vínculo postulado, cabe à demandante o ônus da prova do fato constitutivo do direito, nos termos dos artigos 818 da CLT e 333, I do CPC, prevalecendo a data da contratação confessada pela defesa. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Theocrito Borges dos Santos Filho - 0001497-21.2011.5.01.0031 - 9/5/2013).

11. O trabalho realizado pelo período máximo de duas horas, ainda que diário, no cuidado da residência familiar, a possibilitar a execução do serviço, no mesmo dia, para vários tomadores

interessados na atividade do trabalhador, descaracteriza a relação como de emprego doméstico, haja vista a ausência de um dos requisitos indispensáveis para a formação do vínculo, que é a dependência econômica, por servir a diversos pagadores. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Theocrito Borges dos Santos Filho - 0000837-80.2011.5.01.0078 - 25/1/2013).

12. Piso salarial. Previsão em lei estadual. LC 103/2000. Doméstico. A Lei Complementar nº 103/00, de 14.7.2000, autorizou os Estados e o Distrito Federal a fixarem pisos salariais superiores aos fixados nacionalmente por lei, incluindo os domésticos, desde que estes não estejam definidos em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Provimento parcial de recurso. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Roberto Norris - 0000295-18.2010.5.01.0007 - 19/9/2012).

13. Princípios que se aplicam às relações de emprego submetidas à Consolidação das Leis do Trabalho não alcançam, necessariamente, os contratos de trabalho doméstico. Por isso que não seria razoável exigir da reclamada, empregador doméstico, que tivesse o mesmo procedimento de uma empresa, convocando a reclamante a retornar ao serviço - desde que esta manifestara que “não queria laborar mais no local”. Em face do que foi dito pela reclamante, não haveria porque a reclamada manter, em sua residência, cuidando de seus dois filhos pequenos e de sua mãe paraplégica, alguém com quem ela não mais poderia contar. Entre uma empresa e os seus empregados, se estabelece uma relação impessoal. Não assim entre um trabalhador doméstico e o seu “patrão”. O trabalhador doméstico compartilha a intimidade do “patrão”, desenvolvendo com ele uma relação pessoal, ao lado da profissional. Considerando que a reclamante demonstrara desinteresse em continuar trabalhando para a reclamada, não caberia a esta “notificar a autora de forma expressa, compelindo a retornar ao serviço”, mantendo em sua residência pessoa na qual não poderia mais confiar (quanto à continuidade de seu *labor*). (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Roque Lucarelli Dattoli - 0080700-74.2008.5.01.0342 - 5/2/2013).

14. Relação de emprego. Empregado doméstico. Não configuração. A fim de caracterizar a existência de vínculo empregatício do doméstico, faz-se necessário analisar o disposto na Lei nº 5.859/72. Tem-se, portanto, que se verificar a continuidade da alegada prestação laboral, uma vez que esta é exigida para a caracterização do vínculo doméstico. No entanto, as afirmações contidas na peça exordial, de que o labor era realizado por três vezes na semana, em dias não contínuos, levam à conclusão de que não houve relação de emprego entre as partes. Correta, portanto, a r. decisão de origem que não reconheceu o vínculo empregatício entre as partes. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Leonardo Dias Borges - 0000382-59.2012.5.01.0247 - 17/4/2013).

15. Rural X Doméstico. É doméstico e não rural empregado que planta para a sua subsistência e fornecimento de hortaliças para o dono da pequena propriedade, que não exerce atividade agroeconômica. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Gustavo Tadeu Alkmim - 0000136-47.2012.5.01.0511 - 20/2/2013).

16. Trabalhador doméstico e isonomia de direitos. Férias. Aplica-se aos domésticos todo o arcabouço normativo pátrio atinente às férias, o que inclui as questões do período concessivo e do pagamento em dobro, quando não concedidas no prazo legal. Inteligência do art. 7º, inciso XVII e parágrafo único, da Constituição da República; da Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho; e do art. 3º da Lei nº 5.859/72. *Indenização por benfeitorias necessárias.* Aplica-se ao empregado de boa-fé o disposto no artigo 1.219 do Código Civil sobre a indenização das benfeitorias necessárias e úteis que por ventura tenha feito na propriedade do empregador, sob pena de enriquecimento ilícito deste. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva - 0000504-38.2012.5.01.0226 - 15/4/2013).

17. Trabalhador doméstico. Ausência de finalidade lucrativa. Pretensão de reconhecimento de natureza não doméstica do liame empregatício. Descabimento. A Lei nº 5.859/72, em seu 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”. Compreende-se na expressão da lei - “finalidade não lucrativa” - toda relação de emprego que, realizada no âmbito doméstico do empregador, envolva atividade laboral que não alcance interesses comerciais, industriais ou de qualquer outra espécie cujo objetivo seja a obtenção de ganho financeiro em benefício do empregador, de modo que o objeto da atividade laboral esteja exclusivamente destinado a possibilitar maior conforto ao empregador e sua família, gerando despesa familiar e não receita para o empregador. Não sendo comprovada a finalidade lucrativa na atividade desenvolvida pelo trabalhador, não cabe a pretensão de reconhecimento da natureza não-doméstica do liame empregatício. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Marcelo Augusto Souto de Oliveira - 0000979-29.2011.5.01.0064 - 28/6/2012).

18. Trabalho doméstico. Caseiros. Aluguel do imóvel por temporada. Ao contrário do alegado pelos autores, a atividade de locação da casa de veraneio por temporada, por si só, não descaracteriza o trabalho doméstico. A prova documental demonstra que nas oportunidades em que o imóvel foi alugado para férias a mão-de-obra dos autores não era incluída no valor contratado. Assim, não há que se falar na utilização do *labor* dos autores com intuito lucrativo, capaz de descaracterizar o trabalho doméstico. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Leonardo Dias Borges - 0001072-52.2011.5.01.0432 - 1º/4/2013).

19. Vínculo de emprego doméstico. Prestação de serviços subordinada. Irrelevância do critério da continuidade. É irrelevante para o reconhecimento da relação de emprego doméstica o entendimento acerca da natureza contínua dos serviços, quando o conjunto probatório evidencia que a execução das tarefas se realizava em típico grau de subordinação jurídica, ante a exigência específica do tomador dos serviços quanto ao cumprimento de horários e de dias prefixados. Sentença que se reforma. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Maria Aparecida Coutinho Magalhães - 0083800-06.2009.5.01.0050 - 16/2/2012).

20. Vínculo de emprego. Empregada doméstica. Serviços de natureza contínua há de se entender, em primeiro lugar, pela própria acepção da palavra que significa: em que não há interrupção, seguido, sucessivo (conforme Dicionário Aurélio); em segundo lugar, pelo cotejo do artigo 1º da Lei nº 5.859/72 com o parágrafo único do inciso XXXIV, do artigo 7º, da Constituição Federal, em especial ao direito assegurado no inciso XV, do artigo 7º, da CF (repouso semanal remunerado, preferencialmente nos domingos, que tem a finalidade de proporcionar descanso ao trabalhador após o trabalho prestado semanalmente), que se trata de serviços prestados ininterruptamente, de forma contínua, todos os dias, durante a semana de trabalho. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Mery Bucker Caminha - 0000062-87.2010.5.01.0082 - 3/4/2012).

21. Vínculo doméstico. Declaração de emprego. Três vezes por semana. Ausência de continuidade. Consoante entendimento consagrado na Súmula nº 19 deste Egrégio Tribunal do Trabalho da 1ª Região, a prestação de serviços domésticos em até três vezes por semana não enseja configuração do vínculo empregatício, por ausente o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/72. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Ivan da Costa Alemão Ferreira - 0001700-05.2009.5.01.0014 - 12/4/2013).

22. Vínculo empregatício. Não provado. Diante da confissão da reclamante, já bastaria a incidência do art. 334, inciso II, do CPC para afastar o reconhecimento de liame empregatício,

mesmo aquele na condição de doméstica. Todavia, há lastro probatório na reclamatória efetivo que corrobora a tese de não configuração de liame empregatício. Com a prova oral, a discussão se a reclamante acabou por trabalhar menos ou mais que 3 vezes na semana se torna inútil, dado que os requisitos de pessoalidade, subordinação, habitualidade, continuidade e exclusividade não se afiguram na relação estabelecida entre as partes desta lide. Recurso improvido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Bruno Losada Albuquerque Lopes - 0000687-03.2011.5.01.0013 - 7/3/2013).

1.1.2 Rural

23. Vínculo de emprego. Trabalhador rural. Ao negar o vínculo de emprego e admitir a prestação de serviços de forma eventual, a ré atrai o ônus da prova (art. 818 da CLT e art. 333, I, do CPC). (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Edith Maria Corrêa Tourinho - 0000666-82.2011.5.01.0512 - 3/5/2013).

1.2 Contrato Individual de Trabalho

1.2.1 CTPS

1.2.1.1 Anotação/Baixa/Retificação

24. Registro em CTPS. Presunção relativa. É do empregado o *onus probandi* relativo à alegação de que exercia função diversa daquela registrada em sua carteira profissional, na medida em que, a teor da Súmula nº 12, do C. TST, os registros efetuados na CTPS geram presunção relativa. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha - 0000492-50.2010.5.01.0531 - 3/5/2013).

1.2.2 FGTS

1.2.2.1 Depósito/Diferença de Recolhimento

25. Ao contrário do que usualmente acontece, o reclamado, empregador doméstico, exerceu a opção de recolher os depósitos do FGTS do autor, tendo-o feito regular e tempestivamente. E tanto assim o foi que o reclamante foi incapaz de apontar a existência de qualquer diferença em seu favor, quer na instrução, quer em sede recursal. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. José Nascimento Araujo Netto - 0001219-11.2012.5.01.0055 - 30/4/2013).

1.2.3 Reconhecimento de Relação de Emprego

26. A doutrina e a jurisprudência vêm se pacificando acerca da diferenciação entre o pressuposto referente à continuidade, previsto na Lei nº 5.859/72, e a habitualidade característica e necessária para o reconhecimento do vínculo celetista, sendo certo que a continuidade exigida na referida lei, para que fique definida, impõe a prestação contínua de trabalho, ou seja, em todos os dias da semana, ou, pelo menos, acima de 03 (três) vezes na semana, característica marcadamente reveladora do trabalho prestado como diarista. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Antônio Carlos de Azevedo Rodrigues - 0001103-85.2012.5.01.0481 - 21/5/2013).

27. Comodato. Manutenção de imóvel. Vínculo de emprego inexistente. A prestação de trabalho com o simples escopo de manutenção de imóvel emprestado não é suficiente para que se caracterize a relação de emprego. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito - 0001190-05.2010.5.01.0451 - 23/10/2012).

28. Direito do trabalho. Relação de emprego. Requisitos. Não comprovação. Deve ser mantida a sentença que, ante o conjunto fático probatório dos autos, acertadamente concluiu pela inexistência de vínculo empregatício, por não comprovada a continuidade da prestação dos serviços de faxina, a teor dos artigos 2º e 3º da CLT e 1º da Lei nº 5.859/72. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Cláudia de Souza Gomes Freire - 0000934-15.2011.5.01.0035 - 23/1/2013).

29. Do vínculo de emprego. Doméstica. A configuração do vínculo empregatício, na condição de empregado doméstico, exige a integração do trabalhador ao universo de determinado núcleo familiar, sendo indispensável à existência de trabalho habitual e contínuo nos limites da residência. Havendo trabalho em apenas alguns finais de semana para a prestação de trabalhos específicos, não ocorre a necessária integração do trabalhador para a configuração da relação de emprego. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Marcelo Antero de Carvalho - 0074300-25.2009.5.01.0531 - 6/7/2012).

30. Empregada doméstica. Vínculo de emprego. Diarista. A prestação de serviços por três vezes na semana não é o bastante para configurar o vínculo de emprego doméstico, uma vez que inexistente a continuidade na prestação de serviços, conforme previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/72. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Valmir de Araujo Carvalho - 0000264-86.2012.5.01.0246 - 18/1/2013).

31. Empregada doméstica. Vínculo de emprego. Prestação contínua de serviços. O labor três vezes por semana não configura prestação de serviços de natureza contínua a que se refere o art. 1º da Lei nº 5.859/72. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Angela Fiorencio Soares da Cunha - 0035100-79.2008.5.01.0261 - 8/5/2013).

32. Empregada doméstica. Vínculo de emprego. Ressalvado o entendimento da relatora, prevalece o entendimento majoritário da Turma de que o trabalho duas ou três vezes por semana não é contínuo de sorte a ensejar o reconhecimento do vínculo de emprego doméstico. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Giselle Bondim Lopes Ribeiro - 0062900-68.2009.5.01.0222 - 15/3/2013).

33. Empregado doméstico. Ônus da prova. Comprovado que a obreira, embora contratada como doméstica, participava da atividade econômica desenvolvida pelo empregador, está correta a decisão que a considerou empregada regida pela CLT. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Marcos Cavalcante - 0001424-80.2011.5.01.0053 - 7/11/2012).

34. Empregado doméstico. Relação de emprego. Ônus da prova. Admitindo o réu a existência de relação de trabalho entre as partes, incumbe-lhe fazer prova do fato impeditivo do direito do autor, nos termos dos arts. 818 da CLT e 333, inciso II, do CPC. Não o fazendo, impõe-se a declaração da existência da relação jurídica de emprego, conforme pretendido pelo autor. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. Nelson Tomaz Braga - 0000316-37.2011.5.01.0531 - 20/3/2013).

35. Empregador doméstico. Membros da família. Responsabilidade solidária. Em sendo o empregado doméstico, nos termos da lei, aquele que presta serviços, no âmbito residencial, à pessoa ou à família, há de se considerar como empregadores todos os seus membros, impondo-se-lhes a responsabilidade solidária pela dívida trabalhista. Apelo obreiro parcialmente provido. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Rosana Salim Villela Travesedo - 0000604-85.2010.5.01.0024 - 15/3/2012).

36. Liame empregatício doméstico. Não há vínculo de emprego doméstico quando o que une reclamante e reclamado - assim como sua família - é o afeto, a solidariedade, enfim os

sentimentos mais nobres que animam a condição humana, onde o trabalho não constitui o elemento primordial a enlaçar as partes envolvidas nessa mesma relação. Recurso a que se nega provimento. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha - 0001139-50.2011.5.01.0421 - 3/5/2013).

37. Não há nos autos qualquer prova de que na relação havida entre as partes estivessem presentes os elementos configuradores da relação de emprego. O trabalho prestado pela autora não era em prol da “família” que é o destinatário do trabalho doméstico, mas somente em relação à pessoa idosa, havendo revezamento com outras técnicas de enfermagem nas mesmas condições. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. José Antonio Teixeira da Silva - 0001238-14.2011.5.01.0035 - 6/3/2013).

38. O fato de pessoa idosa e enferma ter anotado a contratação na Carteira de Trabalho pode até gerar a presunção *juris tantum* da existência da relação de emprego, mas nunca *juris et de jure*. Restando incontroverso que jamais foi efetuado qualquer pagamento de salário, ao longo de quatro anos, não há como se declarar a existência da relação de emprego doméstico. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Cesar Marques Carvalho - 0183501-73.2005.5.01.0342 - 25/5/2010).

39. *Pedido de reconhecimento de relação de emprego nos moldes da CLT. Declaração de vínculo de emprego doméstico. Julgamento extra petita.* Postulando o autor a declaração de vínculo empregatício nos moldes da CLT, comprovada a prestação de serviço doméstico (Lei nº 5.859/72), é defeso ao juiz declarar a existência da relação de trabalho dessa natureza, sob pena de julgamento *extra petita*. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. Dalva Amélia de Oliveira - 0058300-54.2006.5.01.0013 - 7/3/2013).

40. *Presença dos pressupostos configuradores da relação de emprego. Reconhecimento do vínculo.* Verificada, por meio da prova produzida, a presença dos elementos configuradores da relação de emprego, tais como a onerosidade e não-eventualidade, e sobretudo a subordinação jurídica acolhe-se a pretensão de ver declarado o vínculo de emprego. Recurso ordinário da reclamante conhecido e parcialmente provido. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Márcia Leite Nery - 0000530-54.2012.5.01.0511 - 4/4/2013).

41. *Prestação laboral contínua. Vínculo empregatício.* O fato de haver prestação de serviços 2, 3, 4 vezes por semana, não permite, por si só, atestar a eventualidade ou não do trabalhador. Por certo, trabalhando continuamente por 3 dias na semana (fatos e provas), por quase dois anos (1º/9/2009 a 27/6/2011), fica fácil caracterizar a não eventualidade na prestação de serviços. De qualquer forma, o C. TST manteve, nos casos julgados, a valoração do TRT de origem, nada mais. Não existe qualquer impedimento legal para contratar um doméstico por 1, 2 ou 3 dias por semana, tampouco há proibição do trabalhador doméstico manter mais de um vínculo de doméstico. Neste contexto, colaciono, por oportuno, recente fundamentação de precedente da Corte Trabalhista em que afastou a decisão do TRT pelo mero fato de contarem o número de dias na semana do trabalhador doméstico. Recurso improvido. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Bruno Losada Albuquerque Lopes - 0000218-03.2012.5.01.0245 - 26/4/2013).

42. *Reconhecimento de vínculo de emprego doméstico. Trabalho de diarista.* Consoante iterativa doutrina e jurisprudência deste segmento do Judiciário, não enseja a caracterização de vínculo empregatício doméstico o trabalho desempenhado por trabalhador na residência de determinada pessoa de forma descontinuada. Nesse sentido, dispõe o art. 1º da Lei nº 5.859/72, que regula a profissão do empregado doméstico. Restando comprovado que a reclamante

somente trabalhava três vezes por semana para a reclamada, não há como reconhecer-lhe o vínculo empregatício pretendido, pois, nessa hipótese, estamos diante de serviço prestado na modalidade de trabalhadora diarista. (TRT1 - 6ª Turma - Rel. José Antonio Piton - 0002954-89.2011.5.01.0451 - 1º/2/2013).

43. Reconhecimento de vínculo empregatício. Trabalho doméstico. Evidenciada a continuidade na prestação de serviços pela reclamante no âmbito da residência do reclamado (Lei nº 5.859/72, art. 1º), há que se reconhecer o vínculo empregatício. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Alvaro Luiz Carvalho Moreira - 0000497-77.2012.5.01.0054 - 10/4/2013).

44. Reconhecimento de vínculo empregatício. Trabalho doméstico. Evidenciada a continuidade na prestação de serviços pela reclamante no âmbito da residência do reclamado (Lei nº 5.859/72, art. 1º), há que se reconhecer o vínculo empregatício. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. José Luiz da Gama Lima Valentino - 0000497-77.2012.5.01.0054 - 10/4/2013).

45. Relação de emprego. Doméstico. Ônus da prova. Reconhecida a prestação de serviços e imputando à reclamada fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego, o ônus da prova a esta compete. Não provado pela reclamada o alegado fato impeditivo à caracterização da relação de emprego, o reconhecimento do vínculo empregatício se impõe, na forma do artigo 1º da Lei nº 5.859/72. **Doméstico. Piso salarial regional. Aplicabilidade. Lei complementar nº 103/2000.** A Lei Complementar nº 103, de 14.7.2000, autorizou o Poder Executivo dos Estados e do Distrito Federal a instituírem o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal, para os empregados, que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho, incluindo os domésticos nessa hipótese. A ampliação de direitos aos trabalhadores domésticos, contemplando-os com piso salarial não é inconstitucional, vez que o *caput* do art. 7º, da CRFB, reconhece o primado da progressividade dos direitos e o princípio da proteção no direito do trabalho. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva - 0000777-48.2011.5.01.0421 - 18/1/2013).

46. Trabalhador doméstico. Três dias na semana. Inexistência de vínculo de emprego. Nos termos da Súmula nº 19 de nosso Tribunal, o trabalhador doméstico que trabalha até três dias por semana não é empregado. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Giselle Bondim Lopes Ribeiro - 0000732-27.2010.5.01.0341 - 12/12/2012).

47. Vínculo de emprego doméstico. Não tendo o réu negado a prestação de serviços, mas alegado que este se dava de forma eventual, atraiu para si o ônus da prova, do qual não se desincumbiu a contento. Assim, há que se declarar o vínculo de emprego entre o réu e a autora, no período de 6/10/2010 a 20/7/2011, na função de empregada doméstica. Ante o reconhecimento do liame empregatício, e de forma a se evitar a supressão de instância, determino a remessa dos autos à Vara de origem para que sejam apreciados os demais pedidos. Recurso provido. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro - 0000941-10.2011.5.01.0034 - 7/11/2012).

48. Vínculo de emprego doméstico. O trabalho em apenas dois ou três dias na semana descaracteriza o conceito de continuidade, o que torna inviável a caracterização do vínculo empregatício doméstico, restando inviável o deferimento que quaisquer das pretensões da autora. Recurso não provido. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Marcelo Antero de Carvalho - 0000564-46.2011.5.01.0064 - 26/6/2012).

49. Vínculo de emprego. Acompanhante. Empregada doméstica. Ônus da prova. Admitida a prestação de serviços, é do réu o encargo processual de comprovar os fatos impeditivos ao

direito pretendido de ver declarada a existência de um contrato de trabalho doméstico regular entre as partes litigantes. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Carlos Alberto Araujo Drummond - 0038900-59.2009.5.01.0042 - 9/7/2010).

50. Vínculo de emprego. Doméstica. Diarista. Continuidade. O trabalho da empregada doméstica se diferencia da trabalhadora diarista pela presença do elemento continuidade, típico daquela relação. Continuidade pode ser definida como sendo a qualidade daquilo que se realiza de forma não intermitente, ou seja, que não apresenta interrupções ou suspensões. Assim, ainda que o trabalho tenha sido prestado duas vezes por semana ao longo de vários meses ou anos, não se insere neste conceito. O trabalho prestado para pessoa ou família, no âmbito residencial desta até três vezes na semana não configura o elemento continuidade. Em tais hipóteses configura-se o trabalho autônomo que não encontra amparo nas disposições da Lei nº 5.859/72. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Flávio Ernesto Rodrigues Silva - 0000245-47.2012.5.01.0063 - 16/1/2013).

51. Vínculo de emprego. Doméstico. Inexistência. Nada há como reconhecer a existência do vínculo de emprego de doméstico entre os demandantes quando o conjunto probatório evidencia que a autora não prestou serviços à parte ré de forma contínua. *Lei nº 5.859/72, artigo 1º.* Recurso conhecido e a que se nega provimento. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Evandro Pereira Valadão Lopes - 0000334-09.2011.5.01.0030 - 26/6/2012).

52. Vínculo de emprego. Empregado doméstico. O labor de empregado doméstico, em dois dias na semana, não caracteriza a continuidade na prestação dos serviços, necessária ao reconhecimento do liame empregatício. (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Ana Maria Soares de Moraes - 0039000-33.2009.5.01.0262 - 16/2/2011).

53. Vínculo de emprego. Trabalho doméstico. Inexistindo o requisito da continuidade exigido pela Lei nº 5.859/72, inviável é o acolhimento da pretensão autoral ao reconhecimento de vínculo de emprego. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Tania da Silva Garcia - 0000779-76.2011.5.01.0531 - 30/10/2012).

54. Vínculo empregatício. Doméstico. Restou configurado, *in casu*, o vínculo empregatício devendo ser anotada a CTPS da autora, como empregada doméstica. (TRT1 - 7ª Turma - Rel. Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos - 0000129-72.2011.5.01.0064 - 2/3/2012).

55. Vínculo empregatício. Empregada doméstica. Caracterização. Em se tratando de empregada doméstica, necessário para a caracterização do vínculo de emprego, segundo a conceituação contida na Lei nº 5.859/72, que a prestação dos serviços se dê com continuidade, o que não se verifica no caso sob exame, haja vista que a prova produzida nos autos pela reclamada, demonstrou que a prestação laboral não ocorreu por mais de três dias na semana. Neste sentido, a Súmula nº 19, deste E. TRT. Recurso da reclamante conhecido e não provido. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Márcia Leite Nery - 0001051-33.2012.5.01.0047 - 26/4/2013).

56. Vínculo empregatício. Empregado doméstico. Apenas a prestação de serviços de natureza contínua pode dar ensejo ao reconhecimento do vínculo empregatício de trabalhador doméstico. Diarista que presta serviços apenas dois dias por semana não pode ser considerada empregada, à luz do disposto no artigo 1º da Lei nº 5.859/72. *Aplicação da Súmula nº 19 desta Corte.* Sentença de primeiro grau mantida nesta parte. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte - 0514800-66.2003.5.01.0341 - 6/6/2012).

57. Vínculo empregatício. Empregado doméstico. Restando comprovado nos autos que o demandante apenas frequentava a casa da segunda reclamada em razão da sua amizade com a filha desta, pessoa que integrava ONG que assistia portadores da doença que acometia o irmão do autor, deve ser mantida a sentença que julgou improcedente o pedido. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Jorge Fernando Gonçalves da Fonte - 0102500-61.2008.5.01.0342 - 21/1/2013).

58. Vínculo empregatício. Inexistência. Para que se possa reconhecer a existência da relação de emprego entre as partes, é necessária a presença dos requisitos estabelecidos no art. 3º, da CLT. A falta de um desses requisitos impede o reconhecimento da relação de emprego entre os litigantes. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Rogério Lucas Martins - 0000239-74.2011.5.01.0451 - 4/4/2013).

59. Vínculo empregatício. Subordinação jurídica. Onerosidade. Pessoalidade. Não eventualidade. Se da análise do conjunto probatório dos autos restar comprovada a existência dos elementos intrínsecos à caracterização do vínculo empregatício, quais sejam, a subordinação jurídica, a onerosidade, a pessoalidade e a não-eventualidade, restará configurada a relação de emprego. (TRT1 - 5ª Turma - Rel. Rogério Lucas Martins - 0000802-36.2011.5.01.0009 - 12/12/2012).

1.3 Férias

60. Empregada doméstica. Férias vencidas. Pagamento em dobro. A estrutura e dinâmica do instituto das férias do empregado doméstico é regulada pela CLT, respeitadas as especificidades expressas no texto da lei do Trabalho Doméstico, razão pela qual cabe aos empregados domésticos a dobra celetista incidente sobre as verbas pagas a destempo. Recurso a que se dá parcial provimento. (TRT1 - 1ª Turma - Rel. Mário Sérgio Medeiros Pinheiro - 0000181-52.2010.5.01.0016 - 14/12/2011).

1.4 Outras Relações de Trabalho

1.4.1 Diarista

61. Diarista. Ausência de vínculo. O trabalho em dias alternados, três vezes por semana, não configura vínculo de emprego doméstico, principalmente porque o trabalhador que presta serviços nessas condições tem a possibilidade de colocar a sua força de trabalho à disposição de vários outros tomadores de serviço. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Leonardo da Silveira Pacheco - 0000751-81.2012.5.01.0076 - 10/5/2013).

62. Negado provimento ao recurso da reclamante emprego doméstico. Dias trabalhados. Diarista. Compete à reclamante demonstrar que trabalhava em mais dias do que os admitidos pelos reclamados, de forma a configurar relação de emprego doméstico. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. José Luiz da Gama Lima Valentino - 0000004-60.2012.5.01.0035 - 29/1/2013).

63. 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. 1º da Lei nº 5.859/72 (Súmula nº 19, do E. TRT da 1ª Região). (TRT1 - 8ª Turma - Rel. Edith Maria Corrêa Tourinho - 0000055-26.2012.5.01.0050 - 24/1/2013).

1.5 Prescrição

64. *Prescrição da pretensão. Relação de emprego seguida de relação afetiva estável.* Evidentemente, o exercício de atividades domésticas no lar do casal não gera vínculo de emprego. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Gloria Regina Ferreira Mello - 0001054-54.2011.5.01.0004 - 18/3/2013).

1.6 Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios

1.6.1 Salário/Diferença Salarial

65. *Multa do § 8º do artigo 477 da CLT. Diferenças de verbas resilitórias. Não incidência.* 1) Somente a mora ou a inadimplência no pagamento das verbas resilitórias, nos prazos fixados no § 6º do artigo 477 da CLT, enseja a cominação da multa de que trata o parágrafo oitavo do mesmo dispositivo consolidado, não ensejando tal penalidade a existência de eventuais diferenças dos valores oportunamente quitados ao empregado. *Precedentes do C. TST.* 2) Recurso ordinário do réu ao qual se concede parcial provimento. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. José da Fonseca Martins Junior - 0087800-64.2009.5.01.0045 - 24/5/2013).

1.6.1.1 Piso Salarial

66. *Empregada doméstica. Piso salarial estadual. Observância obrigatória.* 1) Sendo o piso salarial das empregadas domésticas, previsto na Lei Estadual nº 5.950/11, de R\$639,26 (seiscentos e trinta e nove reais e vinte e seis centavos), as diferenças salariais pretendidas, bem como as repercussões nas verbas contratuais e resilitórias, deferidas pela r. sentença *a quo*, devem observar tal valor. 2) Recurso ordinário da autora ao qual se concede provimento. (TRT1 - 9ª Turma - Rel. José da Fonseca Martins Junior - 0000004-84.2012.5.01.0221 - 29/10/2012).

1.7 Rescisão do Contrato de Trabalho

1.7.1 Justa Causa/Falta Grave

1.7.1.1 Abandono de emprego

67. Comete abandono de emprego o trabalhador doméstico que, após o término do benefício previdenciário não mais se apresenta para o trabalho. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Luiz Alfredo Mafra Lino - 0147500-24.2007.5.01.0244 - 3/2/2011).

1.8 Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado

1.8.1 Indenização por Dano Moral

68. Dano moral. É da autora o ônus de provar a responsabilidade do empregador por seu sofrimento subjetivo. No caso concreto, não restou provado que a ré manteve-se indiferente aos cuidados que exigem uma gravidez de risco, por conta da idade avançada da autora. (TRT1 - 2ª Turma - Rel. Maria Aparecida Coutinho Magalhães - 0000152-69.2012.5.01.0068 - 22/2/2013).

69. Indenização por danos morais. Não restou comprovado pela autora o constrangimento que ensejasse a pretendida indenização por danos morais, ônus que lhe competia, na forma do inciso I do artigo 333 do CPC e do artigo 818 da CLT. Recurso a que se nega provimento. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Marcos Antonio Palacio - 0000351-21.2012.5.01.0059 - 5/3/2013).

1.8.1.1 Atos Discriminatórios

70. Indenização por dano moral. Registro de ocorrência de furto na residência da empregadora. Indicação da empregada como provável autora do crime. A acusação de prática de crime de furto de objetos que são posteriormente encontrados na casa da empregadora abala psicologicamente a trabalhadora que, mesmo tendo trabalhado como empregada doméstica na residência por 20 anos se viu chamada na delegacia. *Dano moral configurado.* Devida a correspondente indenização. (TRT1 - 4ª Turma - Rel. Alvaro Luiz Carvalho Moreira - 0000003-73.2012.5.01.0068 - 8/4/2013).

2 Direito Processual Civil e do Trabalho

2.1 Processo e Procedimento

2.1.1 Provas

2.1.1.1 Depoimento

71. Confissão ficta. Ausência injustificada da autora à sessão designada para audiência de instrução e julgamento. Correto o alcance da confissão *ficta* em decorrência da ausência injustificada da parte à assentada em que deveria prestar depoimento e da inexistência de outras provas produzidas pela autora. (TRT1 - 3ª Turma - Rel. Patrícia Pellegrini Baptista da Silva - 0001510-11.2011.5.01.0034 - 15/1/2013).

72. Depoimento pessoal da autora. Ausência de valor probatório quanto aos fatos narrados na inicial. As declarações prestadas pela autora em depoimento pessoal não têm valor de prova dos fatos narrados na peça de ingresso. O objetivo da oitiva das partes é verificar se as mesmas incorrem em confissão. Os depoimentos não são prestados sob juramento e não podem servir de prova dos fatos alegados por quem os prestou. (TRT1 - 10ª Turma - Rel. Flávio Ernesto Rodrigues Silva - 0001170-17.2012.5.01.0007- 5/4/2013).

ÍNDICES

ÍNDICE DE ASSUNTOS

(Os números indicados correspondem às páginas da Revista)

1	DIREITO DO TRABALHO	257
1.1	Categoria Profissional Especial	257
1.1.1	Doméstico	257
1.1.2	Rural.....	261
1.2	Contrato Individual de Trabalho.....	261
1.2.1	CTPS	261
1.2.1.1	Anotação/Baixa/Retificação	261
1.2.2	FGTS	261
1.2.2.1	Depósito/Diferença de Recolhimento.....	261
1.2.3	Reconhecimento de Relação de Emprego.....	261
1.3	Férias.....	266
1.4	Outras Relações de Trabalho.....	266
1.4.1	Diarista	267
1.5	Prescrição.....	267
1.6	Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios.....	267
1.6.1	Salário/Diferença Salarial	267
1.6.1.1	Piso Salarial	267
1.7	Rescisão do Contrato de Trabalho.....	267
1.7.1	Justa Causa/Falta Grave	267
1.7.1.1	Abandono de emprego	267
1.8	Responsabilidade Civil do Empregador/Empregado	268
1.8.1	Indenização por Dano Moral.....	268
2	DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO	268
2.1	Processo e Procedimento	268
2.1.1	Provas.....	268
2.1.1.1	Depoimento	268

ÍNDICE ONOMÁSTICO

(As indicações correspondem ao número da ementa – páginas 257 a 268)

ALKMIM, Gustavo Tadeu, 15
ARAUJO NETTO, José Nascimento, 7, 25
BORGES, Leonardo Dias, 14, 18
BRAGA, Nelson Tomaz, 4, 34
BRITO, Rildo Albuquerque Mousinho de, 27
CAMINHA, Mery Bucker, 20
CARVALHO, Cesar Marques, 38
CARVALHO, Marcelo Antero de, 29, 48
CARVALHO, Valmir de Araujo, 30
CASSAR, Vólia Bomfim, 6
CAVALCANTE, Célio Juaçaba, 9
CAVALCANTE, Marcos, 33
CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos, 24, 36
CUNHA, Angela Fiorencio Soares da, 31
DATTOLI, Roque Lucarelli, 13
DRUMMOND, Carlos Alberto Araujo, 49
FERREIRA, Ivan da Costa Alemão, 3, 21
FONSECA, José Geraldo da, 5
FONTE, Jorge Fernando Gonçalves da, 56, 57
FREIRE, Cláudia de Souza Gomes, 28
GARCIA, Tania da Silva, 53
LINO, Luiz Alfredo Mafra, 67
LOPES, Bruno Losada Albuquerque, 22, 41
LOPES, Evandro Pereira Valadão, 51
MAGALHÃES, Maria Aparecida Coutinho, 19, 68
MARTINS JUNIOR, José da Fonseca, 65, 66
MARTINS, Rogério Lucas, 58, 59
MELLO, Gloria Regina Ferreira, 64
MORAES, Ana Maria Soares de, 52
MOREIRA, Alvaro Luiz Carvalho, 43, 70
NERY, Márcia Leite, 40, 55
NORRIS, Roberto, 12
OLIVEIRA, Dalva Amélia de, 39
OLIVEIRA, Marcelo Augusto Souto de, 17
PACHECO, Leonardo da Silveira, 61
PACHECO, Mirian Lippi, 1, 8
PALACIO, Marcos Antonio, 69
PARANHOS, Maria das Graças Cabral Viegas, 54
PINHEIRO, Mário Sérgio Medeiros, 47, 60

PITON, José Antonio, 42
RIBEIRO, Giselle Bondim Lopes, 32, 46
RODRIGUES, Antônio Carlos de Azevedo, 26
SANTOS FILHO, Theocrito Borges dos, 10, 11
SILVA, Fernando Antonio Zorzenon da, 2
SILVA, Flávio Ernesto Rodrigues, 50, 72
SILVA, José Antonio Teixeira da, 37
SILVA, Patrícia Pellegrini Baptista da, 71
SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da, 16, 45
TOURINHO, Edith Maria Corrêa, 23, 63
TRAVESEDO, Rosana Salim Villela, 35
VALENTINO, José Luiz da Gama Lima, 44, 62

ÍNDICE REMISSIVO

(As indicações correspondem ao número da ementa – páginas 257 a 268)

- A**
- Abandono do emprego, 67
 - Acordo coletivo, 12, 45
 - Aluguel, 18
 - Audiência de instrução, 71
 - Autônomo, 5, 50
- B**
- Bem imóvel, 18, 27
 - Benefício previdenciário, 67
 - Boa-fé, 16
- C**
- Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), 24, 38, 54
 - Casal, 64
 - Caseiro, 18
 - Código
 - Civil (CC), 16
 - de Processo Civil, 10, 22, 23, 34, 69
 - Comodato, 27
 - Competência, 62
 - Confissão
 - (em geral), 22, 72
 - *ficta*, 71
 - Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 6, 10, 13, 28, 33, 34, 39, 58, 60, 65, 69
 - Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), 7, 16, 20, 45
 - Constrangimento, 69
 - Contratação, 10, 38
 - Contrato de trabalho, 5, 13, 49
 - Crime, 70
- D**
- Dano moral, 68, 69, 70
 - Declaração, 21, 34, 39, 72
 - Depoimento, 71, 72
 - Depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), 25
 - Despesa, 17
 - Diarista, 3, 4, 5, 26, 30, 42, 50, 56, 61, 62, 63
 - Dívida trabalhista, 35
 - Doença, 57
 - Doméstico, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 60, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 70
 - Domingo, 20
- E**
- Enriquecimento ilícito, 16
 - Exordial (peça), 14
 - Extra petita, 39
- F**
- Fato
 - constitutivo, 10
 - impeditivo, 34, 45, 49
 - Faxineira, 5, 28
 - Férias, 16, 18, 60
 - Função
 - de doméstica, 8, 10, 47
 - diversa, 24
 - Furto, 70
- G**
- Gestante, 68

H

Habitualidade, 22, 26

I

Idade avançada, 68

Idoso, 37, 38

Impedimento, 41

Inconstitucionalidade, 45

Indenização, 16, 69, 70

Interrupção

- (em geral), 20, 50

- do trabalho, 6

Intimidade, 13

Isonomia, 16

L

Lei

- Lei Complementar 103/00 (Autoriza os Estados e o Distrito Federal a instituir o piso salarial a que se refere o inciso V do art. 7^a-da Constituição Federal, por aplicação do disposto no parágrafo único do seu art. 22.), 12

- nº 5.859/72 (Profissão de empregado doméstico), 1, 2, 6, 7, 8, 14, 16, 17, 20, 21, 26, 28, 30, 31, 39, 42, 43, 44, 45, 50, 51, 53, 55, 56, 63, 66

- nº 5.950/11 (Institui pisos salariais, no âmbito do Estado do Rio de Janeiro para as categorias profissionais que menciona), 66

Lide, 22

Locação, 18

Local, 13

Lucro, 18

M

Mão-de-obra, 18

Mora, 65

Multa do art. 477 da CLT, 65

N

Natureza

- contínua, 1, 2, 6, 17, 19, 20, 31

- da relação de trabalho, 39

- da prestação do serviço, 56

- habitual, 5

O

Ônus da prova (*Onus probandi*), 3, 10, 23, 24, 33, 34, 45, 47, 49

Organização Internacional do Trabalho (OIT), 16

P

Pagamento

- (em geral), 10, 16, 38, 60, 65

- em dobro, 16, 60

Parentes, 5

Penalidade, 65

Período

- concessivo de férias, 16

- contínuo, 6

- do vínculo de emprego, 47

- máximo, 11

Pessoalidade, 7, 22, 59

Petição inicial, 72

Piso salarial, 12, 45, 66

Poder Executivo, 45

Prazo, 16, 65

Prescrição, 64

Prestação

- contínua de trabalho, 26

- de serviço(s), 1, 3, 5, 8, 9, 19, 21, 23, 28, 30, 31, 39, 41, 43, 44, 45, 47, 49, 52, 55, 56

- de trabalho, 27, 29

- laboral, 14, 63

Princípio

- (em geral), 13

- da Proteção do direito do trabalhador, 45

Prova

- (em geral), 37, 41, 55, 72

- documental, 18

- dos fatos, 22
- ônus da, 3, 10, 23, 33, 34, 45, 47, 49
- oral, 22
- produção da, 18, 40, 71

R

Reconhecimento

- (em geral), 26
- da relação de emprego, 39, 40, 45
- de vínculo empregatício, 9, 17, 19, 22, 42, 43, 44, 47, 52, 53, 58

Recurso

- (em geral), 12, 22, 36, 41, 47, 48, 51, 55, 60, 62, 69
- ordinário, 40, 65, 66

Registro

- de ocorrência, 24
- em CTPS, 70

Relação

- de emprego, 3, 4, 14, 17, 19, 27, 28, 29, 34, 37, 38, 39, 40, 45, 58, 59, 62, 64

Remessa dos autos, 47

Repouso semanal, 20

Responsabilidade

- de empregador, 68
- solidária, 35

Revezamento, 37

Rural, 15

S

Salário (pagamento de), 38

- Semana, 3, 5, 6, 9, 14, 21, 22, 26, 29, 30, 31, 32, 41, 42, 46, 48, 50, 52, 55, 56, 61, 63

Sentença, 7, 9, 19, 28, 56, 57, 66

Serviço

- (em geral), 13
- de natureza contínua, 1, 2, 17, 20, 31, 56
- de natureza habitual, 5
- execução do, 11
- prestação de, 30, 35, 41, 42, 51, 56, 61

Sessão, 71

Solidariedade, 35, 36

Subordinação, 19, 22, 40, 59

Súmula, 7, 21, 24, 46, 55, 56, 63

Supressão de instância, 47

Suspensão, 50

T

Tempo, 5, 6

Tomador de serviços, 11, 19, 61

Trabalhador

- (em geral), 11, 20, 23, 29, 42, 61, 70
- diarista, 50
- doméstico, 2, 13, 16, 17, 41, 45, 46, 56, 63, 67
- rural, 23

Trabalho

- (em geral), 9, 11, 20, 32, 36, 37, 48, 61, 67
- autônomo, 50
- carteira de, 38
- contínuo, 6
- contrato de, 5, 49
- de diarista, 42
- doméstico, 13, 18, 43, 44, 45, 49, 53
- eventual, 5
- habitual, 29
- prestação do, 26, 27
- relação de, 3, 34, 39

U

União estável, 5

V

Vinculação, 6

Vínculo

- celetista, 26
- empregatício, 1, 4, 6, 7, 8, 9, 14, 19, 20, 21, 22, 23, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 61, 63, 64
- formação do, 11



Av. Presidente Antonio Carlos, 251 - Centro
Rio de Janeiro (RJ)
CEP: 20020-010
PABX: (21) 2380-6150