

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA:
DIREITOS E GARANTIAS CONSTITUCIONAIS**

GILBRAN SONCINI DA ROSA

**MONOGRAFIA APRESENTADA AO CURSO DE GRADUAÇÃO
EM DIREITO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA
CATARINA, COMO REQUISITO À OBTENÇÃO DO GRAU DE
BACHAREL EM DIREITO**

**ORIENTADORA: PROFESSORA MSc. MAGNÓLIA RIBEIRO DE
AZEVEDO**

Florianópolis, julho de 1998

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIA JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO E SOCIAL

A presente monografia final, intitulada **EMPREGADOS DOMÉSTICOS NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA: DIREITOS E GARANTIAS CONSTITUCIONAIS**, elaborada por **Gilbran Soncini da Rosa** e aprovada pela banca examinadora composta pelos professores abaixo assinados, obteve aprovação com **nota 10,0 (dez)**, sendo julgada adequada para cumprimento do requisito legal previsto no artigo 9º da Portaria nº 1.886/94/MEC, regulamentada na UFSC pela Resolução nº 003/95/CEPE.

Florianópolis (SC), 07 de Julho de 1998.


Professora Orientadora: MSc. Magnólia Ribeiro de Azevedo


Professor Membro da Banca: Josecleto Costa de Almeida Pereira


Professor Membro da Banca: Dr. Moacyr Motta da Silva

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

**Empregados Domésticos na Legislação Brasileira:
Direitos e Garantias Constitucionais**

Gilbran Soncini da Rosa

Florianópolis, julho de 1998

Universidade Federal de Santa Catarina

Centro de Ciências Jurídicas

Curso de Graduação em Direito

A monografia: **Empregados Domésticos na Legislação Brasileira: Direitos e Garantias Constitucionais.**

elaborada por Gilbran Soncini da Rosa, destina-se à aprovação por todos os membros da banca examinadora, para a obtenção do Título de Bacharel em Direito do Curso de Graduação da Universidade Federal de Santa Catarina.

Orientação: Prof^a. MSc. Magnólia Ribeiro de Azevedo

Coordenadora de Monografia: Prof^a. Dr.^a Josiane Rose Petry Veronese

Coordenador do Curso de Graduação: Prof. Dr. Josel Machado Correa

Florianópolis, 07 julho de 1998

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, **José Francisco da Rosa e Tânia Maria Soncini da Rosa**, pela existência, pelo amor à vida, ao trabalho cunhado com humildade e honestidade.

Ao meu irmão **George**, pelo exemplo de garra, muita fé e disciplina.

À minha irmã **Gisele**, pelo exemplo de sensibilidade.

À **Sislaine**, pela paz no coração, compreensão e carinho.

À amiga **Walkíria Machado Rodrigues**, pelo incalculável exemplo de doação, simplicidade e dedicação aos amigos.

Ao amigo **Paulo Toniolo Jr.**, por fazer acreditar que a verdadeira amizade e lealdade existem.

À professora **Magnólia Ribeiro de Azevedo**, minha orientadora, pelos esclarecimentos e por sempre ver de forma simples o que parecia complexo.

À amiga **Rute**, por sempre mostrar o caminho da retidão.

Ao **Dr. Leoberto Baggio Caon**, incansável profissional do direito, pelos grandiosos ensinamentos na prática da advocacia.

Por fim, e antes de tudo, a **DEUS** pela suprema essência da vida.

***“Aquele porém , que atenta bem para a lei perfeita da
liberdade e nisso persevera, não sendo ouvinte
esquecido, mas fazedor da obra, esse tal será bem-
aventurado em seus feitos.”***

(Tiago, 1:25.)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
 CAPÍTULO 1 - ASPECTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO	
1.1 - O Direito como ciência jurídica.....	03
1.2 - O surgimento do Direito do Trabalho	05
1.3 - Autonomia do Direito do Trabalho	10
1.4 - O Direito do Trabalho no Brasil	12
 CAPÍTULO 2 – PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	
2.1 - Princípios gerais de direito	15
2.1.1 - Conceito	15
2.1.2 - Funções	16
2.1.3 - Aplicação no Direito do Trabalho	19
2.2 - Princípios inerentes ao Direito do Trabalho	23
2.2.1 - Noções gerais	23
2.2.2 - Funções	24
2.2.3 - Importância	25
2.2.4 - Enumeração	26

CAPÍTULO 3 - TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

3.1 - Considerações preliminares e a proteção legal	33
3.2 - Enquadramento legal	35
3.3 - O Direito do Trabalho e exclusão dos empregados domésticos - legislação regulamentadora.....	36
3.4 - Caracterização do trabalho doméstico	38
3.5 - Justiça competente para julgamento das controvérsias	45
3.6 - A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e o trabalho doméstico	46
3.7 - Os domésticos perante a legislação previdenciária	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS	61

INTRODUÇÃO

A presente monografia trata dos empregados domésticos frente a legislação atual, refletindo-se sobre os direitos e garantias constitucionais, abordando entendimento doutrinário e jurisprudencial no âmbito da matéria.

O objeto restringe-se ao estudo da caracterização do trabalho doméstico, seu enquadramento e proteção legal, ampliação de seus direitos constitucionais e garantias previdenciárias decorrentes da especificidade da atividade que desenvolve.

Relativamente aos objetivos, é descrever o tema, buscando algumas reflexões sobre o mesmo, sempre de acordo com a legislação trabalhista brasileira. Para tanto, utilizou-se o método indutivo e um vasto levantamento doutrinário e jurisprudencial.

A presente monografia está estruturada em 03 (três) capítulos. O primeiro intitulado "*Aspectos históricos do Direito do Trabalho*", discorre sobre a formação deste ramo jurídico, sua autonomia como ciência e seu desenvolvimento no Brasil.

O segundo sob o título "*Princípios do Direito do Trabalho*", analisa os princípios gerais de direito, sua aplicação no âmbito trabalhista, e finalmente, os preceitos inerentes a este ramo.

O terceiro capítulo, denominado "*Trabalho doméstico no Brasil*" trata propriamente do trabalho doméstico, esboçando os pressupostos de caracterização, visualizando seu enquadramento e repercussões. E ainda, analisa a evolução legal em defesa da proteção do empregado doméstico, sua ampliação na Constituição da

República Federativa do Brasil de 1988, e conseqüente posicionamento na legislação previdenciária.

Finalmente, são feitas algumas considerações complementares, apresentada a bibliografia utilizada para a construção da pesquisa.

CAPÍTULO 1

ASPECTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 - O Direito como ciência jurídica

No período primitivo da convivência humana, as etapas iniciais são usualmente consideradas como sendo a horda, o matriarcado e o patriarcado¹, em que predominava a autoridade familiar. Nessa fase, o homem regulava as suas condutas por normas internas, adstritas ao âmbito da família².

À medida que surgiram as primeiras sociedades, sentiu-se necessidade de estabelecer regras comuns que regulassem a convivência entre todos os homens dessa determinada comunidade. Não se tinha mais condições de viver em um grupo onde não havia qualquer espécie de normatização, posto que com a evolução da humanidade, aumentaram as exigências de natureza econômica, social e também de defesa externa, ocasionando um aumento extraordinário de conflitos nas relações entre os homens.

Na antigüidade, a religião era uma das normas mais importantes para a sociedade, pois havia a "crença generalizada de que as leis possuíam origem divina e, como tal, não deviam ser reformuladas pela ação humana"³. Com o tempo, há

¹. NADER, Paulo. *Filosofia do direito*. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994. p. 92. Segundo o autor, entende-se por horda, "a fase da convivência humana que se caracteriza pela vida nômade do grupo, onde imperava o regime de promiscuidade, com os indivíduos se dedicando à caça e a pesca. (...) Por matriarcado, a fase histórica em que o parentesco se definia pela mulher. (...) E. patriarcado, fase subsequente ao matriarcado, em que o homem assumiu a chefia da família e passou a ser o elemento de referência na definição do parentesco".

². NADER, P. - Idem, *Ibidem*, p. 92.

³. NADER. P. - Idem, *Ibidem*, p. 95.

uma crescente separação entre normas religiosas e as demais, mas a secularização⁴ do Direito foi um processo muito “lento e dependeu menos dos estudiosos das leis do que da mentalidade dos povos, cuja fé no absoluto comando da religião foi progressivamente diminuindo por força do advento do pensamento científico”⁵.

O Direito como ciência propriamente dita, surgiu em Bolonha, no século XI - Idade Média - trazendo a dogmaticidade como característica nova, sem se afastar, contudo, do pensamento jurisprudencial⁶ romano. O dogmatismo pôde se desenvolver em razão da *littera boloniensis*, uma minuciosa descrição dos digestos justinianos, transformados em textos para ensino nas universidades. Tais textos foram considerados base indiscutível do Direito, dando origem a uma nova disciplina universitária: a teoria jurídica⁷.

O Direito moderno surge entre os séculos XVII e XVIII, na Europa Ocidental, como um produto do Estado, de conotação liberal e individualista⁸. Fundada na razão, a teoria jurídica desta época “passa a receber um caráter lógico - demonstrativo de um sistema fechado, cuja estrutura dominou e até hoje domina os códigos e os compêndios jurídicos”⁹.

⁴. SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1967. 3 v. p. 1.410. Conforme o autor, secularizar “é o verbo empregado na terminologia jurídica, para designar a transformação, ou a passagem de coisas, fatos ou pessoas, que estavam sob o domínio religioso, para o regime leigo”.

⁵. NADER, P. - *Op. cit.*, p. 95 - 96.

⁶. FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito*. 1 ed. São Paulo: Atlas, 1991. p. 57. O pensamento jurisprudencial romano deve ser entendido como um modo de teorizar o direito, caracterizando-se como uma “virtude desenvolvida pelo homem prudente, capaz de sopesar soluções, apreciar situações e tomar decisões.”

⁷. FERRAZ JÚNIOR, T. S. - *Idem*, *ibidem*, p. 61 - 62.

⁸. BOBBIO, Norberto. *Liberalismo e Democracia*. 3 ed. Trad. Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Brasiliense, 1990. p. 07 e 15. Segundo o autor, no individualismo “primeiro existe o indivíduo singular com seus interesses e com suas carências que tomam a forma de direitos em virtude da assunção de uma hipotética lei da natureza, e depois a sociedade. (...) Liberalismo, entende-se uma determinada concepção de Estado, na qual o Estado tem poderes e funções limitadas”.

1.2 - O surgimento do Direito do Trabalho

GOMES e GOTTSALK resumem de forma clara e concisa a necessidade que as legislações dos diferentes povos sentem de atualizarem-se ante novas exigências sociais, econômicas e até mesmo culturais:

Onde há sociedade, há direito - *ubi societas, ibi jus* - e as diversas formas do Direito vão se diferenciando à medida que o meio social, pela sua maior complexidade de relações, vai também se diferenciando nas funções específicas dos grupos sociais, que o compõem. Forma-se, assim, sistemas particulares de disciplinas jurídicas que se coordenam e se subordinam, ao Sistema Geral do Direito, que é uma das expressões da Ordem Política e Social em que se assentam as civilizações.¹⁰

O Direito do Trabalho, especificamente, surgiu em decorrência da evolução tecnológica e da industrialização que dela proveio. Inúmeros foram os acontecimentos e fatores que contribuíram para o aparecimento deste ramo jurídico, mas estudaremos apenas aqueles mais importantes.

Inicialmente, destacamos o acontecimento técnico e econômico denominado de "Primeira Revolução Industrial"¹¹. A evolução de tecnologias produtivas ocasionaram importantes alterações na sociedade e na economia do século XVIII.

Foi com a industrialização e a mecanização decorrentes desta revolução que surgiram os primeiros operários, pois o que antes se verificava era o trabalho

⁹. BOBBIO, N. - *Idem*, *ibidem*, p. 07 e 15.

¹⁰ GOMES, Orlando & GOTTSALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 21 - 22.

¹¹. CESARINO JÚNIOR, A. F. *Direito social*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo / Ltr., 1980. p. 82. Conforme Cesarino a Primeira Revolução Industrial caracteriza-se pela "radical modificação na organização da produção, que, das pequenas oficinas, onde reduzido grupo de operários fazia à mão os diversos produtos, passou para as grandes fábricas, dotadas de maquinismos e reunindo milhares de empregados".

artesanal, em pequena escala e, em geral, para consumo próprio. Como bem ensina RUSSOMANO: “os homens levantaram as poderosas fábricas, que absorveram as pequenas oficinas”¹².

O surgimento das máquinas, em que pese todo o seu mérito, produziu, no entanto, uma terrível conseqüência para a nova classe operária: a “exploração sistematizada e organizada”¹³.

Na fase inicial do desenvolvimento industrial, as vítimas dessa exploração foram as mulheres e os menores, que formaram fila nas portas das fábricas a procura de emprego, atraídos pelo avanço do maquinismo, pois trabalhar com as máquinas exigia menor emprego de força física.

Os empregadores aproveitam este excesso de mão-de-obra para aumentar a jornada de trabalho e diminuir os salários, já que tanto as crianças quanto as mulheres “aceitaram quaisquer imposições, qualquer preço, qualquer migalha, desvalorizando o esforço humano e diminuindo tanto sua própria dignidade, quanto a dignidade daqueles que viviam à custa de sua miséria e de sua fraqueza”¹⁴.

“A desordem social era tamanha que se chegou ao ponto de serem realizados contratos de compra e venda de menores às indústrias, em troca de mantimentos”¹⁵.

Com máquinas substituindo eficazmente o trabalho humano e menores e

¹². RUSSOMANO, Mozart Victor. *O empregado e o empregador no direito brasileiro*. 5 ed. ver. atual. São Paulo: LTr, 1976. p. 15.

¹³. SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*. 15 ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: Ltr, 1995. p. 20.

¹⁴. RUSSOMANO, M. V. - *Idem*, *ibidem*, p. 16.

¹⁵. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 1991. p.11.

mulheres em maioria nas fábricas, os trabalhadores adultos e homens foram dispensados, surgindo os primeiros sinais de desemprego.

Com o tempo, o quadro tornou-se assustador. As condições de vida daquela época eram extremamente precárias: os salários baixíssimos, as longas jornadas, o grande número de acidentes transformaram os operários em uma classe oprimida, insegura e intranqüila.

Para essa situação contribuiu a omissão do Estado liberal, fruto dos ideais de liberdade propagados pela Revolução Francesa de 1789, cujo lema era: “Liberdade, Igualdade e Fraternidade”. A doutrina liberal considerava o Estado um mal necessário¹⁶, pregava a liberdade contratual e um mínimo de intervenção estatal na vida da sociedade, apenas para garantir que cada indivíduo pudesse exercer a sua liberdade. “Para o liberal, o fim principal é a expansão da personalidade individual, mesmo se o desenvolvimento da personalidade mais rica e dotada puder se afirmar em detrimento do desenvolvimento da personalidade mais pobre e menos dotada”¹⁷. Por conseguinte, a questão social não pertencia à esfera de atuação do Estado e o operariado, subjugado pelos chefes das poderosas indústrias, ficou desprotegido e entregue à sua própria sorte.

A proximidade física entre a massa de trabalhadores aliada à “identidade de condições de vida, cria sólidos liames de solidariedade entre os membros do grupo social oprimido”¹⁸, contribuindo para a “formação de uma consciência de classe”¹⁹, essencial para que os trabalhadores tomassem posição e se unissem em

¹⁶. BOBBIO, N. - *Op cit.*, p. 21.

¹⁷. BOBBIO, N. - *Idem, ibidem*, p. 39.

¹⁸. GOMES, O. & GOTTSALK, E. - *Op. cit.*, p. 02.

¹⁹. GOMES, O. & GOTTSALK, E. - *Idem, ibidem*, p. 02.

associações para reivindicar melhorias, direitos e benefícios.

Estas associações, inicialmente clandestinas, e posteriormente legalizadas, mostraram que o Direito do Trabalho teve origem mais na luta dos operários do que na boa vontade de patrões e legisladores. A maioria dos autores²⁰ cita a ação da classe proletária como o motivo principal para o início de um direito que regulasse as relações decorrentes do trabalho.

Com as idéias democráticas provenientes da Revolução Francesa, reconheceu-se a igualdade entre os homens, “permitindo-se que cada homem, de igual para igual, contratasse com os demais o seu trabalho”.²¹

A noção de sufrágio universal também é consequência da Revolução Francesa e significa que o voto é um direito de todos, inclusive do empregado, que passou a eleger representantes de sua classe, para que promovessem a tutela e regulamentação do trabalho, exigindo a criação de uma legislação inteiramente nova.

O Estado, pressionado pela população operária, assumiu a tarefa de tutelar o trabalho humano, firmando regras concernentes às relações de trabalho, que antes eram reguladas pelo Direito Civil, que distinguia o contrato em *locatio operarum* e a *locatio operis*. O primeiro refere-se à locação de serviços, em que o trabalhador se obrigava, mediante certo pagamento, a prestar serviços. Pela segunda forma de contrato se levava em conta a execução de uma obra.²²

No direito civil brasileiro, a título de ilustração, a locação de serviços está inserida no vigente Código Civil, de 1916, nos artigos 1.216 a 1.236; a empreitada

²⁰. Aqui destacados encontram-se: Orlando Gomes, Elson Gottshalk, Mozart Victor Russomano e Evaristo de Moraes Filho.

²¹. RUSSOMANO, M. V. - *Op. cit.*, p. 15.

²². GOMES, O. & GOTTSHALK, E. - *Idem*, ibidem, p. 110 - 111.

vem regulada nos artigos 1.237 a 1.247 do mesmo estatuto legal.

Outro fator que, de algum modo, concorreu para que o Estado resolvesse intervir e elaborar uma legislação protetora da classe trabalhadora foi a influência socialista, principalmente com a publicação do Primeiro Manifesto Comunista, de Marx e Engels, em 1848, que pregava a união de todos os trabalhadores do mundo na busca por melhores condições de vida.

Com o tempo, os operários, incitados pelos intelectuais, reforçaram o movimento e passaram a reclamar, como exigências da classe proletária, diminuição na jornada de trabalho, aumento de salários, melhorias nas suas condições, enfim, pleiteavam uma relação mais justa e eqüitativa entre empregados e empregadores.

A Encíclica papal *Rerum Novarum*, de Leão XIII, também foi decisiva para a penetração do Direito do Trabalho nas legislações, já que “propunha ao Estado a intervenção por meio de leis sábias que defendessem os trabalhadores. Reconhecia a estes o direito de associarem-se para defender seus próprios interesses no mercado de trabalho. Exigiu, por fim, o salário justo e bastante para o operário e sua família”.²³

Finalmente, também a Primeira Guerra Mundial (1914-1918) é atribuída grande influência para a proliferação de leis protetoras dos trabalhadores. Com o final da guerra foi assinado o Tratado de Versalhes, em 28 de junho de 1919, que instituiu a Organização Internacional do Trabalho (O. I. T.), com o fim maior de garantir condições humanas e igualitárias para homens, mulheres e crianças²⁴.

O Tratado de Versalhes continha nove princípios gerais que regulavam o

²³. MORAES FILHO, Evaristo. *Introdução ao direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1956. 1 e 2 v. p.349.

²⁴. SÜSSEKIND, A. *et al.* - *Op. cit.*, p. 31.

trabalho, e sua adoção pelos países signatários foi recomendada, ocorrendo, assim, a incorporação de direitos sociais nas Constituições e a proliferação de leis ordinárias que regulavam praticamente todos os aspectos do trabalho²⁵.

Entre os princípios aprovados e considerados de importância particular e urgente, destacam-se os seguintes:

“(…)o trabalho não deve ser considerado uma mercadoria; o pagamento de um salário mínimo; o que recomenda a adoção da jornada de trabalho de oito horas diárias ou 48 horas semanais; a supressão do trabalho infantil e a proteção especial aos menores.”²⁶

Na mesma mão da história, a Revolução Russa de 1917 encontra sua referência ante ao descontentamento da classe operária, ensejadora de grandes movimentos sociais, em prol da reorganização do Estado e de uma legislação trabalhista justa e efetiva.

1.3 - Autonomia do Direito do Trabalho

Todos esses acontecimentos levaram ao surgimento de um Direito com conteúdo especial, autônomo, que tem por objeto o trabalho humano subordinado e, exatamente por regular tal fato é que a denominação Direito do Trabalho foi adotada em praticamente todos os países do mundo: *Derecho del Trabajo*, *Droit du Travail*, *Labor Law*, *Diritto del Lavoro*, *Arbeitsrecht*.²⁷

Este novo ramo jurídico é dotado de uma autonomia relativa, pois não se

²⁵. GOMES, O. & GOTTSHALK, E. - Idem, ibidem, p. 05.

²⁶. CESARINO JUNIOR, A. F. - *Op. cit.*, p. 82.

²⁷. TEIXEIRA, João Régis Fassbender. *Direito do trabalho*. São Paulo: Sugestões Literárias, 1968. p. 48.

pode olvidar que o Direito “é fundamentalmente uno”.²⁸ Assim, autonomia seria o conjunto “dos elementos característicos que permitem distinguir cada um dos ramos do tronco comum, que é o Direito”.²⁹

MORAES FILHO traz critérios objetivos sugeridos por cinco doutrinadores - Alfredo Rocco, Benvenuto Donati, Ferrucio Pergolesi, Salemi e Arcangeli - para que determinado ramo do direito possa ser considerado autônomo. Após analisar cada uma das cinco propostas, alerta para o fato de a totalidade dos critérios exigir para a autonomia científica de uma disciplina a existência de conceitos e princípios gerais comuns e distintos dos demais informadores de outras disciplinas. Aplicando este critério ao Direito do Trabalho, conclui que é autônomo, citando como institutos próprios desse ramo, que não podem ser explicados por princípios e doutrinas de outras disciplinas jurídicas, a convenção coletiva do trabalho, o dissídio coletivo de trabalho e a sentença normativa dos tribunais do trabalho, a irrenunciabilidade de benefícios e os princípios interpretativos do direito do trabalho como o *in dubio pro misero*.³⁰

A maioria dos demais autores brasileiros também sustenta a autonomia do Direito do Trabalho, entre eles Amauri Mascaro Nascimento, Arnaldo Sussekind, João Régis Fassbender Teixeira, Orlando Gomes, Mozart Victor Russomano e José Martins Catharino. Ressalte-se que todos acusam a existência de princípios peculiares como fator oportunizador da autonomia científica dessa disciplina jurídica.

²⁸. CATHARINO, José Martins. *Compêndio de direito do trabalho*. 2 ed. ver. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 45.

²⁹. SÜSSEKIND, A. *et al.* - *Idem*, *ibidem*, p.144.

³⁰. MORAES FILHO, E. - *Op. cit.*, p. 391 - 430.

1.4 - O Direito do Trabalho no Brasil

No Brasil, o advento do direito do trabalho é tema controverso entre os autores. Alguns acreditam que ele apresenta as mesmas características de luta social e união de trabalhadores com espírito de classe que marcaram o aparecimento da legislação trabalhista em outros países. Justificam afirmando que vários movimentos operários e greves ocorreram no início do século. Entre estes estão Amauri Mascaro Nascimento e José Martins Catharino. Outros, como Segadas Viana e Orlando Gomes, dizem que o nosso direito do trabalho provém de um movimento descendente, isto é, do Governo para o operariado.

A maioria dos autores, entretanto, concorda que somente a partir da Revolução de 1930³¹ é que ocorreu a produção de uma legislação verdadeiramente trabalhista.

O Governo Provisório instituído pelos vitoriosos da Revolução, chefiado por Getúlio Vargas, criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Dec. n. 19.443, de 1930) e tratou de atualizar a nossa legislação, adotando as regras internacionais do trabalho, formuladas durante anos de atividade da Organização Internacional do Trabalho³².

Com a política trabalhista deste governo, a idéia de um Estado interventor nas relações de trabalho passou a ter aceitação, e “foi reestruturada a ordem jurídica trabalhista em nosso País, adquirindo fisionomia que em parte até hoje se

³¹. RUSSOMANO, M. V. - *Op. cit.*, p. 15. Para este jurista a Revolução de 1930 era um “protesto e uma campanha renovadora, que apoiou-se precisamente na legislação trabalhista como uma arma de propaganda e um programa de ação”.

³². GOMES, O. & GOTTSALK, E. - *Op. cit.*, p. 07.

mantém³³.

Entre as normas de maior destaque promulgadas pelo Governo Provisório, relacionamos as seguintes: Decreto 19.770 de 19-3-1931, que regula a sindicalização; Decreto n. 21.186 de 22-3-1932, que regula o horário para o trabalho no comércio; Decreto 21.364 de 4-5-1932, que regula o horário para o trabalho na indústria; Decreto n. 21.417-A de 17-5-1932, que regula as condições de trabalho das mulheres na indústria e no comércio³⁴.

Para se ter noção do quanto se avançou em todo o período do governo de Vargas, basta dizer que, além de toda a legislação ordinária e a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nessa época também foi instituída a Carteira Profissional (1932), a Justiça do Trabalho (1939), o salário mínimo (1940), e, sobretudo, a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943), o nosso mais importante texto legislativo, que reuniu as leis sobre o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho³⁵.

Em relação aos direitos sociais nas Constituições brasileiras, tiveram contribuições marcantes: a de 1934, que instituiu a Justiça do Trabalho, o salário mínimo e a organização sindical; a Carta de 1937, que continha regras sobre o repouso semanal, férias remuneradas, jornada máxima de 8 horas, proteção à mulher e ao menor, seguro social, entre outras³⁶; a Lei Magna de 1946, considerada social-democrata, que integrou a Justiça do Trabalho ao Poder judiciário e cujos

³³. NASCIMENTO, A. M. - *Op. cit.*, p. 52.

³⁴. SÜSSEKIND, A. *et al.* - *Op. cit.*, p. 50 - 51.

³⁵. SÜSSEKIND, A. *et al.* - *Idem*, *ibidem*, p. 52 - 58.

³⁶. SÜSSEKIND, A. *et al.* - *Idem*, *ibidem*, p. 58 - 62

artigos 157 a 168 estabeleciam regras mínimas a serem obedecidas na legislação do trabalho e previdência social, muitos incluídos pela primeira vez em texto constitucional; a Carta de 1967, que conferiu competência à Justiça Federal para julgar conflitos entre servidores e União, reduziu a idade mínima de trabalho para menores de 14 para 12 anos e previu a reparação de acidente do trabalho pela previdência social.

Finalmente, ressaltamos a atual Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988, que no Capítulo II, intitulado Dos Direitos Sociais, especificamente nos artigos 7º, 8º e 9º, estabeleceu direitos mínimos do trabalhador, destinados a minimizar as desigualdades na relação de emprego³⁷. As maiores inovações da Carta vigente dizem respeito à indenização compensatória no caso de despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I); o *quantum* do salário mínimo passou a ser determinado por um número muito maior de itens (art. 7º, IV); participação nos lucros com a possibilidade de, embora excepcionalmente, existir a participação na gestão da empresa (art. 7º, XI); as horas semanais de trabalho foram reduzidas de quarenta e oito para quarenta e quatro (art. 7º, XIII); hora extra com remuneração mínima de 50% sobre o salário normal (art. 7º, XVI); licença para a gestante de 120 dias (art. 7º, XVII) e criação da licença paternidade (art. 7º, XIX); proibições contra discriminações em geral (art. 7º, incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV); domésticos quase equiparados aos outros trabalhadores (art. 7º, XXXIV, parágrafo único); foi assegurado o amplo direito de greve, com restrições apenas quanto aos serviços ou atividades essenciais, definidos por lei (art. 9º)³⁸.

³⁷. BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de direito constitucional*. 12 ed. reformada de acordo com a Constituição Federal de 1988. São Paulo: Saraiva, 1990. p. 228.

³⁸. BASTOS, C. R. - *Idem*, ibidem, p. 228 - 230.

CAPÍTULO 2

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 - Princípios gerais de direito

2.1.1 - Conceito

Em sentido comum, a palavra princípio quer dizer começo, início, origem de alguma coisa. Nas ciências, os princípios “correspondem à noção de proposições ideais construídas a partir de uma certa realidade e que direcionam a compreensão da realidade examinada”³⁹. Já no mundo jurídico, o termo tem o significado de normas essenciais, exigências que devem ser levadas em conta por ser a base, o alicerce de algo. Em razão disso, os princípios são tomados como um conjunto de regras estabelecidas para, além de informar, compreender toda a ação jurídica, precedendo, inclusive, ao ordenamento jurídico positivado, já que serve de fundamento para ele.

Assim, os princípios gerais de direito devem ser encarados como de importância ainda maior do que uma norma ou regra jurídica, pois equivalem aos “pontos básicos, que servem de ponto de partida ou de elementos vitais do próprio Direito. Indicam o alicerce do Direito”⁴⁰. Neste sentido, podem compreender “todo axioma jurídico derivado da cultura jurídica universal”⁴¹, mesmo que não estejam inscritos na lei, já que quanto mais abstrato e genérico, maior o seu raio de atuação

³⁹. DELGADO, Maurício Godinho. Princípios do direito do trabalho, p. 472.

⁴⁰. SILVA, De Plácido e. Vocabulário jurídico, p. 1220

⁴¹. SILVA, D. P. e - Idem, ibidem, p. 1220.

maior a força que assume.

2.1.2 - Funções

No âmbito do direito, os princípios cumprem tríplice função: informadora, normativa e interpretadora⁴².

Na fase pré-jurídica, em que ainda se está construindo a norma, os princípios cumprem o papel de orientar o processo de elaboração das leis, fazendo com que o ordenamento seja um todo sistemático e congruente, baseado nos mesmo valores e concepções, e não um conjunto de normas eivado de contradições⁴³. Diz-se que os princípios atuam *informando* o legislador no processo de produção das normas jurídicas e, por isso mesmo, essa função é denominada informadora.

Na fase propriamente jurídica, quando a norma já foi elaborada, os princípios assumem duas funções: em primeiro lugar estão os princípios que atuam como critérios de interpretação da norma e, em segundo, aqueles que auxiliam o aplicador da lei nas hipóteses de omissões ou lacunas da lei.

Interpretar a norma é “buscar o seu alcance, o seu sentido, investigar a *mens legis*”⁴⁴ ou espírito da lei. Ao cumprir a função interpretadora, portanto, os princípios servem como critério de inteligência e entendimento da norma construída,

⁴². RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 1 ed. 4ª tiragem. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: Ltr, 1996. p. 18.

⁴³. DELGADO, M. G. - *Idem*, *ibidem*, p. 473.

⁴⁴. MENEZES, Cláudio Armando Couce de. "A) Interpretação e aplicação das normas de direito do trabalho; B) Princípios de direito do trabalho; C) renúncia e transação". *Revista Ltr.*, local de publicação, v. 55, n. 06, p. 657, jun./1991.

auxiliando não só os julgadores, no momento de aplicação do direito, como também os demais intérpretes da lei.

Entre nós, os princípios são mais conhecidos pela função normativa, ou seja, como elementos integradores das normas legais, por ocasião da existência de lacunas no ordenamento jurídico. É com essa atribuição, afinal, que eles aparecem nas legislações.

Sabe-se que “a realidade é mais rica e mutável que as normas jurídicas, daí ser possível ao juiz - que não pode negar a prestação jurisdicional - ter, ante as lacunas do direito objetivo, de socorrer-se dos elementos que a lei, subsidiária e cautelosamente, põe à sua disposição”⁴⁵. Portanto, ante a possibilidade de existirem casos concretos não regulados pela ordem jurídica existente, as chamadas lacunas do direito, o legislador prevê outros instrumentos que permitem ao juiz resolver o conflito em julgamento.

Na ordem jurídica brasileira, a Lei de Introdução ao Código Civil, de alcance mais geral, extensivo a todos os ramos do direito, dispõe:

Art. 4º. Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

Em síntese, este dispositivo afirma que quando o juiz não encontrar na lei a solução para o caso concreto a ele submetido, nem na analogia ou nos costumes, deve evocar os princípios gerais de direito⁴⁶.

Os ramos específicos do direito também incluem os princípios como fonte supletiva no caso de ausência de lei. Tome-se como exemplos os seguintes

⁴⁵. CATHARINO, J. M. - *Op. cit.*, p. 94.

⁴⁶. RODRIGUES, Silvio. *Direito civil*. São Paulo: Saraiva, 1995. v.1, p. 25.

preceitos legais:

Do Código de Processo Civil:

Art. 126. O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito.

Do Código Tributário Nacional:

Art. 108. Na ausência de disposição expressa, a autoridade competente para aplicar a legislação tributária utilizará, sucessivamente, na ordem indicada:

I - a analogia;

II - os princípios gerais de direito tributário;

III - os princípios gerais de direito público;

IV - a equidade.

Do Código de Processo Penal:

Art. 3º. A lei processual penal admitirá interpretação extensiva e aplicação analógica, bem como o suplemento dos princípios gerais de direito.

Finalmente, o art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, que será estudado posteriormente e cujo teor é o seguinte:

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

2.1.3 - Aplicação no Direito do Trabalho

Neste momento, é imperioso esclarecer que, embora o trabalho doméstico possua grandiosa peculiaridade em proporção as demais atividades subordinadas, não se pode olvidar da necessidade de despir-se, em virtude das sequentes ampliações de direitos e garantias, do outrora existente amadorismo na qual é tratada esta relação de emprego.

Além disso não se pode descartar a possibilidade de que a única previsão de determinado direito (assegurado na Constituição aos empregados domésticos) se encontrem na CLT⁴⁷, na qual foi ordenada através de uma série de princípios que futuramente serão abordados.

Tal argumentação materializa-se para, de forma cautelosa, cotejar certos princípios inerentes do direito do trabalho ao trabalho doméstico.

Faz-se esta introdução justamente para deixar claros os princípios metodológicos de interpretação, eis que o estudo do trabalho doméstico requer sempre uma visão sistemática e coerente de todo o ordenamento jurídico laboral, sob pena de serem cometidas contradições lógicas.

Existem princípios jurídicos gerais que podem ser aplicados ao direito do trabalho, com a ressalva de exigirem adequações, ante as especificidades desse ramo do direito. São princípios que incorporam as linhas mestras seguidas pelo

⁴⁷. PAMPLONA FILHO, Rodolfo & VILLATORI, Marco Antônio César. *Direito do trabalho doméstico*. São Paulo: Ltr, 1997. p. 14. Segundo o entendimento do autor, "isso não exclui, entretanto, uma aplicação analógica dos preceitos consolidados, na hipótese de lacuna jurídica, havendo expressa previsão legal nesse sentido no art. 4º da L. I. C. C." - Art. 4º. Quando a lei for omissa, o Juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito - o que é uma hipótese completamente distinta de uma aplicação direta.

direito, envolvendo sua própria noção, como o princípio da boa-fé e da lealdade, ou que indicam as orientações dos sistemas jurídicos contemporâneos, como a inalterabilidade dos contratos. Esses princípios irradiam-se na direção dos vários segmentos do direito, executando um papel extremamente importante, porque lhe conferem unidade, garantido a coerência da ordem jurídica⁴⁸.

Não importa qual o princípio geral a ser aplicado ao direito do trabalho, certo é que, necessariamente, sofrerá alterações que o compatibilizem aos mandamentos próprios dessa disciplina, de forma que não se embata com os preceitos específicos inerentes a este ramo especial⁴⁹.

Um dos princípios gerais aplicáveis é o da força obrigatória dos contratos ou da inalterabilidade dos contratos. Esse princípio traz a idéia de que o contrato, uma vez firmado de acordo com os preceitos legais, torna-se obrigatório entre as partes, não podendo estas dele se desligarem senão por outra avença⁵⁰. Dito de outro modo, aquilo que os contratantes avençaram, de comum acordo, deverá ser integralmente cumprido. A regra contida no axioma *pacta sunt servanda* também é encontrada nas relações individuais e coletivas de trabalho, de forma a conferir segurança jurídica também aos negócios jurídicos trabalhistas.

A regra *pacta sunt servanda* ao ser aplicada no direito do trabalho sofre, como já foi dito, alterações. Uma delas é que a idéia de inalterabilidade enfraquece, quando cotejada com o disposto no art. 468 da CLT, que dispõe:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula

⁴⁸. DELGADO, M. G. - *Op. cit.*, p. 474.

⁴⁹. DELGADO, M. G. - *Idem*, *ibidem*, p. 478.

⁵⁰. RODRIGUES, S. - *Op. cit.*, p. 17.

infringente desta garantia.

O dispositivo, ao permitir alterações do contrato sempre que forem favoráveis ao trabalhador, toma a força do princípio. A regra volta a se fortalecer, entretanto, quando incide sobre alterações que prejudiquem o empregador, que tendem a sofrer a vedação da ordem juslaboralista. *A contrario sensu*, o já citado art. 468 proíbe essas mudanças e também o prescrito pelo art. 444, igualmente da CLT, *in verbis*⁵¹:

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Nos casos excepcionais em que há necessidade de revisão, admite-se, também, no âmbito trabalhista, a aplicação do consolidado na cláusula *rebus sic stantibus*. Segundo este princípio, permite-se a revisão do contrato, sendo, porém, “necessária a ocorrência de acontecimentos extraordinários e imprevistos, que tornem a prestação de uma das partes sumamente onerosa”⁵². O princípio deve ser aplicado no direito do trabalho sem se olvidar do estabelecido pelo *caput* do art. 2º da CLT, que prevê que o empregador deve assumir os riscos da atividade econômica:

Art. 2. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço⁵³.

⁵¹. DELGADO, M. G. - *Idem*, *ibidem*, p. 474.

⁵². MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de direito civil: direito das obrigações*, 2ª parte. 18 ed. ver. atual. São Paulo: Saraiva, 1983. v. 5, p. 10.

⁵³. GONÇALVES, Odonel Urbano. *Manual do empregado e do empregador doméstico*. São Paulo: Ltr, 1997. p. 33. “A conceituação de empregador doméstico extrai-se do mesmo art. 1º da Lei n. 5.859, de 11. 12. 72, que dispõe sobre a profissão do empregado doméstico (regulamentada pelo Dec. n. 71.885, de 9. 3. 73): a pessoa ou a família que utiliza os serviços de outrem, na órbita familiar. Isto é, dentro da residência familiar ou em sua extensão (sítio ou chácara de recreio, por exemplo)”.

Existem três princípios estreitamente relacionados entre si e com grande valor também se considerados individualmente, que são incorporados pela legislação trabalhista: cuida-se dos princípios da lealdade e boa-fé, da não alegação da própria torpeza e da vedação à prática do abuso do direito. Nas normas trabalhistas, eles são encontrados quando são impostos limites às condutas dos sujeitos do contrato de trabalho. É a situação de alguns comportamentos que ensejam justa causa, tanto em relação ao empregado quanto ao empregador⁵⁴.

No primeiro caso temos, a título de exemplificação, as figuras contidas nas alíneas “b” e “e” do art. 482 da CLT:

Art. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
e) desídia no desempenho das respectivas funções.

No segundo caso, exemplificativamente, as figuras relacionadas nas alíneas “a” e “b” do art. 483 da CLT, que trata da justa causa do empregador:

Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.

Outro princípio jurídico que interessa ao direito do trabalho é o da tipificação legal de ilícitos e penas, proveniente do direito penal e segundo o qual inexistem crimes e penas sem norma anterior que as institua⁵⁵. No âmbito penal, esse princípio foi consagrado no inciso XXXIX do art. 5º da Carta Magna atualmente

⁵⁴. DELGADO, M. G. - Idem, ibidem, p. 474 e 475.

⁵⁵. COSTA JÚNIOR, Paulo José da. *Curso de direito penal*. São Paulo: Saraiva, 1992. v. 1. p. 29 - 31.

em vigor, que dispõe:

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

.....
XXXIX - não há crime sem lei anterior que o defina, nem pena sem prévia cominação legal.

No direito do trabalho, o princípio da tipificação é empregado basicamente na fixação das figuras de justas causas obreiras e empresariais contidas nos arts. 482 e 483, da CLT⁵⁶.

2.2 - Princípios inerentes ao Direito do Trabalho

2.2.1 - Noções gerais

Além dos princípios gerais de direito, as diversas disciplinas jurídicas possuem, também, princípios específicos. Conforme o professor uruguaio RODRIGUEZ, cuja obra *Princípios de direito do trabalho* é considerada a mais completa sobre este tema, os juslaboralistas, ao afirmarem a autonomia desse ramo do direito, forçosamente reconhecem a existência de princípios a ele peculiares, pois esse é um dos requisitos para que uma disciplina jurídica seja autônoma⁵⁷.

A diferença entre princípios gerais de direito e os princípios de direito do trabalho é que, enquanto aqueles são comuns a todo o direito - e por isso mesmo

⁵⁶ DELGADO, M. G. - Idem, ibidem, p. 475.

⁵⁷ RODRIGUEZ, A. P. - *Op. cit.*, p. 09.

denominados de gerais, estes são específicos do direito do trabalho, sendo aplicáveis apenas neste âmbito.

Tal distinção não implica no entendimento de que todos os princípios de direito do trabalho devam ser diferentes daqueles que informam as demais disciplinas. Pode haver algum semelhante ou até mesmo igual que se aplique em outro ramo jurídico, pois o que realmente importa é que o conjunto deles seja específico, não se repetindo nesses outros ramos⁵⁸.

Princípios de direito do trabalho podem, por conseguinte, ser conceituados como o elemento central, o alicerce que informa e compõe o espírito do ordenamento jurídico trabalhista, servindo de critério para sua inteligência e entendimento. O já citado autor RODRIGUEZ assim os define:

(...)linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que, podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos⁵⁹.

2.2.2 - Funções

As funções dos princípios no direito do trabalho são as mesma já citadas como referentes aos princípios gerais, quais sejam: informadora, normativa e interpretadora.

Especificamente no âmbito juslaboralista, a função normativa está contida no artigo 8º da CLT:

Art. 8º. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão,

⁵⁸.RODRIGUEZ, A. P. - Idem, ibidem, p.17.

⁵⁹.RODRIGUEZ, A. P. - Idem, ibidem, p.16.

conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Assim, na ausência de disposições legais, a Justiça do Trabalho e as autoridades administrativas deverão decidir conforme as técnicas indicados pelo artigo 8º, dentre elas os princípios do direito do trabalho.

O parágrafo único deste mesmo artigo ainda acrescenta:

Art. 8º, parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

2.2.3 - Importância

O exame dos princípios no direito do trabalho assume grande relevância porque, além do papel que cumprem como em todas as disciplinas, este é um ramo do direito muito recente, em formação, que muda e varia constantemente, necessitando, então, desses princípios, por serem "imprescindíveis para caracterizá-lo e delimitá-lo, de modo que não perca sua estrutura conceitual"⁶⁰.

Por estarem acima do direito positivo, não pode haver contradição entre eles e as demais disposições legais. Mas existe uma relação de reciprocidade, o que significa que, se no direito positivo o legislador seguiu outras concepções, "esses princípios do Direito do Trabalho não foram os inspiradores do direito positivo. Em consequência, o enunciado dos princípios deve modificar-se"⁶¹.

⁶⁰. RUPRECHT, Alfredo J. *Os princípios do direito do trabalho*. Tradução Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: Ltr, 1995. p. 06.

⁶¹. RODRIGUEZ, A. P. - *Idem*, *ibidem*, p. 20.

Enfim, os princípios do direito do trabalho, ao inspirarem toda a disciplina, fazem com que seja cumprido e efetivamente respeitado o objetivo do direito do trabalho: promover a justiça social⁶², isto é, “atenuar juridicamente as desigualdades sociais, resultantes da diversidade de situação econômica reinante entre os homens”⁶³.

2.2.4 - Enumeração

É grande a divergência entre os autores quando listam quais os princípios que se aplicam ao direito do trabalho. Sem entrar nesta discussão, seguir-se-á a proposta de RODRIGUEZ, que faz a seguinte enumeração⁶⁴ :

- 1) Princípio de proteção, que consagra três idéias:
 - a) *in dubio, pro operario*;
 - b) regra da aplicação da norma mais favorável;
 - c) regra da condição mais benéfica.

O Direito do Trabalho se desenvolveu basicamente para proteger o trabalhador, lado mais fraco da relação contratual trabalhista. Assim, operando para contrabalançar a desigualdade econômica existente entre empregado e empregador, este princípio existe para impedir a submissão do trabalhador, e também para defendê-lo de eventuais excessos de seu empregador⁶⁵.

Ao passo que no direito comum a preocupação é assegurar a isonomia

⁶². RUPRECHT, A. J. - *Idem*, *ibidem*, p.05.

⁶³. GOMES, O. & GOTTSALK, E. - *Op. cit.*, p. 128.

⁶⁴. RODRIGUEZ, A. P. - *Idem*, *ibidem*, p. 24

⁶⁵. RUPRECHT, A. J. - *Idem*, *ibidem*, p. 10.

jurídica entre as partes, no direito do trabalho a intenção principal é proteger o trabalhador, lançando-se mão desse princípio para promover a igualdade substancial entre os contratantes⁶⁶.

A regra *in dubio, pro operario* é a adaptação ao direito do trabalho do princípio que embasa o direito comum: na dúvida, interpreta-se em favor do devedor. Aqui é o contrário, a interpretação favorece o trabalhador, que é credor. Esse princípio afirma, portanto, que havendo uma norma passível de mais de uma interpretação, o aplicador do direito deve utilizar a que mais beneficie o trabalhador. As condições de sua aplicação são as seguintes: a) existência de dúvida sobre o alcance de uma norma; b) a interpretação escolhida não pode desencontrar a vontade do legislador.

Finalmente, pode a regra ser útil tanto para ampliar um benefício como para restringir um prejuízo⁶⁷.

Através do princípio da norma mais favorável, havendo mais de uma regra a ser aplicável a um determinado caso concreto, a hierarquia das normas jurídicas é posta de lado na hora da aplicação da lei, pois deve ser utilizada a que mais favoreça ao trabalhador⁶⁸. O uso desse princípio pode ser limitado tanto pela lei quanto pelo interesse da coletividade, em razão de imperativo de ordem pública.

Por último, relacionamos o princípio da condição mais benéfica, em razão do qual “os direitos que os trabalhadores adquiriram integram seu patrimônio e deles não podem ser privados por uma nova disposição, a menos que a lei disponha o

⁶⁶. MENEZES, C. A. C. de. - *Op. cit.*, p. 657.

⁶⁷. RODRIGUEZ, A. P. - *Idem*, *ibidem*, p. 42 - 51.

⁶⁸. SÜSSEKIND, A. *et al.* - *Op. cit.*, p.136.

contrário”⁶⁹.

2) Princípio da irrenunciabilidade dos direitos.

Significa que não há possibilidade jurídica de o trabalhador despojar-se dos direitos e vantagens que o direito do trabalho lhe garante. A regra não é absoluta, pois o trabalhador só não pode renunciar àqueles direitos denominados indisponíveis, provenientes de normas imperativas, como o de greve e de associação profissional. Também são indisponíveis os que decorrem de disposições legais de regulamentação, polícia ou tutela do trabalho, exemplificadamente, o salário mínimo e o repouso semanal⁷⁰.

Tal princípio é encontrado em diversos dispositivos da legislação trabalhista brasileira, notadamente nos artigos da CLT:

Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Segue-se também os artigos 444 e 468.

A aplicação do princípio faz com que a renúncia de direitos indisponíveis pelo trabalhador seja considerada nula, por importar em prejuízo ao trabalhador (art. 468, CLT). Tem por objetivo assegurar melhor situação jurídica ao obreiro, por ser considerado o hipossuficiente na relação de emprego.

3) Princípio da continuidade da relação de emprego.

Infere-se do referido princípio que interessa ao direito do trabalho a duração indefinida do contrato de trabalho, pois só assim poderá ser assegurado o seu objetivo, “que é de assegurar melhores condições - sob a ótica obreira - de

⁶⁹. RUPRECHT, A. J. - *Op. cit.*, p. 26 - 27.

⁷⁰. MENEZES, C. A. C. de. - *Op. cit.*, p. 661.

pactuação e gerenciamento da força de trabalho em uma determinada sociedade”⁷¹.

O princípio da continuidade do contrato existe basicamente para beneficiar o trabalhador. Em razão disso, o empregador não pode obstar seu uso pelo trabalhador e nem utilizá-lo em seu favor, obstaculizando a saída do trabalhador⁷².

4) Princípio da primazia da realidade.

Segundo esse princípio, havendo desarmonia entre aquilo que se realiza na prática e o que está contido nos documentos trabalhistas, prevalece a realidade dos fatos, desde que seja comprovada a existência desta discordância. “Isso significa que em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle”⁷³. A preocupação justifica-se devido à posição de subordinação do empregado, que muitas vezes, ainda nos dias atuais, aceita um contrato que não reflete a realidade do vínculo que o liga ao empregador.

Esse postulado não implica numa perda de valor da vontade comum das partes. Pelo contrário, o que existe é uma presunção *juris tantum* de que o conteúdo do contrato de trabalho reflete a verdadeira vontade das partes, presunção esta que só será derrubada se ficar comprovado que a conduta das partes foi diferente daquilo que emana dos textos contratuais⁷⁴. É o que se infere do Enunciado 12 do Tribunal Superior do Trabalho:

As anotações apostas pelo empregador na Carteira Profissional do empregado não geram presunção ‘*juris et de jure*’, mas

⁷¹. DELGADO, M. G. - *Op. cit.*, p. 477.

⁷². RUPRECHT, A. J.- *Idem*, *ibidem*, p. 55.

⁷³. RODRIGUEZ, A. P. - *Op. cit.*, p. 227.

⁷⁴. RUPRECHT, A. J. - *Idem*, *ibidem*, p. 81.

apenas "juris tantum".

Em suma, o que não se admite é que se invoque um texto escrito para almejar que tenha prevalência sobre a realidade dos fatos. Na contraposição entre o mundo real dos fatos e o mundo formal dos documentos, o princípio da primazia da realidade exige a escolha do primeiro⁷⁵.

5) Princípio da razoabilidade.

Em função desse princípio, também chamado da racionalidade, presume-se que os atos das partes da relação de emprego estejam conformes à razão, interpretando-se a sua conduta no caso concreto como aquela que normalmente uma pessoa assumiria, salvo prova em contrário⁷⁶. Isto porque as leis trabalhistas são produzidas de forma que as partes utilizem racionalmente os seus direitos e cumpram, também de modo racional, as suas obrigações⁷⁷.

O campo de aplicação desse princípio é bastante amplo, mas nos restringiremos a dois exemplos que demonstram com perfeição o seu uso nas relações de trabalho. O primeiro caso é o do poder disciplinar do empregador, que deve respeitar as noções de moderação e racionalidade. O outro exemplo é aquele que diz respeito ao exercício do *juz variandi* pelo empregador, pois este tem o direito de "modificar as condições de trabalho, como o modo e a forma de prestação de serviços"⁷⁸. Esse direito deve igualmente atender as imposições do princípio da razoabilidade, de forma a não transcender do que comumente se entende por

⁷⁵. RODRIGUEZ, A. P. - Idem, ibidem, p. 231 - 232.

⁷⁶. NASCIMENTO, A. M. - *Op. cit.*, p. 217.

⁷⁷. RUPRECHT, A. J. - Idem, ibidem, p. 96.

⁷⁸. MENEZES, C. A. C. de. - *Op. cit.*, p. 661.

racional e nem ser utilizado como mero capricho, causando prejuízos ao empregador, embora o trabalho doméstico tenha suas restrições com relação a atividade do empregado, uma vez que tenha que ser uma atividade não lucrativa.

6) Princípio da boa-fé.

Este princípio não é exclusivo do direito do trabalho, por isso, inicialmente, é preciso distinguir a boa-fé crença da boa-fé lealdade, porque é apenas esta última que vigora como princípio do direito do trabalho.

A boa-fé crença ou subjetiva é um “estado de ignorância sobre características da situação jurídica que se apresenta, suscetíveis de conduzir à lesão de direitos de outrem”.⁷⁹ Em outras palavras, ocorre quando alguém acredita estar agindo de acordo com as normas legais, pois ignora certos fatos e pensa, conseqüentemente, que seu comportamento é legítimo e não prejudica ninguém⁸⁰. Diz respeito, portanto, à titularidade de um direito, tendo como fundamento a aparência de um direito⁸¹.

A boa-fé exigida no direito do trabalho, entretanto, refere-se não a uma simples convicção, mas à conduta da pessoa que observa efetivamente o seu dever. Não interessa, no âmbito juslaboralista, “que alguém - por ignorância ou erro - creia que esteja procedendo de uma maneira correta e de acordo com o Direito sem prejudicar ninguém; o que interessa a esse princípio é que cumpram de boa-fé as obrigações recíprocas”⁸².

⁷⁹. NORONHA, Fernando. *O direito dos contratos e seus princípios fundamentais: autonomia privada, boa-fé, justiça contratual*. São Paulo: Saraiva, 1994. p. 132.

⁸⁰. RODRIGEZ, A. P. - *Op. cit.*, p. 273.

⁸¹. NORONHA, F. - *Idem*, *ibidem*, p. 132

⁸². RUPRECHT, A. J. - *Op. cit.*, p. 87.

No direito do trabalho a boa-fé é denominada lealdade ou objetiva, segundo NORONHA:

(...)tem na sua base uma idéia de confiança, a necessidade de tutelar esta. Só que, enquanto na boa-fé subjetiva se tutela a confiança de quem acredita numa situação aparente, na objetiva tutela-se a de quem acreditou que a outra parte procederia de acordo com os padrões de conduta exigíveis⁸³.

Tal princípio é aplicado tanto em relação ao empregado quanto ao empregador. Este deve cumprir o contrato não o desvirtuando, com fraude ou impedindo a aplicação das leis trabalhistas, enquanto que aquele deve cooperar com o empregador, trabalhando com zelo e não causando danos⁸⁴.

⁸³. NORONHA, F. - *Idem*, *ibidem*, p. 136.

⁸⁴. DELGADO, M. G. - *Op. cit.*, p. 661.

CAPÍTULO 3

TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

3.1 - Considerações preliminares e a proteção legal

A instituição do trabalho doméstico é uma das mais antigas existentes, tendo em vista a sua íntima relação com a organização social e familiar.

Superada a questão da escravidão e da servidão (incompatíveis com a idéia de relação empregatícia), o trabalhador doméstico propriamente dito, no passado estava sempre excluído ou à margem da legislação trabalhista, pois vários fatores sociológicos levaram a tal características, como os descansos mais benéficos para os domésticos; a relação quase familiar; os salários *in natura*, difíceis de valorar, enfim, a impossibilidade de comparar o empregado comum com o empregado doméstico, inclusive com o problema da inexistência de fiscalização do Poder Público⁸⁵.

RUSSOMANO, entende que:

(...)a garantia constitucional da inviolabilidade do domicílio, impedindo qualquer forma de fiscalização do Poder Público (Delegacia Regional do Trabalho), é o maior obstáculo para uma melhor proteção legal ao contrato de trabalho doméstico. Complementa, afirmando, de que nada existirem leis protetoras se o Estado não pode fiscalizá-las e, conseqüentemente fazer cumpri-las⁸⁶.

Tendência atual é a de se considerar, portanto, o empregado doméstico

⁸⁵. PAMPLONA FILHO, R. & VILLATORI, M. A. C. - *Op. cit.*, p. 34.

⁸⁶. RUSSOMANO, M. V. - *Op. cit.*, p. 39 - 40.

em códigos do trabalho e até na Constituição, como é o caso do Brasil.

ALVAREZ, por exemplo, ressalta que as “peculiaridades dessa relações, impõe uma disciplinação jurídica e econômica *ad hoc*, mas não a sua exclusão do âmbito do Direito do Trabalho”⁸⁷.

E importante colocar que o Código Civil Português de 1867, em seus artigos 1.370 a 1.390, foi o primeiro texto legal, que nos trouxe, com detalhes, o contrato de trabalho doméstico. Vários países seguiram o exemplo trazido por Portugal.

A problemática resumiu-se na situação vivida atualmente, em que a exploração e o desrespeito são tão grandes que, muitas vezes, o empregado doméstico não quer nem ser registrado em sua CTPS com esta denominação, em razão de complexos decorrentes da discriminação sofrida⁸⁸.

Essa prática, apesar de ocorrer comumente, não descaracteriza a natureza jurídica do vínculo, tendo em vista que, no mundo do Direito, o *nomen juris* é, definitivamente, o que menos importa, constatação esta que é ainda mais forte no Direito do Trabalho, em que vige, o princípio particular, a primazia da realidade, cujo o significado encontrado no ensinamento de RODRIGUEZ “que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”⁸⁹.

⁸⁷. ALVAREZ, Victor M. "El trabajo Domestico y su Regulamentación Legal em Latino-América". In: *Estudios sobre Derecho Laboral, en homenaje a Rafael Caldera*. Caracas: Universidade Cat., 1977.

⁸⁸. PAMPLONA FILHO, R. & VILLATORE, M. A. C. - Idem, ibidem, p. 35.

⁸⁹. RODRIGUEZ, A. P. - *Op. cit.*, p. 217

3.2 - Enquadramento legal

São três as posições teóricas de enquadramento legal do doméstico:

A primeira, denominada de *total separação das leis* que são aplicáveis ao empregado ao empregado em geral, e que seria injusta na medida em que o deixaria desamparado de direitos trabalhistas e numa situação discriminatória, que feriria o mais elementar sentido de equidade e de justiça⁹⁰.

A segunda, a da *total equiparação de direitos* do doméstico e dos demais empregados, solução que não tem sido seguida porque há peculiaridades no trabalho doméstico que dificultam ou inviabilizam essa uniformização, a partir de grande diferença que há entre uma empresa de um lar, com toda a espécie de disparidades, como a inexistência, na família, de uma atividade lucrativa, para que se cogite de participação nos lucros ou outros mecanismos participativos, a estabilidade no emprego, pelo grau de confiança que o serviço doméstico exige etc.

A terceira posição, que é a mais prática, é a de *uma legislação especial*, assegurando alguns direitos ao doméstico, os *direitos básicos*, que não podem ser recusados a nenhum trabalhador, em especial a garantia de um piso salarial, o direito ao descanso com a limitação da jornada, o repouso semanal e as férias, a proteção de um seguro de acidentes de trabalho, e a garantia da previdência social⁹¹.

⁹⁰. RUSSOMANO, M. V. - *Op. cit.*, p. 42.

⁹¹. NASCIMENTO, A. M. - *Op. cit.*, p. 209.

3.3 - O Direito do Trabalho e a exclusão dos empregados domésticos - legislação regulamentadora

O trabalho doméstico não tinha uma regulamentação específica, aplicando-se certos preceitos do Código Civil, no que diz respeito à locação de serviços (art.1.216 a 1.236). O Decreto, n.16.107, de 30 de julho de 1923, regulamentou os serviços dos domésticos, especificando quais seriam estes trabalhadores.

Já o Decreto-Lei n.3.078, de 27 de novembro de 1941, veio a tratar do empregado doméstico, dizendo que este era o que prestava serviços em residências particulares mediante remuneração. Tinham direito a aviso prévio de oito dias, depois de um período de prova de seis meses. Poderiam rescindir o contrato em caso de atentado à sua honra ou integridade física, mora salarial ou falta de cumprimento da obrigação do empregador de proporcionar-lhes ambiente higiênico de alimentação e habitação, tendo direito a indenização de oito dias⁹².

Em 1943, a CLT veio especificar que 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 os que prestam serviços de natureza não - econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, regra que continua em vigor.

Contudo, a situação do empregado doméstico só foi efetivamente resolvida com a Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que foi regulamentada pelo Decreto n. 71.885, de 9 de março de 1973⁹³, diplomas que conferiram ao

⁹². MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1994. p. 110.

doméstico os seguintes direitos e deveres:

Os benefícios de Previdência Social:

Art. 1º. São assegurados aos empregados domésticos os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na conformidade da Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

.....

Art. 7º. Filiam-se à Previdência Social, como segurados obrigatórios, os que trabalham como empregados domésticos no território nacional na forma do disposto na alínea I do artigo 3º.

O direito às férias:

Art. 6º. Após cada período contínuo de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família, a partir da vigência deste Regulamento o empregado doméstico fará jus a férias remuneradas, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, de 20 (vinte) dias úteis, ficando a critério do empregador doméstico a fixação do período correspondente.

No mesmo Regulamento, ordenaram-se alguns deveres⁹⁴:

Art. 4º. O empregado doméstico, ao ser admitido no emprego, deverá apresentar os seguintes documentos:

- I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - Atestado de boa conduta emitido por autoridade policial, ou por pessoa idônea, a juízo do empregador;
- III - Atestado de saúde, subscrito por autoridade médica responsável, a critério do empregador doméstico.

Art. 5º. Na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado doméstico serão feitas, pelo respectivo empregador, as seguintes anotações:

- I - data de admissão;
- II - salário mensal ajustado;
- III - início e término das férias;
- IV - data da dispensa.

⁹³. MARTINS, S. P. - Idem, ibidem, p. 110.

⁹⁴. SANTOS, Rinaldo. *Empregado Doméstico*. 5 ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas S. A., 1989. p. 23.

Anota-se, que esse quadro de direitos permaneceu até a Constituição de 1988⁹⁵.

3.4 - Caracterização do trabalho doméstico

A caracterização da atividade do empregado doméstico⁹⁶ segue uma série de pressupostos os quais passa-se a expor:

1) Trabalho de natureza contínua.

Em tal pressuposto, entende-se que o legislador preferiu não repetir a expressão utilizada no art. 3º da CLT (serviços de natureza não-eventual) na caracterização do empregado comum, de forma a não correr o risco de configurar, como doméstico típico, a figura da diarista, que oportunamente será comentada⁹⁷.

Verifica-se, desta forma que a continuidade do trabalho doméstico não pode confundir-se com a permanência ou não-eventualidade do empregado comum, isto porque, o empregado comum, mesmo trabalhado de forma não-eventual ou permanente, pode trabalhar de maneira descontínua ou intermitente. Tal exemplo, se concretiza, com os garçons de fim de semana, cujo trabalho se torna necessário pela intensificação da frequência da clientela, em relação aos outros dias.

A jurisprudência corrobora no mesmo entendimento onde passa-se a

⁹⁵. SANTOS, R. - *Idem*, ibidem, p.24.

⁹⁶. Segundo o artigo 1º da Lei n. 5.859/72, empregado doméstico "é a pessoa física que, com intenção de, ganho, trabalha para outra ou outras pessoas físicas, no âmbito residencial e de forma não eventual". No conceito legal, é quem presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

⁹⁷. GONÇALVES, O. U. - *Op.cit.*, p.17

colacionar:

(...)Importante para a caracterização do emprego doméstico não é a profissão do obreiro. Qualquer profissional pode ser considerado empregado doméstico se o relacionamento firmado encaixar-se perfeitamente na definição legal contida no art. 1º da L. 5.859/72, isto é, prestação de serviço no espaço residencial, **de forma não-eventual e sem finalidade lucrativa**, tomada por pessoa física em seu benefício próprio e/ou de sua família. In casu, essa situação restou amplamente demonstrada pelo contexto probatório (TRT, 10ª Reg., RO 247/86, Heráclito Pena, Ac. 1ª T. 3.841/86).

2) Trabalho em atividade sem fim lucrativo.

Os serviços desempenhados pelos domésticos não podem gerar benefícios para terceiros, nem tampouco gerar lucro para o empregador doméstico. Assim, se o empregador doméstico passa a se valer do trabalho do seu empregado para auferir uma vantagem econômica, o vínculo doméstico se descaracteriza⁹⁸. Tal situação, se constata no caso da empregada doméstica que, de repente, passa a auxiliar diariamente na loja de sua patroa, atendendo aos clientes e efetuando vendas. Nesta hipótese, nas palavras de GOMES e GOTTSCHALK, aplica-se o que chamam de “Teoria da preponderância”, pois, não sendo viável, nesta hipótese, reconhecerem-se dois vínculos empregatícios distintos, preponderará o geral, que abrangem o maior número de direitos trabalhistas, ou seja, o vínculo empregatício comum, em detrimento do vínculo doméstico.

A melhor jurisprudência também vem de encontro ao mesmo posicionamento, senão veja-se:

(...)Não obstante prestar a empregada serviços de índole doméstica, o fato de concomitantemente laborar na farmácia da reclamada **atrai para a obreira o manto protetivo da legislação consolidada**, que lhe é mais benéfica que as normas regulamentadoras do trabalho doméstico (TRT- 9ª Reg., Proc. RO-1.395/84, Rel. Juiz

⁹⁸. PAMPLONA FILHO, R. - *Op. cit.*, p.19.

3) Prestação de trabalho à pessoa física ou à família.

Trabalho doméstico e pessoa jurídica são incompatíveis pois, a pessoa jurídica, por definição não poder ostentar a condição de empregadora doméstica. Em face da própria conceituação de empregador e de empregado doméstico, patenteia-se a necessidade de prestação de serviços no ambiente residencial. Desta forma, claro se conclui que pessoa jurídica não possui “residência”, uma vez ter esta, sede, onde exerce seus direitos e obrigações. O objeto social da pessoa jurídica, se lucrativo ou não, não modifica a natureza da relação empregatícia, daqueles de que para ela trabalham. Ainda que o intento seja beneficente, não lucrativo, a relação de emprego caracterizar-se-á nos moldes do disposto no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim porque as pessoas jurídicas, nessa condição, equiparam-se à figura do empregador⁹⁹.

Neste diapasão colaciona-se a seguinte decisão:

(...)Diante da natureza jurídica do empregador como pessoa jurídica em face do tratamento da empregada como celetista, **fica impossível a configuração do emprego doméstico**. Se a empregada passou a trabalhar no âmbito residencial dos titulares da empresa, ocorreu uma alteração contratual ilegal, que não pode desnaturar o vínculo empregatício” (TRT- 11ª Reg.,Proc. RO – 62/84, julgado em 15.5.84, Rel. Juiz Penna Ribeiro).

4) Trabalho no âmbito residencial do empregador.

Conforme já verificado, o doméstico pode executar tarefas fora da

⁹⁹. Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos para a relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

residência, como no caso do motorista da família.

Em contra partida, observa-se o caso da datilógrafa que executa suas atividades no interior de uma residência, jamais podendo ser enquadrada como doméstica em razão da função desempenhada, pois o seu serviço não tem natureza doméstica.

Segundo PINTO FILHO, analisando a prestação de trabalho doméstico, expõe a questão do “âmbito” e de “natureza” nos seguintes termos:

(...)no primeiro aspecto, deve ser considerado que o trabalho se caracteriza como doméstico mesmo prestado dentro do âmbito residencial, desde que voltado para o serviço da família do tomador. É o que acontece, reconhecidamente, com o chamado motorista particular, cuja a prestação é bem diversa, em termos de âmbito, da entregue pelo jardineiro ou pela governanta da residência, embora todos eles sejam empregados domésticos, para os efeitos laborais. O segundo aspecto é ainda mais importante, pois a jurisprudência das Cortes Trabalhistas, para inclinada a considerar que, mesmo sem, intenção lucrativa, a prestação que promova acréscimo patrimonial do tomador, como ocorre na construção ou ampliação da casa própria destinada à sua residência, não pode ser reputada correspondente à relação de emprego doméstico¹⁰⁰.

Da mesma forma os julgados orientam:

(...)Motorista particular, trabalhando no âmbito residencial, é enquadrado como trabalhador doméstico, não lhe sendo concedida as vantagens deferidas aos trabalhadores em geral. (TRT- 2º Reg., 3º T., Proc. RO-8.264/82, julgado em 29.8.83, Rel. Juiz Rômulo P. de Souza).

5) Forma onerosa de trabalho.

A onerosidade não é uma característica peculiar da relação empregatícia doméstica, mas sim de todo o tipo de relação empregatícia.

¹⁰⁰ PINTO FILHO, R. & VILLATORE, M. A. C. - *Op. cit.*, p. 21-22.

No mesmo sentido, como preleciona NASCIMENTO, todo empregado “é um trabalhador assalariado, portanto, alguém que vive pelo serviço que presta, recebe uma retribuição. Caso os serviços sejam executivos gratuitamente pela sua própria natureza, não se configurará a relação de emprego”¹⁰¹.

Alguns autores como Amauri Mascaro Nascimento e José Augusto Rodrigues Pinto, dão a dimensão maior a esse requisito do salário, preferindo dizer que só haverá relação de emprego se o contrato for oneroso, querem dizer com onerosidade a reciprocidade de deveres das partes. O dever do empregado é prestar os serviços. O dever do empregador é pagar o salário¹⁰².

Assim os julgados ditam:

(...)Empregada doméstica. Correto pagamento do salário feito com base no acordo feito entre as partes, independentemente de ser o mesmo inferior ao mínimo legal. (TRT- 4ª Reg., 2ª T., Proc. 7.090/85, 6.2.86, Rel. Juiz F. Barata Silva)

6) Subordinação jurídica.

Também não é requisito privativo da relação empregatícia doméstica, sendo que esta subordinação jurídica implica na ampla direção das atividades pelo empregador, não podendo o trabalhador (empregado) tomar, unilateralmente, atitudes que se referiam a essência do contrato de trabalho.

Salienta-se, desta forma, que a subordinação do empregado é jurídica, porque resulta de um contrato; nele encontra seu fundamento e seus limites, assim, a subordinação própria do contrato de trabalho, não sujeita ao empregador toda pessoa do empregado, sendo, como é, limitada ao âmbito da execução do trabalho

¹⁰¹. NASCIMENTO, A. M. - *Op. cit.*, p. 152-153.

¹⁰². NASCIMENTO, A. M. - *Idem*, *ibidem*, p. 22.

contratado. A subordinação não cria um *status subjectionis*: é apenas uma situação jurídica¹⁰³.

Embora estejam definidos os pressupostos de caracterização da atividade do empregado doméstico, ainda ocorre algumas divergências quanto ao entendimento sobre a trabalhadora faxineira e a qualidade de empregada doméstica.

Segundo o entendimento de BARROS¹⁰⁴, o artigo 1º da Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, conceitua o empregado doméstico como sendo aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Assim, não parece que seja destinatária do artigo 1º da Lei 5.859/72 a chamada "diarista"¹⁰⁵ (faxineira, lavadeira, passadeira, etc.), que trabalha nas residências, em dias quaisquer, para diversas famílias. É que a Lei n. 5.859/72, considera doméstico "quem presta serviço de natureza "contínua" e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas ..." (artigo 1º)

De acordo com o novo dicionário Aurélio, o vocábulo "contínuo" significa "em que não há interrupção, seguido, sucessivo"¹⁰⁶.

Vê-se que, para a caracterização do trabalhador doméstico, não se exige apenas a não eventualidade do artigo 3º da CLT. É necessário que o trabalho executado seja seguido, não sofra interrupção. Portanto, um dos pressupostos do

¹⁰³. FILHO, R. P. & VILLATORE, M. A. C. - Idem, ibidem, p.23

¹⁰⁴. BARROS, Alice Monteiro de. "A chamada 'diarista' é enpregada doméstica?" *Informativo semanal da Advocacia Trabalhista*, Publicado pelo Centro de Orientação, Atualização e Desenvolvimento Profissional, n. 26, p. 399 - 396, ano XXXII / 1998.

¹⁰⁵. BARROS, A. M. de. - Idem, ibidem, p. 397. Segundo a autora a Lei 5.859/72, que dispõe sobre a profissão do empregado doméstico, o conceitua como "aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidasde não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas".

¹⁰⁶. FERREIRA, Aurélio B. de Holanda. *Minidicionário da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1987.

conceito de empregado doméstico é a continuidade, inconfundível com a não eventualidade exigida complemento da relação jurídica advinda do contrato de emprego firmado entre empregado e empregador, regidos pela CLT. A continuidade pressupõe ausência de interrupção, enquanto a não eventualidade se vincula com o serviço que se insere nos fins normais da atividade da empresa. Conforme RIBEIRO “não é o tempo em si que desloca a prestação de trabalho de efetivo para eventual, mas o próprio nexos da prestação desenvolvida pelo trabalhador, com a atividade da empresa”¹⁰⁷ logo se o tempo não descaracteriza a não eventualidade, o mesmo não se poderá dizer no tocante à continuidade, por provocar ele a interrupção.

Neste sentido, a melhor jurisprudência pontifica:

Assim, não é doméstica a trabalhadora de residência que lá comparece em alguns dias da semana, por faltar na relação jurídica o elemento continuidade. (RO 9829/91, 2ª Turma do TRT da 3ª Região).

Ocorre que, a celeuma não está pacificada, em razão disto é que não se pode, *a priori*, atribuir a uma faxineira diarista a qualidade de trabalhadora eventual. O importante a se considerar, é que do exame de cada hipótese é o interprete extrairá a conclusão de que se trata desta ou daquele espécie de trabalhadora¹⁰⁸.

¹⁰⁷. VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. "Relação de emprego: supostos, autonomia e eventualidade". *Informativo semanal da Advocacia Trabalhista*, Publicado pelo Centro de Orientação, Atualização e Desenvolvimento Profissional, n. 26, p. 399, ano XXXII / 1998.

¹⁰⁸. GONÇALVES, O. U. - *Op. cit.*, p.25.

3.5 - Justiça competente para julgamento das controvérsias

Na vigência da Constituição Federal de 1967, emendada em 1969, havia quem sustentasse a incompetência da Justiça do Trabalho para dirimir litígios entre empregado e empregador doméstico. Nenhum fundamento maior tinha essa sustentação. A Lei Básica então vigente estabelecia que competia à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre “empregados” e “empregadores”¹⁰⁹. O trabalhador domésticos era e continua sendo um “empregado” na rigorosa acepção técnica do termo. Era evidente que o texto da Lei Maior abrangia também esta categoria de trabalhador. Tanto era assim que a jurisprudência dominava neste sentido. Era desequilibrado remeter o trabalhador doméstico – quiçá mais humilde e desprovido de recursos – para o cipoal de formalismos da Justiça Comum. Em especial quando era certo que outras espécies de trabalhadores, os quais sequer ostentavam a qualidade de empregados, tinham abertas as portas da Justiça do Trabalho para reivindicarem seus direitos.

Com a promulgação da Carta da República de 1988 a discussão perdeu-se no vazio. No art. 114 dessa Lei, o legislador ampliou o campo de atuação da Justiça do Trabalho, nele incluindo os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores. O doméstico é um trabalhador- empregado. Tinha e tem o direito de ação perante a Justiça do Trabalho, cuja missão é, exata e precisamente, conciliar as controvérsias entre empregados e empregadores¹¹⁰.

¹⁰⁹. CF 67/69: Art. 142. Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores e, mediante lei, outras controvérsias oriundas de relação de trabalho.

¹¹⁰. GONÇALVES, O. U. - Idem, ibidem, p.121.

A melhor jurisprudência sedimenta o seguinte entendimento:

(...)A partir do advento da Lei n. 5.85, de 11.12.72, e do Decreto 71.885, de 09.03.73, a Justiça do Trabalho tem competência para apreciar a lide em que seja parte o empregado doméstico. (TST, 3ªT., Ac.1.776/80, Proc. RR- 3.484-79, Rel. Min.Coqueijo Costa, DJ, de 17.10.80, p. 8352).

3.6 - A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e o trabalho doméstico

Desde o início dos trabalhos da Assembléia Nacional Constituinte de 1988¹¹¹, através das primeiras propostas, notou-se uma tendência o sentido da inclusão do empregado doméstico dentre aqueles que mereceriam uma atenção especial, e, nos primeiros projetos que foram apresentados, pretendia-se a total equiparação de direitos entre domésticos, trabalhadores de empresas rurais, urbanas e funcionários públicos¹¹².

Na medida em que as discussões parlamentares se desenvolveram nas diversas comissões, foram modificadas as propostas, com a exclusão de direitos que realmente eram incompatíveis com a natureza desse trabalho, até que se chegou a uma fórmula aprovada pela Comissão de Sistematização e que assegurou ao doméstico alguns dos direitos previstos na Constituição para o trabalhador urbano em geral e que são os indicados no art. 7º:

¹¹¹. Constituição Federal de 1988 - "Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....
parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social".

¹¹². NASCIMENTNO, A. M. - *Op. cit.*, p. 210.

1. Salário mínimo (CF, art. 7º, IV) - nacionalmente unificado capaz de satisfazer às suas necessidades básicas e às de sua família, como reajustes periódicos, de modo a preservar seu poder aquisitivo, vedada sua vinculação para qualquer fim.

Do salário mínimo será possível descontar alimentação e higiene, se não forem descontadas, a base salarial para o pagamento dos outros direitos será acrescida do valor dessas utilidades.

Não é verdade que, pelo princípio de inalterabilidade das cláusulas pactuadas, o empregador que não descontava as utilidades legais antes da Constituição não possa fazê-lo agora. A situação fática a jurídica anterior, que não cogitava do salário mínimo doméstico, determina imperatividade a modificação de comportamento; essa adaptação permite todas as alterações necessárias, próprias do instituto, como é o caso do cômputo das utilidades fornecidas¹¹³.

2. Irredutibilidade de remuneração - salvo o disposto em convenção ou em acordo coletivo (estes não são usuais).

3. Décimo terceiro salário - com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria. É devido, assim como o décimo terceiro proporcional, que integra a regulamentação do instituto, descontados os meses ou quinzenas de faltas ou de suspensão das obrigações contratuais, segue os mesmos critérios dos demais trabalhadores.

4. Repouso semanal remunerado - preferencialmente aos domingos. Para o mensalista, já é incluído o salário. O diarista, que pela constância e permanência ao longo do tempo possa ser considerado protegido pela lei, o que é exceção, terá repercussão no descanso semanal; *a remuneração dos feriados trabalhados não foi*

¹¹³. NASCIMENTO, A. M. - Idem, ibidem, p.45.

*concedida pela Constituição*¹¹⁴.

5. Férias anuais remuneradas - em pelo menos mais um terço. As férias do empregado doméstico continuam a ser de 20 dias úteis, diferentemente das do trabalhador em geral, que são de 30 dias corridos (aí incluídos os dias não úteis); a remuneração é de um terço a mais do que o salário normal (CF de 1988, art. 7º.). A Constituição não previu férias proporcionais (ano incompleto de emprego), nem as escalonadas (certa quantidade de acordo com as faltas em um ano de emprego), nem as dobradas (por omissão de concedê-las)¹¹⁵.

Somente o princípio da equidade introduz a proporcionalidade no cálculo das férias do ano completo de vigência do emprego, na hipótese de faltas ao serviço. A analogia cede lugar a equidade, ambas previstas pelo art. 82 da CLT.

6. Licença à gestante - de cento e vinte dias. A *licença-gestante*, de 28 dias antes e 92 após o parto (120 dias, prorrogáveis por 2 semanas), é devida e paga pela Previdência Social diretamente (Lei n. 8.213/91, arts. 71 e 73); a garantia de emprego, sem salário, enquanto durar a licença consiste no direito de não ser despedida e independe de qualquer norma disciplinadora.

7. Licença-paternidade - a licença-paternidade *não* é previdenciária, sendo análoga às diversas hipóteses em que é permitido ao empregado faltar ao trabalho, sem perda de remuneração, ou simples ampliação do anterior direito de faltar um dia pelo nascimento do filho, já previsto na CLT (art. 473, III).

8. Aviso prévio - proporcional ao tempo de serviço, no mínimo de trinta dias. O *aviso prévio* dos domésticos, pelo que se disse, como instituto simplesmente

¹¹⁴. NASCIMENTO, A. M. - *Idem*, *ibidem*, p. 46.

¹¹⁵. RUSSOMANO, M. V. - *Op. cit.*, p. 210.

enunciado pela Carta Magna, deve ser aceito, por ora, como ele existe para os trabalhadores das empresas, com as acomodações necessárias, respeitando-se a sua natural bilateralidade para ambas as partes e fazê-lo depender da inexistência de justa causa, com as peculiaridades da CLT. Acredita-se, ser melhor isso do que a indefinição ou a inoperância¹¹⁶.

9. Aposentadoria - o empregado doméstico é segurado obrigatório junto a Previdência Social, incorrendo, desta forma, nas mesmas disposições dos trabalhadores enquadrados como segurados obrigatórios. Neste sentido, vale ressaltar que de acordo com a legislação da Previdência Social - Lei n. 8.212, de 24. 07. 1991 e 8. 213, também da mesma data, por sua vez regulamentadas pelos Decretos n. 2.173 e 2.172, ambos de 05. 03. 1997 - em seu artigo 6º, inclui os domésticos como segurados obrigatórios, ou seja, aqueles que se vinculam ao Regime Geral da Previdência Social - (R.G.P.S.), não podendo pois, deste se omitir.

Logo, de acordo com o artigo 6º do Decreto n. 2.172/97, que regulamenta os benefícios da previdência Social, assim encontra-se prescrito:

Art. 6º. São segurados obrigatórios da previdência social as seguintes pessoas físicas:

.....

II - como empregado doméstico - aquele que presta serviço de natureza contínua, mediante remuneração mensal, a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividade sem fins lucrativos.

A lei ordinária (Lei n. 5.859, de 1972) já assegura direito a férias anuais remuneradas e à anotação da carteira de trabalho.

Diante das novas disposições constitucionais ampliam-se os direitos do

¹¹⁶. NASCIMENTO, A. M. - Idem, ibidem, p. 44.

doméstico, alcançando, expressamente e com toda clareza, o direito ao salário mínimo geral, ao décimo terceiro salário, que até então não era obrigatório por lei, ao repouso semanal remunerado, preferentemente nos domingos, e ao aviso prévio. A irredutibilidade de salário já vinha sendo pelos usos respeitada.

No entanto, constata-se uma certa dificuldade na exequibilidade do cumprimento do aviso prévio em serviço, como já ocorre até mesmo em empresas notadamente pequenas. É que o grau de proximidade entre o trabalho do doméstico e o patrão é hostil a tolerância recíproca pré-rescisória do contrato de trabalho, a não ser nos casos de um relacionamento pessoal em grau de amizade não comprometida pela dispensa, certamente excepcional. Observa-se que o aviso prévio terá a duração mínima de trinta dias mas, sendo proporcional tempo de casa, poderá prolongar-se para bem mais, agravando-se o problema¹¹⁷.

3.7 - Os domésticos perante a legislação previdenciária

Em 26 de agosto de 1960, com a publicação de Lei n. 3.807, o empregado doméstico foi autorizado a filiar-se como segurado facultativo à Previdência Social, conforme consta em seu artigo 161. Já a Lei n. 5.859/72, em seu art. 4º e seguintes, integrou o empregado doméstico definitivamente à Previdência Social, agora como segurado obrigatório, onde se verifica do seguinte dispositivo:

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

É importante considerar, portanto, que o empregado doméstico é, nas

¹¹⁷. NASCIMENTO, A. M. - Idem, ibidem, p. 211.

circunstâncias, segurado obrigatório, sendo os benefícios previdenciários garantidos a seus dependentes, conforme se infere da inteligência do artigo 16 da Lei n. 8.213/91, com as alterações trazidas pela Lei n. 9.032/95¹¹⁸.

Convém salientar, também, que o conceito de empregado doméstico é encontrado no artigo 11, inciso II da Lei n. 8.213/91, no seguinte teor:

São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: II - como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos.

Dentre os vários benefícios da Previdência Social convém citar os seguintes:

1) Aposentadoria:

Com relação a aposentadoria, pode-se afirmar que somente a aposentadoria especial, obviamente em função de sua própria natureza, não é direito do empregado doméstico, pelo que todos os demais dispositivos pertinentes lhe são aplicáveis, como a aposentadoria por invalidez, por idade, tempo de serviço¹¹⁹.

A *aposentadoria por invalidez* pode ser provisória ou definitiva, sendo devida ao segurado incapaz para o trabalho e com impossibilidade de reabilitação para voltar a trabalhar e garantir a sua subsistência e de sua família.

A *aposentadoria por idade* se dá aos 65 anos de idade, caso homem, ou 60 anos, caso mulher, de acordo com o artigo 49, inciso I, da Lei n. 8.213/91, dependendo de determinado número de meses de contribuição.

Já a *aposentadoria por tempo de serviço* substitui o salário do segurado, de forma parcial ou integral, e é verificada aos 30 anos de serviço para os homens e

¹¹⁸. PAMPLONA FILHO, R. & VILLATORE, M. A. C. - *Op. cit.*, p. 83.

¹¹⁹. GONÇALVES, O. U. - *Op. cit.*, p. 93.

aos 25 anos para as mulheres, conforme artigo 52 da Lei n. 8.213/91.

2) Salário-maternidade:

O artigo 71 da Lei n. 8.213/91, elenca o que segue:

Art. 71. É devido pela Previdência Social, durante cento e vinte dias, à empregada doméstica, com início no período de vinte oito dias antes do parto.

.....
parágrafo.único. A empregada doméstica pode requerer o salário-maternidade até noventa dias após o parto.

Diferentemente das demais empregadas regidas pela CLT, o salário-maternidade para a doméstica será pago diretamente pela Previdência Social, em valor correspondente ao de seu último salário-de-contribuição (art. 73 da Lei 8.213/91, com nova redação da Lei n. 8.861/94).

3) Auxílio-doença:

Corresponde a uma renda mensal de 91% do salário-de-benefício, sendo iniciado o pagamento pela Previdência Social a partir do 15º dia de sua incapacitação ao serviço, conforme se infere dos art. 56 a 61 da Lei n. 8.231/91, ou seja, ao empregador doméstico cabe, portanto, remunerar somente os primeiros quinze dias de licença do empregado doméstico doente, passando o restante a ser pago pelo órgão previdenciário, caso tenha sido cumprido, obviamente, o período de carência previsto em lei¹²⁰.

4) Pensão por morte:

A pensão por morte é devida aos dependentes do segurado falecido, a partir de sua morte ou da sentença judicial, no caso de morte presumida, de acordo com o artigo 74 da Lei n. 8.213/91.

5) Auxílio-reclusão:

¹²⁰. GONÇALVES, O. U. - Idem, ibidem, p. 92.

Os dependentes dos domésticos, de acordo com o artigo 80 da Lei 8.213/91, têm direito a perceber auxílio-reclusão, em razão da prisão doméstico, desde que já não esteja recebendo do empregador doméstico ou da Previdência Social auxílio-doença, aposentadoria ou de abandono de permanência em serviço¹²¹.

Além dos benefícios já expostos, a Previdência Social conferem uma outra série de benefícios como, abono anual, auxílio-natalidade, auxílio-funeral etc.

Muito embora os domésticos estejam amparados pela legislação da Previdência Social, isto não ocorre com os benefícios de natureza acidentária.

O Decreto n. 2.172/97, em seu dispositivo 130, inciso I, tipifica a exceção do doméstico na regra do direito ao benefício acidentário, senão veja-se:

Art. 130. As prestações relativas aos acidentes de trabalho são devidas:
I - ao empregado, exceto o doméstico;

No mesmo diapasão a jurisprudência manifesta seu entendimento da seguinte forma:

Os benefícios da Lei Acidentária ainda não foram concedidos aos empregados doméstico, razão pela qual o benefício eventual é carecedor de ação de acidente de trabalho, ressalvada a via ordinária da responsabilidade civil por ocorrência de dolo ou culpa do empregador doméstico. (2º TACSP, 2ª Cam., Ap. 26.243-SP, Joaquim Francisco, 9.4.75).

¹²¹. PAMPLONA FILHO, R. & VILLATORE, M. A. C. - Idem, ibidem, p. 88.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O direito do trabalho surgiu em decorrência da exploração desenfreada dos empregados que tomou conta do mundo logo após o advento do maquinismo e com o surgimento das grandes e poderosas fábricas. É um ramo jurídico eminentemente protetivo, com a finalidade de melhorar as condições de trabalho do empregado.

Como qualquer outro ramo jurídico, o direito do trabalho também tem princípios, elementos que lhe conferem unidade e cumprem também as funções de informar o legislador, auxiliar o intérprete das leis trabalhistas e, finalmente, como elemento de integração em caso de lacunas legais.

O princípios inerentes ao direito do trabalho refletem bem essa tendência de resguardar aquele que põe a disposição de outrem o próprio trabalho: o empregado.

O princípio da proteção, com suas três implicações: as regras *in dubio pro operario*, da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica, procura atuar de modo a contrabalançar a desigualdade econômica que existe entre as partes do contrato de trabalho. Portanto, na dúvida, interpreta-se sempre em benefício do empregado; havendo mais de uma regra aplicável a um certo caso concreto, deve-se utilizar a que mais favoreça o trabalhador; os direitos adquiridos pelos empregados integram seu patrimônio, não podendo ser suprimidos por nova disposição senão em razão de lei.

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos veda ao empregado renunciar aos seus direitos considerados indisponíveis.

O princípio da primazia da realidade ordena que aquilo que é realizado na prática tem mais valor do que o pactuado pelas partes. Justifica-se em decorrência da posição de subordinação a que está submetido o empregado que, por essa razão pode aceitar uma situação pior e não condizente com o que está no contrato de trabalho.

O princípio da razoabilidade gera a presunção de que os atos do obreiro estejam conformes à razão, salvo comprovação em sentido contrário.

O princípio da boa-fé é aplicado tanto ao empregador quanto ao seu subordinado, de molde a exigir daquele a não desvirtuação do contrato, e do último a cooperação e o zelo em relação ao primeiro.

Finalmente, temos o princípio da continuidade da relação de emprego com implicações várias na legislação e no comportamento dos aplicadores da lei.

Frente a tais proteções, encontramos o trabalhador doméstico, categoria de empregado, claramente, vista em desvantagem com relação aos demais trabalhadores.

Embora, vivendo com um conjunto de garantias menores que os demais, os domésticos têm alcançado, gradativamente, maior amplitude de garantias, principalmente com a advento da Carta Política de 1988, que trouxe inúmeros direitos, dentre eles; a garantia de salário mínimo; a irredutibilidade de vencimentos; o décimo terceiro salário; repouso semanal; férias anuais em pelo menos mais de um terço; licença à gestante; licença-paternidade; aviso prévio; aposentadoria etc.

Ocorre, que a classe vem se deparando, a cada dia, com os abusos e desrespeitos decorrentes da falta de esclarecimentos e eficácia da legislação

vigente, onde o empregador aproveita-se da possibilidade de menores custos para contratar um doméstico que, acaba por desenvolver atividade iminentemente lucrativa.

Fruto destas indisposições, é que se vem buscar, em movimentos constantes, a ampliação de direitos e garantias com o verdadeiro escopo de se alcançar uma concreta isonomia que a classe tanto almeja, demais a mais, embora a atividade doméstica tenha um tratamento desprestigiado função da aparente desnecessidade de habilidades técnicas, esta contribui em muito para o desenvolvimento de uma sociedade voltada para a tecnologia informatizada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros:

- BASTOS, Celso Ribeiro. *Curso de direito constitucional*. 12. ed., reformulada de acordo com a Constituição Federal de 1988. São Paulo: Saraiva, 1990.
- BOBBIO, Norberto. *Liberalismo e democracia*. 3. ed. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Brasiliense, 1990.
- CATHARINO, José Martins *Compêndio de direito do trabalho*. 2. ed. ver. atual. e aum. São Paulo: Saraiva, 1981.
- CESARINO JÚNIOR, A. F. *Direito social*. Ed. da Universidade de S.P. / São Paulo: LTr, 1980.
- COSTA JÚNIOR, Paulo José da. *Curso de direito penal*. 2. ed. aum. e atual. São Paulo: Saraiva, 1992. v. 1.
- DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 1975.
- FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. *Introdução ao estudo do direito*. 1 ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- FERREIRA, Aurélio B. de Holanda. *Minidicionário da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1987.
- GOMES, Orlando & GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.
- GONÇALES, Odonel Urbano. *Manual do empregado e do empregador doméstico*.

- São Paulo: LTr., 1997.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1994.
- MONTEIRO, Washington de Barros. *Curso de direito civil: direito das obrigações, 2ª parte*. 18. ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 1983. v. 5.
- MORAES FILHO, Evaristo. *Introdução ao direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1956. v. 1 e 2.
- NADER, Paulo. *Filosofia do direito*. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 1991.
- _____. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*, 1 ed. São Paulo: Saraiva, 1989.
- NORONHA, Fernando. *O direito dos contratos e seus princípios fundamentais: autonomia privada, boa-fé, justiça contratual*. São Paulo: Saraiva, 1994.
- PAMPLONA FILHO, Rodolfo & VILLATORE, Marco Antônio Cesar. *Direito do trabalho doméstico*. São Paulo: LTr., 1997.
- RODRIGUES, Silvio. *Direito civil*. São Paulo: Saraiva, 1995. v. 1.
- RODRIGUEZ, Américo P. *Princípios de direito do trabalho*. 1 ed., 4ª tiragem, Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1996.
- RUPRECHT, Alfredo J. *Os princípios do direito do trabalho*. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *O empregado e o empregador no direito brasileiro*. 5 ed. ver. e atual. São Paulo: LTr, 1976.
- _____. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 13. ed. ver. e

atual. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

SANTOS, Rinaldo. *Empregado Doméstico*. 5 ed. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas S.A., 1989.

SILVA, Carlos Alberto Barata. *Compêndio de direito do trabalho: parte geral e contrato individual de trabalho*. São Paulo: LTr, 1976.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1967. v. 3.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* *Instituições de direito do trabalho*. 15.ed., atual. até 05.01.95, por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1995.

TEIXEIRA, João Régis Fassbender. *Direito do trabalho*. São Paulo: Sugestões Literárias, 1968.

Artigos de periódicos:

ALVAREZ, Victor M. "El trabajo Domestico y su Regulamentacion Legal em Latino-América". *In: Estudos sobre Derecho Laboral, en homenaje a Rafael Caldera*. Caracas: Universidade Cat., 1997.

BARROS, Alice Monteiro de. "A chamada 'diarista' é empregada doméstica?" *In: Informativo semanal da Advocacia Trabalhista*, Publicado pelo Centro de Orientação, Atualização e Desenvolvimento Profissional, n. 26, p. 399-396, ano XXXII / 1998.

DELGADO, Maurício Godinho. "Princípios do direito do trabalho". *Revista LTr.*, local de publicação, v. 59, n. 04, p. 472 - 482, abril/1995.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. "A) Interpretação e aplicação das normas de direito do trabalho; B) Princípios de direito do trabalho; C) Renúncia e transação". *Revista LTr.*, local de publicação, v. 55, n. 06, p. 657 - 662, junho /1991.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. "Relação de emprego: supostos, autonomia e eventualidade". *In: Informativo semanal da Advocacia Trabalhista*, Publicado pelo Centro de Orientação, Atualização e Desenvolvimento Profissional, n. 26, p. 399, ano XXXII / 1998.

ANEXOS

exploração de atividade econômica (TRT, 10ª Reg., RO 267/86, Marco Aurélio, Ac. 2ª T. 514/87).

5- A circunstância de pagar o proprietário de casa particular ao vigia títulos previstos na CLT, tais como horas extras e adicional noturno, trabalhando numa guarita, não desvirtua sua condição de doméstico. Trata-se no caso de simples liberalidade do proprietário que não tem o condão de modificar o regime jurídico do autor (TRT/SP, 13.880/83, Marcondes Machado, Ac. 3ª T. 20.894/84, DJE, 15.2.85, Bol. TRT-SP 8/85).

6- Empregado doméstico é aquele que presta serviços mediante exclusividade para um único patrão. Confessando a reclamante a prestação laboral em apenas um dia por semana, não pode ser enquadrada nesta categoria de servidores (TRT/PB, RO 395/93, Paulo Montenegro, Ac. 12.998).

7- Firmado o princípio de que as normas legais, impondo penalidade, não podem ser aplicadas analogicamente, torna-se inadmissível estender ao trabalhador doméstico o preceito contido no art. 137 da CLT, que determina o pagamento dobrado das férias não concedidas em tempo hábil. Os empregados domésticos não têm direito a férias proporcionais, eis que aos mesmos se aplica, apenas, o disposto na L. 5.859/72 (TST, RR 8.229/85-1, Barata Silva, Ac. 2ª T. 2.265/87).

8- *Não se aplica ao empregado doméstico a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT; eis que esse direito não se encontra expresso no parágrafo único do art. 7º da Magna Carta (TST, RR 132.532/94.9, José Luiz Vasconcellos, Ac. 3ª T. 2.902/95).*

9- *A L. 5.859/72 só prevê, em seu art. 3º, o pagamento das férias integrais e após cada período de doze meses de trabalho prestado à mesma família ou pessoa (TST, RR 4.801/87, José Luiz Vasconcellos, Ac. 1ª T. 1.194/88).*

10- *Não são devidas férias proporcionais aos empregados domésticos, posto que inaplicável à hipótese o princípio da isonomia, pois abarcaria ali também a garantia de todos os direitos assegurados aos trabalhadores de outras categorias (TST, E-RR 4.801/87.4, José Vasconcellos, Ac. SDI 1.512/90.1).*

11- *Inegável é a competência da Justiça do Trabalho para julgar reclamações de salário, férias e anotações da CTPS dos empregados domésticos (TST, RR 6.112/86, Fernando Villar, Ac. 1ª T., 2.439/87).*

12- *Empregada doméstica. Recibo de quitação. Férias dobradas. O contrato de trabalho do empregado doméstico guarda ainda suas peculiaridades, e uma delas é de não ser exigível a comprovação de quitação de salários por meio de recibo, em virtude da fidúcia especial existente na relação, permitida a comprovação por outros meios de prova em direito admitidos (TST, RR 1.758/88, Ermes Pedrassani, Ac. 3ª T. 2.75/88).*

13– Condomínio de apartamentos: aos empregados a serviço da administração do edifício aplicam-se todos os direitos trabalhistas (L. 2.757/56). O edifício de apartamentos, dado em locação, rege-se pelos princípios gerais do direito do Trabalho. (TRT, 10ª Reg., RO 267/86, Marco Aurélio, Ac. 2ª T. 514/87).