

# ORGANIZAÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS: ANÁLISE JURÍDICA EM CONSONÂNCIA COM A LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015, COM A CONVENÇÃO 189 DA OIT E COM A CLT

Amauri Cesar Alves\*

Resumo: Poucos são os estudos jurídicos sobre a organização sindical dos empregados domésticos no Brasil. Vários motivos podem justificar tal vazio doutrinário. Fato é, entretanto, que os empregados domésticos inequivocamente têm direito à organização sindical pelo menos desde a Emenda Constitucional n. 72/2013. Trata-se de um direito social fixado nos artigos 7º e 8º da Constituição da República e enquanto tal deve ser reconhecido e efetivado. Além disso, a partir da Lei Complementar 150/2015 as regras gerais celetistas podem ser aplicadas subsidiariamente no âmbito das relações domésticas, o que influencia, direta ou indiretamente, nos modelos de organização sindical da categoria. Importante também em tal contexto a Convenção 189 da OIT, ratificada pelo Brasil, que expressamente cuidou de fixar como direito dos empregados domésticos a organização coletiva, que será exercida livremente, conforme escolha dos representados. O presente artigo se propõe a responder uma pergunta em especial: a organização sindical dos trabalhadores domésticos deverá considerar as possibilidades celetistas consistentes em categoria profissional e categoria profissional diferenciada ou se dá livremente? A resposta ao questionamento, que afirma o disposto na Convenção 189 da OIT, poderá incentivar novos estudos sobre o sindicalismo no âmbito do emprego doméstico.

---

\* Doutor, Mestre e Bacharel em Direito pela PUC.Minas. Professor (Graduação e Mestrado) da Universidade Federal de Ouro Preto.

Palavras-Chave: Agregação. Sindicato. Emprego doméstico. Convenção 189 da OIT.

Sumário: I. Introdução. II. Regulamentação do emprego doméstico: identificação da relação bilateral e perspectivas jurídicas de organização sindical. III. Critérios de agregação do trabalhador ao sindicato: regulamentação celetista e aplicação subsidiária em âmbito doméstico. IV. Organização sindical dos empregados domésticos. IV.1. Organização sindical de livre escolha. IV.2. Agregação sindical por categoria profissional diferenciada. V. Conclusão. Referências:

## I. INTRODUÇÃO.



presente estudo tem um objetivo simples e relevante, mas que não vem recebendo da doutrina brasileira a atenção devida, que é a definição de qual é o critério de agregação do trabalhador empregado doméstico ao sindicato. Em outras palavras, como parece preferir a doutrina majoritária, qual seria o “enquadramento sindical” dos domésticos, ou seja, se o vínculo coletivo se estabelece por categoria profissional ou por categoria profissional diferenciada. Ou melhor ainda, é importante reconhecer se há, para os empregados domésticos, a aplicação obrigatória de um ou outro critério, que são entre si excludentes.

A compreensão sobre a organização sindical dos empregados domésticos em perspectiva jurídica poderá contribuir para o desenvolvimento do sindicalismo no âmbito desta categoria, historicamente fragilizada e afastada das lutas coletivas. Para tanto será necessária análise da Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, ratificada pelo Brasil, influenciou positivamente o Congresso Nacional quando da criação da Lei Complementar 150/2015, sem olvidar a regra

celetista, agora aplicável subsidiariamente. Toda a análise deve se dar sem perder de vista o direito constitucional social à representação sindical, fixado nos artigos 7º e 8º da Constituição da República.

Para que seja possível compreender como devem se organizar juridicamente em perspectiva sindical os empregados domésticos será necessária breve compreensão sobre a regulamentação do emprego doméstico, no que diz respeito especificamente à identificação da relação bilateral. A ideia é demonstrar que a conceituação legal da relação empregatícia doméstica permite pensar, de início, em dupla possibilidade de agregação, tanto por categoria profissional quanto por categoria profissional diferenciada. Embora as regras de identificação da relação doméstica tenham sido construídas para a relação individual de trabalho é possível buscar, após a Convenção 189 da OIT, a Emenda Constitucional 72/2013 e a Lei Complementar 150/2015, algumas novas perspectivas juscoletivas para a estrutura legal básica do emprego doméstico.

Também relevante será compreender em que consistem os critérios de agregação do trabalhador ao sindicato, tendo por base as relações e regras celetistas, vez que agora estas são aplicáveis subsidiariamente ao emprego doméstico.

Importante ainda compreender como a Convenção 189 da OIT trata das possibilidades de organização sindical dos trabalhadores domésticos, ainda que o Brasil não contemple a ideia ampla de Liberdade Sindical preconizada em seu texto.

Por fim será possível responder ao problema proposto, que é simples em perspectivas metodológica, fática e jurídica, embora não seja tão simples a sua solução: a organização sindical dos trabalhadores domésticos deverá considerar as possibilidades celetistas consistentes em categoria profissional e categoria profissional diferenciada ou se dará livremente, em consonância com a normativa internacional sobre o tema? A resposta ao questionamento poderá incentivar novos estudos sobre o

sindicalismo no emprego doméstico.

## II. REGULAMENTAÇÃO DO EMPREGO DOMÉSTICO: IDENTIFICAÇÃO DA RELAÇÃO BILATERAL E PERSPECTIVAS JURÍDICAS DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL.

Historicamente a relação de trabalho em âmbito doméstico é marcada pela desproteção, pela discriminação e pela mínima preocupação do Estado e da sociedade em reconhecer o trabalhador como sujeito de direitos. No que concerne à relação bilateral de emprego o cenário melhorou significativamente neste século, mas no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho ainda quase nada foi feito para que se reconheça a categoria enquanto sujeito coletivo juslaboral.

Embora não devesse o Estado fazer distinção jurídica entre empregados (pelo menos no plano da consagração de direitos mínimos) optou o Brasil, de modo preconceituoso, por tratar de modo diverso os trabalhadores empregados rurais (até 1972) e domésticos (até abril de 2013). Finalmente, com a Emenda Constitucional n. 72/2013 a República brasileira iniciou um processo de correção do tratamento desigual injusto que vigorava até então.

Na década de 1940, com a Consolidação das Leis do Trabalho, o Brasil perdeu a primeira oportunidade histórica de fazer justiça aos trabalhadores domésticos. Por opção preconceituosa (cor e classe social) decidiram as elites não estender aos trabalhadores domésticos os direitos consolidados, nos termos da norma contida no artigo 7º, alínea “a” da CLT.

A explicação para a desigualdade injusta era (e ainda é) de que o empregador doméstico, ao contrário do que *pode acontecer* com o empregador celetista,<sup>1</sup> não explora a atividade do

---

<sup>1</sup> Nem todo empregador celetista objetiva ganhos econômicos no mercado. Sindicatos, associações sem fins lucrativos, organizações não governamentais, instituições de beneficência, dentre tantos outros empregadores celetistas não empreendem no mercado com a exploração do trabalho alheio.

trabalhador com objetivo de obtenção de ganhos econômicos no mercado. Havia, até 2013, uma inversão de valores: proteção ao empregador doméstico (e não ao empregado) que, na percepção do Estado, não teria condições de cumprir as mesmas exigências legais que cumpria o empregador celetista. Não havia, portanto, reconhecimento da igualdade fática entre trabalhadores, o que ensejou décadas de desigualdade jurídica legalmente justificada.

Felizmente a desigualdade justralhista não mais vigora amplamente no Brasil.<sup>2</sup> A Constituição da República pós Emenda 72/2013 consagra a organização sindical em âmbito doméstico como direito social previsto expressamente no seu artigo 7º inciso XXVI e 8º. Assim, é hoje relevante a distinção entre empregado celetista e empregado doméstico para a aplicação pontual de direitos e formalidades diferentes entre uns e outros, para a correta agregação sindical e para a fixação jurídica da figura do diarista. Ao presente estudo interessa a distinção principalmente para efeitos de Direito Coletivo do Trabalho, com destaque para os critérios de organização sindical no âmbito das relações domésticas. Para tanto, de início, será feita análise dos elementos fático-jurídicos caracterizadores do emprego doméstico em atenção a possíveis repercussões deles no plano da organização sindical.

Dada qualquer relação jurídica de entrega de força produtiva no mercado deve o intérprete, de plano, identificar a possibilidade da existência do vínculo empregatício doméstico, vez que especial. Para a caracterização do emprego doméstico é necessária a confluência de oito elementos fático-jurídicos, requisitos ou pressupostos da vinculação especial previstos no artigo 1º da Lei Complementar 150/2015.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Há ainda diferenciações pontuais, mas principalmente após a “Reforma Trabalhista” torna-se difícil dizer qual das duas estruturas normativas é mais protetiva em relação à outra, se a CLT ou a Lei Complementar n. 150/2015.

<sup>3</sup> A previsão legal atual não é muito diferente daquela fixada pela Lei 5859/1972: “Art. 1º. Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial

O primeiro elemento fático-jurídico caracterizador do vínculo doméstico é *finalidade não-econômica do trabalho explorado* ou, nos exatos termos do artigo 1º da Lei Complementar 150/2015, “serviço de finalidade não lucrativa”.<sup>4</sup> Para que haja contrato de emprego doméstico não pode haver exploração do trabalho com objetivo de ganhos econômicos no mercado (comércio, indústria, prestação de serviços, agronegócio). O contratante doméstico não pode objetivar ganhos econômicos diretos por meio da exploração de trabalho. Assim, tendem a ser pouco relevantes as tarefas do trabalhador, que será empregado doméstico (presentes todos os demais requisitos) se trabalhar em um contexto em que sua atividade não enseja ganhos econômicos diretos ao seu contratante. De qualquer modo, caso o trabalho seja explorado com finalidade econômica, a consequência primeira, lógica e jurídica, é a inexistência do trabalho doméstico.

É importante compreender, desde já, que o reconhecimento do vínculo doméstico permanece atrelado à figura do empregador, ou melhor, àquilo que não faz o empregador. Exige-se a ausência de exploração econômica da atividade laborativa entregue pelo trabalhador. Aqui já há informações relevantes para a definição do modo da organização sindical, conforme será adiante desenvolvido: ausência de exploração econômica na atividade desenvolvida pelo trabalhador.

Por ser ponto relevante para a conclusão que seguirá é importante trazer aqui compreensão doutrinária especificamente em relação ao primeiro elemento fático-jurídico revelador do emprego doméstico:

No que toca ao primeiro desses elementos fático-jurídicos especiais (*finalidade não lucrativa dos serviços*), quer a lei que o trabalho exercido não tenha objetivos e resultados comerciais

---

destas, aplica-se o disposto nesta lei.”

<sup>4</sup> A expressão, já anteriormente prevista na Lei 5859/1972 nos mesmos moldes, é pouco técnica, pois há empregadores celetistas que não exploram atividade com fins lucrativos. Assim, a essência da distinção não pode ser o lucro, mas, sim, a atividade econômica.

ou industriais, restringindo-se ao exclusivo interesse pessoal do tomador ou sua família. Trata-se, pois, de serviços sem potencial de repercussão direta fora do âmbito pessoal e familiar, não produzindo benefícios para terceiros.

A noção de finalidade ou efeito econômico do trabalho prestado constrói-se *sob a ótica do tomador dos serviços* (e não de seu prestador). O enfoque desse elemento especial é, desse modo, distinto daquele inerente aos elementos fático-jurídicos gerais. (DELGADO, 2018, p. 444).

Outra característica do trabalhador doméstico é a prestação de serviços de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas. Assim, para tipificar o trabalhador doméstico é preciso também que a atividade exercida no (e para o) âmbito residencial não implique lucro ou renda para o empregador. (LEITE, 2015, p. 183).

Quando os serviços são prestados, dentro ou fora do âmbito residencial, em atividades comerciais ou industriais, deixa de haver o trabalho doméstico. É o caso da faxineira que só limpa o consultório que está localizado na residência do patrão. É empregada nos moldes da CLT. Também é a hipótese do motorista que leva o seu patrão para a empresa e vice-versa, bem como em seus compromissos profissionais. (JORGE NETO, 2012, p. 301).

O enquadramento legal (CLT, rural, doméstico ou estatutário) de um trabalhador não deve ser analisado pela atividade que exerce e sim para quem trabalha. Assim, se uma empregada exerce a função de cozinheira, este fato por si só não a enquadra em nenhuma das leis mencionadas, pois será necessário que se pesquise quem é seu empregador. Se o seu empregador for uma pessoa física que não explore atividade lucrativa, será doméstica; se o seu empregador for um restaurante, um hotel ou uma loja comercial, será urbana; se o seu empregador for rural, será rural. (CASSAR, 2016, p. 338-339).

Observa-se o que faz e, principalmente, o que não faz o empregador na gestão da força de trabalho contratada, ou seja, o empregador doméstico “não é uma empresa, não exercendo atividades econômicas ou lucrativas, mas sim é a pessoa natural ou a família”. (GARCIA, 2016, p. 254).

O segundo elemento fático-jurídico caracterizador do vínculo doméstico é *contratante pessoa física ou família*, nos

termos do artigo 1º da Lei Complementar 150/2015. Para que haja contrato de emprego doméstico não pode haver exploração do trabalho por pessoa jurídica ou por ente despersonalizado. É claro que o emprego doméstico pressupõe contratante doméstico, ou seja, uma pessoa física ou uma família. Por extensão a doutrina e a jurisprudência contemplam a possibilidade de que as repúblicas de estudantes contratem trabalho doméstico.

O terceiro elemento fático-jurídico caracterizador do vínculo doméstico é *ambiente residencial da prestação laborativa*, também nos termos fixados no artigo 1º da Lei Complementar 150/2015. Para que haja contrato de emprego doméstico o trabalho deve ser prestado em ambiente residencial, ou ter a residência como referência básica da prestação laborativa. É claro que o emprego doméstico pressupõe contratante doméstico e ambiente doméstico da prestação. Pouco importa, aqui, se o trabalho é prestado na residência da família, em casa de campo, em casa de praia, em sítio ou fazenda, desde que não haja exploração de atividade econômica com o concurso do trabalhador em questão.

Os três primeiros elementos fático-jurídicos aqui vistos são considerados pela melhor doutrina *requisitos especiais*. Devem ser analisados em primeiro lugar. Somente se presentes *todos os três* primeiros requisitos é que fica o intérprete autorizado a prosseguir na análise. Caso se faça ausente qualquer dos três requisitos especiais conclui-se pela inexistência de trabalho doméstico. Presentes os três requisitos especiais haverá *trabalho doméstico*, que será ou não emprego a depender dos demais cinco elementos fático-jurídicos. Assim, independentemente de haver ou não emprego, ou seja, de haver ou não a confluência dos demais cinco requisitos, estarão excluídas as possibilidades de vínculo rural ou celetista caso presentes os três especiais, vez que restará caracterizado o trabalho doméstico.

O quarto elemento fático-jurídico caracterizador do emprego doméstico é a *continuidade da prestação laborativa*, que afinal está objetivamente delimitada pela legislação brasileira. O



artigo 1º da Lei Complementar 150/2015 fixou que o trabalho doméstico ensejará vínculo empregatício (se presentes, é claro, os demais requisitos) se a prestação laborativa se der por mais de dois dias por semana. Distingue-se o trabalho não-eventual daquele contínuo, nos termos da lei e da melhor doutrina, pelo fato de não se pesquisar, neste caso, o evento (motivo) ensejador da contratação de trabalho (dado subjetivo), mas, sim e somente, a quantidade de dias trabalhados no curso de uma semana (dado objetivo, numérico), ou seja, mais de dois dias.

Fixado o trabalho doméstico, que não tem objetivos econômicos, que se dá em proveito de pessoa natural ou família, em ambiente residencial, e entendido como contínuo o trabalho 3, 4, 5 ou 6 dias por semana, então deve o intérprete pesquisar a existência dos elementos fático-jurídicos gerais da relação de emprego doméstico. São eles *trabalho por pessoa natural, pessoalidade, onerosidade e subordinação*, que coincidem com aqueles que são próprios das demais relações empregatícias (celetistas e rurais) e que por isso não demandam aqui análise mais detida.

Percebe-se, então, que ao contrário do que muitos entendem equivocadamente, não há relação entre o emprego doméstico e a atividade laborativa desenvolvida pelo trabalhador. O que se exige, quanto à atividade, em síntese e como visto, é que o contratante não explore o trabalho com finalidade econômica. Assim, doméstico não é somente aquele que lava, passa, arruma a casa ou cuida das crianças da família ou de seus idosos. É qualquer trabalhador que desenvolva qualquer atividade laborativa que se amolde à previsão contida no artigo 1º da Lei Complementar 150/2015. É o que leciona o Prof. Maurício Godinho Delgado:

No tocante, ainda, à *natureza do serviço prestado*, há que se ressaltar que a legislação não diferencia, especifica ou restringe o *tipo* de serviço a caracterizar o trabalho doméstico. A única limitação existente é de exclusivo caráter cultural, que tende a circunscrever tais serviços ao trabalho manual. Essa fronteira

culturalmente estabelecida não tem, contudo, qualquer suporte ou relevância no âmbito da normatividade jurídica existente.

O tipo de serviço prestado (manual ou intelectual; especializado ou não especializado) não é, desse modo, elemento fático-jurídico da relação empregatícia doméstica. (DELGADO, 2018, p. 445).

A desvinculação da caracterização do vínculo doméstico com a atividade, tarefa ou profissão desempenhada, é também relevante para a definição do critério de agregação ou dos modos de organização sindical.

A caracterização do vínculo de emprego doméstico pela aplicação dos elementos fático-jurídicos previstos na Lei Complementar 150/2015 enseja vários efeitos bem conhecidos no plano da relação individual de trabalho, mas ainda é quase nenhuma a preocupação doutrina referente aos efeitos juscoletivos da normatização atual. Talvez tal vázio se explique pelo fato de somente em 2013 ter sido possível o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho no âmbito do contrato doméstico, por força da Emenda Constitucional n. 72/2013. Somente então o disposto no inciso XXVI do artigo 7º da Constituição da República foi claramente garantido aos empregados domésticos. Talvez também seja explicativo o fato de apenas em 2015, com a citada Lei Complementar 150, ter havido expressamente a possibilidade de aplicação subsidiária da CLT nos contratos de emprego doméstico. Some-se ainda ser recente a ratificação pelo Brasil da Convenção 189 da OIT, que também é novidade no plano do direito internacional do trabalho.

É possível então, preliminarmente, extrair da caracterização legal da relação doméstica algumas informações importantes para a posterior fixação da agregação sindical: a) a figura do empregado doméstico e a caracterização do vínculo decorrem da identificação de quem é seu empregador, ou melhor, daquilo que ele não faz; b) a profissão está regulamentada por lei especial em razão de condições próprias do emprego doméstico, que pelo menos em tese são diferentes daquelas do emprego celetista

e, por fim, c) não é relevante a atividade ou tarefa especificamente desempenhada pelo trabalhador para que se caracterize o vínculo.

### III. CRITÉRIOS DE AGREGAÇÃO DO TRABALHADOR AO SINDICATO: REGULAMENTAÇÃO CELETISTA E APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA EM ÂMBITO DOMÉSTICO.

Há diversos padrões, no mundo capitalista ocidental, de organização sindical. As principais formas de agregação dos trabalhadores ao sindicato são por ofício ou profissão, por categoria, por empresa e por grandes ramos ou segmentos empresariais. No âmbito do direito brasileiro interessam apenas as duas primeiras. Quanto à regulação, os modelos existentes são o unitarismo e o pluralismo sindicais, que para o presente estudo não são relevantes.

Inicialmente a regra geral brasileira, que é a do sindicato organizado por categoria profissional e que representa o conjunto mais significativo dos sindicatos no país.

A CLT, em seu artigo 511, parágrafo 2º, define a categoria profissional. Destaque para a expressão “mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas.” O ponto de agregação é, portanto, a vinculação dos trabalhadores a partir daquilo que tem seu empregador como atividade preponderante. O Prof. Maurício Godinho Delgado explica:

O ponto de agregação na categoria profissional é a *similitude laborativa em função da vinculação a empregadores que tenham atividades econômicas idênticas, similares ou conexas*. A categoria profissional, regra geral, identifica-se, pois, não pelo preciso tipo de labor ou atividade que exerce o obreiro (e nem por sua exata profissão), mas pela vinculação a certo tipo de empregador. Se o empregado de indústria metalúrgica trabalha como porteiro na planta empresarial (e não em efetivas atividades metalúrgicas), é, ainda assim, representado, legalmente, pelo sindicato de metalúrgicos, uma vez que seu ofício de porteiro não o enquadra como categoria diferenciada.

(DELGADO, 2018, p. 1583).

A regra, então, é a agregação do trabalhador ao sindicato conforme a atividade econômica preponderante do seu empregador. No âmbito da aplicação da regra celetista para a aferição da agregação o que se verifica é quem é o empregador e a que ele se dedica de modo preponderante enquanto atividade econômica.

No mesmo sentido Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Para que o empregado integre a categoria profissional, basta prestar serviços a empregador cuja atividade esteja inserida em certo setor da economia, independentemente da função especificamente desempenhada (a não ser que se trate de categoria profissional diferenciada). (GARCIA, 2016, p. 1342).

E também Luciano Martinez:

Observe-se que a pertinência a uma categoria profissional depende de uma investigação da atividade desenvolvida pelo empregador ou, se este for exercente de múltiplas atividades, daquela que seja considerada como preponderante, vale dizer, aquela que, nos termos do parágrafo 2º do art. 581 da CLT, caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final para cuja obtenção todas as demais atividades converjam, exclusivamente, em regime de conexão funcional. (MARTINEZ, 2010, p. 618).

Fábio Túlio Barroso leciona:

Para os trabalhadores, os requisitos objetivos para a criação da categoria são os mesmos utilizados para o coletivo econômico. De se observar que, por conta da dependência jurídica e econômica, a constituição da categoria profissional depende do tipo de atividade econômica desenvolvida pelos empregadores. Significa *uma correspondência entre categoria econômica e profissional, perfazendo um paralelismo simétrico*, e é por este motivo que a maioria dos sindicatos profissionais possui uma denominação derivada da atividade empresarial, que decorre do antigo enquadramento sindical, já em desuso pelo confronto com a autonomia sindical. (BARROSO, 2010, p. 116-117).

Compreende-se, então, que o que se busca é a atividade econômica preponderante do empregador, que fixará a correspondente categoria profissional, sendo esta a regra geral do direito sindical brasileiro, fixada no parágrafo 2º do artigo 511 da

CLT.

Excepcionalmente contempla a legislação brasileira a agregação por sindicato organizado por ofício ou profissão. São sindicatos de trabalhadores vinculados coletivamente em razão de sua profissão, independentemente da atuação econômica do empregador. São os denominados sindicatos de “categoria diferenciada”, como aeronautas, jornalistas, médicos, músicos, advogados, engenheiros, etc. Tais trabalhadores serão representados por seus sindicatos específicos, independentemente daquilo a que se dedica o seu empregador. A CLT trata das categorias diferenciadas em seu artigo 511, parágrafo 3º. Destaque para a expressão “profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.” O Prof. Maurício Godinho Delgado leciona:

São sindicatos que agregam trabalhadores em vista de sua profissão, no Brasil, ilustrativamente, os chamados *sindicatos de categorias diferenciadas*, como professores, motoristas, aeronautas, aeroviários, jornalistas profissionais, músicos profissionais, etc.

(...)

Esse tipo de associação tem recebido o epíteto de *sindicatos horizontais*, porque se estendem no mercado de trabalho em meio a várias e distintas empresas, *atingindo apenas certos trabalhadores dessas entidades econômicas, exatamente aqueles guardam e exercem a mesma profissão*. Sua extensão no mercado laborativo é horizontal em relação aos inúmeros empregadores existentes, uma vez que, raramente, eles abrangem todos os trabalhadores de uma mesma empresa ou estabelecimento. (DELGADO, 2018, p. 1582-1583).

A agregação excepcional se dá não em razão do que desenvolve o empregador, mas em razão daquilo a que se dedica o empregado, que por sua vez, como regra geral, teve sua profissão regulamentada por força de legislação específica.

Assim explica Luciano Martinez:

Note-se que a pertinência a uma categoria profissional diferenciada independe da investigação acerca da atividade desenvolvida pelo empregador. Um advogado que trabalha no setor jurídico de um banco, por exemplo, é advogado, e não bancário;

igualmente, um médico que trabalha no serviço especializado em medicina do trabalho de uma metalúrgica é médico, e não metalúrgico. (MARTINEZ, 2010, p. 618).

Fábio Túlio Barroso leciona:

A categoria profissional diferenciada representa um caso de agrupamento que formará um sindicato, que em comparação com o modelo geral de sindicalismo no Brasil é atípico. Isto porque o critério geral de sindicatos por categoria não leva necessariamente em conta a identidade de funções para a criação do coletivo que será representado pela entidade sindical.

(...)

A formação desta base profissional proporciona criar um sindicato que não está relacionado à atividade econômica.

(...)

Assim, a legislação determina que existem dois requisitos para que seja possível definir a categoria profissional diferenciada: *estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares*. (BARROSO, 2010, p. 117-118).

Gustavo Filipe Barbosa Garcia compreende que para que haja a agregação por “categoria profissional diferenciada faz-se necessária a existência de: estatuto profissional especial (por exemplo, as secretárias); ou a existência de condições de vida diferenciadas (como no caso dos motoristas).” (GARCIA, 2016, p. 1343).

Pode-se dizer que a categoria profissional diferenciada decorre da especial regulamentação de profissão ou de que tenha havido, anteriormente a 1988, seu “enquadramento” como tal por definição do Ministério do Trabalho em razão de condições de vida singulares ou diferenciadas, assim identificadas à época.<sup>5</sup>

É possível então, preliminarmente, extrair das regras do artigo 511 da CLT duas informações importantes para a posterior fixação da agregação ou organização sindical do trabalhador

---

<sup>5</sup> O “enquadramento” por força de ato do Ministério do Trabalho não foi recepcionado em 1988, por inobservância à autonomia sindical consagrada no artigo 8º da Constituição da República. Ainda assim é possível compreender que aqueles sindicatos que se organizaram por categoria diferenciada sem que tivessem à época (anteriormente a 1988) sua profissão regulamentada manterão a especificidade.

empregado doméstico: 1) a agregação por categoria profissional decorre da identificação da atividade econômica preponderante do empregador e 2) a agregação por categoria profissional diferenciada decorre da regulamentação de uma determinada profissão ou de seu “enquadramento sindical” como tal antes da promulgação da Constituição da República em 1988.

Possível, conforme já sinalizado, que o pouco debate que a organização e a agregação sindical trazem para as relações domésticas decorra de ter havido expressa previsão de reconhecimento das negociações coletivas em tal âmbito apenas recentemente, em 2013, com a Emenda Constitucional n. 72 daquele ano.<sup>6</sup> Possível também que tal vazio doutrinário e até mesmo jurisprudencial decorra da também recente possibilidade de aplicação subsidiária da CLT aos contratos domésticos, o que só se deu expressamente com a Lei Complementar 150/2015. Na mesma linha a recente normatização internacional sobre a matéria, na já referida Convenção 189 da OIT. Possível também (e talvez principalmente) que fatores sociológicos e históricos enfraqueçam na prática a possibilidade de organização sindical dos trabalhadores domésticos. Embora irrelevante para o presente estudo é possível que exista uma opção patronal pela não organização de sua representação, o que também levaria ao esvaziamento do sindicalismo em tal âmbito, pela ausência de um contraponto coletivo direto. Fato é, entretanto, que juridicamente é possível e necessário que se compreenda como deve se dar, juridicamente, a organização sindical dos trabalhadores domésticos. Para tanto é importante analisar a recente possibilidade de aplicação subsidiária da CLT no âmbito das relações domésticas.

Anteriormente a 01/06/2015 a regra infraconstitucional geral era de inaplicabilidade da CLT no âmbito doméstico, força

---

<sup>6</sup> Não obstante já fosse possível aplicar, em tese e por prevalência da norma constitucional, o disposto no artigo 8º da Constituição da República no âmbito da representação coletiva doméstica.

do disposto no artigo 7º, alínea “a”, da referida consolidação.<sup>7</sup> Tal situação pretérita já estava bem consolidada e compreendida, conforme doutrina e jurisprudência do século passado. José Martins Catharino (1982) criticava a exclusão, por ser o emprego doméstico dos mais típicos, mas reconhecia a aplicação da regra celetista acima citada.

Em interessante obra coletiva mineira, do final do século passado, Otacílio P. Silva (1997, p. 387) constatava que “com o advento da CLT (DL n. 5.452, de 01.05.1943), os domésticos foram sumariamente excluídos dos preceitos dela constantes, ficando inteiramente desprotegidos de qualquer amparo legal...”. Por fim, em 1999 Maurício Godinho Delgado definia a situação jurídica do trabalhador doméstico pós CLT e até 1972 como “limbo jurídico”, pois não tinham direito sequer a “salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço”. (DELGADO, 1999, p. 315).

Atualmente a regra geral é diferente, como anteriormente sinalizado. Desde 01/06/2015 aplica-se ao contrato de emprego doméstico a norma do artigo 19 da Lei Complementar 150/2015, que estabelece a aplicação subsidiária da CLT.

Em um primeiro momento deve-se compreender que há duas normas diferentes (CLT e LC 150/2015) que disciplinam concomitantemente relações de emprego diferentes (ainda que pontualmente). Há expressa previsão de aplicação da CLT aos contratos domésticos, ainda que apenas subsidiariamente.

Necessário compreender como se dá a aplicação subsidiária de uma regra geral em um contrato regulado por norma especial. De início há que se reconhecer a prevalência da norma especial (Lei Complementar 150/2015) em confronto aparente com a norma geral (CLT). Não se trata aqui, tecnicamente, de antinomia, vez que os destinatários (pessoas) das normas são

---

<sup>7</sup> Houve controvérsia após 1988 em razão da extensão de direitos constitucionais trabalhistas aos empregados domésticos, muito embora tenha prevalecido a tese de inaplicabilidade subsidiária da CLT.



diferentes: empregados e empregadores domésticos x empregados e empregadores celetistas. A situação é relativamente simples: se a lei especial trata especificamente de um tema, afasta-se a incidência da norma geral naquele tema. Se a lei especial não trata especificamente de um tema tratado pela lei geral, aplica-se esta. Há, então, contrato de emprego regido por lei especial, que por sua vez expressamente autoriza subsidiariamente a aplicação da lei geral.

Embora trate o Prof. Amauri Mascaro Nascimento de subsidiariedade da regra geral de direito comum em relação ao Direito do Trabalho é possível extrair de seus ensinamentos lições que se aplicam à subsidiariedade trazida pela Lei Complementar 150/2015:

*Subsidiariedade* é a autorização legal para aplicar, na solução das questões trabalhistas, o Direito comum nos casos de lacuna e desde que haja compatibilidade entre as regras cogitadas, e, nesse sentido, é, também, uma técnica de integração do *Direito do Trabalho*, tendo em vista que o Direito comum é fonte subsidiária do *Direito do Trabalho* e cumpre uma função integradora para cobrir suas lacunas. (NASCIMENTO, 1998, p. 96).

Aqui a ideia é muito próxima: há autorização para aplicação, nos casos de lacuna e desde que exista compatibilidade, das regras celetistas nos contratos de emprego doméstico. A regra da subsidiariedade se aplica também em razão da especialidade em face da generalidade normativa, com a distinção apenas de se tratar de aspectos internos ao próprio Direito do Trabalho.

Com relação à agregação sindical a situação é aparentemente simples naquilo que concerne à possibilidade de aplicação subsidiária da CLT na relação coletiva doméstica. Não há previsão nenhuma na Lei Complementar 150/2015 com relação à organização ou agregação sindical dos empregados domésticos, razão pela qual aplica-se o disposto na CLT, naquilo que for compatível com as particularidades da relação doméstica.

O problema, entretanto, permanece, uma vez que se percebe possível a aplicação das normas contidas no artigo 511 da CLT, em especial em seus parágrafos 2º e 3º: o sindicato que

representa empregados domésticos se organiza necessariamente por categoria profissional ou por categoria profissional diferenciada? A resposta ao questionamento poderá incentivar novos estudos sobre o sindicalismo no emprego doméstico, o que não será feito no presente estudo, que pretende apenas responder à questão proposta, o que não será, como visto, tarefa tão simples quanto apresentar e compreender o problema.

#### IV. ORGANIZAÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.

Antes de apontar como se organiza, juridicamente, a representação coletiva dos trabalhadores domésticos é necessário reconhecer que a regra celetista do artigo 511 não foi estruturada para abranger a relação doméstica, sobretudo em razão do direcionamento da CLT aos empregados urbanos. É necessário, entretanto, um esforço interpretativo para que se possa extrair do ordenamento jurídico aquilo que é essencial para a compreensão da organização sindical em âmbito doméstico.

A análise de início será genérica, contemplando as possibilidades de organização de acordo com o que já se construiu de entendimento no presente estudo. Em um segundo momento a análise será concentrada especificamente na possibilidade de aplicação ampla do que prevê a Convenção 189 da OIT sobre a organização sindical de trabalhadores domésticos. Por fim haverá a análise da possibilidade de agregação sindical por categoria profissional diferenciada, em sede de conclusão e observado o atual cenário juscoletivo brasileiro.

As construções preliminares realizadas no presente estudo são as seguintes em relação à caracterização da figura do empregado doméstico e para o reconhecimento do vínculo empregatício especial: a) a figura do empregado doméstico e a caracterização do vínculo empregatício decorrem da identificação de quem é seu empregador, ou melhor, daquilo que ele não faz;

b) a profissão está regulamentada por lei especial em razão de condições próprias do emprego doméstico, que pelo menos em tese são diferentes daquelas do celetista; c) não é relevante a atividade ou tarefa especificamente desempenhada pelo trabalhador para que se caracterize o vínculo empregatício doméstico. Com relação às possibilidades de agregação, há até aqui o seguinte: 1) a agregação por categoria profissional decorre da identificação da atividade econômica preponderante do empregador e 2) a agregação por categoria profissional diferenciada decorre da regulamentação legal especial de uma determinada profissão ou de seu “enquadramento sindical” como tal anteriormente a 1988.

A identificação do empregado doméstico a partir de quem é o seu empregador (a) levaria, por si só, à agregação por categoria profissional (1), pois tal decorre da atividade preponderante do empregador. Ocorre que para que haja categoria profissional a legislação e a doutrina referem-se à atividade *econômica* do empregador, o que não há no âmbito doméstico.

A profissão do doméstico está regulamentada por lei especial em razão de condições próprias do emprego doméstico, que sempre se argumentou serem diferentes daquelas celetistas (b), o que levaria, por si só, à agregação por categoria profissional diferenciada (2), que decorre de regulamentação de profissão ou em razão de condições de vida especiais.

É irrelevante a atividade ou tarefa especificamente desempenhada pelo empregado doméstico para o reconhecimento do vínculo empregatício (c), o que levaria, por si só, à agregação por categoria profissional (1), pois o que é relevante é a atividade do empregador e não do empregado. Mas lembre-se, atividade *econômica* do empregador, o que não há no âmbito doméstico.

#### IV.1. ORGANIZAÇÃO SINDICAL DE LIVRE ESCOLHA.

A Lei Complementar 150/2015 não foi expressa com

relação à organização sindical dos trabalhadores domésticos, embora permita a aplicação subsidiária da CLT. A situação, entretanto e como visto, parece não se amoldar tão facilmente ao critério binário do artigo 511 da CLT, que fixa que a agregação dos trabalhadores deve se dar por categoria profissional ou por categoria profissional diferenciada e não por ambas concomitantemente. Ressalte-se que não é possível, nos termos da doutrina majoritária e da jurisprudência hodierna, opção por uma ou outra, pois a agregação decorre da lei e não de escolha dos interessados.<sup>8</sup>

Aparentemente a mesma situação fática ocorreria no âmbito rural, pois a Lei 5859/1973 identifica o empregado rural a partir da *atividade agroeconômica* do seu empregador (artigos 2º e 3º). Tratando-se também de profissão que tem regulamentação especial, historicamente apartada do modelo celetista, haveria uma coincidência em relação ao problema em questão. Ocorre que a normatização trabalhista da década de 1970 cuidou expressamente do “enquadramento sindical” dos trabalhadores rurais, por meio do Decreto-lei n. 1166/1971, que foi reafirmado quando da edição da Lei 5859/1973, conforme regra de seu artigo 19. Assim, no âmbito rural o problema se resolve nos moldes dos artigos 1º e 3º do Decreto-lei n. 1166/1971, sendo que esta regra estabelece que somente haverá um único sindicato de empregados e outro de empregadores rurais em uma dada localidade, “sem especificação de atividades ou profissão, ressalvando às entidades já reconhecidas o direito à representação constante da respectiva carta”. (AROUCA, 2009, p. 131).

A Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho, em consonância com a Liberdade Sindical que é princípio fundamental da referida

---

<sup>8</sup> Tal entendimento atual não está em consonância com o disposto na Convenção 87 da OIT, que trata da Liberdade Sindical, e nem mesmo com a melhor interpretação do artigo 8º da Constituição da República, que deveria possibilitar, hoje, a prática da pluralidade sindical no Brasil.

organização, prevê que os trabalhadores domésticos devem definir autonomamente a forma de representação. Lembre-se, por importante, que a Convenção 189 da OIT foi ratificada pelo Brasil e influenciou positivamente o Congresso Nacional quando da edição da Lei Complementar 150/2015. Ainda que não seja o Brasil signatário da Convenção 87 da OIT, que trata especificamente de Liberdade Sindical, é possível afirmar tal princípio na ordem jurídica interna também por força da norma constitucional do artigo 8º. Destaque, aqui, para o disposto no artigo 3 da Convenção 189 da OIT, especificamente itens 2.a e 3. Em igual sentido a Recomendação 201 da OIT, sobre o mesmo tema, especificamente o seu item 2.

Infelizmente o Brasil não é signatário da Convenção 87 da OIT, como visto, pois tal discussão aqui travada seria inócua em um sistema de liberdade sindical ampla. Entretanto, ainda que por vias transversas, a liberdade sindical preconizada pela OIT está internalizada e positivada no Brasil quanto aos sindicatos de trabalhadores domésticos, nos termos da sua citada Convenção 187. Também é possível extrair das normas contidas no artigo 8º da Constituição da República um valor fundamental e social mais amplo do que as regras restritivas fixadas pela CLT no que concerne à agregação sindical.

É possível então defender tese no sentido de que pelo menos para os trabalhadores domésticos cabe aos interessados definir amplamente o modelo de representação sindical, por força da Convenção 189 da OIT, que melhor afirma os valores constitucionais fixados no artigo 8º da Constituição da República. Sendo assim, os trabalhadores domésticos podem optar por agregação por categoria profissional ou por categoria profissional diferenciada. Podem, além disso, optar por uma solução de inspiração na organização coletiva rural, sem especificação de atividades ou profissão, bastando estabelecer tratar-se do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticos de determinada região. Podem até mesmo optar por organização

diferente destas, pois a liberdade sindical não restringe a vinculação coletiva aos termos fixados na legislação heterônoma infraconstitucional. Tais conclusões valem também para o âmbito patronal da representação coletiva em âmbito doméstico.

Há que se reconhecer, entretanto, que tal perspectiva, que decorre sobretudo da Convenção 189 da OIT, pode não receber do Poder Judiciário e do Ministério do Trabalho a devida acolhida, pois parece haver em ambos uma aversão velada à liberdade sindical. Além disso a possibilidade de escolha autônoma com relação ao sistema de organização sindical em perspectiva jurídica poderia acarretar problemas sociocoletivos de difícil solução em um cenário de unicidade sindical marcado por agregação sindical obrigatória decorrente da lei.<sup>9</sup> Sendo assim, se não houver maturidade jurídica suficiente no Brasil para absorver o sistema de organização consagrado na Convenção 189 da OIT é possível, subsidiariamente, aplicar a regra celetista para que se fixe o critério de agregação por categoria profissional diferenciada.

#### IV.2. AGREGAÇÃO SINDICAL POR CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA.

Considerando então a dificuldade prática de aplicação da liberdade sindical preconizada na Convenção 189 da OIT e vista a autorização legal para aplicação subsidiária da CLT nas relações (coletivas) de trabalho em âmbito doméstico é possível defender a tese de que a agregação sindical dos empregados se dá por categoria profissional diferenciada, nos termos do parágrafo 3º do artigo 511 consolidado. Tal se dá, como anteriormente exposto, como tese subsidiária para o caso de não haver maturidade

---

<sup>9</sup> Exemplificativamente dúvidas sobre os legitimados para negociação coletiva e, principalmente, a dificuldade para aplicação de regras legais e de súmulas de jurisprudência que foram construídas e consolidadas para o cenário de unicidade sindical com agregação decorrente de imposição legal, e não para o contexto de liberdade sindical ampla.

jurídica suficiente no Brasil para a adoção da liberdade sindical ampla preconizada no citado instrumento normativo internacional.

Dois são os principais motivos para a conclusão pela categoria profissional diferenciada: a histórica justificativa, afirmada até hoje, de que domésticos devem receber tratamento normativo diferenciado em relação aos celetistas e o fato de haver lei específica regulamentadora de profissão. Subsidiariamente também é possível argumentar que a agregação por categoria profissional se dá a partir da atividade *econômica* preponderante do empregador, o que não é juridicamente possível no âmbito doméstico, do que decorre sua exclusão como possibilidade viável.

Antes de afirmar a possibilidade teórica subsidiária aqui tratada vale destacar que embora não se possa dizer de *atividade econômica* do empregador doméstico para efeito de agregação por categoria profissional, a sua agregação sindical se dá necessariamente por categoria econômica, única possibilidade legal celetista para tanto (CLT, artigo 511, parágrafo 1º). Embora não haja interesse econômico na atividade do empregador doméstico, a agregação patronal coletiva se dará por *categoria econômica* em razão dos laços em comum que constituem o vínculo social básico e por não haver outra possibilidade legal celetista, contrariamente ao que ocorre no plano laboral.

O parágrafo 3º do artigo 511 da CLT estabelece duas possibilidades para que se fixe a agregação sindical por categoria diferenciada, sendo uma delas o fato de terem os trabalhadores “condições de vida singulares”. A singularidade é, conforme explicação histórica para o tratamento normativo desigual em relação aos celetistas, a exploração de trabalho sem proveito econômico para o empregador. Essa situação fática acarretou proteção jurídica diferente desde sempre no Direito do Trabalho brasileiro, ficando expressa na CLT em 1943 em seu artigo 7º, alínea “a”. Sendo assim, a profissão de empregado doméstico

sempre foi singular, diferente, sendo aqui reconhecida, também por isso, como diferenciada.

Outra possibilidade fixada pelo parágrafo 3º do artigo 511 da CLT para a fixação da agregação por categoria profissional diferenciada é a existência de “estatuto profissional especial”. Também historicamente se consagrou no Brasil uma escolha estatal por tratamento normativo apartado da CLT para os empregados domésticos. Inicialmente, em 1943, nenhuma proteção foi estabelecida. Posteriormente, com a Lei 5859/1972 o país optou por regulamentação legal especial, o que foi mantido em 1988 com a Constituição da República, reafirmado em 2013 com a Emenda Constitucional n. 72 e consagrado pela Lei Complementar n. 150/2015. Há então profissão regulamentada, com estatuto profissional especial, o que fixa a agregação por categoria profissional diferenciada.

## V. CONCLUSÃO.

O desenvolvimento do sindicalismo em âmbito doméstico passa, juridicamente, pela definição de como se dá sua organização. Para tanto foi necessária uma análise que partiu da regulamentação do emprego doméstico e da identificação legal da figura do empregado, nos termos atualmente fixados pelo artigo 1º da Lei Complementar 150/2015. O principal elemento fático-jurídico do emprego doméstico para a solução do problema de organização sindical é *atividade não econômica do trabalho entregue*, pois define até hoje o tratamento jurídico diferenciado dado à categoria em relação aos trabalhadores celetistas. Embora a estrutura básica da relação tenha sido estruturada com vistas apenas à relação bilateral, é possível extrair dela impactos juscoletivos, sobretudo no que concerne à organização sindical básica da categoria dos empregados domésticos.

Foi importante também compreender, sobretudo após a Lei Complementar n. 150/2015, decorrente da Emenda



Constitucional n. 72/2013, quais são os critérios de agregação do trabalhador ao sindicato previstos na CLT, visto ser ela agora aplicável subsidiariamente no âmbito das relações empregatícias domésticas. Assim, é possível estabelecer relações entre o conceito básico de empregado doméstico e de relação empregatícia doméstica com os critérios celetistas de agregação do trabalhador ao sindicato.

Feitos os levantamentos preliminares é possível, hoje, concluir que duas são as possibilidades de organização sindical em âmbito doméstico: livre escolha da categoria, respeitado o conceito mais amplo de liberdade sindical, ou categoria profissional diferenciada.

A primeira tem sustentação na Convenção 189 da OIT, ratificada pelo Brasil, que prevê organização sindical de livre escolha dos interessados. Essa é a situação ideal, pois consagra a Liberdade Sindical que deveria presidir as relações coletivas de trabalho em todo o mundo, mas que infelizmente não é o caso do Brasil, não obstante o que fixa a Constituição da República em seu artigo 8º. Os trabalhadores domésticos podem optar por agregação por categoria profissional ou por categoria profissional diferenciada. Podem, além disso, optar por uma solução de inspiração na organização coletiva rural, sem especificação de atividades ou profissão, bastando estabelecer tratar-se do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticos de determinada região. Podem até mesmo optar por organização diferente destas, pois a liberdade sindical não restringe a vinculação coletiva aos termos fixados na legislação heterônoma. Tais conclusões valem também para o âmbito patronal da representação coletiva doméstica.

Prevenido resistências e dificuldades na estruturação da representação sindical por livre escolha é possível afirmar, subsidiariamente, que a agregação sindical pode se dar por categoria profissional diferenciada. Dois são os principais motivos para a conclusão: a histórica justificativa, afirmada até hoje, de que

domésticos devem receber tratamento normativo diferenciado em relação aos celetistas e o fato de haver lei específica regulamentadora de profissão. Também é possível argumentar que a agregação por categoria profissional se dá a partir da atividade econômica preponderante do empregador, o que não é juridicamente possível no âmbito doméstico, do que decorre sua exclusão como possibilidade viável, ainda que a agregação patronal se dê, em tal contexto, por categoria econômica.

O que se espera, enfim, é que se consagre a liberdade sindical consagrada para os trabalhadores domésticos na Convenção 189 da OIT e que a categoria consiga, um dia, se organizar para afirmar, construir e expandir seus direitos.



#### REFERÊNCIAS:

- AROUCA, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr. 2009.
- BARROSO, Fábio Túlio. *Manual de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr., 2010.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Método, 2016.
- CATHARINO, José Martins. *Compêndio de Direito do Trabalho*. 3. ed. v. 1. São Paulo: Saraiva, 1982.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr., 2018.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Introdução ao Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr., 1999.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 6. ed. São

- Paulo: Atlas, 2012.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Teoria Geral do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr., 1998.
- SILVA, Otacílio P. Empregados Domésticos. In BARROS, Alice Monteiro de (Coord). *CURSO DE DIREITO DO TRABALHO: estudos em memória de Célio Goyatá*. 3. ed. v. 1. São Paulo: LTr., 1997.