



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO
CIENTÍFICO**

**ACIDENTE DE TRABALHO NOS CONTRATOS DE EMPREGADO DOMÉSTICO
SOB ANÁLISE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.**

ALICE NUNES SOBRAL

ORIENTADOR – JOSÉ EDUARDO DE SANTANA MACÊDO

ARACAJU

2015

ALICE NUNES SOBRAL

**ACIDENTE DE TRABALHO NOS CONTRATOS DE EMPREGADO DOMÉSTICO
SOB ANÁLISE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo
– apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Tiradentes – UNIT, como
requisito parcial para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor Orientador

Universidade Tiradentes

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

ACIDENTE DE TRABALHO NOS CONTRATOS DE EMPREGADO DOMÉSTICO SOB ANÁLISE DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.

ALICE NUNES SOBRAL¹

RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade o estudo da norma acerca do acidente de trabalho, conferido aos empregados domésticos, que foi introduzida pela Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, ampliando as garantias previstas no artigo 7º, da Constituição Federal, dando-lhes aos empregados domésticos direitos conferidos aos demais empregados urbanos e rurais. Com isso, a referida Emenda conferiu o direito ao seguro contra acidentes de trabalho, conferido no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal, que será de responsabilidade do empregador e quando houver dolo ou culpa, o mesmo deverá pagar uma indenização ao empregado. Não é sabido como ocorrerá a aplicação das regras aos empregados domésticos, visto que, sendo de forma dificultosa a possibilidade de haver uma fiscalização, tendo como consequência uma insegurança ao empregador em contratar.

Palavras-Chave: Acidente de Trabalho. Empregado Doméstico. Constituição Federal de 1988. Emenda Constitucional.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa o estudo da garantia ao acidente de trabalho estendida aos empregados domésticos, que são aqueles em que prestam serviços de natureza contínua e habitual à pessoa ou família e que não tem finalidade lucrativa, sendo anteriormente garantida apenas aos trabalhadores urbanos e rurais. Esta garantia foi introduzida ao ordenamento jurídico pela Emenda Constitucional nº 72 de 2013, sendo considerado um marco na história alcançada por esta categoria, visto que representa uma redução de desigualdades entre os empregados

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. E-mail: alicensobral@hotmail.com

domésticos e os demais. Entretanto, grande parte dos empregados domésticos continua sem fruir deste benefício, visto que não se sabe ao certo como se dará a aplicação e fiscalização desta garantia.

Existe a possibilidade de fiscalização por parte do Ministério do Trabalho, que está regulamentada pela Instrução Normativa nº 110 de 2014, todavia esta fiscalização torna-se muito dificultosa, em razão do respeito com o princípio da garantia da inviolabilidade do domicílio, assegurado pela Constituição Federal de 88, os representantes do referido órgão apenas poderão entrar no domicílio do empregador com documento autorizando por escrito.

Deste modo, faz-se necessário a averiguação da aplicabilidade no que diz respeito à garantia no caso de acidente de trabalho aos empregados domésticos.

No que tange à metodologia foi utilizado o método dedutivo, pois parte-se de uma premissa verdadeira, de um raciocínio lógico para se chegar ao conhecimento verdadeiro. É um método racionalista, pois se utiliza da razão, de princípios básicos. O método de abordagem quanto aos objetivos será o qualitativo, pois neste método utilizam-se os fatos, descrições e interpretações quanto ao conteúdo estudado.

A técnica de pesquisa abordada será a bibliográfica. Os recursos empregados serão a doutrina, jurisprudência, artigos jurídicos.

O artigo fora dividido em uma primeira seção que trata do empregado doméstico de uma forma geral e ampla, em uma segunda que aborda o acidente de trabalho acometido com os empregados domésticos após os direitos adquiridos e uma terceira seção que se discute a aplicabilidade do regulamento que introduziu o direito ao acidente de trabalho aos empregados domésticos.

2 EMPREGADO DOMÉSTICO

De acordo com o artigo 3º, da CLT, empregado de forma geral é “toda pessoa física que preste serviço de natureza não eventual, com dependência do empregador e mediante salário”. Entretanto, para o empregado doméstico, existem outros requisitos que assim o caracterizam, quais sejam, a necessidade da prestação dos serviços no âmbito residencial, prestação dos serviços apenas para pessoa física ou à família e a não aferição dos fins lucrativos.

Estes elementos estão demonstrados no antigo artigo 1º, da Lei n. 5.859/72, que foi revogada pela Lei Complementar nº150, que define empregado doméstico

como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa á pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”. Destaca-se que com esta definição legal, o referido diploma deixa de citar três elementos importantes ao conceito, quais sejam, a pessoalidade, subordinação e onerosidade. Todavia, não haveria necessidade de aludir os referidos elementos, pois são considerados elementos óbvios à caracterização do doméstico e tem-se como padrão a todo empregado de uma forma geral.

É válido ressaltar que, o empregado doméstico não é um empregado celetista, ele não é regido pela CLT e sim subordinado a uma lei em especial, a Lei nº 5.859 de 1972, a lei do empregado doméstico, que foi revogada pela Lei Complementar nº 150, de 2015.

Neste contexto, Martins define empregados domésticos como “os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas” (2009, p. 7). Contudo, nesta acepção não são citados todos os elementos essenciais para que se configure empregado doméstico.

Com efeito, Delgado apresenta uma definição mais completa, onde empregado doméstico é “a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa á pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas” (2015, p. 394).

Acerca do aludido tema, Alice Monteiro de Barros afirma que:

Do conceito de empregado doméstico emergem os seguintes pressupostos: a) o trabalho é realizado por pessoa física; b) em caráter contínuo; c) no âmbito residencial de uma pessoa ou família [...]; d) sem destinação lucrativa. Compreendem-se, portanto, no conceito de empregado doméstico, não só a cozinheira, copeira, babá, lavadeira, mordomo, governanta, mas também os que prestam serviços nas dependências ou em prolongamento da residência, como o jardineiro, o vigia, motorista, o piloto ou marinheiro particular, os caseiros e zeladores de casas de veraneio ou sítios destinados ao recreio dos proprietários, sem qualquer caráter lucrativo. (2012, p. 268)

Seguindo esta análise, pode-se concluir que os elementos para caracterização do empregado doméstico são oito, quais sejam: 1- Pessoa física do prestador; 2- pessoalidade na prestação dos serviços; 3- subordinação; 4- onerosidade; 5- Serviços de natureza não eventual, caracterizando-se pela prestação do serviço com habitualidade, que de acordo com a Lei Complementar nº 150, é aquele que trabalha por mais de 2 (dois) dias por semana, para o mesmo

empregador; 6- Finalidade não lucrativa, onde não haverá benefícios a terceiros e nem ao tomador dos serviços; 7- Serviços prestados à pessoa ou à família, que, em hipótese alguma, pode ser prestada à pessoa jurídica, de forma que, não seria configurado o trabalho doméstico; 8- Prestar serviço no âmbito residencial do tomador.

É de grande importância ressaltar que, de acordo com a Lei Complementar nº 150, considera-se empregado doméstico aquele que presta serviço por mais de dois dias por semana na residência do empregador, afastando-se assim a figura a diarista, como também, é vedada a contratação de menor de dezoito anos para a função de empregado doméstico.

Partindo-se da premissa de que a prática do exercício laborativo deve ocorrer de forma pessoal, Martins salienta que:

O contrato de trabalho do empregado doméstico também é intuitu personae, ou seja, tem como requisito a pessoalidade na prestação dos serviços. Se a doméstica faz-se substituir constantemente por filha ou outra pessoa, deixa de existir a relação de emprego, pois a pessoalidade é traço necessário da relação de emprego, inclusive para o empregado doméstico. (2015, p. 161-162)

Ou seja, o empregado doméstico deve fornecer seus serviços de forma pessoal, não podendo se fazer substituir por qualquer outra pessoa frequentemente. Poderá ocorrer a substituição caso não seja de forma habitual, sendo apenas uma eventualidade.

Como também, em relação ao tomador dos serviços, não se aplica o princípio da despersonalização do empregador, visto que, este deve ter como principal característica a pessoalidade. De acordo com doutrinadores, a figura do empregador não pode ter a qualidade de pessoa jurídica, apenas podem ser empregadores domésticos a pessoa física ou a família.

2.1 DIREITOS CONFERIDOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

No que se refere aos direitos garantidos aos empregados domésticos, pode-se afirmar que a referida categoria foi esquecida pelo Direito do Trabalho, sendo as suas normas protetivas excluídas pela Consolidação das Leis Trabalhistas, com base no artigo 7º, alínea “a”, da CLT. Ao longo do tempo, os domésticos foram adquirindo direitos garantidos aos empregados em geral e essa aquisição teve início com a vigência da Lei nº 5.859, de 1972, que, posteriormente foi revogada pela Lei

Complementar nº 150, de 2015. Com o advento da Emenda Constitucional nº 72, de 2013, foi incluído ao parágrafo único, do artigo 7º, da Constituição Federal, direitos aos empregados domésticos, conferindo-lhes os direitos que dispõe:

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

Partindo-se desta premissa, é importante salientar quais as garantias asseguradas aos empregados domésticos, que serão a seguir aduzidos:

- a) Garantia na relação de emprego contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, caso em que empregador deverá pagar uma indenização;
- b) Seguro-desemprego, quando dispensa injustificada;
- c) Recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço);
- d) Salário mínimo, de acordo com a lei;
- e) Irredutibilidade de Salário;
- f) 13º salário;
- g) Trabalho Noturno remunerado;
- h) Assinatura na carteira de trabalho para fins previdenciários;
- i) Duração do trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, sendo possível a compensação de horas e a redução da jornada;
- j) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- k) Pagamento de Hora Extra, acrescida de 50% da hora normal;
- l) Férias remuneradas, acrescida de 1/3 do salário normal;
- m) Licença maternidade, com duração de cento e vinte dias;
- n) Licença paternidade, com duração de cinco dias;
- o) Aviso prévio, proporcional ao tempo de serviço, sendo de no mínimo trinta dias;
- p) Redução dos riscos inerentes ao trabalho, com normas de saúde, higiene e segurança;
- q) Aposentadoria;

- r) Assistência aos filhos e dependentes, desde o nascimento até cinco anos após, com creches e escolhas;
- s) Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

3 ACIDENTE DO TRABALHO

Tratando-se de um conceito em sentido estrito, a matéria em questão está abordada pela Lei nº 8.213, de 1991, que trata dos Planos de Benefícios da Previdência social, sendo a norma atualmente em vigor, que tem em seu artigo 19, a norma legal a seguir descrita:

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de **empregador doméstico** ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, **provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.** (grifo nosso)

A possibilidade de ampliação do conceito de acidente do trabalho acometido não só pelas empresas, como também pela figura do empregado doméstico foi introduzida pela Lei Complementar nº 150, de 2015, que deu nova redação ao artigo supracitado.

A figura do seguro de acidente do trabalho foi aplicável aos empregados domésticos após o advento da Emenda Constitucional nº 72, de 2013, que deu nova redação ao parágrafo único, do artigo 7º, da Constituição Federal, ampliado a regra prevista em seu inciso XXVIII (seguro contra acidentes de trabalho) aos empregados domésticos.

É necessário afirmar que, para que ocorra o acidente de trabalho, precisa que haja o nexo causal entre o evento danoso e relação de trabalho subordinado. Por essa razão, destaca-se que o acidente do trabalho é caracterizado por um nexo causal, onde se faz necessário o ajuntamento entre a causa e o efeito. Esta ligação ocorre com relação a prestação do serviço, que será de forma subordinada e está diretamente ligado ao contrato de trabalho.

Na concepção de Sebastião, extraem-se as seguintes características do conceito legal de acidente do trabalho:

- a) Evento danoso (de imediato e identificável);
- b) Decorrente do exercício do trabalho a serviço da empresa;
- c) Que provoca lesão corporal ou perturbação funcional;

- d) Que causa a morte ou a perda ou a redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (2011, p. 47)

Existem acidentes que são muito corriqueiros no dia a dia do trabalhador doméstico, como por exemplo, quedas, queimaduras, cortes, choques elétricos, etc. A responsabilidade de alerta ao trabalhador quanto aos riscos iminentes ao exercício realizado e de tomar medidas protetivas é do empregador, para que se tornem cada vez mais escassos.

Partindo do pressuposto de que o acidente de trabalho não é um mero acontecimento imprevisível, visto que se pode tomar medidas preventivas e protetivas a fim de evitar que o dano seja causado. Pode-se afirmar que o empregador tem total responsabilidade quanto aos danos acidentários causados aos seus empregados.

Os riscos e preocupações inerentes ao acidente de trabalho não afetam apenas a esfera dos empregadores, mas também atingem a sociedade e até mesmo o Estado. Atingem o Estado, pois é o responsável por pagar os benefícios acidentários previdenciários, atingem também o empregador, pois irá arcar com a devida indenização, com outro trabalhador, além de ser responsável pelo pagamento do salário até o décimo quinto dia do afastamento. Contudo, o mais prejudicado será o empregado, visto que, a sociedade em que vivemos se mostra bastante preconceituosa em relação ao trabalhador que se encontra de forma frágil e com inaptidões para o trabalho ou até mesmo para o convívio social.

No que se refere aos efeitos acarretados pelo acidente do trabalho, destaca-se duas vertentes, primordialmente, convém mencionar o efeito direto e imediato, que seria aquele descrito na própria Lei 8.213/91, onde caracterizará acidente do trabalho quando ocorrer a lesão corporal ou perturbação funcional, podendo ser permanente ou temporária; já o efeito indireto, o doutrinador Cairo Júnior salienta que “seria representado pela exclusão social que enfrenta o trabalhador mutilado, muitas vezes posto à margem da sociedade, que não aceita facilmente a presença do deficiente físico” (2009, p. 56).

Acerca da estabilidade provisória oriunda do acidente do trabalho garantido ao empregado doméstico, é de suma importância ressaltar que o mesmo obtém a estabilidade de no mínimo um ano, após o fim do auxílio concedido e posterior retorno ao trabalho, como preleciona o artigo 118, da Lei 8.213/91:

Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo **prazo mínimo de doze meses**, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. (grifo nosso)

Em se tratando do percentual que deverá ser financiado pelo empregador doméstico, a Lei Complementar nº 150/2015, em seu artigo 34, traz o montante de 0,8% do valor da contribuição social referente ao seguro acidentário:

Art. 34. O **Simples Doméstico** assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:
[...] **III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;** (grifo nosso)

O referido percentual a ser arrecadado para contribuição mensal do seguro acidente do trabalho será de oito décimos por cento, devendo ser pago à Previdência Social, que será angariado pelo Simples Doméstico (que é um regime simplificado de pagamento de tributos, contribuições e demais encargos de responsabilidade do empregador doméstico).

Importante salientar que as normas introduzidas pela Lei Complementar nº 150, entraram em vigor na data da sua publicação 02.06.2015 e passaram a ter vigência apenas 120 dias após sua publicação, ou seja, somente a partir do mês de outubro de 2015 que começou a cobrança do seguro contra acidente de trabalho e demais direitos garantidos aos domésticos.

3.1 ACIDENTE DE TRABALHO POR EQUIPARAÇÃO

Equiparam-se ao acidente do trabalho a doença ocupacional, o acidente de trajeto, denominado como acidente *in itinere*, como também, as concausas, todas previstas na Lei 8.213/91.

Anteriormente, o artigo 20 da Lei 8.213/91, estabelecia uma distinção entre doença do trabalho e a doença profissional, sendo a primeira desenvolvida pela atividade laborativa, em condições especiais, e a segunda estando ligada diretamente a profissão e ao exercício da atividade. Atualmente, essa distinção foi suprimida pelo novo artigo 21-A, da Lei supramencionada, onde se utiliza da expressão doença ocupacional como gênero, tratando-se agora de doenças relacionadas ao trabalho.

Foi instituída pelo Ministério da Saúde uma relação das doenças ocupacionais, na qual permanece apenas de forma exemplificativa. De acordo com o artigo 20, da Lei 8.213/91, a Previdência Social considerará acidente do trabalho aquela doença que, mesmo não estando caracterizada na lista, obtiver relação diretamente com o trabalho executado e resultar de condições especiais. De fato, este dispositivo causa grande alargamento no quadro de acidente do trabalho das doenças relacionadas com o trabalho.

Vale ressaltar que, existem doenças em que não podem ser relacionadas ao exercício do trabalho, que são as previstas no § 1º, do art. 20, da Lei 8.213/91, quais sejam, a doença degenerativa, a ligada à idade do trabalhador, a que não dê causa à incapacidade laborativa e a doença endêmica adquirida na região habituada. O rol do referido parágrafo é taxativo e nas palavras de Sebastião, “pode-se perceber que a doença não tem nexos causal com o trabalho: apareceu no trabalho, mas não pelo trabalho”. (2011, p. 53)

A figura das concausas passou a ser admitida e regulamentada pela Lei 8.213/91, com previsão expressa em seu artigo 21:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I - o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; [...]

Conforme Cavalieri Filho a “concausa é outra causa que, juntando-se à principal, concorre para o resultado” (2010, p 58). Em outras palavras, pode-se haver uma causa ligada à atividade laborativa conjuntamente com outra causa que não tenha relação com o trabalho, entretanto, precisa existir uma causa eficiente decorrente da atividade desenvolvida para que ocorra o acidente do trabalho ou sua forma equiparada.

Outra espécie equiparada ao acidente do trabalho é o acidente de trajeto ou o chamado acidente *in itinere*. De acordo com artigo 21, inciso IV, da Lei 8.213/91:

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

[...] IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Portanto, para que se caracterize a equiparação ao acidente de trabalho não se faz necessário que o empregado esteja em condução fornecida pelo empregador, tornando-se caracterizado o acidente no traslado “casa trabalho/trabalho casa”, independente do meio de locomoção utilizado.

Sebastião salienta que:

Será necessário estabelecer o nexo causal do acidente com o trabalho, são aceitáveis pequenos desvios e toleradas algumas variações quanto ao tempo de deslocamento, desde que compatíveis com percurso do referido trajeto, porquanto a Previdência Social, na esfera administrativa, não considera acidente do trabalho quando o segurado, por interesse pessoal, interrompe ou altera o percurso habitual. (2011, p. 58)

Válido ressaltar que, a Lei nº 8.213/91, estabelece como concausa os acidentes decorrentes da força maior, o caso fortuito, como desabamento, inundação, incêndio e outros, são figuras equiparadas ao acidente de trabalho.

3.2 DA FISCALIZAÇÃO E DA POSSIBILIDADE DE APLICAÇÃO DE MULTA ADMINISTRATIVA

A partir da EC nº 72, de 2013, foi promulgada em 2014, a Lei nº 12.964, tornando-se possível a realização da fiscalização e aplicação de multa por parte do Auditor-fiscal, membro efetivo do Ministério do Trabalho e Emprego, nos casos em que houver desrespeito às normas estabelecidas pela referida emenda.

No que diz respeito à fiscalização, a Lei Complementar nº 150/2015, orienta sobre a fiscalização da execução das normas relacionadas ao trabalho doméstico, afirmando que a supervisão feita pelo auditor-fiscal deverá ser previamente agendada entre os fiscalizadores e o empregador doméstico, com base no artigo 44:

Art. 44. [...] A verificação, pelo **Auditor-Fiscal do Trabalho**, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, **dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.**

§ 1º A **fiscalização** deverá ter natureza prioritariamente **orientadora.** (nosso grifo)

Esta fiscalização deverá ser precipuamente como forma de orientar os empregadores, devendo ocorrer uma dupla visita, para que seja elaborado o auto de infração, sendo aplicada sua respectiva multa, salvo nos casos expressos na referida lei.

Conforme Delgado (2015, p. 417), “a Lei nº 12.964/14 prevê que as multas e os valores para as infrações previstas na CLT aplicam-se, no que couber às infrações ao disposto na Lei do Trabalho Doméstico”, devendo o empregador fazer a devida anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, sob pena de sofrer aplicação da multa prevista aumentada em 100% (cem por cento).

A referida fiscalização deve ser realizada de forma indireta, pois a Constituição Federal, em seu artigo 5º, XI, assegura o direito da casa ser asilo inviolável. Após denúncia por parte do próprio empregado doméstico, deverá haver uma notificação prévia destinada ao empregador doméstico, para comparecer ou fazer-se presente por pessoa que reside no mesmo domicílio, desde que seja maior de 18 (dezoito) anos, na Delegacia Regional do Trabalho.

No que tange a aludida fiscalização, o empregador doméstico também tem o dever de fiscalizar o âmbito residencial, no qual está sendo realizada a prestação do serviço doméstico.

A respeito disto, o autor Sebastião aduz que:

O tomador dos serviços deve cumprir fielmente as normas de segurança, higiene e saúde no local de trabalho, com obrigação de treinar, orientar, fornecer equipamentos de proteção individual, exigir e fiscalizar a observância de condições trabalho seguras e saudáveis. (2011, p. 420)

3.4 COMUNICAÇÃO DO ACIDENTE DO TRABALHO – CAT

Em se tratando do prazo estipulado para a comunicação do acidente do trabalho (CAT), a Lei 8.213/91 cita que:

Art. 22. A empresa ou o **empregador doméstico deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência** e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social. (grifo nosso)

Com base no artigo supramencionado, o empregador obterá até o primeiro dia útil, após o dia do acidente para realizar a devida comunicação à Previdência Social, como também, em se tratando de morte, o empregador deverá comunicar imediatamente à autoridade policial competente para que tome as medidas cabíveis.

Caso o empregador não concretize o CAT, o mesmo terá a obrigação de pagar uma multa, calculada e aplicada sobre o salário de contribuição, devendo ser, sucessivamente, aumentada em caso de reincidência.

Conforme Sebastião:

A data em que ocorreu o sinistro é facilmente indicada na CAT quando se trata de acidente típico, mas é de difícil apuração nas doenças ocupacionais. Diante da impossibilidade prática de precisar o momento do adoecimento, o legislador estabeleceu, por presunção legal, como dia do acidente: a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo o que ocorrer primeiro. (2011, p. 65)

Conforme o autor acima citado, a data do acidente do trabalho é detectada como no dia em que ocorreu o sinistro. Todavia, são de difícil descobrimento os equiparados ao acidente de trabalho, como as doenças ocupacionais, tendo vários momentos em que se pode caracterizar como o dia do acidente a ser registrado na CAT.

Reputa-se como o dia do acidente, a data em que ficou evidenciada a incapacidade laborativa do empregado, com base no artigo 23, da Lei 8.213/91:

Art. 23. Considera-se como dia do acidente, no caso de doença profissional ou do trabalho, a data do início da incapacidade laborativa para o exercício da atividade habitual, ou o dia da segregação compulsória, ou o dia em que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro. (grifo nosso)

É válido enfatizar que os benefícios acidentários não necessitam de período de carência para serem efetivados, assim sendo, a partir do momento em que ocorrer o acidente do trabalho, os empregados são admitidos retroativamente, estando amparados desde o primeiro dia de trabalho, causando assim, grande déficit não previsto antecipadamente para a Previdência Social.

A mera emissão da CAT não caracteriza por si só o acontecimento do acidente de trabalho, é necessária a realização da perícia por parte da Previdência Social, para se comprovar a conexão entre o acidente e o trabalho exercido. Nos

casos em que figuram os empregados domésticos, a referida perícia pode ser solicitada após a data de início da incapacidade.

3.5 DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADO

O empregado acidentado além de receber os seus direitos acidentários pagos pela Previdência Social, tem o pleno direito de reparações pelos danos causados, devidos pelo empregador, de acordo com normas estabelecidas pela responsabilidade civil e com fundamento no ordenamento jurídico brasileiro, em especial no Código Civil.

Como já citado no trabalho, o direito a indenização por parte do empregador em casos de acidente do trabalho tem previsão expressa no inciso XXVIII, artigo 7º, da Constituição Federal de 88 e foi estendido aos empregados domésticos com o surgimento da EC nº 72/2013.

Nas palavras da doutrinadora Maria Helena Diniz:

A responsabilidade civil é aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal. (2007, p. 35)

Houve várias críticas ao que concerne a indenização devida ao empregado, sob a alegação de que estaria incorrendo em *bis in idem*, visto que a cumulação do seguro acidentário com a referida indenização se constituiria dupla reparação pelo mesmo motivo.

Entretanto, o Supremo Tribunal Federal, alegando ser válida tal cumulação, editou a Súmula nº 229, com a seguinte redação: “A indenização acidentária não exclui a do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador”. Em outras palavras, o empregado acidentado obterá o direito ao auxílio acidentário, como também, gozará de uma indenização referente aos danos causados, pagas pelo empregador.

Seguindo esta análise, o artigo 121, da Lei nº 8.213/91 prevê que “o pagamento, pela Previdência Social, das prestações por acidente de trabalho não exclui a responsabilidade civil da empresa ou de outrem”.

No que diz respeito à culpa, o seu conceito tem respaldo na falta de observância do dever legal ou de agir de modo a não lesionar ninguém. Em se

tratando da culpa do empregador, fica evidenciado quando manifesta um comportamento com imprudência, imperícia ou negligência.

Afirma Sebastião que, “o empregador tem obrigação de adotar a diligência necessária para evitar os acidentes e as doenças relacionadas com o trabalho, devendo considerar todas as hipóteses razoavelmente previsíveis de danos ou ofensas à saúde do trabalhador” (2011, p. 176). Vale ressaltar, a necessidade de evitar o dano quando possuir a possibilidade de previsão, ou seja, quando for razoável prever a sua ocorrência. Quando houver previsibilidade de conduta diversa por parte do empregador, caracteriza-se, portanto, sua culpa.

Em se tratando do dolo, cometido quando o empregador ou terceiro tem a intenção de causar um dano ao empregador, não se contempla muito na prática, todavia é abrangido pelo inciso XXVIII, artigo 7º, da CF.

No que concerne à culpa exclusiva da vítima, o empregador fica desobrigado do pagamento de quaisquer indenizações referente ao acidente. No tocante à culpa concorrente da vítima, que é aquela em que a conduta da vítima apenas contribuiu para o acidente, o empregador deverá arcar com o ônus da indenização, no seu valor integral.

3.6 DOS DANOS DECORRENTES DO ACIDENTE DE TRABALHO: dano material, moral e estético

A responsabilidade de pagamento das indenizações por dano material, moral e/ou estético, que decorrem de lesões acidentárias relacionadas ao trabalho, ficarão a cargo do empregador, sem prejuízo do pagamento do INSS referente ao auxílio-doença acidentário.

Para que haja o pedido de indenização é necessário que sejam observados os prejuízos e lesões causados pelo acidente de trabalho, visto que, caso não haja dano não se falará em indenização.

Como preleciona o autor Sebastião:

Não é todo acidente do trabalho que gera o direito à indenização, ainda que perfeitamente caracterizados o nexo causal e a culpa do empregador. O ressarcimento só ocorrerá se o acidente causar algum tipo de dano ao empregado, que tanto pode ser material, moral, estético ou qualquer outro prejuízo. (2011, p. 217-218)

Existem acidentes que são fatais, que provocam a invalidez, os de perda da capacidade laborativa e o afastamento prolongado do serviço, estes acarretam a devida indenização, entretanto, existem aqueles de danos ínfimos e reparáveis, que não necessitam de indenização, como por exemplo, uma queda, um corte superficial.

De fato a Constituição Federal não distingue os acidentes, dando margem à interpretação de que em todo e qualquer acidente do trabalho se tem direito à indenização. Porém, para grande parte da doutrina, este argumento não tem como proceder, pois não existe a possibilidade de aferir o dano quando não apresenta prejuízo.

Diante de tais afirmações, Sebastião afiança que:

É certo que o acidente de pouca gravidade ainda assim pode causar algum desconforto, aborrecimento ou mesmo afetar o bem-estar da vítima, mas o dano, teoricamente existente, é tão diminuto que torna praticamente inviável sua mensuração para fins reparatórios. (2011, p. 218)

O dano material é um prejuízo financeiro que a vítima tem, sendo também chamado de dano patrimonial. Essa perda pode ser de forma a lapidar o patrimônio que a vítima já possui (dano emergente) ou pode ser com base naquilo que a vítima deixou de ganhar (lucro cessante).

O conceito de dano emergente, nas palavras de Sebastião, seria “aquele prejuízo imediato e mensurável que surge em razão do acidente do trabalho, causando uma diminuição no patrimônio do acidentado” (2011, p. 220). Tem-se aqui um dano de fácil percepção, pois podem ser comprovados por documentos com despesas em hospitais, médicos, remédios, etc.

Já os lucros cessantes são os que a vítima deixa de auferir em razão do acidente, como por exemplo, o salário, os frutos recolhidos pelo exercício da profissão, uma possível promoção no emprego, etc.

Acerca do assunto em comento, o doutrinador Sebastião afirma que:

No caso do acidente do trabalho após os primeiros quinze dias, o empregado ficará privado dos salários e demais vantagens, que é o caso típico dos lucros cessantes. Convém enfatizar que o valor pago pela Previdência Social a título de auxílio-doença acidentário não serve para repor ou mesmo compensar parcialmente os lucros cessantes. (2011, p. 221)

O dano moral é aquele que decorre do ato ilícito que violou o direito a personalidade, atingindo um valor sentimental, humano e que tem previsão no artigo 186, do Código Civil, onde preleciona “aquele que violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

De acordo com o doutrinador Sebastião:

É oportuno ressaltar, contudo, que o mero aborrecimento ou simples desconforto sem maiores consequências, causados pelos acidentes de menor gravidade não dão ensejo ao pagamento de indenização por danos morais. (2011, p. 338)

É certo que o dano material satisfaz o montante do prejuízo que o ato ilícito causou. E que o dano moral é imprescindível para a reparação do dano, bem como forma de punição ao ato que acometeu a tristeza da inutilidade imatura, a humilhação da mutilação exposta, a dor da exclusão, a sensação de inutilidade, a dificuldade para os cuidados pessoais e a dependência de outra pessoa para cuidados especiais, em detrimento do ressarcimento pessoal ou de seus dependentes.

Para Sebastião, “presentes os pressupostos para o deferimento da indenização pelos danos materiais, é cabível também o deferimento da compensação pelos danos morais, traduzida em indenização pecuniária” (2011, p. 232).

O dano estético é concebível nos casos de acidente do trabalho toda vez que houver uma alteração estrutural no corpo do acidentado, citando como exemplo, a mutilação de algum membro, uma cicatriz ou qualquer mudança que acarrete um repúdio social ou um estranhamento por ser diferente.

4 APLICABILIDADE DA NORMA REFERENTE AO ACIDENTE DE TRABALHO GARANTIDO AO EMPREGADO DOMÉSTICO INTRODUZIDA PELA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 73/2013

A normatização dos direitos estendidos aos domésticos, que anteriormente era apenas garantido aos empregados urbanos e rurais, obteve magnitude após a regulamentação da Convenção nº 189, das Organizações Internacionais do Trabalho, que em seu artigo 10, determinou a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores. Em suma, o intuito da referida

Convenção foi tratar com isonomia todos os trabalhadores, sejam eles domésticos, urbanos ou rurais.

Ao longo dos anos, o empregado doméstico passou por muitos constrangimentos, ocorrendo diversas situações de preconceito até que a classe doméstica pudesse avançar. Esta categoria foi bastante discriminada no decorrer da história brasileira, conduzindo-se sempre aos momentos e resquícios da escravidão no Brasil.

Após diversas discussões e ao passar anos sofrendo com a discriminação empenhada ao empregado doméstico, o ordenamento jurídico, por meio da Emenda Constitucional nº 72, de 2013, abrangeu os direitos conferidos a todos os trabalhadores à classe dos empregados domésticos, outorgando-lhes, com isso, o direito ao seguro contra acidente de trabalho e a indenização, por parte do empregador, quando dele incorrer dolo ou culpa. Em seguida, em 2015, foi promulgada a Lei Complementar nº 150, que regulamenta os novos direitos conferidos aos domésticos.

No tocante à aplicação na prática da garantia do direito ao seguro de acidente do trabalho para o empregado doméstico, salienta-se que será de difícil aplicabilidade, visto que o custo referente aos gastos que deverão ser arcados pelos empregadores, quando da ocorrência de algum acidente de trabalho, será demasiadamente elevado para o trabalhador doméstico, pois além do valor pago mensalmente referente ao seguro contra acidente de trabalho, o empregador poderá arcar com a devida indenização a que o trabalhador tiver direito.

De acordo com pesquisas realizadas, o custo referente ao seguro de acidente do trabalho deveria ser arcado pelo Estado e não pelo empregador doméstico, em razão do empregador não ter a capacidade de carregar esse custo tão elevado. Em se tratando das despesas a que o empregador doméstico terá que arcar para obter os serviços dos trabalhadores, ocorrerá um largo acréscimo nos custos do orçamento familiar, ocasionando assim, uma inclinação em não contratar o empregado doméstico, ou até mesmo, em demiti-lo.

Ademais, o tomador de serviços, sendo esta pessoa física ou família, não poderá ser considerado ou comparado à empresa, pois não obtém o capital financeiro de que detém a empresa. Além disto, nos casos de acidente do trabalho na empresa, os empregados que ficarem até quinze dias afastados deverá receber

pela empresa os salários e demais custos trabalhistas. Entretanto, em se tratando do empregador doméstico, a partir do primeiro dia de afastamento causado pelo acidente do trabalho, o empregado já computará como tempo pago pelo INSS, independentemente da continuação do pagamento das custas trabalhistas, tal como o seguro contra acidente de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como já explicitado no trabalho, com o advento da EC nº 73, de 2013, foi acrescentado o parágrafo único, do artigo 7º, da Constituição Federal, que garantiu aos empregados domésticos a norma prevista no inciso XXVIII, do referido artigo, que estendeu aos empregados domésticos o direito ao seguro contra acidente do trabalho antes garantido apenas aos empregados urbanos e rurais.

O texto que regulamenta os direitos conferidos aos empregados domésticos, em específico, o seguro contra acidente do trabalho, foi publicado no Diário Oficial da União no dia 02 de junho de 2015. A norma referente ao acidente do trabalho deverá ser cobrada a partir de cento e vinte dias após publicado o referido texto, lapso temporal em que o Governo detém para normatizar o Simples Doméstico, por meio do qual o empregador pagará o seguro contra acidente do trabalho no valor de 0,8% do salário do empregado doméstico.

Em sendo o empregado doméstico aquele que trabalha de forma pessoal, contínua, no âmbito residencial da pessoa física ou família, sem a aferição de lucros, com subordinação à pessoa ou família a quem presta o serviço e com o devido salário pelo respectivo trabalho, vale ressaltar que a respeito da continuidade na prestação do serviço, considera-se empregado doméstico aquele que labora por três ou mais dias por semana, sendo trabalhado até dois dias por semana caracteriza-se como diarista, não estando amparado pelo diploma em questão.

Em se tratando do local de trabalho, a expressão “no âmbito residencial” não significa necessariamente dentro da residência do tomador dos serviços, ocorrendo uma extensão da residência do empregador, alcançando os empregados que trabalham como motorista, jardineiro, caseiro na fazenda, na casa de campo, etc. Importante salientar que, a idade mínima para ser considerado empregado

doméstico passou a ser de (18) dezoito anos, com base na Convenção nº 189 e na LC nº 150/2015, é vedado a contratação de menor de dezoito anos.

Quanto ao acidente de trabalho é aquele que ocorre com relação ao exercício do serviço prestado, ocasionando lesão corporal ou perturbação funcional, produzindo a morte, perda ou redução da capacidade laborativa, sendo esta temporária ou permanente. Atualmente, foi abrangido o direito ao acidente de trabalho não só os empregados normais, como também, foi expandido aos empregados domésticos. A referida relação diz respeito ao nexos causal que deverá haver entre o acidente ocorrido e o trabalho.

Os efeitos causados pelo acidente do trabalho são a lesão corporal ou a perturbação funcional e a exclusão por parte da sociedade, quando o acidentado tem uma disfunção ou até mesmo uma subtração de um membro do corpo.

Ocorrendo o sinistro, o empregador terá a obrigação de fazer a comunicação do acidente do trabalho (CAT) à Previdência Social, no prazo estipulado de até o primeiro dia útil seguinte; ou caso ocorra a morte do empregado, deverá ser comunicado de imediato à autoridade competente. Caso o empregador não formalize a referida CAT, será aplicada uma multa, calculada de acordo com o salário de contribuição. Vale enfatizar que a pura comunicação por si só não caracteriza o nexos causal entre o acidente e o trabalho, sendo necessária uma perícia médica para que seja comprovado o dano causado.

Com a ocorrência do acidente do trabalho, após ser comprovada a incapacidade laborativa ou a lesão corporal, o trabalhador doméstico gozará de um período de estabilidade durante 12 (doze) meses, concedido após o retorno ao trabalho.

No que tange às fiscalizações realizadas pelas Delegacias Regionais do Trabalho (DRT), por meio de seus auditores-fiscais, esta se dará de forma prioritariamente orientadora e indireta, caso em que deverá haver uma denúncia por parte do empregado doméstico ou de terceiro, devendo o auditor notificar o empregador para comparecer à DRT, munido de todos os documentos necessários, sendo cabível ainda a aplicação da multa através do auto de infração, após a dupla visita.

Em relação às indenizações por dano material, moral ou estético, a responsabilidade sempre será do empregador, desde que fique comprovado que decorreu de acidente relacionado ao trabalho, sem haver prejuízo algum do pagamento do INSS referente ao auxílio- doença acidentário. Mas, para que aconteça essa indenização tem que haver lesões ou prejuízos causados ao empregado, decorrente de seu trabalho, pois, caso não haja danos sofridos pelo empregado, não tem o que se falar em indenização.

Embora a Constituição Federal, não distingue os tipos de acidente de trabalho, se é mais gravoso ou mais leve, ela nos relata que todo ou qualquer acidente decorrente do trabalho tem direito à devida indenização, mas, muitos doutrinadores não concordem com esse argumento, já que se não ocorrer nenhum dano ao empregado não tem o que se falar em indenização.

Como podemos relatar, o dano moral é aquele que decorre do ato ilícito que violou o direito à personalidade e, em tese, satisfaz o montante do prejuízo que o ato ilícito causou. Já o dano estético é dado nos casos em que aconteça alguma alteração estrutural no corpo do acidentado, uma cicatriz ou qualquer coisa que acarrete repúdio social.

Com a Regulamentação da Convenção nº 189, no seu artigo 10, das Organizações Internacionais do Trabalho, que deixou claro o igualdade de tratamento entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores, que antes dessa regulamentação esse direito só pertencia ao trabalhadores rurais e urbanos.

Com o passar do tempo, após os empregados domésticos sofrerem diversas discriminações e preconceitos, o nosso ordenamento jurídico, através da Emenda Constitucional nº 72, de 2013, abrangeu todos os direitos aos empregados domésticos, os mesmos dos trabalhadores, dentre eles, o direito ao seguro contra acidente de trabalho como também indenização decorrente do acidente de trabalho, por parte do empregador, desde que ele incorra de dolo ou culpa, em seguida, nos dias atuais, em 2015, foi feita a Lei Complementar nº 150, que regulamentou novos direitos conferidos aos empregados domésticos.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150/2015**. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico e dá outras providências. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72/2013**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm>.

BRASIL. **Lei nº 8.213/1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>.

BRASIL. Lei 12.964/2014. Altera a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico, e dá outras providências. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2011-2014/2014/Lei/L12964.htm>.

CAIRO JÚNIOR, José. **O acidente do trabalho e a responsabilidade civil do empregador**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2010

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas S.A, 2015.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por Acidente de Trabalho ou Doença Ocupacional**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

WORK ACCIDENT IN EMPLOYEE CONTRACTS UNDER DOMESTIC CONSTITUTION REVIEW FEDERAL 1988.

ABSTRACT

This work aims to study the standard about the accident at work, given to domestic workers , which was introduced by Constitutional Amendment No. 72 of April 2, 2013, extending the guarantees provided for in Article 7 of the Federal Constitution , giving. Them employees domestic rights of other urban and rural employees. Thus , the said amendment gives domestic workers the right insurance against accidents at work , given in Article 7, item XXVIII of the Federal Constitution , which will be the employer's responsibility and when there is fraud or negligence , it must pay compensation the employee. It is not known how planned application of rules to domestic servants , since being labored so the possibility of an inspection , resulting in insecurity for the employer to hire .

Keywords : Domestic Employee . Work accident. Constitutional amendment. 1988 Federal Constitution.