



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

JANAINA DA SILVA RABELO

IMPLICAÇÕES JURÍDICAS DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

FORTALEZA

2015

JANAINA DA SILVA RABELO

IMPLICAÇÕES JURÍDICAS DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito. Linha de pesquisa: A Implementação dos Direitos Fundamentais e as Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Fernando Basto Ferraz.

FORTALEZA

2015

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca da Faculdade de Direito

R114i

Rabelo, Janaína da Silva.

Implicações jurídicas do trabalho doméstico no Brasil / Janaína da Silva Rabelo. – 2015.
135 f.: 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Fortaleza, 2015.

Área de concentração: Ordem Jurídica Constitucional.

Orientação: Prof. Dr. Fernando Basto Ferraz.

1. Empregados domésticos – Brasil. 2. Direito constitucional – Emendas – Brasil. 3. Leis complementares. I. Título.

JANAINA DA SILVA RABELO

IMPLICAÇÕES JURÍDICAS DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito. Linha de pesquisa: A Implementação dos Direitos Fundamentais e as Políticas Públicas.

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCAEXAMINADORA

Prof. Dr. Fernando Basto Ferraz
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Francisco Gérson Marques de Lima
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^a. Dr^a. Aline Passos Maia
Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

AGRADECIMENTOS

À Deus, por ter me dado força e coragem necessárias para a concretização de um sonho.

Aos meus pais, pelo estímulo e apoio.

À Universidade Federal do Ceará, pelo carinho e amizade.

Ao meu orientador Fernando Basto Ferraz pela paciência e conhecimento inigualável.

Aos professores participantes da banca examinadora, Francisco Gérson Marques de Lima e Aline Passos Mais, pelo tempo disponibilizado e pelas valiosas colaborações e sugestões.

À Marilene, linda e paciente, que auxilia os mestrandos em todos os momentos necessários, sempre com um sorriso.

A mim, pela dedicação e empenho.

Ao meu marido, por todo o apoio incondicional, muitas vezes deixando de estar em sua companhia para se dedicar aos estudos.

Aos meus amigos e amigas, pela cobrança e estímulo constantes.

Aos colegas do mestrado, por todos os meses de conhecimento e discussões construtivas.

RESUMO

O trabalho doméstico é uma das profissões mais antigas existentes na sociedade brasileira, estando historicamente vinculado à escravidão, colonialismo e servidão, o que contribuiu para o não reconhecimento da importância histórica e social desses sujeitos e, ainda, com a escassa proteção jurídica. Por ser uma atividade não econômica, as conquistas trabalhistas foram alcançadas com dificuldades, tamanho é o preconceito e desvalorização no âmbito da sociedade. Nesse aspecto, o presente trabalho tem como objetivo principal analisar as mudanças jurídicas que propiciaram a aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013, que estendeu aos domésticos direitos anteriormente assegurados aos demais trabalhadores urbanos e rurais pela Constituição Federal de 1988. Urge-se, ainda, analisar o panorama social e jurídico que possibilitou a apresentação e discussão da PEC 478/2010 (projeto de lei que culminou na aprovação da referida emenda), bem como examinar a importância da EC nº 72/2013 para a concretização da igualdade jurídica entre domésticos e não domésticos. Entretanto, considerando que alguns direitos ampliados não são autoaplicáveis e pugnam por regulamentação jurídica, torna-se imprescindível avaliar a aplicabilidade da Lei Complementar nº 150/2015, tendo em vista a realidade brasileira que tende a mitigar e/ou não reconhecer os direitos trabalhistas dessa categoria e, ainda, observar a dificuldade de operacionalização desses direitos no cotidiano laboral doméstico, sobretudo a jornada de trabalho e a fiscalização do labor doméstico. A pesquisa é feita com base nos métodos descritivo e explicativo e se vale de pesquisa em dados bibliográficos e documentais, especialmente do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) e do Instituto de Desenvolvimento do Trabalho do Estado do Ceará (IDT/CE).

Palavras-chave: Empregados domésticos. 2. Direito constitucional – Emendas. 3. Leis complementares.

ABSTRACT

Domestic work is one of the oldest professions existing in Brazilian society, being historically linked to slavery and colonialism, which contributes to the non-recognition of the historical and social importance of these subjects and also with the scant legal protection. It is a non-economic activity, labor achievements have been made with difficulties, that why is prejudice and devaluation within the society. Until recently excluded from the CLT protection, for long time domestic servants were protected by Law N. 5.859/72, which guaranteed the only record in the CTPS, the right to leave and social security. The Federal Constitution of 1988 expanded the list of labor rights to domestic category, but kept the situation of inequality between domestic and other urban and rural workers. After 1988, some bills were presented to Congress in order to extend rights until not guaranteed by the Constitution. Discussions on the legislative culminated in the presentation of the Proposed Constitutional Amendment N. 478/2010 in the House, which had its submissions to the drop-down principle, for the achievement of certain rights, such as FGTS, would increase the financial burden on household employers. Only after the adoption of the Convention on Decent Work for Workers and Domestic Workers of the International Labor Organization (No. 189), debates in Congress resumed on extending the list of labor rights to domestic, which ended in the promulgation Constitutional Amendment N. 72, on April 02, 2013. However, considering that some rights are not self-administered and are striving for legal regulation approved the Supplementary Law No. 150/2015 in order to minimize the legal uncertainty framework and also of operational difficulties of the 'new' rights in the domestic labor everyday. Finally, this change in the legal system is essential for the recognition and appreciation of domestic work as a builder and developer of the economy and society. The research is based on descriptive and explanatory methods and draws on research in bibliographic and documentary data. The research is based on descriptive and explanatory methods and draws on research in bibliographic and documentary data.

Keywords: Domestic Employment. Constitutional Amendment – Brazil. Complementary Law.

SUMÁRIO

| | |
|--|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 9 |
| 2 ASPECTOS HISTÓRICOS, SOCIAIS E JURÍDICOS SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO | 13 |
| 2.1 Antecedentes histórico-sociais sobre o trabalhado doméstico | 14 |
| 2.2 Breve explanação sobre o trabalho doméstico remunerado no Direito Comparado | 22 |
| 2.3 O trabalho doméstico no Brasil | 27 |
| 2.3.1 O vínculo do trabalho doméstico com a escravidão | 28 |
| 2.3.2 A regulamentação jurídica antes do advento da Constituição Federal de 1988..... | 32 |
| 2.3.3 A Lei nº 5.859/1972..... | 36 |
| 2.3.3.1 Conceituação de empregado doméstico | 37 |
| 2.3.3.2 Características da relação empregatícia doméstica | 39 |
| 2.3.3.2.1 Pessoaalidade | 40 |
| 2.3.3.2.2 Subordinação | 41 |
| 2.3.3.2.3 Continuidade..... | 42 |
| 2.3.3.2.4 Onerosidade | 44 |
| 2.3.3.2.5 Finalidade não lucrativa..... | 45 |
| 2.3.3.2.6 Âmbito residencial de prestação laborativa..... | 46 |
| 2.3.3.2.7 Apropriação dos serviços por apenas pessoa física ou família..... | 47 |
| 2.3.3.3 Direitos previstos na Lei nº 5.859/72 | 47 |
| 3 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 À EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72 DE 2013: MODIFICAÇÕES JURÍDICAS DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA CATEGORIA DOMÉSTICA..... | 49 |
| 3.1 O trabalho doméstico e as discussões na Assembleia Nacional Constituinte..... | 51 |
| 3.2. Os direitos reconhecidos aos empregados domésticos pelo texto originário da Carta Magna | 58 |
| 3.3 Direitos não assegurados aos trabalhadores domésticos pelo texto originário da Carta Magna | 65 |
| 3.4 Projetos de Lei e os direitos dos domésticos..... | 71 |
| 3.5 Proposta de Emenda Constitucional nº 478/2010 | 75 |

| | |
|---|------------|
| 4 A APLICABILIDADE DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72 E A REALIDADE SÓCIO-ECONÔMICA CULTURAL BRASILEIRA..... | 83 |
| 4.1 A Emenda Constitucional nº 72/2013 e os princípios da dignidade e da igualdade na relação empregatícia doméstica | 84 |
| 4.2 O Projeto de Lei nº 224/2013 | 88 |
| 4.3 A Lei Complementar nº 150/2015 | 95 |
| 4.3.1 Do contrato de trabalho doméstico | 96 |
| 4.3.2 Do Simples Doméstico | 109 |
| 4.3.3 Programa de Recuperação Previdenciária dos empregadores domésticos – REDOM | 113 |
| 4.4 Das dificuldades procedimentais | 114 |
| 4.4.1 Do controle da jornada de trabalho: do banco de horas..... | 114 |
| 4.4.2 Princípio da inviolabilidade do domicílio versus fiscalização do trabalho doméstico: é possível verificar o cumprimento dos direitos trabalhistas dentro do âmbito domiciliar? | 118 |
| 4.5 O trabalho doméstico na Região Metropolitana de Fortaleza | 123 |
| 5 CONCLUSÃO..... | 127 |
| REFERÊNCIAS | 131 |

1 INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico é uma das profissões mais antigas existente no mundo, estando culturalmente vinculado à escravidão e à servidão, o que contribui para o não reconhecimento da importância histórica e social dessa categoria de sujeitos.

Exercido predominantemente por mulheres, notoriamente as negras, o trabalho doméstico ainda é considerado como de responsabilidade natural feminina, o que corrobora com o tratamento discriminatório, a invisibilidade, a subvalorização e, ainda, com a segregação social.

Ademais, é considerado um trabalho de fácil execução, de menos valia, pois a multiplicidade de tarefas realizadas, embora muito distintas entre si, é frequentemente pesada e repetitiva. Não há produção de mercadoria, já que os serviços resultantes não duram, sendo consumidos rapidamente pela pessoa física ou pela família.

Igualmente, o trabalho doméstico é raramente reconhecido por quem dele se beneficia e sua importância e necessidade só são percebidos quando não é realizado ou quando é realizado de forma deficiente, o que coopera para que esta atividade não seja percebida como uma profissão como todas as outras.

O estigma da desvalorização também é caracterizado por uma cultura de serviência e de plena disposição a serviço do empregador, mormente as relações de proximidade entre empregador e empregado originarem laços de confiança mútua e marcarem uma situação de benevolência, desconfigurando o vínculo empregatício e gerando arbitrariedade e não reconhecimento dos direitos trabalhistas. Essa situação cria resistência aos avanços de direitos trabalhistas, sobretudo provenientes das famílias brasileiras que sempre se beneficiaram do trabalho destes trabalhadores, sem uma remuneração digna compatível.

Contudo, mesmo a passos lentos, a legislação brasileira avançou no intuito de reconhecer direitos trabalhistas aos domésticos. Até o advento da Constituição Federal de 1988, foram regidos precariamente pelo Decreto-Lei nº 3.078/41 e, posteriormente, pela Lei 5.859/72, que conservou o tratamento discriminatório entre domésticos e os celetistas, ao apenas assegurar a registro na CTPS, o direito a férias e os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social na qualidade de segurados obrigatórios. Somente após a promulgação da Constituição Federal de 1988 houve uma crescente, embora limitada, busca por equiparação dos direitos

trabalhistas dos domésticos, o que reiterou o quadro de desigualdade jurídica com o não reconhecimento dos mesmos direitos assegurados aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Com a aprovação da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 16 de junho de 2011, há o fortalecimento de um novo cenário jurídico brasileiro, com a discussão da proposta de emenda constitucional nº 478, em 2008 – mesmo ano em que os debates na OIT se iniciaram – e que culmina na aprovação da Ementa Constitucional nº 72/2013, que amplia aos trabalhadores domésticos o rol de direitos até então negados pelo ordenamento jurídico.

Contudo, a aprovação da EC nº 72/2013 não garante, por si só, que esses “novos” direitos sejam, de fato, efetivados pela classe patronal. Torna-se necessário, assim, averiguar quais as principais dificuldades econômicas, sociais e, incluso, constitucionais (como o princípio da inviolabilidade do domicílio) que impeçam a plena concretização dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos.

Nesse aspecto, visando normalizar essa situação, visto que a ausência de regulamentação traz incertezas e insegurança jurídica, em 01 de junho de 2015, é aprovada a Lei Complementar nº 150, normatizando um leque de dificuldades procedimentais dos direitos no cotidiano laboral doméstico, principalmente em relação ao controle de jornada de trabalho, jornada noturna, cômputo de horas extras etc.

Essa pesquisa tem como objetivo primordial analisar a importância da aprovação da EC nº 72/2013, como garantidora dos direitos fundamentais laborais dos trabalhadores e trabalhadoras domésticos desses sujeitos, que impõe ao ordenamento jurídico interno uma adequação aos novos preceitos auferidos pela classe trabalhadora doméstica. Para tanto, é imprescindível tecer comentários históricos e sociais sobre o tema em voga.

A investigação enquadra-se na linha de pesquisa “A Implementação dos Direitos Fundamentais e as Políticas Públicas” e tem como objetivo geral analisar a importância social e jurídica da Emenda Constitucional nº 72/2013 para construção e efetivação isonômica dos direitos fundamentais laborais da categoria doméstica, se adequando, assim, ao projeto geral de “Políticas Públicas e Direitos Fundamentais”.

A justificativa para este trabalho está no reconhecimento e na valorização do trabalho doméstico como construtor/colaborador da economia e da sociedade, qualquer que seja sua nacionalidade, visando à obtenção de um maior grau de consciência da sociedade para tanto,

sobretudo em face do envelhecimento da população, da intensificação do trabalho e da ausência ou insuficiência de políticas públicas que permitam a conciliação entre trabalho e vida familiar, principalmente às mulheres, fatores que clamam pela intensificação e valorização dessa atividade no desenvolvimento do lar.

Urge-se acrescer que esse trabalho não se propõe a fazer discussão de gênero. Não obstante, é notório que o trabalho doméstico ainda é exercido por uma imensa gama de mulheres, que fazem desse labor diário fonte de sustentabilidade, própria e da família.

Quanto aos aspectos metodológicos, a pesquisa é feita com base nos métodos descritivo e explicativo e se vale de pesquisa em dados bibliográficos e documentais.

No primeiro capítulo, buscar-se-á inicialmente discorrer sobre os aspectos históricos, sociais e jurídicos sobre o trabalho doméstico, desde Grécia e Roma até os dias atuais e, incluso, sobre a situação do trabalho doméstico na América Latina e nos Estados Unidos. A pesquisa parte de Grécia e Roma por terem influenciado o Direito, sobretudo Roma (não desmerecendo, assim, as demais civilizações).

Além disso, tornar-se-á imprescindível verificar quais normas regulamentaram o trabalho doméstico e, ainda, analisar o conceito do trabalho doméstico adotado pela Lei nº 5.859/1972 e suas características, utilizando, inclusive, o entendimento atual do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

No segundo capítulo, abordar-se-á as modificações jurídicas dos direitos trabalhistas da categoria doméstica, desde a Constituição Federal de 1988 até a Emenda Constitucional nº 72 DE 2013, reiterando, inclusive, os direitos assegurados e não assegurados no ordenamento jurídico brasileiro em seu texto original e as discussões sobre o trabalho doméstico na Assembleia Nacional Constituinte.

Outro aspecto a ser mencionado é a influência da aprovação da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, nº 189 da OIT, que permitiu uma série de discussões no ordenamento jurídico brasileiro e que culminou na apresentação e na deliberação da PEC 478/2010.

Será imperioso, por fim, conhecer a origem, o trâmite, o conteúdo e a aprovação da referida PEC, que culminou na Emenda Constitucional nº 72/2013, que ampliou o rol de direitos trabalhistas dos domésticos.

No terceiro capítulo, discutir-se-á a aplicabilidade da Emenda Constitucional nº 72/2013 na realidade brasileira, que tende a mitigar ou até mesmo negar os direitos trabalhistas, incluso os já garantidos. Nesse aspecto, abordar-se-á o projeto de lei que permitiu a aprovação da Lei Complementar nº 150/2015, visando regularizar direitos não auto-aplicáveis no ordenamento jurídico.

Apresentar-se-á, ainda, algumas dificuldades procedimentais que a referida lei complementar, especificamente em relação ao controle da jornada de trabalho e à fiscalização do trabalho doméstico frente ao princípio constitucional da inviolabilidade do domicílio. Por fim, o capítulo pretender analisar a situação do trabalho doméstico na Região Metropolitana de Fortaleza, com base em pesquisas publicadas após a aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013, a saber: O Sistema Nacional de Emprego (SINE) e o Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT), ambos do Estado do Ceará, em parceria com o DIEESE.

Ao final, conclui-se pela importância aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013 como uma importante etapa uma maior valorização e profissionalização dos trabalhadores domésticos, com a consecução dos direitos trabalhistas até então não assegurados, apesar de que impasses históricos, sociais e econômicos tendem a mitigar a plena realização desses direitos.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS, SOCIAIS E JURÍDICOS SOBRE O TRABALHO DOMÉSTICO

O trabalho doméstico possui raízes escravocratas e historicamente fora desempenhado por mulheres negras, sobretudo escravas, que desenvolviam suas tarefas em regime invisível de plena serviência ao senhor.

Tradicionalmente, o emprego doméstico não é considerado como uma atividade de fins lucrativos, pois não há produção de mercadorias e de excedente (lucro), o que contribuiu para que socialmente fosse reconhecido como um labor desvalorizado e corroborasse com o tratamento discriminatório e com a segregação social.

Não obstante a finalidade não lucrativa de seus serviços, atualmente o trabalho doméstico é avaliado como uma profissão essencial ao crescimento da sociedade e da economia, já que as mudanças na organização familiar e do trabalho requerem, cada vez mais, o desempenho dessa atividade.

Nesse aspecto, embora represente percentual entre 4% e 12% do trabalho assalariado nos países em desenvolvimento, segundo estudo realizado em 2011 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o “cuidar” não é avaliado como uma atividade lucrativa pela sociedade mundial, posto que privada, restrita aos lares – logo, desvalorizada e invisível à economia.

Contudo, o envelhecimento da população, a intensificação do trabalho e a ausência ou insuficiência de políticas públicas que permitam a conciliação entre trabalho e vida familiar, principalmente às mulheres, são fatores que clamam pela intensificação e valorização dessa atividade no desenvolvimento do lar.

No campo jurídico brasileiro, os domésticos permaneceram à margem da lei até a Constituição Federal de 1988, sendo regidos precariamente pelo Decreto-Lei nº 3.078/41 e, posteriormente, pela Lei 5.859/72, que conservou o tratamento discriminatório entre domésticos e os celetistas. No mesmo sentido, a limitada capacidade de negociação e de sindicalização dessa categoria impede a luta e a conquista do reconhecimento de seus direitos, sobretudo a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Nesse aspecto, urge-se analisar a “discriminação jurídica como um reflexo da segregação sociocultural que persegue o empregado doméstico, fato social notório profundamente enraizado” (FERRAZ; RANGEL, 2010, *online*) nas sociedades ocidentais modernas.

2.1 Antecedentes histórico-sociais sobre o trabalhado doméstico

O trabalho doméstico tem sido considerado desvalorizado e inferior desde a idade antiga, reservado principalmente a mulheres, crianças e prisioneiros de guerra.

Na Grécia antiga, os escravos participavam da sociedade com seu trabalho, mas não se integravam ao conjunto de cidadãos e encontravam-se sob o poder de seus donos, “regidos por regras privadas, sem controle cívico, acesso à esfera pública ou quaisquer direitos.” (GUARINELLO, 2008, p. 36).

Ao escravo era confiado o trabalho manual, considerado vil na época, enquanto os homens livres, detentores de todos os direitos civis e políticos, dedicavam-se ao pensamento e à contemplação, para os quais os escravos eram considerados naturalmente incapazes.

Aristóteles, em seu livro “A Política”, traz a concepção de que uns nascem para ordenar e outros para obedecer. Estes últimos são os denominados escravos por natureza ou por instinto, que se constituem como “uma coisa possuída, mesmo sendo homem. E uma coisa possuída é um instrumento de uso, separado do corpo ao qual pertence.” (1960, p. 18).

Há na espécie humana indivíduos tão inferiores a outros como o corpo o é em relação à alma, ou a fera ao homem; são os homens nos quais o emprego da força física é o melhor que deles se obtém. Partindo dos nossos princípios, tais indivíduos são destinados, por natureza, à escravidão; porque, para eles, não é mais fácil que obedecer. Tal é o escravo por instinto: pode pertencer a outrem (também lhe pertence ele de fato), e não possui razão além do necessário para dela experimentar um sentimento vago; não possui a plenitude da razão. (ARISTÓTELES, 1960, p. 20).

Para Aristóteles, os escravos não eram sujeitos dotados de plenitude da razão, apenas possuíam a necessária para “bem obedecer”, já que o emprego da força física é o melhor que eles podem oferecer ao seu senhor, sendo essa, portanto, a função específica a ser desempenhada perante a sociedade.

Não obstante a exclusão da cidadania e de direitos, os escravos atuaram em todos os setores da economia, demonstrando certa importância no desenvolvimento das cidades-estado gregas.

Nas cidades mais ricas, em certos momentos, chegaram a compor um contingente expressivo da população – um terço ou até mais. Ocupavam todo tipo de ofício, agrícolas e artesanais, e monopolizavam os serviços domésticos. Submetidos a um poder sem limites, sem lei, ao arbítrio de seus senhores, os escravos foram, em boa parte da história do mundo antigo, fontes de conflitos intensos – desde lutas domésticas contra seus senhores até grandes sublevações, [...]. (GUARINELLO, 2008, p. 36).

Ao lado dos escravos, as mulheres consideradas livres também organizavam o desenvolvimento das tarefas domésticas, em face da sociedade reservar-lhes o espaço privado do lar, de modo a permanecerem à margem da vida pública grega, sem direito a qualquer participação política e social.

Assim, na sociedade grega os escravos e as mulheres estão associados à realização de atividades domésticas, submetidos à autoridade do senhor e do marido, respectivamente. Para Aristóteles, como ressaltado, embora escravos e mulheres possuam virtudes, essas devem ser observadas na medida do bem obedecer.

Em Roma, os escravos “até o século III a.C., eram basicamente domésticos. Integram o conjunto de propriedades do patriarca e faziam parte da *familia*. A pobreza de camponeses e trabalhadores urbanos levava-os à escravidão” (FUNARI, 2008, p. 51, grifo no original). Contudo, a expansão militar romana, a partir do século III a.C, contribuiu para o aumento do número de escravos.

O número de escravos incorporados ao mundo romano não parava de crescer. A oferta era alta. Só na ilha de Delos, no Mar Egeu, até dez mil pessoas eram vendidas por dia. A escravidão doméstica dos primeiros séculos foi substituída por um verdadeiro regime escravista, que utilizava a mão-de-obra tanto em grandes propriedades rurais como em empreendimentos manufatureiros de massa [...]. Esse novo escravo é tratado como mercadoria, equiparado a objetos e animais. (FUNARI, 2008, p. 57).

Essa expansão militar romana intensificou o sistema escravista ao restringir a liberdade e excluir a cidadania e os direitos dos estrangeiros capturados, submetendo-os à condição análoga de mercadoria.

A herança do regime escravista da Roma antiga permeou todo o período medieval, sobretudo com as incursões renascentistas católicas, que reduziram os considerados inimigos da fé à situação de escravos.

[...] o escravo é, primeiramente, um prisioneiro, um cativo, um homem arrancado pela violência e pela vitória, afastado dos seus, transplantado para o serviço dos vencedores. Do mesmo modo, durante todos os primeiros tempos de Reconquista cristã, o botim da guerra, fruto dos assaltos e das razias sobretudo, alimentava boa parte dos produtos exóticos; e os prisioneiros forneciam contingentes apreciáveis de mão-de-obra rural, artesanal, doméstica. (HEERS, 1983, p. 18).

A escravidão, segundo Jacques Heers, se introduz no ocidente pelas cidades marítimas e mercantis, como Gênova, Veneza e Lisboa, urbes detentoras de grandes portos mediterrâneos, cuja “principal atividade era a venda de escravos, homens e mulheres, que eram mostrados nus como animais para que seus defeitos pudessem ser vistos.” (1983, p. 153).

Esse intenso comércio tornava propícia a troca de mercadorias, como os escravos, que “servem em toda sorte de trabalhos, ofícios manuais e serviços da casa, penetram nas diferentes camadas da sociedade das cidades e a marcam certamente de caracteres particularíssimos.” (HEERS, 1983, p. 100).

Essa intensa presença de escravos estrangeiros, seja no campo, nas oficinas, no exército ou no serviço doméstico, adverte Heers, “marcou seguramente, em profundidade, a vida econômica, as estruturas sociais, a civilização material, as mentalidades” (1983, p. 18).

Explica o autor que o serviço doméstico do escravo contribuiu com o desenvolvimento da atividade econômica de seus senhores, sejam negociantes ou artesãos, pois enquanto estes se dedicavam aos seus respectivos negócios, aquele cuidava do pleno funcionamento do lar.¹

No mesmo sentido, a mão-de-obra doméstica escrava também colaborou com o aperfeiçoamento intelectual dos senhores magistrados, de modo que esses “estejam com ela [a escravidão] preocupados e redijam *Estatutos* particulares sobre a condição do escravo, sobre a regulamentação das vendas, sobre as contestações de toda sorte, sobre as manumissões: [...]” (HEERS, 1983, p. 100), muito embora essas autoridades não estivessem preocupados em modificar ou melhorar a situação social e cultural a qual o escravo estava submetido.

Para além das guerras de conquista que transformaram os vencidos em escravos, alerta Heers que os senhores também possuíam em seu ambiente domiciliar alguns servidores,

¹ Essa situação apontada por Heers permeia os dias atuais, sobretudo porque muitos domésticos cuidam do funcionamento dos lares enquanto outras mulheres estão no mercado do trabalho, desempenhando atividades consideradas econômicas. Insta salientar que o cuidado do lar é função social e culturalmente imposta às mulheres, motivo pelo qual a grande maioria das atividades domésticas é realizada por essas.

principalmente mulheres jovens, que se tornavam seus dependentes, sobretudo em face da escravidão por dívidas ou pela extrema pobreza causada por escassez de alimentos no período.

Diante desse quadro, torna-se imperioso examinar a natureza social do serviço doméstico, que desde a época medieval, possuía uma elevadíssima porcentagem de mulheres entre essa população servil.

Para não reter senão exemplo de Gênova, de 1401 a 1499, o conjunto de atos notariais referentes a escravos (vendas, locações, seguros de vida, manumissões) dizem respeito a 1.610 mulheres e 255 homens, ou seja, respectivamente 86,4 e 13,6% da totalidade. Segundo o *Libervenditionumsclavorum* de 1413, as mulheres representavam 71% dos escravos vendidos, mas 91% segundo o de 1449. Mais interessantes, ainda, as cifras do *Liberclavorum* de 1458, que recensa os escravos não vendidos mas na posse dos senhores, testemunham a esmagadora maioria das mulheres: 1.915 sobre 2.005, ou seja, 97,5%. Dez anos mais tarde, em 1468, sobre os 1.518 escravos recenseados, 96% são mulheres; os homens são apenas 63. (HEERS, 1983, p. 130).

Nesse sentido, duas formas de domesticidade feminina ocorreram no medievo: as escravas e as servas, que, em muitos casos, coexistiam na mesma casa, realizando os mais diversos serviços, como: manter a casa limpa, tomar conta das crianças, principalmente quando as mulheres de seus senhores estavam ausentes, idosas ou falecidas.

Contudo, adverte Heers que as escravas se diferenciavam das mulheres servas, pois essas são consideradas livres, porém pobres e humildes, que realizavam um *accordatio famulas*, uma espécie de “contrato, passado perante um notário da cidade, que precisa as obrigações recíprocas do amo e do servidor.” (1983, p. 133), de modo que a natureza e as funções do trabalho já se encontravam definidas e descritas, ou seja, ser fiel, cumprir com as tarefas domésticas, não furtar os bens do senhor etc. As escravas, diferentemente, não eram pessoas livres e desempenhavam qualquer tipo de tarefa que o senhor determinasse.

A servidão ocorreu, primordialmente, pelo fato de que as guerras, as invasões e a pirataria geraram grande escassez de alimentos, sobretudo pela devastação das terras, das casas e da própria estrutura familiar. Assim, muitas mulheres estrangeiras livres se submeteram a condições servis, mediante o pagamento de um salário ínfimo ou apenas por proteção e assistência, sem qualquer remuneração para tanto.

Em outros casos, os próprios pais realizavam um contrato, de modo que suas filhas servissem aos senhores por certo período e mediante ou não a paga de um determinado salário.

O isolamento, a pobreza, as dívidas demasiado pesadas conduzem assim quantidade de moças ou os pais de meninas a concluir com patrões engajamentos de serviços domésticos para longos anos, sem verdadeiro salário. Tais acordos colocam as criadas

num estado de submissão relativamente estreito; até seu casamento ou até a desapareição da dívida, sua vida desenrola-se num meio social muito diferente do seu próprio. Mas, às vezes, suas dívidas se acumulam, por mil razões, e a esperança de recobrar um dia a liberdade se afasta mais e mais. (HEERS, 1983, p. 137).

Na prática, “a confusão entre a doméstica estrangeira, livre mas engajada por um longo período, e simples escrava, parece estabelecida.” (ibid., p. 141).

Esclarece Heers, ainda, que, assim como a serva, a escrava estava vinculada à dona da casa e que, desde que os meios financeiros permitissem, “toda mulher casada possui ao menos uma escrava, que lhe pertence particularmente. Isso, muito amiúde, é mais que um costume, é uma espécie de obrigação, de lei social aceita por todos.” (1983, p. 143).

Corroborando com o assunto, para Charles de La Roncière as escravas eram preferidas às criadas livres por razão de economia, uma vez que “o preço de compra das mais caras não ultrapassa seis anos de ordenados de uma criada normalmente paga.” (2009, p. 240). Dessa forma, percebe-se como o trabalho doméstico sempre foi desvalorizado, exercido por escravos, prioritariamente mulheres, sem qualquer respaldo social e/ou jurídico, considerados apenas como uma mercadoria, um bem vivo de seu senhor possuidor.

Além disso, o trabalho doméstico também é atualmente desvalorizado pelo fato de o trabalhador, em muitos casos, ainda ser considerado como um membro da família, tradição derivada das relações medievais de coabitação, o qual as servas e as escravas participavam frequentemente da vida cotidiana familiar de seus senhores, o que “pode, certamente, provocar conflitos intermináveis, mas tece laços psicológicos evidentes e acaba por estabelecer uma espécie de ‘familiaridade’ entre senhores e escravos.” (HEERS, 1983, p. 171), de modo que “senhores e escravos permanecem longos anos juntos e se ligam uns aos outros. Certas mulheres recusam trocar de amo, abandonar uma casa e uma família que consideram como suas, simultaneamente quadro de vida e grupo protetor.” (*op.cit.*, p. 188).

Corroborando com Heers, La Roncière menciona que muito embora as escravas de Florença estivessem totalmente desamparadas e sofriam repressão e agressão por todos os membros da casa, “quanto mais os meses de passam, e apesar dos golpes, elas ganham mais segurança e mais espaço, na medida sobretudo em que se introduzem mais estreitamente no privado de sua patroa.” (2009, p. 240).

Dessa forma, essa relação íntima acaba formando laços familiares, de modo que a servidora ou a escrava é “constantemente chamada a assistir sua patroa em seus momentos mais

íntimos – toalete, banhos, provas de roupa –, é, em todo caso, a companheira habitual do privado propriamente feminino.” (LA RONCIÈRE, 2009, p. 237).

Quer sejam camareiras ou criadas, desde que atingem quinze anos, e até os trinta anos (categoria mais numerosa) a dona de casa (casada com cerca de dezoito anos) encontra nelas companheiras de sua idade que é tentador transformar em confidentes quando o destino as confina em um espaço sem horizonte e sem abertura, e quando ele é partilhado com um marido bem velho, bem severo e muito frequentemente ausente. (LA RONCIÈRE, 2009, p. 237).

Percebe-se, assim como a domesticidade da Idade Média criou uma familiaridade principalmente entre as senhoras e as escravas/servas, com a formação intensa de laços sociais e afetivos, relação essa que ainda se reflete na atualidade e que causa um quadro de intensa desvalorização histórica e o não reconhecimento da importância do doméstico para o crescimento da sociedade, incluso econômico.

No entanto, essa relação de proximidade entre senhores e escravos/servos sofreu modificações com o advento da Idade Moderna e do Renascimento, que traz uma nova visão de mundo, pautada principalmente na racionalidade e no individualismo. “O trabalho servil dá lugar ao trabalho assalariado. [...]. Cria-se um novo tipo de exploração.” (NORMANDO, 2005, p. 52).

Para Sérgio Pinto Martins, essa época trouxe melhoria na condição do trabalhador doméstico, sobretudo porque o labor servil/escravo é substituído pelo assalariado:

No século XVII, havia várias pessoas que faziam serviços domésticos, como aias, despenseiros, amas, amas-de-leite, amas-secas, cozinheiros, secretários, criados, damas de companhia. Aos poucos, houve um nivelamento entre os homens livres e os servos, surgindo o famulatus. A igreja começou a se preocupar com a situação do famulatus, de modo que houve uma melhoria em sua condição, passando a ser considerado um prestador de trabalho, de maneira autônoma. (MARTINS, 2009, p. 17).

A Revolução Industrial, iniciada pioneiramente na Inglaterra, trouxe inovação tecnológica e desenvolvimento do transporte, ocasionando crise no regime artesanal camponês e o consequente deslocamento dos trabalhadores para as cidades, constituindo uma gama massa de trabalhadores desqualificados e escassos postos de trabalho nas indústrias (os denominados “soldados de reserva” por Karl Marx),² o que permitiu o rápido crescimento demográfico das

² Visando explicar trabalho doméstico a partir da visão marxista, que entende como produtivo o trabalho que traz lucro (valor excedente – mais-valia – que é obtido através da venda da força de trabalho e que se transforma em produto), Cláudia Normando expõe que o trabalho doméstico possui dualidade especial sob o capitalismo, ou seja, “apesar de não manter uma relação direta com o capital e não produzir mais-valia, cria valor de troca, porque participa da produção social quando a mercadoria (força de trabalho do empregador doméstico) é vendida. No entanto, a participação do empregado doméstico não é diretamente medida no mercado.” (2005, p. 41), motivo pelo

grandes urbes europeias e a imposição de novas condições de produção aos trabalhadores “que passaram a ser vistos como apêndices das máquinas e sujeitos a extenuante jornada de trabalho sob precárias condições de higiene e segurança.” (GAMBA; MONTAL, 2013, p. 427).

O Estado caracterizava-se pela doutrina do *laissez-faire, laissez-passer* (regime liberal econômico burguês) no início do Século XIX, sendo que o absenteísmo estatal deste sistema possibilitou aos senhores da maquinaria liberdade para fazer investimentos, constituir indústrias, comprar terras e resolver sobre o salário dos trabalhadores, tudo em prol do lucro privado.

Nesse sentido, sem a interferência estatal e com uma imensa quantidade de trabalhadores disponíveis, diversos setores da sociedade foram regulados por empresas privadas, que imputaram, por exemplo, a jornada de trabalho excessiva e o pagamento mínimo de salário, principalmente a mulheres e crianças – os denominados “meias-forças dóceis”, não preparadas para reivindicar”. (BARROS, 2009, p. 63).

Em comparação com os trabalhadores homens, as mulheres trabalhavam por salários mais baixos, nos setores menos prestigiados da economia e/ou mais vulneráveis à flutuação e geralmente em tarefas “não qualificadas” e em posições subordinadas. O fato de empregadores contratarem prioritariamente mulheres para determinados serviços significava que queriam diminuir seus custos com mão-de-obra. O trabalho para que eram contratadas passava com o tempo a ser visto como “de mulher”, “adequado ao feminino” e encarado como sendo de baixa produtividade. (PINKSY; PEDRO, 2008, p. 277).

O trabalho feminino igualmente foi desmoralizado pela imposição do padrão burguês de sociabilidade, qual seja, mãe dedicada, dona-de-casa exemplar, esposa fiel e casta – ditames sociais que atingiram tanto as mulheres com alto como as com baixo poder aquisitivo, muito embora condenava-se o trabalho de mulheres abastadas e permitia-se o desempenhado por mulheres pobres, desde que não se afastassem de seus estereótipos tipicamente femininos.

No começo da década de 1840, para tomar apenas um exemplo, o receio da burguesia quanto ao emprego de mulheres em ofícios incompatíveis com sua natureza manifestou-se com relação ao trabalho feminino nas minas. Já estava bem estabelecido que uma burguesa que trabalhasse para ganhar dinheiro não era feminina. No caso das mulheres pobres, as normas eram um pouco diferentes. As mulheres podiam ter um ofício, se fosse um prolongamento de seu papel feminino “natural”. Não se considerava inconveniente que as empregadas domésticas limpassem, cozinhassem e cuidassem das crianças. (Ibid.).

qual o emprego doméstico ainda é considerado como atividade sem fins lucrativos, muito embora possua finalidade lucrativa para aquele que a desempenha.

A ocupação nos postos de serviços das fábricas e o conseqüente abandono do lar tornaram possível, quando existentes condições financeiras para tanto, a administração deste por uma trabalhadora doméstica, passando o labor do lar a ser desempenhado como uma contraprestação pelo serviço prestado, tornando-se assalariado. “Entretanto, continuava a ser desempenhado apenas por aquelas mulheres que não encontrassem colocação nas indústrias. Em outras palavras, permaneciam acompanhadas as tarefas do lar do estigma de antes, qual seja, o de atividade indesejada, flagelante.” (CORDEIRO, 2007, *online*).

De todo modo, independentemente da classe social, as mulheres deviam ser economicamente dependentes do marido, afinal, “o ideal de um salário exclusivamente masculino e de dependência feminina encontrava-se bem assente entre a burguesia, e iria encontrar ressonâncias no operariado.” (HALL, 2009, p. 71).

Percebe-se, assim, como esse novo modelo burguês desqualificou o trabalho assalariado da mulher, caracterizando-o como inferior, subalterno e não feminino. Contrariamente, reconheceu o trabalho doméstico de mulheres pobres como legítimos mantenedores de seu papel feminino e útil na permanência do *status quo* das aristocratas, já que “‘ter uma criada’ marca a ascensão a uma casta superior: a das pessoas *servidas*, que podem consagrar o tempo livre de suas mulheres à representação e à ostentação do luxo.” (PERROT, 2009, p. 163).

Essa caracterização de pessoas que servem a uma casta superior trará fortes conseqüências sociais e jurídicas aos trabalhadores domésticos atuais, estigmatizados por uma identidade de inferioridade, que tende a menosprezar não apenas a pessoa que exerce o trabalho, mas também o próprio labor, considerado como serviço fácil, sem necessidade de qualificação, coisa de menos valia, transformando o doméstico “numa massa invisível plasmada pela indiferença e pelo desprezo. Sem personalidade.” (LOPES, *online*, 2011).

Torna-se perceptível, assim, entender como as raízes do labor doméstico guardam estreitas origens com o trabalho servil e escravo, o que reforça, principalmente em âmbito cultural brasileiro, para que esse labor seja considerado como um ônus indesejado, inferior, indigno, desconsiderando-se a sua importância social, cultural e econômica.

2.2 Breve explanação sobre o trabalho doméstico remunerado no Direito Comparado

No mundo, a OIT estima que atualmente haja mais de 50 milhões de trabalhadores domésticos remunerados, embora em face da forte informalidade presente no trabalho doméstico remunerado, esse número pode chegar a 100 milhões. Contudo, apesar das dificuldades do setor, existem muitos exemplos de avanços significativos e boas práticas em matéria de organização, sindicalização e negociação coletiva de trabalhadoras domésticas.

Dentre os países que possuem uma legislação sobre os direitos dos domésticos apresentados pelos doutrinadores, dentre eles, Fernando Basto Ferraz (2003) e Sérgio Pinto Martins (2009), apontam-se os europeus Itália, Espanha, Portugal, a situação do trabalho remunerado doméstico na América Latina e, por fim, nos Estados Unidos.

Luisa Riva Sanseverino conceitua o trabalho doméstico italiano como aquele prestado não a favor de uma empresa,

ma a servizio di un nucleo familiare e con esso convivendo, è considerato, nella più ampia accezione, dall'art. 3lett. a) del R.D.L. 29 maggio 1937, n. 1768 sulla riduzione della settimana lavorativa a quaranta ore, come corrispondente ai << lavori inerenti Allá vita interna della famiglia e delle convivenze>>. (1952, p. 52).

Na Itália, os empregados domésticos têm sua situação regulamentada por lei especial (n. 339, de 1958), mas desde que prestem serviço continuado pelo menos durante quatro horas diárias, aplicando-se o Código Civil aos que trabalham em jornada inferior.

Segundo *De Litala*, “podem ser identificados três tipos de regulamentação, quanto ao trabalho doméstico, a partir da Lei n. 339: a) a aplicável aos empregados com integral convivência no âmbito familiar, constituída pelos maiores direitos assegurados pelo art. 2.242, do Código Civil e integral aplicação do art. 8º da Lei n. 339; b) àqueles com prestação de trabalho de ao menos quatro horas diárias, aos quais se aplica a Lei n. 339; c) àqueles que não alcançam este limite, regulados pelas normas dos artigos 2.240 e seguintes, do Código Civil e pela Lei n. 940/53, sobre gratificação de Natal.” (DE LUCA, 1982 *apud* FERRAZ, 2003, p. 65).

Com a promulgação da Lei nº 339, os empregados domésticos italianos fizeram *jus* ao repouso semanal de um dia inteiro, que deve coincidir com o domingo, ou dois meios dias, um dos quais deve coincidir aos domingos; licença remunerada de 15 dias em razão do casamento; indenização de ancianidade; 13º salário; aviso prévio dentre outros direitos.

Além do mais, ao abrigo da referida lei e do artigo 38.º do Acordo Coletivo Nacional de 13 de Fevereiro de 2007, “os requisitos de aviso prévio à cessação de trabalho variam

consoante os horários de trabalho, o período de duração do trabalho e a categoria profissional.” (OIT, 2010, *online*).

Na Espanha, “as relações de trabalho doméstico são consideradas relações de trabalho de caráter especial, conforme art. 2º, 1, *b*, do Estatuto dos Trabalhadores.” (MARTINS, 2009, p. 134). Dessa forma, coube ao Real Decreto nº 1.424, de 1 de agosto de 1985, a disposição jurídica sobre o assunto.

O empregado doméstico espanhol deve realizar o serviço na residência do empregador, “que não tem fins lucrativos com o serviço prestado pelo empregado. O espanhol considera o doméstico uma espécie de membro da família para a qual presta serviços, em razão de sua formação cristã.” (Ibid., *id.*), podendo realizar um contrato de trabalho escrito ou verbal com o empregador.

Contudo, esse reconhecimento dos domésticos como membros da família contribui para a exclusão, não apenas jurídica, mas também político-social.

[...] “la relación cuasi familiar que se establece en algunos casos, la asistencia y protección intensificada que espontáneamente se les reconoce o exigen individualmente esta clase de trabajadores, salarios en especie difíciles de evaluar para una tarificación mínima, descansos y vacaciones de facto, muchas veces más beneficiosas que las de otros trabajadores, pero, sobre todo, que en este sector se hace cada vez más invisible la existencia de ese hipotético ‘ejército de reserva’, constituyen, entre otros factores de orden técnico (dificultades de inspección, jurisdicción, etc), los fundamentos más comunes para justificar aquella exclusión.” (CHACON; PEREZ, 1962 *apud* FERRAZ, 2003, p. 66-67).

O quadro de exclusão social e jurídica também é encontrado em Portugal, que afasta o serviço doméstico do âmbito de aplicação do Código de Trabalho, “consistindo essencialmente na prestação de trabalho à satisfação direta de necessidades pessoais de um agregado familiar ou equiparado.” (MARTINS, 2009, p. 138).

Seu regime é determinado pelo Decreto-lei nº 235, de 24-10-1992. O artigo 2.º, ponto 1 utiliza como base para a cobertura a noção de subordinação, exclui explicitamente os trabalhadores que trabalham por conta própria, de modo que é considerado doméstico aquele que desempenha suas atividades de forma continuada.

No que se atém ao contrato de trabalho, o artigo 8.º do referido decreto-lei aborda o período experimental, que dever ser realizado por noventa dias, salvo estipulação escrita por via da qual seja eliminado ou reduzido, sendo que durante esse período qualquer das partes pode

fazer cessar o contrato, sem aviso prévio ou alegação de justa causa, não havendo lugar a qualquer indenização.

A situação do trabalho doméstico na América Latina também está marcada por desigualdades. Para a OIT, para cada 100 (cem) mulheres que trabalham 14 (catorze) são trabalhadoras domésticas, sendo que em toda a América Latina mais de 14 milhões de mulheres realizam esse tipo de serviço de forma remunerada, sendo “a ocupação mais importante para as mulheres” (OIT, 2011, *online*) nessa região.

Tradicionalmente, o trabalho doméstico tem sido a porta de entrada no mercado de trabalho para as mulheres que possuem menor escolaridade, não têm qualificações ou experiência de trabalho e não dispõem de redes sociais nas quais apoiar-se em busca de emprego. [...] o trabalho doméstico continua sendo uma ocupação com uma alta proporção de mulheres provenientes de famílias pobres e as mulheres indígenas e afro-descendentes estão sobrerrepresentadas. (id.)

Ainda sobre a situação das domésticas na América Latina:

El trabajo doméstico constituye un fenómeno predominantemente femenino y urbano. Las mujeres son alrededor de 95% de los trabajadores domésticos en América Latina. Esta es no solo una ocupación básicamente femenina, sino que, además, desde el punto de vista cuantitativo es la más importante para las mujeres de la región: el 15.3% de las mujeres ocupadas en la región se desempeña como trabajadora doméstica remunerada. (OIT, 2012, *online*).

Segundo pesquisa realizada pela OIT entre 2004 e 2008, os países com maiores índices (em %) de mulheres ocupadas no trabalho doméstico são Paraguai (20,6%), Uruguai (18,6%), Argentina (17,3%) e Brasil (17%).

Ademais, o serviço doméstico é caracterizado por baixa proteção legal e social, sendo desenvolvido com intensas jornadas de trabalho e não reconhecimento do vínculo trabalhista, o que torna o rendimento médio das trabalhadoras domésticas bem abaixo do das demais mulheres.

Contudo, “a crescente demanda por apoio remunerado nos domicílios, assim como a consolidação dos processos democráticos na América Latina propiciaram espaços para a discussão de medidas legais e de políticas públicas para avançar em direção ao trabalho decente” (OIT, 2011, *online*) para as trabalhadoras domésticas. Dentre os países, cita-se Panamá, Argentina, Equador, Uruguai e Peru.

A legislação do Panamá (Lei n. 44, de agosto de 1995) disciplina o trabalho doméstico no título dos contratos especiais e exige que o serviço seja prestado de “forma habitual e contínua”, à semelhança da legislação da República Dominicana (art. 258 do Código do

Trabalho), que define trabalhador doméstico como os que se dedicam de modo exclusivo e de forma habitual e contínua a trabalhos de cozinha, limpeza e outros inerentes ao lar ou outro lugar de residência ou habitação, que não acarretem lucro ou benefício ao empregador ou familiares.

Na Argentina, os domésticos contam com Decreto-Lei nº 326, de 20 de Janeiro de 1956 (regulamentado pelo Decreto nº 7.979/1956), sobre o regime de trabalho do pessoal do serviço doméstico, a Lei nº 326/1956, que alterou o referido decreto-lei e ainda a Resolução 1.306/07 do Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social, que estabelece a remuneração mínima para o pessoal do serviço doméstico.

Ademais, a legislação argentina somente considera trabalho doméstico aquele que for exercido com mais de um mês de duração, mais de quatro horas diárias e de mais de quatro dias por semana ao serviço do mesmo empregador, desde que não relacionado com comércio.

Os trabalhadores domésticos argentinos contam, ainda, com um Tribunal de Serviço Doméstico.

Na Argentina, o Tribunal de Serviço Doméstico de Buenos Aires funciona como um tribunal de primeira instância para empregadores e trabalhadores domésticos. Embora o Tribunal disponha de uma competência territorial limitada, abrangendo principalmente a capital, o seu modo de atuação é considerado claro e simples, favorecendo alegações orais e a conciliação. As decisões do Tribunal admitem recurso para o juiz do tribunal de trabalho nacional. (OIT, 2010, *online*).

No Equador, o Código de Trabalho regula o regime jurídico do trabalho doméstico, que “é definido como o prestado mediante remuneração a uma pessoa que não persegue finalidade lucrativa, que aproveita, em sua moradia, os serviços contínuos do trabalhador, para si ou para sua família.” (MARTINS, 2009, p. 135). Ademais, a Lei do salário mínimo equiparou, a partir de 2010, o salário mínimo dos trabalhadores domésticos aos demais assalariados.

Trata-se, assim, de um avanço social e jurídico a categorial laboral doméstica, embora o Código trabalhista prescreva algumas distinções legais, como descanso a cada 15 dias e férias anuais de 15 dias.

Por sua vez, conforme a 2ª nota da OIT sobre o trabalho doméstico remunerado na América Latina e no Caribe, no Uruguai o acordo obtido na rodada de negociação coletiva em 2010 permitiu estabelecer um aumento de 37% para o salário mínimo profissional do trabalhador doméstico, ultrapassando, incluso, o salário mínimo nacional. Isto permitiu superar o limite que indiretamente estabelecia a lei ao permitir que 25% da remuneração fosse paga *in natura*. Além

disso, a lei sobre o trabalho doméstico neste país, de 2006, estabeleceu o pagamento de horas extras.

A Lei uruguaia n° 18.065, de 15 de novembro de 2006, relativa ao trabalho doméstico, alargou uma série de medidas de proteção laboral aos trabalhadores domésticos, contemplando direitos no local de trabalho específicos do trabalho doméstico. Referida lei centra-se nas tarefas que resultam em “ganho econômico direto” para o empregador, de modo que “a utilização desta expressão mostra que o trabalho doméstico exige um leque alargado de competências e formação especializada e que pode trazer benefícios materiais às famílias e à economia em geral.” (OIT, 2010, *online*).

Nos Estados Unidos, conforme pesquisa realizada pela National Domestic Workers Alliance, em 2012, o trabalho doméstico é considerado imprescindível ao desenvolvimento da economia.

Domestic workers are critical to the US economy. They help families meet many of the most basic physical, emotional, and social needs of the young and the old. They help to raise those who are learning to be fully contributing members of our society. They provide care and company for those whose working days are done, and who deserve ease and comfort in their older years. While their contributions may go unnoticed and uncalculated by measures of productivity, domestic workers free the time and attention of millions of other workers, allowing them to engage in the widest range of socially productive pursuits with undistracted focus and commitment. The lives of these workers would be infinitely more complex and burdened absent the labor of the domestic workers who enter their homes each day. Household labor, paid and unpaid, is indeed the work that makes all other work possible.

A pesquisa reconhece, ainda, que o trabalho doméstico é legado da escravidão, exercido majoritariamente por mulheres imigrantes e negras.

Domestic workers' vulnerability to exploitation and abuse is deeply rooted in historical, social, and economic trends. Domestic work is largely women's work. It carries the long legacy of the devaluation of women's labor in the household. Domestic work in the US also carries the legacy of slavery with its divisions of labor along lines of both race and gender. The women who perform domestic work today are, in substantial measure, immigrant workers, many of whom are undocumented, and women of racial and ethnic minorities. These workers enter the labor force bearing multiple disadvantages.

Sobre os avanços da legislação, a pesquisa mostra que Nova Iorque foi o primeiro Estado a providenciar direitos básicos aos empregados domésticos.

In the US, the very first piece of legislation to provide for domestic workers' basic labor rights was passed by the New York State Legislature in 2010, after a game-changing, unprecedented six-year campaign led by a coalition of grassroots, member-led, domestic worker organizations. The New York Domestic Workers Bill of Rights sets enforceable

standards for overtime pay, rest days, paid days off, and other worker protections. A statewide coalition in California, with domestic worker organizations at its core, recently moved a similar bill through both houses of the legislature, before encountering the governor's veto. Domestic workers in several other states are on track to introduce Bill of Rights legislation in 2013.

Percebe-se, assim, que embora haja avanços em alguns países, verifica-se, na prática, que ainda há na legislação estrangeira uma posição de não reconhecimento de direitos trabalhistas aos empregados domésticos, que são considerados como membros próximos, que executam atividades no âmbito ou para o âmbito residencial, o que contribui para a exclusão da regulamentação geral do trabalho.

2.3 O trabalho doméstico no Brasil

O emprego doméstico tem um peso importante no mercado de trabalho para as mulheres no Brasil, especialmente entre as negras. As empregadas domésticas constituem uma das maiores categorias de trabalhadoras do país e a questão de raça é uma importante dimensão nessa atividade profissional.

Para melhor compreender o sentido do emprego doméstico, é importante que ele seja visto como uma dimensão fundamental da divisão sexual do trabalho na sociedade capitalista e patriarcal. Esta forma de divisão social do trabalho atribui ao homem atuação prioritária na esfera produtiva e às mulheres na esfera reprodutiva. Assim, cabe às mulheres, a responsabilidade de realizar o trabalho doméstico não remunerado, que, de outra forma, poderia ser uma responsabilidade familiar. O trabalho reprodutivo é considerado como uma atribuição natural das mulheres e o tempo do trabalho para realizá-lo não é visto como parte da organização social do tempo. (DIEESE, 2012, *online*).

Os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada em 2009, demonstram que no Brasil existem cerca de 7,2 milhões de empregados domésticos, dos quais 6,7 milhões são mulheres, que encontram nesse labor uma alternativa de sustentabilidade. Assim sendo, percebe-se que “o trabalho doméstico é um nicho ocupacional feminino por excelência, no qual 93% dos trabalhadores são mulheres”, segundo dados da Pesquisa da Síntese de Indicadores Sociais (SIS), realizada em 2010.

Em 2013, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) demonstra, em pesquisa realizada em 2011, que 6,6 milhões de pessoas estavam

ocupadas nos serviços domésticos no país. Deste total, o contingente de mulheres correspondia a 6,1 milhões (92,6%).

A mão de obra total feminina dos serviços domésticos registrou, no período de 2004 a 2011, crescimento de 3,1%, de acordo com os dados da Pnad do IBGE (...). Todavia, na comparação com a Pnad de 2009, cujos dados constam do Anuário das Mulheres Brasileiras - publicação realizada em parceria do DIEESE com a Secretaria de Política de Mulheres (SPM) em 2011 - percebe-se que no período 2009-2011, diminuiu em 9,06% o número de mulheres empregadas no trabalho doméstico remunerado. (DIEESE, 2013, *online*).

Com base nessas pesquisas, embora tenha havido ligeira queda, percebe-se que as mulheres ainda continuam como maioria responsável pelo desenvolvimento das atividades domésticas, seja de maneira informal ou formal – tornando-se imprescindíveis ao funcionamento dos lares e responsáveis pelo desenvolvimento da economia.

Apesar do reconhecimento oficial como ocupação e dos direitos assegurados em lei, o trabalho doméstico é um trabalho desvalorizado e invisibilizado, pouco regulamentado e cujas características se afastam da noção de trabalho decente. É marcado pela informalidade, pouca cobertura da proteção social e baixa remuneração. As trabalhadoras domésticas sofrem com o desrespeito sistemático de seus direitos humanos e dos direitos fundamentais no trabalho. É uma ocupação na qual as discriminações de gênero e de raça se entrelaçam e se fortalecem mutuamente. (SDH, 2011, *online*).

Contudo, no caminhar histórico brasileiro, o serviço doméstico, ou seja, cuidar, passar, costurar, faxinar, coube majoritariamente às mulheres pobres e escravas, que “conservavam-se na casa, ocupavam-se de todos os trabalhos do lar, nutriam os recém-nascidos e faziam companhia às viúvas”. (FERRAZ, 2003, p. 30).

2.3.1 O vínculo do trabalho doméstico com a escravidão

Diferentemente da mulher abastada, que tinha como funções primordiais o papel de mãe e o desempenho das prendas domésticas – o cuidado da casa, “o mandar fazer” – e da mulher instruída, deleitada em seus livros e discussões, as mulheres pobres garantiam o próprio sustento com o trabalho – embora o trabalho remunerado e fora do lar fosse reprovado moralmente, posto que condição “imprópria” ao sexo feminino. Às escravas³ coube garantir o sustento e a vontade de seus patrões e sinhas, realizando todo e qualquer ofício doméstico.

³ Diante desse vínculo histórico e social com a escravidão, o trabalho doméstico ainda hoje é classificado como “serviço de preto” e é consecutivamente indesejado pelos trabalhadores, ainda que inconscientemente. Os que

As mulheres pobres não tinham outra escolha a não ser procurar garantir seu sustento. Eram, pois, costureiras e rendeiras, lavadeiras, fiadeiras ou roceiras [...]. As escravas trabalharam principalmente na roça, mas também foram usadas por seus senhores como tecelãs, fiadeiras, rendeiras, carpinteiras, azeiteiras, amas-de-leite, pajens, cozinheiras, costureiras, engomadeiras e mão-de-obra para todo e qualquer serviço doméstico (FALCI, 2008, p. 250).

Discutindo famílias e vida doméstica no período colonial, Leila Mezan Algranti aponta que para além do trabalho de limpeza e asseio da casa, os escravos “se envolviam no dia a dia numa série de atividades que visavam à alimentação, ao vestir, à construção e fabricação de equipamentos e utensílios de uso diário” (2012, p. 143), mormente a falta de produtos de primeira necessidade no Brasil Colônia.

Com o desenvolvimento da industrialização e a constante necessidade de mercado financeiro, assegurou-se aos escravos a liberdade através da Lei Áurea. Contudo, como adverte Cássio Casagrande, “muitos ex-escravos permaneceram trabalhando para os seus antigos senhores, em especial os que lidavam nos afazeres domésticos, [...]. (2008, p. 21), às vezes em troca de abrigo e comida, “já que muitos simplesmente não tinham para onde ir ou o que fazer. Com o tempo, muitos destes trabalhadores domésticos se tornaram ‘agregados’, sendo tratados [...] ora como serviçais, ora como familiares de segunda categoria, [...]” (ibid.).

Os libertos que ingressavam no mercado eram considerados mão-de-obra barata e desqualificada, recebendo menores salários que os homens brancos. Com relação às mulheres, “a inserção da mão-de-obra feminina na esfera produtiva depende tanto das condições e das exigências do mercado quanto da maior ou menor disponibilidade dada pela situação familiar.” (MORAES, 2008, p. 497).

Dessa forma, o trabalho assalariado da mulher era considerado como complementar a remuneração do marido, e que deveria ser exercido apenas quando as condições financeiras o requeressem, já que deveriam se ocupar dos afazeres domésticos, enquanto os homens asseguravam o sustento da família trabalhando no espaço da rua.⁴

desempenham são ainda vistos como marginalizados do sistema produtivo, em sua grande maioria mulheres negras, provindas de regiões periféricas, de famílias pobres, sendo chefes da família, com baixo nível de escolaridade.” (CAPISTRANO; CECATO, 2013, p. 259).

⁴ Jordão Horta Nunes e Revalino Antônio de Freitas defendem que essa situação “longe de retratar a realidade, tratava-se de um estereótipo calcado nos valores da elite colonial e muitas vezes espelhado em viajantes europeus, que servia como instrumento ideológico para marcar a distinção entre burguesas e pobres. Basta aproximar-se da realidade de outrora para constatar que as mulheres pobres sempre trabalharam fora de casa.” (2011, p. 517).

As lutas por melhores condições de trabalho acarretaram a conquista de direitos sociais à classe trabalhadora, embora as mulheres permanecessem na invisibilidade. Nesse sentido, Paola Cappellin Giuliani ressalta que “muitas vezes, as trabalhadoras nem são reconhecidas como parte da população economicamente ativa; sua contribuição social reduz o papel de mantenedoras do equilíbrio doméstico familiar.” (2008, p. 641) – o mesmo preceito equivale para as trabalhadoras domésticas, com resquícios na escravidão.

A sindicalização e a busca pela redemocratização do país permitiram o fortalecimento do movimento feminista e, conseqüentemente, a rediscussão do papel feminino de mãe, esposa e dona-de-casa perante a sociedade.

Para as trabalhadoras é necessário rever a maneira como seus diversos papéis são exercidos: os papéis de esposa, de mãe, de filha, de organizadora do orçamento doméstico, de provedora, de profissional competente. São questionadas as atribuições domésticas e extradomésticas típicas de homens e de mulheres; o papel da mãe e do pai são confrontados; assim como as responsabilidades da esposa, da chefe de família, da dona de casa, da educadora e da militante sindical. (GIULIANI, 2008, p. 651).

Nesse aspecto, a entrada das mulheres no mercado do trabalho⁵, notoriamente as mais abastadas, legou a segundo plano as atividades domésticas, consideradas essencialmente femininas, cabendo a outras mulheres – pobres e negras, descendentes do regime escravocrata – o cuidado com o funcionamento do lar.

Por sua vez, o envelhecimento da população, a intensificação da jornada de trabalho e a ausência ou insuficiência de políticas públicas que conciliem trabalho e vida familiar são fatores que contribuíram para que os empregados e as empregadas domésticas adquiram importância essencial no crescimento da sociedade e da economia, possibilitando aos patrões e às patroas o pleno ingresso no mercado de trabalho e o respectivo desenvolvimento intelectual e profissional.

Todavia, algumas circunstâncias ainda colaboram para a desvalorização do trabalho doméstico. Primeiro, as relações de proximidade que geram laços de confiança mútua, principalmente quando há cuidados com pessoas em idade avançada ou crianças, podem desconfigurar a relação de emprego e gerar uma relação de arbitrariedade e de não reconhecimento dos direitos trabalhistas, notoriamente em face do caráter peculiar do emprego doméstico.

⁵ Ou seja, mulheres mais abastadas ou de classe média.

Residir no emprego, por exemplo, pode gerar uma situação de serviência do trabalhador, na medida em que este deve ser o primeiro a acordar e o último a dormir, não estabelecendo, assim, o limite da jornada de trabalho. Outra condição que contribui para a não valorização do doméstico é a consideração deste como um ente “quase da família”.

Há uma dificuldade em impor as formalidades da lei àqueles cujas vidas se misturam à da família. E aí reside o equívoco. O empregado doméstico não é parte da família. Ainda que deva ser tratado com a lhanza necessária a qualquer ambiente de trabalho, ele presta serviços à família e sua profissão não o distingue dos demais empregados na cidade. Há uma demanda cotidiana das atividades que eles realizam por força de um contrato e não pelo prazer de servir. (LOPES, 2011, *online*).

Essa posição causa não apenas desprestígio social, que desconsidera o trabalho doméstico como uma profissão, mas também jurídica, não reconhecendo o trabalhador como um sujeito detentor de direitos trabalhistas.

O segundo fator que colabora para o deságio do trabalho doméstico é que ele se assemelha ao trabalho não remunerado desenvolvido tradicionalmente pelas mulheres – o que torna o labor carente de valoração econômica – legitimando o pagamento de salários mais baixos (ou o mínimo assegurado em lei) a essa classe trabalhadora.

Por fim, a limitada capacidade de negociação e de sindicalização, principalmente quando residem no local de trabalho, que os tornam “invisíveis” no âmbito privado, não sabendo a quem socorrer em caso de violação dos direitos trabalhistas.

A vinculação do serviço doméstico à servidão, corrente nas representações sociais, decorre principalmente da permanência da ligação, no imaginário social, dessa atividade à sua execução no contexto da sociedade escravocrata e patriarcal do passado, que mobiliza uma noção de ‘servir’ como uma inclinação natural de mulheres, negros e pobres. Essa inclinação gera uma identidade pessoal perpassada pela autoestima negativa e uma identidade profissional desprovida de reconhecimento, marcada pela baixa escolarização, baixos rendimentos, impossibilidade de ascensão social e a quase ausência de possibilidades concretas, situação que conduz ao desempoderamento e à subalternização dessa categoria profissional, marcada pelas desigualdades de gênero, de raça e de classe. (NUNES; FREITAS, 2011, p. 112).

Todos esses fatores contribuem, por conseguinte, para a vulnerabilidade social, econômica e jurídica do trabalho doméstico, considerando-o como um “resíduo da diferença que é imposta e aceita.” (LOPES, 2011, *online*) e condenando-o, ainda, a uma conjuntura de ausência ou insuficiente reconhecimento de direitos trabalhistas.

2.3.2 A regulamentação jurídica antes do advento da Constituição Federal de 1988

Após a abolição da escravidão em 1888, além da desvalorização social, o trabalho doméstico permaneceu sem regulamentação jurídica, posto não existir uma norma específica que atendesse a demanda dessa categoria, permanecendo, assim, “num limbo social e também jurídico, sem direito a herança, salário ou aposentadoria.” (CASAGRANDE, 2008, p. 21-22).

Fernando Basto Ferraz adverte, contudo, que a regulamentação do emprego doméstico constituiu umas das primeiras tentativas legislativas do Brasil republicano. Assim, logo após a proclamação da República, “ensauiu-se uma legislação a respeito, mas o consultor Tristão de Alencar Araripe, em parecer datado de 4 de junho de 1891, opinou pela inconstitucionalidade da regulamentação.” (2003, p. 36).

Com a promulgação do Código Civil de 1916 (Lei nº 3.071, de 1 de janeiro), este passou a ser utilizado subsidiariamente para regulamentar as atividades dos domésticos, aplicando-lhes as normas referentes à locação de serviços, nos artigos 1216 a 1236, inclusive no tocante ao aviso prévio.

O Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923, modificou o Código Civil no que se refere ao doméstico, em relação ao antigo Distrito Federal, instituiu a identificação dos locadores de serviços domésticos, quais sejam, cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, engomadeiras, costureiras, damas de companhia, dentre outros. Apesar de o Decreto ser “minucioso quanto aos assentamentos (admissão, salário, tempo de pagamento, natureza do contrato e causa de cessação”, conforme seu art. 10.” (FERRAZ, 2003, p. 39), Heleieth Saffioti censura esse instituto, no sentido de que “prende-se à natureza do trabalho realizado, deixando de atentar para o mais importante, ou seja, a qualidade da relação entre empregado e empregador, determinada pelo caráter lucrativo ou não do empreendimento deste último.” (1978, p. 36).

Todavia, a primeira norma nacional a tratar especificamente sobre os trabalhadores domésticos foi o Decreto-Lei nº 3.078, instituído em 27 de fevereiro de 1941. Referido preceito definia o trabalhador doméstico como aquele que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestasse serviços em residências particulares ou a benefício destas.

Urge-se, nas palavras de Ferraz, tecer severas críticas sobre a conceituação do empregado doméstico, “por não precisar a quem deva ser prestado o serviço, além de não estabelecer a condição de destinar-se ele à economia de consumo da família.” (2003, p. 39).

Dessa forma, o Decreto-Lei nº 3.078 contraria o conceito histórico de empregado doméstico, tido como o sujeito que presta serviços para determinada família, sem que haja qualquer auferimento de lucro por parte do empregador.

Um dos grandes avanços trazidos pelo decreto-lei retro citado foi a obrigatoriedade da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) a todos os empregados domésticos (art. 2º), bem como permitiu a estes a rescisão imediata do contrato de trabalho (art. 6º) nos casos de atentado à sua honra ou à sua integridade física, de atraso de salários ou nas situações em que o empregador deixasse de oferecer um ambiente higiênico à sua alimentação e habitação.

Nesses casos, apesar de pedir demissão, a empregada ou o empregado doméstico recebia indenização equivalente à remuneração de oito dias (art. 8º), tendo em vista a rescisão contratual por culpa do empregador, bem como a garantia de um aviso prévio também no prazo de oito dias, nos casos de rescisão do contrato de trabalho após seis meses de serviço permanente e exclusivo.

Contudo, muito se questionou sobre a aplicabilidade do Decreto-Lei nº 3.078, especialmente porque o artigo 15 afirmava que “O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com colaboração do da Justiça e Negócios Interiores, expedirá, dentro de 90 dias, o regulamento para a execução deste decreto-lei.”, o que jamais ocorreu.

Dessa forma, a doutrina dividiu-se em duas correntes, sendo a primeira pela aplicação normal do instituto, naquilo que for compatível e independente de regulamentação. Já a segunda corrente, minoritária, defendia a não aplicação do decreto-lei, em face de sua não regulamentação, tornando-se, assim, inexequível.

Mozart Victor Russomano é exemplo de defensor da primeira corrente, explicando que

Sempre, porém, que uma lei, para ser aplicada, necessita de regulamentação e o Poder Executivo se nega a expedir o regulamento, essa lei, passado tempo razoável, deverá ser aplicada em todos os pontos possíveis. Só naquilo que for estrita e absolutamente impossível ela não será cumprida.

Isso por quê? – Por dois motivos. Em primeiro lugar, porque esse é o princípio geral. A lei deve ser aplicada em parte, quando apenas parte depende de regulamentação. Em segundo lugar, porque se assim não fosse se permitiria que o Poder Executivo, órgão regulamentador da lei, se colocasse acima do Poder Legislativo, órgão que elabora, deixando por omissão, de criar os meios necessários à execução dos textos imperativos. (1993, p. 34).

O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho com o objetivo de regular as relações individuais e coletivas de trabalho, conforme estatui o seu artigo 1º. Contudo, a CLT afastou, expressamente em seu artigo 7º, alínea *a*, o emprego doméstico do seu campo de proteção.

Quase ninguém nega que a relação de emprego residencial seja uma relação jurídica de natureza trabalhista. Não só o vínculo é o mesmo, não só o contrato de emprego doméstico é verdadeiro contrato de trabalho, como, também, a figura do trabalhador é a do empregado, na exata forma do art. 3º da CLT.

Mas em função das pessoas que formam a relação e das peculiaridades do serviço, a lei, pura e simplesmente, excluiu essa classe dos benefícios da CLT. (FERRAZ, 2003, p. 44).

Igualmente, Normando afirma que CLT justifica a exclusão em face das peculiaridades do serviço doméstico. Todavia, adverte a autora que “tais justificativas não são suficientes para alijar os domésticos da importante legislação de proteção trabalhista. O trabalho doméstico poderia ter sido incluído na CLT em capítulo particular, quanto às situações em que não seria possível o tratamento genérico.” (2005, p. 74). O fato é que o serviço doméstico reflete um *status quo* de subserviência e de plena disposição a quem dele necessita, permeando uma cultura de raízes escravocratas.

Para Ferraz, “outra dificuldade prática de enquadrar o empregado doméstico, nos termos da CLT, é que o empregador doméstico não obtém lucro de seu serviço, além de necessariamente ser pessoa física.” (2003, p. 45). Coaduna com esse posicionamento Lopes, para quem o argumento do custo da mão-de-obra e de seus encargos atua como um impedimento para que a lei ajuste os direitos dos domésticos ao sentido geral da igualação.

Aquilo que tradicionalmente não justifica qualquer alteração na legislação trabalhista brasileira, sustentada na indisponibilidade dos direitos outorgados aos empregados, é facilmente aceito como razão para não se estender às domésticas o que já se consuma como tradição, principalmente a limitação da jornada de trabalho. (2011, *online*).

Sobre a exclusão da CLT no que se atém aos domésticos, manifesta-se Saffioti no sentido de que

A regulamentação da prestação de serviços domésticos tem sido relegada a segundo plano pelos legisladores em função, possivelmente, da natureza íntima das relações que estabelecem entre empregados e empregador, assim como com os demais componentes da família, e, por outro lado, pelo fato de não se configurar, nesta relação, o típico conflito entre capital e trabalho. Ademais, a incorporação dos empregados domésticos à CLT implicaria considerar a família como uma empresa, quando as atividades trabalhadas que têm lugar naquela em nada se assemelha às que ocorrem nesta quanto ao destino dos bens e serviços em ambas produzido. (1978, p. 39).

Assim sendo, ante a inaplicabilidade da CLT, os trabalhadores e trabalhadoras domésticas permaneceram sob a proteção precária do Decreto-Lei nº 3.078 até o advento da Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, muito embora tenha suscitado na doutrina e na jurisprudência intenso debate sobre a revogação ou não do referido decreto-lei pela CLT.

Patrono da tese da não revogação, Russomano aponta que a CLT, ao excluir os domésticos, não lhes retirou quaisquer direitos facultados. “Se houvesse, por qualquer forma, regulado a prestação do serviço doméstico, então sim, aplicar-se-ia a lei nova, em detrimento da velha. Como isso não aconteceu, é forçoso admitir que aquele decreto-lei continuou a existir ao lado da Consolidação [...]” (1993, p. 34).

Sebastião Saulo Valeriano compartilha o mesmo posicionamento de Russomano, sobretudo porque a CLT não disciplinou a relação de trabalho doméstico.

Entretanto, a CLT apenas se limitou a excluir a aplicação de seus preceitos aos empregados domésticos, não regulando a relação de trabalho doméstico. E, conforme o artigo 2º e seus parágrafos, da Lei de Introdução ao Código Civil, a lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declarar, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior, o que não foi o caso da CLT. (1998, p. 109).

Contrariamente, Arnaldo Süssekind defende que o Decreto-Lei nº 3.078 foi revogado pelo artigo 7º, alínea a da CLT. Para ele, “todas as leis de proteção ao trabalhador, de vigência indeterminada e aplicação em todo o país, foram substituídas pelo novo diploma legal, que modificou inúmeras de suas regras, suprimiu outras e incluiu, entre elas, novas disposições.” (1964, p. 23).

[...] tendo a CLT regulado inteiramente toda a matéria atinente às relações individuais e coletivas de trabalho, parece irrecusável que as leis disciplinadoras do trabalho privado que, propositalmente deixaram de ser consolidadas, tornaram-se revogadas por força do preceituado no §1º, do art. 2º, da Lei de Introdução ao Código Civil e do art. 1º, do próprio Decreto-Lei nº 5.452. (GONÇALVES, 1973, p. 21).

Aponta Ferraz que “a tese sustentada por Süssekind sagrou-se vitoriosa, sendo, inclusive acatada pela jurisprudência e reconhecida pelos demais poderes.” (2003, p. 42). Ou seja, os domésticos permaneceram sem qualquer proteção jurídica, situação essa amparada não apenas pela doutrina, mas também pelos tribunais.

O Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944 trouxe proteção em caso de acidentes de trabalho aos empregados em geral e aos domésticos.

A Lei 605, de 5 de janeiro de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos não estendeu esses benefícios aos domésticos, excluindo-os expressamente no artigo 5º, alínea a. Essa lei refletiu o pensamento escravocrata da época, que não considerava o doméstico como sujeito de direitos, detentor de repouso semanal, mas que devia estar inteiramente a serviço e à disposição do empregador doméstico.

A Lei 3.807, de 26 de agosto de 1960, que dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social, propicia aos domésticos, em seu artigo 161 – já revogado – a filiação como segurado facultativo na Previdência Social.

Contudo, a aprovação da Lei 5.859, em 11 de dezembro de 1972 tornou juridicamente possível o reconhecimento significativo de empregado(a) doméstico(a), bem como de alguns direitos trabalhistas específicos.

Urge-se mencionar que após a Lei 5.859/1972, somente a Lei nº 7.195/1984 abordou a questão do trabalho doméstico, sem criar, todavia, novo direito ou proteção dos domésticos, estabelecendo apenas a responsabilidade civil das agências de empregadas domésticas pelos danos causados pelos trabalhadores por elas indicados e a obrigação da agência, no ato da contratação, a firmar um compromisso com o empregador doméstico, obrigando-se a reparar qualquer dano que venha a ser praticado pelo empregado contratado, no período de 1 (um) ano.

2.3.3 A Lei nº 5.859/1972

A Lei nº 5.859⁶, aprovada em 11 de dezembro de 1972, é reflexo do Projeto de Lei nº 930/1972, de autoria do Poder Executivo, apresentado em 13 de outubro do mesmo ano na Câmara dos Deputados.

Logo na exposição de motivos nº 240, de 11 de outubro de 1972, o então Ministro do Trabalho e Previdência Social, Júlio Barata, aponta a importância do Projeto de Lei, visando suprir uma lacuna real na legislação social-trabalhista da época.

Tenho a honra de submeter à elevada apreciação de Vossa Excelência o anexo do anteprojeto de lei que objetiva regulamentar a profissão do empregado doméstico, outorgando-lhe, ao mesmo tempo, o ingresso, no sistema Geral da Previdência Social.

⁶ Urge-se mencionar que a Lei nº 5.859/1972 encontra-se revogada, em face da aprovação da Lei Complementar nº 150/2015.

Trata-se de providência da maior relevância e magnitude, que vem suprir uma real lacuna em nossa legislação social-trabalhista.

Após minuciosos estudos efetuados pela Assessoria Técnica da Secretária-Geral deste Ministério, exame e análise de valiosos subsídios fornecidos por inúmeros projetos de lei que tramitaram ou tramitam pelo Congresso Nacional, atendendo às conveniências do bem comum e aos superiores interesses da Justiça Social, resultou a elaboração do referido anteprojeto, cujas características, por sua simplicidade e alcance, o situam em plano muito mais elevado e completo do que as tentativas feitas anteriormente, inclusive nas duas casas do Poder Legislativo.

Buscou-se, assim, estender aos domésticos a legislação de proteção geral de trabalho, garantindo, em oito artigos, direitos já assegurados aos trabalhadores celetistas, como férias e a condição de segurado obrigatório da Previdência Social, por exemplo. Como bem explana Ferraz, a Lei nº 5.859/72, “embora descompromissada dessa proteção global, veio a representar significativa conquista dos domésticos, que até então, na prática, viviam sem proteção legal, no que se refere aos seus direitos trabalhistas nos termos do art. 7º, ‘a’, da CLT.” (2003, p. 47).

Insta salientar que embora o artigo 7º da referida lei tenha condicionado a sua vigência à expedição de regulamento (trata-se do Decreto nº 71.885, de 09 de março de 1973) no prazo de 90 (noventa) dias, a contar de sua publicação, acrescentando, ainda, prazo de mais 30 (trinta) dias, a partir da publicação do decreto regulamentador, “a eficácia da Lei n. 5.859, de 11.12.1972, foi procrastinada em 120 (cento e vinte) dias, demonstrando o descaso de nossos parlamentares em relação aos empregados domésticos.” (FERRAZ, 2003, p. 48).

2.3.3.1 Conceituação de empregado doméstico

O conceito de empregado doméstico é definido pelo artigo 1º da Lei nº 5.859/72 como "aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas".

Evaristo de Moraes Filho não diverge do regramento legal, quando assevera que “não é considerado empregado doméstico o prestador de serviços a várias famílias, sob a forma de diarista ou avulso. Esses são considerados autônomos, por conta própria, para todos os efeitos, quer trabalhistas, quer previdenciários.” (1995, p. 134).

O trabalho doméstico remunerado se destaca por suas características particulares: suas atividades se restringem ao âmbito da casa, em tarefas historicamente consideradas femininas, como lavar, passar, cozinhar e cuidar de crianças. Além disso, incluem-se no rol de serviços domésticos as atividades de vigia particular, motorista, jardineiro, cuidador de idosos, caseiro, funções menos representativas nessa ocupação. Trata-se de

um trabalho oferecido a residências particulares sem fins lucrativos. (NUNES; FREITAS, 2011, p. 93).⁷

Russomano tece severas críticas ao conceito legal, pois as tarefas desenvolvidas pelos domésticos “visam à satisfação de necessidades e, portanto, tem natureza econômica.” (1984, p. 126). Sugere o autor dois critérios para uma melhor definição de empregados domésticos: a) o local da prestação de serviços, que deve ser o âmbito residencial; e b) a finalidade da operação trabalhista, já que a prestação do serviço deve ser visto sob a ótica do empregador e não do empregado, ou seja, não deve proporcionar lucros ou rendimentos pecuniários ao primeiro.

Já Rodolfo Pamplona Filho e Marco Antônio César Villatore criticam a expressão “no âmbito residencial”. Para eles, a forma mais correta seria “para o âmbito residencial”, justamente por abranger também “o empregado que trabalha em atividades *fora* da residência do empregador.” (2001, p. 20, grifo no original). Martins menciona que “o serviço prestado pelo doméstico não é apenas no interior da residência, mas pode ser feito externamente, desde que, evidentemente, o seja para a pessoa ou família.” (2009, p. 8).

Vólia Bonfim Cassar (2012) defende que o trabalho doméstico pode ser executado de forma manual, intelectual ou especializada, não havendo qualquer diferenciação legal na prestação do serviço. Nesse sentido, no entendimento do Relator Desembargador Convocado Cláudio Armando Couce de Menezes no Recurso de Revista nº TST-AIRR-1238-14.2011.5.01.0035, uma vez preenchidos os requisitos, vislumbra-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo trabalhista doméstico a uma técnica de enfermagem, que desempenha serviços técnicos especializados.

1. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. CUIDADORA DE IDOSO. TÉCNICA DE ENFERMAGEM. TRABALHO POR ESCALAS DE, NO MÍNIMO, TRÊS VEZES POR SEMANA. CONTINUIDADE E NÃO EVENTUALIDADE. VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AO ARTIGO 1º, DA LEI Nº 5.859/72. PROVIMENTO. A reclamada admitiu a prestação de serviços por parte da ora agravante, embora defenda a modalidade de trabalho autônomo, sem existência de vínculo empregatício. Admitida a prestação de serviços, de finalidade não lucrativa à família, no âmbito residencial, é do reclamado o ônus de provar que não ocorria sob a égide da Lei 5.859/72, competindo ao empregador afastar algum ou alguns dos elementos constitutivos da relação de emprego, previstos na referida lei, especialmente a ausência de continuidade na prestação de

⁷ As autoras apontam ainda que o caráter privado e a finalidade não-lucrativa do emprego doméstico terminam por ser a justificativa de a legislação ser diferenciada de todas as demais atividades profissionais, limitando os direitos trabalhistas da ocupação. Ressaltam que a feminização do trabalho doméstico não implica a reconfiguração e redistribuição igualitária das tarefas domésticas entre os sexos, mas, ao contrário, reforça a divisão sexual do trabalho, como se o trabalho doméstico fosse naturalmente exercido pela mulher.

serviços. Diante dos depoimentos da autora e das testemunhas arroladas pela reclamada, transcritos no v. acórdão, em que se comprova que a agravante trabalhava, no mínimo, três vezes por semana, prestando serviços de enfermagem para a genitora da ora agravada, no modal de plantões, de 2008 a 2011, vislumbra-se a possibilidade de violação ao artigo 1º da Lei 5.859/72. Impõe-se, assim, o processamento do Recurso de Revista, para exame da matéria veiculada em suas razões. Agravo de instrumento provido. 2. RECURSO DE REVISTA. **CUIDADORA DE IDOSO. TÉCNICA DE ENFERMAGEM. TRABALHO POR ESCALAS DE, NO MÍNIMO, TRÊS VEZES POR SEMANA. CONTINUIDADE E NÃO EVENTUALIDADE. VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. VIOLAÇÃO AO ARTIGO 1º, DA LEI Nº 5.859/72 CONFIGURADA. PROVIMENTO.** O fato de a recorrente trabalhar de três a quatro dias toda semana, em regime de plantão, por anos, evidencia o elemento da continuidade na prestação dos serviços, sendo que as tarefas cumpridas pela recorrente integravam a rotina semanal da residência, reforçando a continuidade existente na relação, pois a genitora da reclamada necessitava de cuidados ininterruptos, que eram efetivados pela recorrente e pelas demais técnicas de enfermagem que compunham a equipe de cuidadoras. **A continuidade na prestação do serviço não é afastada pelo fato de o regime de trabalho não obrigar a presença diária da recorrente, pois, aqui, não se trata do típico trabalho doméstico prestado por faxineiras, mas sim de cuidados constantes de enfermagem para um idoso doente no âmbito residencial. O trabalho era noturno, com alto grau de responsabilidade, o que justifica o regime de plantão de revezamento com outras técnicas de enfermagem.** Comprovado o preenchimento de todos os requisitos para a caracterização do vínculo de emprego doméstico, evidencia-se que a decisão Regional, que entendeu não existir continuidade na prestação dos serviços, violou o artigo 1º, da Lei 5.859/72. Precedente deste C. TST. Recurso de Revista conhecido e provido. Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-1238-14.2011.5.01.0035, em que é Agravante MARIA CRISTINA DE ALMEIDA FERREIRA e Agravada CELY SANTOS. (RR - 1238-14.2011.5.01.0035, Relator Desembargador Convocado: Cláudio Armando Couce de Menezes, Data de Julgamento: 19/11/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28/11/2014).

Trata-se, portanto, de um conceito *latu sensu*, considerando doméstico não apenas o empregado que exerce funções internamente, na residência do empregador (limpar, cozinhar, cuidar de crianças ou idosos), mas também a enfermeira, o jardineiro, o vigia da casa, o motorista, etc., desde que prestado sem fins econômicos e exercido para uma pessoa ou família – o que colabora para que o serviço doméstico seja considerado como atividade não econômica e não lucrativa.

Diante do exposto, torna-se imprescindível analisar os elementos caracterizadores da relação empregatícia doméstica.

2.3.3.2 Características da relação empregatícia doméstica

As características marcantes do emprego doméstico, ao lado das tradicionais onerosidade e subordinação, comuns a qualquer relação empregatícia, nos termos do artigo 3º da

CLT, são a personalidade, a continuidade da prestação de serviços, a inexistência de lucratividade no labor desempenhado e o âmbito residencial em que se desenvolve a atividade doméstica.

Para Maurício Godinho Delgado (2009), existem cinco elementos fático-jurídicos que são indissociáveis de qualquer relação empregatícia, enquanto fenômeno sócio-jurídico, quais sejam, prestação de trabalho desempenhado por pessoa física, com personalidade, com subordinação, com não eventualidade e com onerosidade.

Apresenta o referido autor, ainda, a presença de três elementos fático-jurídicos específicos a relação empregatícia doméstica: finalidade não lucrativa dos serviços, apropriação dos serviços por apenas pessoa física ou família e efetuação dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores.

No que se atém ao quesito da pessoa física, não há o que se questionar, já que somente a pessoa física pode realizar atividades domésticas.

É imprescindível, portanto, tecer comentários sobre os demais elementos.

2.3.3.2.1 Pessoaalidade

A pessoaalidade consubstancia-se no fato de a prestação de serviços ser desempenhada pessoalmente pelo empregado contratado, e não por sujeitos dele diversos, daí se dizer que a relação é *intuitu personae*, sendo impossível ao doméstico se fazer substituir por outro indivíduo.

Para Normando, a pessoaalidade faz-se essencial ao labor doméstico, pois “a pessoa contratada transporta não somente sua força de trabalho, mas também um senso relacional psicológico especial, que envolve a família do empregador, posto que a relação familiar é íntima, expressiva e formadora da personalidade de seus membros.” (2005, p. 55).

Adverte a autora que a pessoaalidade não pode ser vista como prática de benevolência por parte do empregador, “já que há o *animus obligando* de ambas as partes da relação.” (Ibid.), sendo o empregado doméstico não um membro do cotidiano familiar, mas um terceiro advindo de uma relação contratual onerosa.

Corroborar com o assunto o entendimento dos Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que, por unanimidade, negaram seguimento ao Recurso de Revista (processo nº TST-AIRR-683-62.2012.5.02.0090, Relator Renato de Lacerda Paiva), já que a prestadora do serviço se fazia substituir por outra pessoa:

Acrescento, ainda, que não vislumbro afronta à literalidade dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. É que, a par dos contornos nitidamente fáticos probatórios que envolvem a questão relativa à caracterização do vínculo de emprego, e que inviabilizam o seguimento do recurso de revista, nos termos da Súmula nº 126 do TST, o Tribunal Regional, com base nas provas constante dos autos, **verificou inexistirem os requisitos caracterizadores da relação de emprego, ante a ausência de personalidade, visto que o autor "admitiu em audiência que 'pelo que sabe a reclamada solicitava outro funcionário para cobrir as ausências'"** e de subordinação, visto que lhe era facultado "escolher os horários e dias nos quais poderia laborar". Em consequência, deu a exata subsunção da descrição dos fatos ao conceito contido nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. (TST, 2014, *online*, grifo nosso).

Assim, sendo uma relação jurídica pessoal, a morte do empregado doméstico dissolve automaticamente o contrato pactuado entre as partes. Diferentemente, a morte do empregador doméstico não desvincula os sujeitos, sobretudo porque o doméstico sendo empregado da família continuará prestando trabalho.

A personalidade, portanto, é requisito fundamental para que a relação de emprego seja considerada como doméstica.

2.3.3.2.2 Subordinação

No mesmo sentido, a subordinação é o estado de sujeição em que se coloca o empregado doméstico em função do poder diretivo do empregador, seja aguardando ordens, seja executando algum serviço. Sem subordinação não há vínculo doméstico.

A subordinação é o aspecto da relação de emprego vista pelo lado do empregado, enquanto poder de direção é a mesma acepção vista pelo lado do empregador. Isso quer dizer que o trabalhador empregado doméstico é dirigido por outrem: o empregador doméstico. Se o trabalhador não é dirigido pelo empregador, mas por ele próprio, não se pode falar em empregado, mas em trabalhador autônomo ou outro tipo de trabalhador. (MARTINS, 2009, p. 9).

Para além da subordinação jurídica, aponta Normando que a subordinação também é econômica e social, já que “raras são as situações trabalhistas em que o empregado não pertence a uma classe social e econômica inferior a seu empregador.” (2005, p. 56), o que pode ocasionar abuso do poder diretivo.

No trabalho doméstico a característica da subordinação, devido à sensível diferença econômica, social, na maioria dos casos, bem como ao aspecto cultural, torna-se mais

evidente, possibilitando, inclusive, o abuso do poder diretivo. O empregador doméstico entende erroneamente que a subordinação relaciona-se à pessoa do empregado, e não à prestação do serviço. (Id., p. 57).

Por conseguinte, a subordinação é imprescindível para que se configure a relação de emprego, como elemento tipificador do contrato de trabalho doméstico e consiste na atuação do empregador em dar a ordem (comando), acompanhar o cumprimento da ordem (controle) e punir o empregado pelo descumprimento da ordem (fiscalização).

2.3.3.2.3 Continuidade

A continuidade é requisito essencial à caracterização da relação empregatícia doméstica, uma vez que o serviço deve ser prestado de forma não-eventual, ou seja, com “caráter de permanência (...), não se qualificando como trabalho esporádico.” (DELGADO, 2009, p. 273), de modo que “o trabalho prestado ocasional ou transitoriamente não dá ao trabalhador o *status* de empregado, ainda que estejam presentes os outros requisitos caracterizadores da relação de emprego.” (VALERIANO, 1998, p. 33).

Em relação à interpretação do termo, Delgado traz à tona importante discussão sobre a escolha diferenciada entre a expressão ‘serviço de natureza não eventual’, adotada pelo artigo 3º da CLT e a ‘serviço de natureza contínua’, da Lei 5.859/1972.

Ora, ao não adotar a expressão celetista consagrada (*natureza não eventual*) – que importava no afastamento da teoria da descontinuidade no tocante à caracterização do trabalho eventual – elegendando, ao revés, exatamente a expressão rejeitada pela CLT (*natureza contínua*), a Lei Especial dos Domésticos (5.859/72) fez claramente uma opção doutrinária, firmando o conceito de trabalhador eventual em conformidade com a teoria da descontinuidade. Essa opção doutrinária não se chocaria com o sistema, não seria com ele incompatível: apenas daria tratamento diferenciado a um elemento fático-jurídico geral, no contexto de uma relação jurídica empregatícia particular (tratamento diferenciado, aliás, que a ordem jurídica confere ao doméstico em quase tudo: jornada, adicionais legais, FGTS, etc.). Ou seja: *o elemento da não-eventualidade na relação de emprego doméstica deve ser compreendido como efetiva continuidade, por força da ordem jurídica especial regente da categoria.* (DELGADO, 2009, p. 369-70).

Para Delgado, se acaso fosse adotado a não-eventualidade, a chamada diarista doméstica, ou seja, aquela que labora em distintas residências, vinculando-se a cada uma delas apenas uma ou duas vezes por semana, seria enquadrada no conceito de empregada doméstico e, conseqüentemente, se submeteria ao regime da Lei 5.859/72.

No mesmo sentido, Normando explica que o fato de a diarista ter dois ou mais empregadores não obsta os direitos inerentes a relação doméstica, já que a exclusividade não é característica essencial para o reconhecimento do vínculo empregatício.

Entendimento diverso acaba por criar uma ilicitude. Desse modo, deve haver o reconhecimento de vínculo empregatício de pessoas que exercem pessoalmente suas atividades, adentram no ambiente familiar dias determinados, recebem contraprestação, e estão subordinadas à parte empregadora, a qual dita como, quando e de que forma o serviço deve ser exercido. (NORMANDO, 2005, p. 60).

Por sua vez, Martins leciona que o trabalho deve ser contínuo, mas não necessariamente diário. Ademais, a palavra *contínua* deve ser interpretada “como não episódica, não eventual, não interrompida; seguida, sucessiva.” (2009, p. 9).

Contudo, prevalece o entendimento atual do Tribunal Superior do Trabalho, que reconhece que o vínculo do(a) trabalhador(a) doméstico(a) está condicionado à continuidade na prestação dos serviços, conforme prescrito no artigo 1º da Lei 5.859/1972, não sendo aplicável ao trabalho realizado apenas em alguns dias da semana, como no caso das diaristas.

RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. EMPREGADO DOMÉSTICO. TRABALHO PRESTADO TRÊS VEZES POR SEMANA. Empregado doméstico é a pessoa física que presta, com personalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Evidenciando-se do contexto fático que a Autora laborou para a Recorrida por onze anos, com exclusividade, e em três dias na semana, afigura-se de natureza contínua a prestação de trabalho, nos termos do art. 1.º da Lei n.º 5.859/72. Recurso de Revista conhecido e provido. (RR - 1132-47.2011.5.01.0069, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 22/04/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/04/2015).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. TRABALHO DE DIARISTA DUAS VEZES POR SEMANA. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE. NÃO CARACTERIZAÇÃO. Nos termos do art. 1º da Lei 5859/72, exige-se, para a caracterização do vínculo de emprego doméstico, a continuidade na prestação de serviços, requisito que não se evidencia no caso da diarista que trabalha na residência apenas em alguns dias da semana. Desse modo, comprovado pela prova testemunhal transcrita no acórdão regional o trabalho da Autora como diarista em dois dias da semana, inviável o reconhecimento da relação de emprego. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 1163-62.2011.5.02.0482, Relator Ministro: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 04/02/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/02/2015)

Ademais, para o Tribunal Superior do Trabalho somente se conceberia a ideia de descontinuidade associada a não eventualidade caso houvesse prestação de serviços inerentes aos objetivos sociais do empreendimento (atividade-fim). (AIRR - 104200-74.2006.5.02.0064,

Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, data de Julgamento: 30/11/2011, 7ª Turma, Data de Publicação: 02/12/2011)

Segundo o juízo do Ministro Ives Gandra Martins Filho, publicado no Informativo do TST de 2006, a diarista presta o serviço e recebe no mesmo dia por ele, geralmente superior ao dia de uma empregada doméstica. Igualmente, há flexibilidade, não possuindo vínculo estável e permanente com um único empregador, motivo pelo qual não pode ser enquadrada como empregada doméstica.

Pamplona Filho e Villatore compartilham a mesma inteligência jurisprudencial, vez que os diaristas “não podem ser considerados empregados domésticos, tendo em vista que um dos requisitos indispensáveis para a sua caracterização é a presença da continuidade na prestação de trabalho, pelo que somente podem ser considerados trabalhadores autônomos”. (1997, p. 44).

As ementas acima demonstram que atualmente o TST considera trabalho doméstico como aquele que é prestado sem que haja interrupção nos dias de trabalho durante a semana. Nesse aspecto, diferentemente do emprego comum, o doméstico não se satisfaz com simples regularidade dos serviços prestados, mas com a natureza continuada destes, assim se entendendo sua realização diária, por força de norma jurídica especial regente da categoria.

2.3.3.2.4 Onerosidade

O empregado doméstico é uma pessoa que recebe salário pela prestação de seus serviços ao empregador doméstico. “É da natureza do contrato de trabalho ser este oneroso. Não existe contrato de trabalho gratuito.” (MARTINS, 2009, p. 10).

Para Delgado, a relação empregatícia é essencialmente uma relação de fundo econômico.

Desse modo, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício do obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, no complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada. (2009, p. 277).

Pamplona Filho e Villatore também consideram a forma onerosa de trabalho como um pressuposto obrigatório para a caracterização do vínculo doméstico, “pois se assim não o fosse, poderia a mulher casada ou a concubina pleitear direitos trabalhistas pelas atividades

exercidas no lar.” (2001, p. 26), de modo que a gratuidade descaracteriza a relação empregatícia doméstica.

Alerta Normando que o pagamento do salário “in natura”, mesmo que parcialmente, deve ser evitado, “pois retira do empregado a liberdade, a autonomia, passando ao empregador o controle da individualidade da pessoa do seu empregado, principalmente quando do exercício do trabalho doméstico, em que o empregado desenvolve sua atividade, quase sempre, de forma isolada.” (2005, p. 58).

A importância da característica da onerosidade é demonstrada, por exemplo, em dados de pesquisas (IPEA, DIEESE etc.), já que estas não computam em sua base de cálculo o serviço doméstico não remunerado.

2.3.3.2.5 Finalidade não lucrativa

Para Normando, o ponto lógico de todo entendimento sobre esse caractere reside no fato de que o trabalho doméstico é “uma atividade não produtiva no sentido capitalista, mas tão somente no aspecto social familiar.” (2005, p. 63).

Nesse ínterim, a finalidade não lucrativa é considerada sob a ótica do empregador, que não deve ter qualquer benefício com o serviço prestado pelo doméstico, já que para esse “tais serviços possuem fins econômicos, pois têm em mira a satisfação de uma necessidade, embora não tenham propósitos de lucro. A atividade doméstica cinge-se, portanto, à economia de consumo de uma comunidade familiar.” (BARROS, 2009, p. 340).

Dessa forma, o trabalho exercido não pode ter objetivos e/ou resultados comerciais ou industriais, que possam gerar lucro para o tomador doméstico. “*Os serviços prestados não podem constituir fator de produção para aquele (pessoa ou família) que deles se utiliza, embora tenham qualidade econômica para o obreiro.*” (DELGADO, 2009, p. 370, grifo no original).

O Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região já se posicionou sobre o tema, nos autos do Processo nº 0012500-45.2005.5.07.0021: Recurso Ordinário, de relatoria do Desembargador José Antônio Parente da Silva, em 17 de janeiro de 2006:

Conforme o previsto no Art. 1º da Lei nº 5.859/72, um dos elementos caracterizadores do trabalho doméstico é a finalidade não-lucrativa da prestação dos serviços. Em sendo assim, o dispositivo supra determina que **o trabalho exercido não tenha objetivos e resultados comerciais ou industriais, restringindo-se ao exclusivo interesse pessoal do tomador ou de sua família. Trata-se, então, de serviços sem potencial de**

repercussão direta fora do âmbito pessoal e familiar, não produzindo benefícios para terceiros. Da análise do conjunto probatório, inclusive da prova oral produzida pelo reclamante (fls. 13/14), não restou comprovado que o labor exercido pelo obreiro tinha intuito econômico para o tomador de serviço, uma vez que não existia na propriedade (fazenda oiticica) sistema de produção voltado para a venda habitual de vendas a terceiros. (TRT 7ª, 2006, *online*, negrito nosso).

De tal modo, se houver possibilidade de o empregador auferir lucro, como no caso de pensionato, o empregado não é considerado doméstico; logo, estará submetido ao regime celetista.

Trata-se, assim, de um critério objetivo, que considera, sob o ponto de vista econômico, o trabalho do doméstico como valor de uso, uma atividade de mero consumo, não produtiva, uma vez que “com o trabalho doméstico o empregador ganha conforto, bem-estar, tranquilidade, mas o mais importante é que esse ganho não tem por finalidade proporcionar-lhe a subsistência ou o aumento do seu patrimônio.” (FERRAZ, 2003, p. 27).

2.3.3.2.6 Âmbito residencial de prestação laborativa

O enquadramento legal do doméstico evidencia a impossibilidade de pessoa jurídica ser tomadora do serviço, já que este deve ser desempenhado no âmbito residencial, segundo o artigo 1º da Lei 5.859/72.

Contudo, para a doutrina, a noção de âmbito residencial não abrange somente a específica moradia do empregador, mas também unidades estritamente familiares, como sítios, casas de praia e repúblicas, por exemplo. Desse modo, a expressão deve ser apreendida, nas palavras de Delgado, “*com respeito ao âmbito residencial destas ou para o âmbito residencial destas, ou, ainda, em função do âmbito residencial da pessoa ou da família.*” (2009, p. 373, grifo no original).

Dessa forma, mesmo que o empregador doméstico desenvolva suas atividades profissionais em sua residência, isso não impossibilita o reconhecimento do vínculo doméstico, desde que a “natureza do labor doméstico não seja adstrita à função lucrativa exercida pelo patrão.” (NORMANDO, 2005, p. 66). Ou seja, caso o empregador doméstico exerça suas atividades como dentista, por exemplo, possuindo consultório na própria residência e o empregado o ajude na prestação dessas atividades, mesmo que esporadicamente, não será considerado o vínculo empregatício doméstico, mas sim o celetista.

Assim sendo, para a doutrina pátria, a Lei nº 5.859/72 trouxe um equívoco ao considerar a contratação “no”, pois desconsideraria os obreiros que estão a serviço da pessoa ou da família e que o exercem o fora do âmbito residencial.

2.3.3.2.7 Apropriação dos serviços por apenas pessoa física ou família

O serviço doméstico não pode ser prestado à pessoa jurídica, apenas a pessoa física ou família.

Para Valeriano, esse fato decorre da confiança na relação jurídica, “pois o doméstico participa intimamente da vida familiar. O empregado executa sua atividade ligado à vida íntima do empregador, até mesmo executando atividades que seriam próprias do empregador.” (1998, p. 46), como arrumar o quarto, preparar uma refeição etc.

Dessa forma, também não há reconhecimento de vínculo doméstico aos serviços prestados a uma igreja ou a outra ordem comunitária (monastério, por exemplo), embora não tenham finalidade lucrativa, não se enquadram no conceito de pessoa física ou família.

No mesmo sentido, são excluídos da condição de doméstico os empregados que prestam serviços em condomínio, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condômino em particular, conforme expressamente vedado pela Lei 2.757, de 23 de abril de 1956.

Aponta Martins (2009) que o empregador doméstico não é necessariamente apenas a família, mas também um conjunto de pessoas que se reúnem para viver conjuntamente, como no caso de uma república de estudantes, mas desde que não tenha finalidade lucrativa.

2.3.3.3 Direitos previstos na Lei nº 5.859/72

A Lei nº 5.859/72 assegurou o direito às férias e aos benefícios da Previdência Social na qualidade de segurados obrigatórios.

No que se atém às férias, a doutrina e a jurisprudência divergiram quanto ao prazo, tendo em vista o teor do artigo 3º da Lei 5.859/72⁸, que previa a possibilidade de 20 (vinte) dias

⁸ O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

úteis de férias anuais, e dos artigos 2º⁹ e 6º¹⁰ do Decreto Regulamentador nº 71.885/73, que estendia o período para 30 (trinta) dias.

[...] o regulamento da lei dos domésticos, aprovado pelo Decreto n. 71.885/73, declarou, em seu art. 2º, aplicável a esses empregados o capítulo da CLT atinente às férias. Ocorre que naquela ocasião o art. 3º da Lei n. 5.859/72 estava de acordo com a CLT ao assegurar o direito do empregado a vinte dias úteis de férias anuais remuneradas. Mais uma vez, porém, os empregados domésticos foram esquecidos pelo legislador que, pelo Decreto-lei n. 1.535, de 13 de abril de 1977, introduziu, em nosso Direito positivo, as férias de trinta dias. Este fato fez com que a CLT e a lei especial dos domésticos dispusessem de forma diferente da matéria. (FERRAZ, 2003, p. 50).

Explica Ferraz que os domésticos continuaram com direito apenas a vinte dias de férias por ano de serviço, não se estendendo, portanto, o período de trinta dias, muito embora tal prática “estar-se-ia alimentando a permanência do ciclo vicioso que discrimina o trabalho e a pessoa do doméstico.” (2003, p. 52).

Já o artigo 4º da lei assegurou aos empregados domésticos os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social na qualidade de segurados obrigatórios, de modo que os recursos para o custeio do plano de prestações provirão das contribuições de 8% (oito por cento), tanto para o empregador quando para o empregado doméstico, a serem recolhidas pelo empregador até o último dia do mês seguinte àquele a que se referirem e incidentes sobre o valor do salário-mínimo da região, conforme previa o artigo 5º.

Pelo exposto, demonstra-se que, ao longo dos anos, houve um arcabouço legal que restringiu o leque de direitos conferidos à classe doméstica – situação abrandada com a promulgação da Lei nº 5.859/72. Somente após a promulgação da Constituição Federal de 1988 houve uma crescente, embora limitada, busca por equiparação dos direitos trabalhistas dos domésticos, mormente em face dos princípios da igualdade e da valorização social do trabalho, vetores que se destinam à concretização do princípio da dignidade da pessoa humana.

⁹ Excetuando o Capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.

¹⁰ Após cada período contínuo de 12 (doze) meses de trabalho prestando à mesma pessoa ou família, a partir da vigência deste Regulamento, o empregado doméstico fará jus a férias remuneradas, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, de 20 (vinte) dias úteis, ficando a critério do empregador doméstico a fixação do período correspondente.

3 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 À EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72 DE 2013: MODIFICAÇÕES JURÍDICAS DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA CATEGORIA DOMÉSTICA

A República Federativa do Brasil, constituída por um Estado Democrático de Direito, adotou como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV, respectivamente) e como objetivo fundamental promover o bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (artigo 3º, inciso IV).

Contudo, a Constituição Federal, em sua formação originária, contrariou o princípio da igualdade¹¹ previsto no caput do artigo 5º, ao restringir uma série de direitos trabalhistas à categoria laboral doméstica, reiterando o quadro de desigualdades e de não proteção jurídica a esses trabalhadores.

Em face disso, alguns direitos foram negados aos domésticos, como hora extra, superior, no mínimo, em cinquenta por cento à hora normal; adicional noturno; duração do trabalho não superior a oito horas diárias e limitada a quarenta e quatro semanais; medidas de proteção que reduzam os riscos inerentes ao trabalho; intervalo mínimo para refeição e descanso; a regulamentação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e do seguro-desemprego, em caso de desemprego voluntário; e reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. A exclusão desses direitos contribui com a subvalorização e a precariedade do trabalhador doméstico, que suporta baixa proteção social, condições inadequadas de trabalho, baixos salários, extensas jornadas de trabalho etc.

Não obstante, a Carta Magna de 1988 foi o primeiro texto constitucional a fazer expressa menção aos domésticos (artigo 7º, parágrafo único), ampliando o rol de direitos trabalhistas até então não assegurados pelas legislações infraconstitucionais. Trata-se, assim, de um avanço para a classe doméstica, mormente o reconhecimento ao salário mínimo, fixado em lei; irredutibilidade salarial; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a

¹¹ O princípio da igualdade, segundo Paulo Bonavides, é o “centro medular do Estado social e de todos os direitos de sua ordem jurídica”. (BONAVIDES, 2005, p. 376).

mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; licença-paternidade, nos termos fixados em lei; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias; bem como a sua integração à previdência social.

Vólia Bonfim Cassar defende que o parágrafo único do artigo 7º é taxativo “apenas no que se refere à concessão de direitos sociais mínimos aos domésticos, mas não é taxativo nos direitos e deveres do empregador, isto é, nas normas de ordem pública, nas proibições e direitos concedidos ao empregador.” (2012, p. 402), como, por exemplo, as normas relacionadas à proibição, proteção ou prescrição, “que não se confundem com os direitos sociais, de cunho patrimonial, estes, sim, taxativos na Carta, o que não obsta o legislador infraconstitucional de criar outros.” (id.).

Assim, nos casos de proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX), de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI), de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII) e do trabalho do menor de 16 anos (inciso XXXIII), “seria ABSURDO a posição de que, em virtude desta ‘omissão’ tais regras não se aplicariam à relação doméstica.” (ibid.)

A previsão constitucional desses direitos buscou minorizar uma situação de exclusão jurídica suportada pelos trabalhadores domésticos, muito embora a inclusão desse grupo na Constituição tenha sido criticada por privilegiar uma categoria em particular, o que somente poderia ocorrer por meio de lei infraconstitucional. Apesar disso, como bem aponta Sérgio Pinto Martins, “havia um compromisso das lideranças com a categoria dos empregados domésticos, de forma que seus direitos fossem assegurados constitucionalmente.” (2009, p. 5), já que muitos eram marginalizados, inclusive na legislação ordinária, o que ocasionou intensos debates – com argumentos favoráveis e contrários – entre os constituintes na Assembleia Nacional.

Para Fernando Basto Ferraz, os constituintes buscaram, com a inclusão do parágrafo único, resgatar o trabalho doméstico da marginalidade social.

Na verdade, os constituintes, corajosamente, enfrentando o preconceito e a discriminação históricos existentes neste País, deram um grande passo no sentido de resgatar da marginalidade o trabalho que é prestado pelos domésticos e os libertou dos grilhões da escravidão longínqua, dando-lhes dignidade à sua profissão. É compreensível, portanto, a reação negativa diante desses direitos, proveniente de parcela

significativa da sociedade brasileira, acostumada de contar com o trabalho diuturno desses trabalhadores, no anonimato de seus lares, a custos reduzidos, como item indispensável assegurador de seu conforto e bem-estar. (FERRAZ, 2003, p. 208).

Entretanto, os debates sobre os direitos assegurados aos domésticos não findaram com a aprovação da Constituição de 1988. Muitos deputados federais apresentaram projetos de Lei à Câmara dos Deputados, buscando estender o rol de direitos trabalhistas até então não garantidos pela Carta Magna. Citam-se, a título de exemplificação¹², o Projeto de Lei nº 1626/1989, de autoria da Deputada Benedita da Silva (PT/RJ), que tinha como ementa dispor “sobre a profissão de Empregados Domésticos, prevê novos direitos, cria a categoria de Empregador Doméstico e dá outras providências.” e o PL nº 2001/1991, de autoria do Deputado Jackson Pereira, que propôs alterações na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que instituiu o seguro-desemprego, visando a “estender o benefício ao empregado doméstico e dá outras providências”,

Todas as discussões em relação aos projetos de lei culminaram na apresentação da Proposta de Emenda Constitucional nº 478 na Câmara dos Deputados, de autoria do deputado Carlos Bezerra, com o objetivo de revogar “o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”, que ocasionou a aprovação da Emenda Constitucional nº 72, em 02 de abril de 2013.

Assim sendo, torna-se imprescindível apresentar breves debates que ocorreram na Assembleia Nacional Constituinte, argumentos favoráveis e contrários à ampliação de direitos aos domésticos, que culminaram na aprovação do artigo 7º, parágrafo único, para então discorrer sobre esse dispositivo e as posteriores modificações legais, que culminaram na aprovação da EC nº 72/2013.

3.1 O trabalho doméstico e as discussões na Assembleia Nacional Constituinte

Dentre as comissões que se incumbiram de debater e promulgar a nova Constituição da República, apenas a Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos e a

¹² Ressalta-se que não há, no escopo dessa pesquisa, como se aprofundar sobre todos os projetos de lei apresentados na Câmara dos Deputados e no Senado Federal após a promulgação da CF/88 até os dias atuais. Dessa forma, optou-se a examinar apenas os que foram apresentados na Câmara dos Deputados e que trouxeram intenso debate no Congresso.

Comissão da Ordem Social trouxeram importantes discussões sobre a situação do trabalho doméstico no Brasil.

Na Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores e Servidores Públicos, a representante das empregadas domésticas de todo o país, Lenira de Carvalho, apresentou um documento elaborado pelas representantes das trabalhadoras domésticas de 23 Associações de 9 Estados do Brasil, reunidas em Nova Iguaçu/Rio de Janeiro, em 18 e 19 de abril de 1987.

Nós, Trabalhadoras Empregadas Domésticas, somos a categoria mais numerosa de mulheres que trabalham neste país, cerca de 1/4 (um quarto) da mão-de-obra feminina, segundo os dados do V Congresso Nacional de Empregadas Domésticas de Janeiro de 1985.

Fala-se muito que os trabalhadores empregados domésticos não produzem lucro, como se fosse algo que se expressasse, apenas e tão-somente, em forma monetária. Nós produzimos saúde, limpeza, boa alimentação e segurança para milhões de pessoas. Nós, que sem ter acesso a instrução e cultura, em muitos e muitos casos, garantimos a educação dos filhos dos patrões.

Queremos ser reconhecidos como categoria profissional de trabalhadores empregados domésticos e termos direito de sindicalização, com autonomia sindical. Reivindicamos o salário mínimo nacional real, jornada de 40 (quarenta) horas semanais, descanso semanal remunerado, 13º salário, estabilidade após 10 (dez) anos no emprego ou FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), e demais direitos trabalhistas consolidados. Extensão, de forma plena, aos trabalhadores empregados domésticos, dos direitos previdenciários consolidados. (...) "Entendemos que toda pessoa que exerce trabalho remunerado e vive desse trabalho é trabalhador, e, conseqüentemente, está submetido as leis trabalhistas e previdenciárias consolidadas." (...). (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

Percebe-se, pela fala da representante, que entender o trabalho doméstico como não produtor de lucro, no sentido marxista de mais-valia, releva a desvalorização desse labor, como se esse, em si, não fosse um trabalho economicamente comparável aos demais. "Além do mais, é óbvio que para o trabalhador doméstico, seu trabalho tem valor econômico, pois é ele que lhe garante a subsistência, ainda que o mesmo fosse prestado apenas em troca de pão e teto." (CASAGRANDE, 2008, p. 22).

O texto apresentado por Lenira recebeu posicionamentos favoráveis de alguns constituintes, como Edmilson Valentim, ao afirmar que "Queremos dizer às companheiras presentes que, se depender desta Subcomissão, os seus direitos estarão consignados da maneira e da forma que interessam às empregadas domésticas do nosso País." (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE) e o Relator Mário Lima, que "se depender desta Subcomissão, depois de tantos anos de injustiça, de falta de reconhecimento, finalmente, surgirá para todas um novo amanhã mais seguro, mais tranqüilo e mais feliz." (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

Domingos Leonelli seguiu o mesmo raciocínio de Lenira, ao apontar que a argumentação de que o trabalho doméstico não produz riqueza e nem reproduz valor econômico não se sustenta, pois se assim o fosse, tal assertiva eliminaria toda a categoria de serviços e toda a atividade terciária. O constituinte também reconheceu que o trabalho doméstico ainda é, em muitas regiões, “um resquício da escravidão, ainda com as mucamas que se transformaram em empregadas domésticas, onde a relação de patrão/empregado não se dá com o mínimo de formalidade e é substituída por essa mistificação paternalista da integração familiar.” (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

Creio que a evolução econômica deste País reduzirá isso podendo ser um dado positivo; reduzirá em muito o trabalho doméstico; as empregadas domésticas de hoje terão emprego no processo produtivo direto, quando o País crescer ou, quando continuarem como empregadas domésticas serão realmente trabalhadoras, serão realmente funcionárias e estarão integradas, protegidas pela lei – essa é a perspectiva que nos anima a todos e que pode começar nesta Constituição.

Fiz questão de assinalar os aspectos negativos para que não se imaginasse que nós desconhecíamos esses aspectos e que legislaríamos sem o conhecimento dessa condição quase semiescravo que hoje cerca o trabalho doméstico. (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

O Constituinte Francisco Küster defende que a pretensão dos domésticos não permaneça apenas no âmbito do discurso, pois se a Subcomissão “não fizer gravar com determinação os direitos e garantias dos trabalhadores em todo o seu universo, se ela não fizer isso, neste relatório que é preliminar, que vai sair daqui, vai para a Comissão Temática e, depois, para a Sistematização, ela estará traindo os seus objetivos.” (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

Augusto Carvalho compartilha a mesma angústia de Küster, ao mencionar que “se nós cruzarmos os braços, se nós dormirmos sobre as pressões que já começaram a ser feitas, as contrapressões, as propostas dos trabalhadores, nós seremos derrotados.”, e defende a criação de associações profissionais, fortalecendo, assim, a organização sindical.

Então, acho que esse é o caminho, o apontado pelas companheiras de criar as suas associações profissionais em cada Estado, fortalecendo a sua organização sindical, para poder somados a todos os trabalhadores de diversas categorias, pressionar, legitimamente, os Parlamentares para que escrevam na Constituinte essas aspirações. Caso contrário seremos derrotados.

Daí, essa conclamação, para que a luta, principalmente nessa fase, quando sair o relatório final desta Subcomissão, quando começar a atravessar os caminhos tortuosos da Comissão Temática e do plenário, é aí que a pressão mais rigorosa deverá ser feita, para que nós possamos realmente vencer nesta jornada! (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

Todavia, embora as discussões tenham se pautado pela defesa dos direitos dos domésticos, a Subcomissão, como bem mencionado por Sérgio Pinto Martins (2009), não apresentou um dispositivo tratando sobre o assunto, como temiam os constituintes.

Na Comissão da Ordem Social, muito se discutiu sobre a possibilidade de se estender a estabilidade ao empregado doméstico. Dentre os debates, o Constituinte Adylon Motta, embora tenha se apresentado como “bastante sensível aos problemas da área social”, assinalou que o trabalho doméstico é um trabalho peculiar, que se desenvolve dentro do espaço do lar, o que geraria dúvidas sobre a concessão deste direito.

Vou fazer uma pergunta e peço que me entendam como algo sério, não vou fazê-la com qualquer outro objetivo. Quando se fala, aqui, em estabilidade (...), embora eu me considere até bastante sensível aos problemas da área social – existem alguns tipos de trabalho que têm as suas peculiaridades, vejo, no instituto da estabilidade, ser incluída a empregada doméstica; tenho um grande respeito por todo tipo de trabalho, mas esta é uma atividade que tem a sua peculiaridade, é uma empregada que vai participar da intimidade da minha casa, da casa de qualquer um de nós.

Eu pergunto como ficaria essa situação? Como funcionaria o instituto da estabilidade, no caso, por exemplo, de uma empregada que eu não desejasse dentro da minha casa? Quero saber apenas como orientação, porque é um caso que me preocupa. De um momento em diante, se uma pessoa que não serve à minha maneira de ser e à intimidade da minha família, passa até a ser um ato de violência isso, porque está indo até contra o princípio da inviolabilidade do meu lar. Assim, eu pergunto até que ponto seria atingida essa estabilidade, com relação à empregada doméstica?

Diga-se, de passagem, que jamais tive, na minha casa, empregada que não tivesse todas as suas garantias e jamais paguei menos de salário mínimo; pelo contrário, nunca paguei menos de dois salários mínimos para uma empregada doméstica. Acho, que tenho uma certa autoridade para levantar o assunto, porque sempre tratei empregada doméstica como pessoa da minha família, dentro da minha casa. Agora, sempre tive a liberdade de escolher quem trabalhou dentro da minha casa. (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

Além de tecer questionamentos sobre a concessão da estabilidade, o discurso demonstra certa preocupação do constituinte em mencionar que todos os direitos da empregada doméstica, que labora em sua residência, são garantidos, considerando-a, incluso, como uma pessoa da família. Assim sendo, não obstante se discutir a ampliação dos direitos dos domésticos pela Comissão, a carga de discriminação e de desvalorização desse trabalho ainda é refletida nas falas dos constituintes, que não reconhecem esses trabalhadores como uma categoria profissional, carecedores, portanto, de direitos.

Contrários ao entendimento de Motta, os Constituintes Edmilson Valentim e Geraldo Campos defenderam a importância da estabilidade aos domésticos. O primeiro ressaltou que “o instituto da estabilidade é de fundamental importância e a nossa preocupação é a de garantir a não

rotatividade e sim a estabilidade como um direito, [...]” (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE). Já o segundo afirmou que “Não temos medo de defender também a estabilidade para a empregada doméstica, mesmo por que sabemos que geralmente não são elas que nos vitimam, geralmente são elas que recebem os maiores maus tratos. (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

Apesar dos posicionamentos favoráveis, o Relator Almir Gabriel mencionou os motivos de se votar contra a garantia de estabilidade aos domésticos.

Sr. Presidente, Srs. Constituintes, quando nós fomos redigir esse artigo que se referia ao trabalhador doméstico, nós tivemos o cuidado de conversar com a representação dessa categoria aqui no próprio Senado. E foi da informação da Presidente da categoria que não era conveniente colocar a estabilidade para elas, porque seria vedar praticamente a possibilidade de conseguir emprego mais ainda. Ela própria deu exemplo da seguinte forma: como ficaria uma família se uma empregada doméstica batesse em seu filho e tivesse que manter essa empregada dentro do seu próprio lar? Então, ela propôs a nós que não colocássemos a estabilidade, porque isso seria a inviabilização de todo o trabalho que elas vêm realizando. De maneira que nós contemplamos de acordo com a própria informação da categoria. Nesse sentido, com muita pena apesar da boa vontade de V. Ex.^a, eu recomendaria votar contra. (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

A ampliação dos direitos trabalhistas aos domésticos também fora criticada pelos constituintes com base na característica peculiar de que o trabalho doméstico não é uma relação empregatícia lucrativa. Nesse sentido, Abigail Feitosa apresentou a emenda supressiva nº 01372 que recomendava a exclusão, do texto do projeto, exatamente do dispositivo equivalente ao atual parágrafo único do artigo 7º, emitindo-se o seguinte parecer:

A presença de artigo específico sobre empregados domésticos objetiva explicitar a diferenciação entre eles e demais trabalhadores que decorre da natureza específica do trabalho que executam. O empregado doméstico presta serviços pessoais no lar do empregador, que não obtém lucro deles. Em consequência, não fazem jus à totalidade dos direitos do trabalhador. (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

Seguindo o mesmo raciocínio, Darcy Pozza manifestou-se no sentido de que “todos os direitos do trabalhador que não se relacionem com a prestação de serviços a empregador que exerça atividade econômica, devem ser estendidos ao empregado doméstico.” (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

Contudo, para Roberto Benavente Cordeiro, esse tipo de argumento só é cabível se analisado apenas sob o prisma do empregador, pois para o empregado doméstico, trata-se de uma atividade lucrativa, já que por meio do trabalho doméstico, “obtem meios de sustento próprio, o de seus familiares, assegura sua sobrevivência e dignidade enquanto ser humano. Não se trata de

labor voluntário, ou a título gratuito, mas sim, oneroso, no qual o empregado vende sua energia laboral.” (2007, p. 210).

Aponta o referido autor que mesmo sob o enfoque do empregador, a ausência de lucro na atividade em comento é apenas relativa.

Isso porque, mesmo que de forma indireta, tal indivíduo obtém vantagens em razão do trabalho do empregado doméstico. Livre das tarefas domésticas, o empregador encontra mais tempo, e mais disposição para o desempenho de seus encargos profissionais. Dessa forma, maior pode vir a ser sua produtividade, o que, conseqüentemente, dependendo da função que desempenha, torna possível um acréscimo em seus rendimentos. Indiscutível, portanto, que por via reflexa, o labor doméstico é apto a acarretar proveito financeiro ao empregador. (Idem).

Assim, após os debates (favoráveis e contrários), a Comissão da Ordem Social apresentou uma redação incluindo não apenas alguns direitos, como salário mínimo e irreduzibilidade salarial, mas também a integração à previdência social e aviso prévio.

São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos, além de outros que visem à melhoria de sua condição, os direitos previstos nos itens IV, VI, IX, X, XVIII, XIX e XXVII do art. 2º, bem como a sua integração à previdência social e aviso prévio de despedida, ou equivalente em dinheiro. (MARTINS, 2009, p. 5).

Na Comissão de Sistematização II, A Constituinte Benedita da Silva apresentou sua preocupação quanto à garantia de alguns direitos, como seguro-desemprego, FGTS e licença maternidade.

Gostaríamos que, com os demais trabalhadores, elas tivessem assegurados todos os direitos. Mas verificamos que, por constituírem um caso específico, parece merecerem um tratamento diferenciado.

O que nos chamou a atenção [...] foi a questão do seguro-desemprego, que defendo seja estendido também a essas trabalhadoras. Sabemos que isso é importante e fundamental. Também não dispõem de Fundo de Garantia. E sabemos que essas trabalhadoras labutam anos a fio e não conseguem ver apesar da limpidez do seu direito, o reconhecimento digno de suas prerrogativas. Não são pequenos casos: conhecemos muitos.

De igual modo, não ficou garantido a essas trabalhadoras um salário fixo, mas um ganho que poderá ser inferior ao salário mínimo. Não podemos conceder a idéia de que se reconheça uma categoria profissional e não se lhe dê o legítimo direito de perceber, pelo menos, determinado salário no exercício da sua função. Não estamos querendo aqui, absolutamente, prejudicar essa proposta, mas aprimorá-la, porque acredito ser isso de interesse dos Srs. Constituintes, que, quase por unanimidade, fizeram-na vitoriosa na Comissão da Ordem Social.

Outra questão que levanto refere-se à licença à gestante, que naturalmente, só pode ter sido esquecida por lapsos. Sabemos que, dos trabalhadores domésticos, o contingente maior é composto de mulheres. E, pura e simplesmente, para essas trabalhadoras, o exercício da maternidade é algo natural, pois é inerente ao ser humano mulher. É importante, assim, garantir-lhes licença nesse período. [...] Trata-se de dar a essas mulheres nada mais, nada menos do que o necessário para que possam desenvolver suas atividades, com tranquilidade.

Que elas tenham, pois, assegurado o seguro-desemprego, o Fundo de Garantia, o direito a um salário mínimo e a licença de gestante. (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

A constituinte Cristina Tavares solicitou a aprovação da emenda destacada por Benedita da Silva e, ainda, manifestou-se favorável à concessão do direito à licença maternidade. Afinal, “seria justo que as mulheres trabalhadoras em geral tivessem direito à licença-maternidade de cento e vinte dias, como foi aprovado aqui com a aquiescência de V. Ex.^a, e as empregadas domésticas não?” (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

Outro ponto discutido foi a possibilidade de dedução de imposto de renda.

Eliel Rodrigues apontou que não seria justo que o Estado impusesse sobre a pessoa física uma série de obrigações, próprias da pessoa jurídica, sem que em contrapartida estender-lhe os direitos fiscais concedidos a essa.

Não sendo, esses empregados, considerados dependentes do empregador, nada mais justo de deduzir os gastos havidos com as exigências legais da previdência social, do respectivo imposto de renda.

Em face do que estamos observando e ainda do interesse em beneficiar os empregados domésticos, parece nos necessário os empregadores terem algo em que se basear para dedução do seu imposto de renda na ocasião própria. (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

Gastone Righi também se manifestou favorável, ao defender que o benefício aos empregadores privados “é, na verdade, proteção e incentivo a favor do empregado doméstico. Se a pessoa física que tenha empregado doméstico puder declara no imposto de renda o despedido com empregado, será a primeira pessoa interessada em legalizar a situação do empregado doméstico.” (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

Argumentos contrários foram defendidos pelos constituintes José Genoíno e José Serra, solicitando a retirada da emenda da pauta. O primeiro apontou que além de estabelecer discriminação em relação aos demais trabalhadores, “coloca a empregada doméstica como pessoa de segunda categoria, já que o empregador deduzirá do imposto de renda despesas que constam da legislação.” (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE). Já o segundo, menciona que “a emenda, na verdade, tem uma característica fundamental. É extremamente regressiva, tem efeitos injustos, do ponto de vista tributário. Isto porque as famílias que podem ter mais empregados domésticos são precisamente as de mais alta renda.” (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

Corroborando, José Fogaça apontou ainda que “A emenda de V. Ex.^a a nosso ver, é, tecnicamente, incabível. Do ponto de vista constitucional, dedução do imposto de renda é subquestão e, portanto, deve ser tratada na legislação ordinária ou no Código Tributário.” (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE).

Assim, após os posicionamentos contrários, o constituinte Eliel Rodrigues retirou a ementa, com a escusa de que a matéria era de competência de lei ordinária.

Dessa forma, a Comissão apresentou a seguinte redação: “são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos itens IV, VI, VIII, XIV, XVIII e XXI do artigo anterior, bem como a integração à previdência social.” (MARTINS, 2009, p. 5), restringindo a concessão ao aviso prévio e a outros direitos que visassem à melhoria da condição social do empregado doméstico, como previa a Comissão da Ordem Social.

Por fim, a Constituição Federal, promulgada em 05 de outubro de 1988, especificou que “são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos itens IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à Previdência Social.”

3.2 Os direitos reconhecidos aos empregados domésticos pelo texto originário da Carta Magna

A promulgação da Constituição Federal de 1988 previa, no parágrafo único do artigo 7º, que os trabalhadores domésticos adquiriram o direito ao salário mínimo, fixado em lei; irredutibilidade salarial; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; licença-paternidade, nos termos fixados em lei; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias; bem como a sua integração à previdência social.

No que se atém à remuneração, destaca-se o pagamento de um salário mínimo, fixado em lei e nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação a qualquer outro fim, nos termos do inciso IV do artigo 7º da CRFB.

Quanto à irredutibilidade salarial, esta somente será possível se disposto em convenção ou acordo coletivo, nos termos do inciso VI do artigo 7º da Carta Magna. Ademais, o artigo 2º-A da Lei nº 5.859/72, acrescido pela Lei nº 11.324/06, proibiu o desconto de quaisquer valores a título de salário-utilidade do salário do/a empregado/a doméstico/a, como nos casos em que houver o fornecimento, pelo empregador, de moradia¹³, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene e transporte, por tratar-se de bens de caráter meramente instrumental, não possuindo natureza salarial e nem se incorporarem à remuneração.

[...] o salário mínimo é cercado de proteção, seja pela sua natureza alimentar, seja pelo princípio da proteção ao trabalhador. Isto porque os princípios trabalhistas são aplicáveis a todos os empregados, inclusive aos domésticos. Dentre estes, o princípio da inalterabilidade contratual *in pejus* e o da intangibilidade realçam. Portanto, é vedado o desconto não autorizado em lei. (CASSAR, 2012, p. 380).

A garantia de recebimento do décimo terceiro salário está previsto no artigo 7º, inciso VIII da Constituição Federal e deverá ter como base a remuneração integral ou o valor da aposentadoria.

Dessa forma, de acordo com a Lei 4.090/62, no mês de dezembro de cada ano, ao empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus, que corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente, devendo o patrão doméstico adiantar 50% deste valor entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano ou por ocasião das férias, quando requerido tempestivamente, nos termos da Lei 4.749/72.

Com relação ao repouso semanal remunerado, a primeira norma a tratar sobre o assunto foi o Decreto nº 21.186 de 1932, que assegura aos trabalhadores do comércio o descanso semanal remunerado obrigatório de 24 (vinte e quatro) horas, preferencialmente aos domingos. Atualmente, o repouso semanal remunerado, também preferencialmente aos domingos, está previsto no inciso XV do artigo 7º da CF/88, tanto para os trabalhadores em geral como para os domésticos.

¹³ Ressalta-se que com relação à moradia, o §1º do referido artigo permite, excepcionalmente, o desconto do salário, quando o/a empregado/a habite local diverso daquele em que é prestado o trabalho doméstico e tenha sido expressamente acordada entre as partes. Gustavo Filipe Barbosa Garcia ressalta a importância de uma pactuação escrita, não apenas expressa, pois “embora a disposição *não* mencione acordo *escrito*, mas ‘expresso’, o ideal é que a referida pactuação seja feita, sim, na forma escrita, para evitar problemas e facilitar eventual necessidade de prova do referido ato jurídico.” (GARCIA, 2009. p. 413. Grifo no original.)

Entretanto, a Constituição Federal foi omissa quanto ao repouso em feriados, gerando dúvidas a respeito de sua concessão aos domésticos, já que a Lei nº 605/1949, que o prevê, excluía esses empregados de sua esfera normativa no artigo 5º, alínea a.

Para Barros, embora a Carta Magna não tenha feito expressa menção, o direito ao repouso remunerado nos feriados é garantido ao doméstico, já que o trabalho realizado nos feriados constitui exceção à regra.

Embora inexista disposição constitucional autorizando o descanso em dias santos e feriados ao doméstico, entendemos que o dispositivo constitucional em questão comporta uma interpretação extensiva, pois a intenção deduzida da lei era mais ampla do que o texto legal. Deve-se levar em conta que, não obstante o silêncio da Constituição da República de 1988, nesse aspecto, era a intenção do legislador constituinte prever no citado preceito também o descanso em feriados civis e religiosos e igualar os domésticos no que diz respeito ao gozo dos descansos semanais, incluindo, no caso, os domésticos. É tradição dos textos constitucionais anteriores, desde a Carta de 1937, assegurar aos trabalhadores não só os descansos semanais, mas também em feriados civis e religiosos. Isso porque esses descansos têm, em linhas gerais, a mesma finalidade, ou seja, proporcionar ao empregado disposição de tempo para o adequado desenvolvimento dos valores morais, culturais e religiosos. Os critérios sistemático e teleológico de interpretação autorizam a extensão, aos domésticos, dos descansos também em feriados civis e dias santificados. (BARROS, 2009, p. 360-361).

Contrariando o pensamento da autora, Vólia Bonfim Cassar (2012) defende a tese de que o direito aos feriados não foi estendido aos domésticos até o advento da Lei nº 11.324/2006, já que a Constituição Federal não o fez expressamente e, ainda, em face da exclusão prevista na Lei nº 605/1949. Corroborando com Cassar, Gustavo Filipe Barbosa Garcia também entende que somente com a Lei 11.324/2006 coube a aplicabilidade do direito ao descanso remunerado nos feriados civis e religiosos aos trabalhadores domésticos.

Entendendo-se que o empregado doméstico passou a ter direito ao descanso remunerado *também* nos dias de feriados (tendo em vista a revogação do artigo 5º, *a*, da Lei 605/1949, pelo art. 9º da Lei 11.324/2006), referido direito passa a existir, ter validade e eficácia, com a entrada em vigor da Lei 11.324 (art. 8º), acarretando a aplicabilidade da Súmula 146 do TST em sua integralidade. (GARCIA, 2009, p. 898, grifo no original).

Assim sendo, atualmente prevalece o entendimento da Súmula 146 do TST, de modo que o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal, ou seja, o empregado doméstico que não folgar para compensar o trabalho exercido no feriado, fará jus à remuneração em dobro.

O inciso XVII do artigo 7º da CF/88 assegura aos trabalhadores, incluso os domésticos, o “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o

salário normal”. Embora as férias anuais dos empregados domésticos já estivessem previstas¹⁴, somente com o advento da Lei 11.324/2006, que alterou o artigo 3º da Lei 5.859/1972, permitiu-se a essa categoria laboral a equiparação ao período de 30 dias úteis de férias.

Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 799-800) assevera que no texto constitucional está a estrutura tríplice da figura jurídica das férias e os seus três princípios, quais sejam, o da fruição, o da anualidade e o da sobre remuneração.

O primeiro para deixar claro que são as férias uma obrigação de não fazer, isto é, de não trabalhar, uma vez que devem ser gozadas e não substituídas por um pagamento em dinheiro, o que corresponde à sua finalidade de proporcionar ao empregado condições para descanso e recuperação, pelo lazer, das energias gastas com o trabalho. Para esse fim, além da proibição de trabalho durante as férias, outras medidas foram instituídas, como o pagamento antecipado da remuneração das férias destinadas a proporcionar condições econômicas para o lazer.

O segundo para evidenciar a periodicidade com que as férias devem ser gozadas e que, segundo a lei, é o ano como premissa para a aquisição do direito e o outro ano seguinte como período máximo de concessão.

O terceiro para mostrar que o empregado em férias defronta-se com a elevação dos seus gastos para o lazer, o que justifica o acréscimo legal de um terço da sua remuneração normal.

Se as férias não são efetivamente gozadas, para que assim seja possível o descanso do trabalhador, e se este não dispuser de recursos econômicos para enfrentar os gastos com o lazer, as férias não atingirão os seus normais objetivos. A remuneração das férias e a metade do décimo terceiro salário por antecipação não são as únicas medidas previstas pela legislação, uma vez que é comum, nos contratos coletivos de trabalho, outras vantagens, como gratificações especiais de férias.

Portanto, o instituto das férias deverá proporcionar o descanso ao empregado doméstico, apresentando-se como medida de saúde física e mental.

Entretanto, para Barros, a CF/88 não fez qualquer referência às férias proporcionais, tampouco à dobra, o que somente foi sanado com a ratificação, pelo Brasil, da Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho (Decreto Presidencial nº 3.197, de 5 de outubro de 1999), a qual tem força de lei e assegurou a todos os empregados, inclusive os domésticos, o direito a férias proporcionais.

[...]. Impõe-se, portanto, extrair da Convenção n. 132 da OIT os preceitos que forem mais favoráveis e adaptá-los à legislação brasileira.

A norma internacional em estudo autoriza o pagamento de férias proporcionais, quando o empregado conta com mais de 6 meses de tempo de serviço, independentemente da causa de cessação do contrato. Por aplicação analógica do art. 146, parágrafo único da CLT, passamos a concedê-las ao doméstico, por tempo inferior ao previsto na citada convenção internacional. (2009, p. 359).

¹⁴ Ressalta-se que a Lei 5.859/1972 previa o período de férias de apenas 20 dias úteis.

Nesse sentido, é assegurado o direito às férias proporcionais ao término do contrato de trabalho, independentemente da forma de desligamento (arts. 146 a 148, CLT), mesmo que incompleto o período aquisitivo de 12 meses. Todavia, aponta a citada autora que em caso de culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho, a jurisprudência do TST, em face da nova redação da Súmula 14, dada após a ratificação da Convenção nº 132, defere o pagamento de férias proporcionais pela metade.

O direito à licença-gestante, previsto no inciso XVIII do artigo 7º da CF/88, “sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”, também foi assegurado à categoria doméstica. Nesse sentido, assegurava o artigo 4º-A da Lei 5.859/1972, acrescido pela Lei 11.324/2006, que “é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.”

Ressalta-se que o rompimento da relação de emprego por ato discriminatório faculta à empregada optar entre a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante o pagamento das remunerações devidas ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. DOMÉSTICA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. AUSÊNCIA DE PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. DEFERIMENTO DE INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. VIOLAÇÃO AOS ARTIGOS 10, II, -b-, DO ADCT, E 460, DO CPC. CONTRARIEDADE À SÚMULA N.º 244/TST. INOCORRÊNCIA. 1) Nos termos do artigo 10, II, -b-, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a empregada gestante possui direito à estabilidade provisória, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. 2) O instituto da estabilidade provisória da gestante consubstancia a expressão do direito social de proteção à maternidade e à infância, alçado ao patamar constitucional (CRFB, artigo 6º, caput), e visa à tutela da trabalhadora grávida e dos direitos do nascituro. 3) Nesse diapasão, a ausência de pedido de reintegração não obstaculiza o deferimento do pleito indenizatório correlato, tampouco afigura renúncia tácita à estabilidade, porquanto a garantia provisória de emprego da gestante, e a correspondente indenização, revestem-se de indisponibilidade absoluta. Por conseguinte, restam incólumes os artigos 10, II, -b-, do ADCT e 460, do CPC, não se verificando a apontada contrariedade à Súmula n.º 244/TST. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TSST. AIRR - 413-03.2013.5.05.0031, Relator Desembargador Convocado: Alexandre Teixeira de Freitas Bastos Cunha. Data de Julgamento: 17/12/2014, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2014).

RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 11.496/2007. DOMÉSTICA. ESTABILIDADE GESTANTE. Discute-se nos autos o direito à estabilidade de gestante a empregada doméstica, que foi despedida antes do advento da Lei nº 11.234/2006, que pacificou a matéria. No artigo 7º, parágrafo único, a Constituição Federal estendeu ao trabalhador doméstico os direitos previstos aos demais empregados quais sejam, o salário mínimo (inciso IV), a irredutibilidade salarial (inciso VI), o 13º salário (inciso VIII), o repouso semanal

remunerado (inciso XV), as férias anuais acrescidas de pelo menos um terço do salário) (inciso XVII), a licença de 120 dias à gestante (inciso XVIII), a licença-paternidade (inciso XIX), o aviso prévio (inciso XXI) e, por fim a aposentadoria (inciso XXIV). O artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT também protege o emprego da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses depois do parto, contra dispensa sem justa causa ou arbitrária, tratando-se de uma modalidade de estabilidade provisória. Não parece razoável entender que a condição de doméstica seja óbice à obtenção desta proteção à mãe e ao nascituro, conferida pela Constituição Federal para a empregada gestante em geral, uma vez que o objetivo da norma é dar àqueles alguma segurança material, durante algum tempo, amparando-os financeiramente desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O fato de a empregada doméstica não ter direito à estabilidade genérica do artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal não pode afastar a sua pretensão de obter a garantia provisória concedida às demais empregadas gestantes, uma vez que ela se encontra na mesma situação que qualquer outra trabalhadora quando grávida, não havendo motivo juridicamente aceitável para que se compreenda que não deva gozar das mesmas garantias concedidas pela Constituição Federal às demais empregadas gestantes. Para corroborar tal entendimento, dando amplitude à norma constitucional, em 20 de julho de 2006 foi publicada, no Diário Oficial da União, a Lei nº 11.324, que acrescentou à Lei nº 5859, de 11 de dezembro de 1972, Lei do Trabalhador Doméstico, o art. 4º A, com a seguinte redação -É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.- Nesse contexto, deve ser mantida a v. decisão recorrida que reconheceu a estabilidade gestante à empregada doméstica, com base na Constituição Federal e na Jurisprudência esboçada por inúmeros julgados. Recurso de Embargos conhecido e não provido. (TST-E-ED-RR-5112200-31.2002.5.02.0900, Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, SBDI-1, DEJT 19/04/2013).

GESTANTE. DESPEDIDA SEM JUSTA CAUSA. DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO POR PARTE DO EMPREGADOR. O entendimento desta Corte, consubstanciado na Súmula nº 244 do TST, ex-OJ nº 88 do TST, é: "I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT). II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade." Decisão recorrida em consonância com a jurisprudência desta Corte. Recurso de revista não conhecido. [...]. (TST. RR - 2478900-06.2000.5.09.0006, Relator Ministro: Vantuil Abdala. Data de Julgamento: 07/10/2009, 2ª Turma, Data de Publicação: 13/11/2009)

O Supremo Tribunal Federal também se posicionou quanto ao tema, ao admitir que a gestante, independentemente da espécie de contrato de trabalho (ou seja, não excetuando a doméstica) tem direito à licença-maternidade e à estabilidade provisória, conforme os arts. 7º, XVIII, da Constituição Federal e 10, II, b, do ADCT. (Precedentes: RE 568985 AgR, Relatora Min. Ellen Gracie, Segunda Turma, DJe 28-11-2008, AI 277381 AgR, Relator Min. Joaquim Barbosa, Segunda Turma, DJ 22-09-2006).

Cassar (2012) afirma que não apenas o direito à licença-maternidade foi estendido às domésticas, mas também o direito ao descanso remunerado de duas semanas em caso de aborto não criminoso (artigo 395 da CLT) e em caso de adoção (artigo 392-A da CLT).

A proteção à maternidade e a preocupação com o trabalho da mulher também estão previstos na Lei n. 9.029/95, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, bem como outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação de emprego – também estendida à categoria doméstica. Essa proteção visa promover a isonomia material entre homens e mulheres e combater a discriminação do trabalho da mulher, na medida em que esta precisa de maiores cuidados durante o período de gestação. Para José Afonso da Silva (2006, p. 217):

[...] não se trata aí de mera isonomia formal. Não é igualdade perante a lei, mas igualdade em direitos e obrigações. Significa que existem dois termos concretos de comparação: *homens* de um lado e *mulheres* de outro. Onde houver um homem e uma mulher, qualquer tratamento desigual entre eles, a propósito de situações pertinentes a ambos os sexos, constituirá uma infringência constitucional. (grifo no original).

A licença-paternidade está assegurada no inciso XIX do artigo 7º da CRFB e será de cinco dias, nos termos do §1º do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, sendo concedida, pelo mesmo período, ao empregado doméstico.

Outro direito constitucionalmente assegurado é o aviso prévio, que pode ser conceituado como a “denúncia do contrato por prazo indeterminado, objetivando fixar o seu termo final” (NASCIMENTO, 2011, p. 1162), sendo, portanto, uma manifestação de vontade da parte que pretende romper o contrato, seja o empregado doméstico ou o empregador. O aviso prévio deverá ser proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos do inciso XXI do artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Ressalta-se que, de acordo com a jurisprudência do TST, a trabalhadora doméstica, sob o regime de contrato de experiência, que engravidar no curso do aviso prévio não terá direito à estabilidade da gestante, por se tratar de um contrato com prazo determinado.

Posto isso e de outro lado, o contrato a prazo determinado mantido, em efetivo, não entrega ao laborista direito à estabilidade de qualquer ordem.

Como se sabe, o contrato de experiência ou de prova, objetiva, como se disse anteriormente, a verificação pelo empregador principalmente das aptidões do trabalhador e pelo empregado das condições de trabalho a que será submetido. Assim, ao final do prazo estipulado, sendo a prova satisfatória, será renovado e então passará a vigorar a prazo indeterminado, em prosseguimento àquele. Se ao termo, contrariamente, não ocorrer interesse de qualquer dos contratantes em prosseguir com o pacto, será encerrado, sem a necessidade de concessão de aviso prévio, pois ambas as partes já possuíam ciência da data em que se encerraria, sendo desnecessário avisar novamente. A autora, em verdade, foi admitida sob a égide do art. 442 da CLT, tendo sua empregadora tão-somente se obrigado à observância das regras contidas nessa legislação, agindo conforme lhe garante a lei, quanto a qual a dispensa ao final do contrato de experiência se apresenta plenamente lícito e possível, vez que dentro de seu poder potestativo, desde

que inexistentes condições que o impeçam à prática desse ato, muito menos estabilidade gestacional, a qual somente pode ser invocada para a trabalhadora que mantenha contrato a prazo indeterminado, cuja dispensa na hipótese, ou seja, a partir da confirmação da gravidez, configuraria dispensa obstativa à aquisição da estabilidade.

Não há, pois, direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contato de experiência. Visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa. (TST. AIRR - 1560-57.2012.5.02.0201 , Relator Desembargador Convocado: José Ribamar Oliveira Lima Júnior, Data de Julgamento: 29/04/2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 08/05/2015. Grifo nosso).

No que se atém à aposentadoria, o inciso XXIV da Carta Magna de 1988 também é estendido às empregadas domésticas. Silva (2006, p. 217-218) afirma que a aposentadoria da mulher com menor tempo de contribuição e de idade é válida na medida em que as discriminações em relação aos sexos feitas pela própria Carta Magna, sempre em favor da mulher, constituem ações afirmativas.

A aposentadoria da mulher com menor tempo de contribuição e de idade [...]. Justifica-se essa norma discriminatória? Achamos que sim, na medida em que às mulheres incumbem as tarefas básicas da casa, pouco ajudada aí pelo marido. Ela tem assim uma sobrecarga de serviços que é justo seja compensada pela aposentadoria com menor tempo de serviço e de idade.

A Lei 5.859/1972 assegura aos trabalhadores e às trabalhadoras domésticas os benefícios e serviços da Previdência Social, cabendo ao empregador a contribuição no valor de 12% (doze por cento) sobre o salário-de-contribuição do empregado doméstico a seu serviço, nos termos do artigo 24 da lei 8.212/1991. Para o empregado doméstico, o valor da alíquota varia entre 8% e 11%, dependendo do salário-de-contribuição, conforme o artigo 20 da aludida lei.

A Constituição Federal de 1988 inovou o ordenamento jurídico brasileiro ao reconhecer aos domésticos um rol de direitos até então não assegurados. Contudo, apesar de ter como princípio fundamental a isonomia formal e material, a Carta Magna, em seu texto original, não estendeu a essa categoria laboral todos os direitos reconhecidos aos trabalhadores celetistas, cooperando para a invisibilidade e desvalorização do trabalho doméstico.

3.3 Direitos não assegurados aos trabalhadores domésticos pelo texto originário da Carta Magna

Dentre os direitos que foram excluídos do rol do artigo 7º, encontram-se: hora extra, superior, no mínimo, em cinquenta por cento à hora normal; adicional noturno (embora

continuem laborando após o horário “de expediente”) e, conseqüentemente, duração do trabalho não superior a oito horas diárias e limitada a quarenta e quatro semanais; medidas de proteção que reduzam os riscos inerentes ao trabalho; intervalo mínimo para refeição e descanso; a regulamentação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e do seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; e reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

No que se atém à jornada de trabalho, o inciso XIII do artigo 7º da CRFB assegura a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. Referido inciso, conforme já ressaltado, não foi estendido às trabalhadoras domésticas pelo texto originário da Carta Magna, o que tem contribuído para a prestação de extensas jornadas de trabalho por essa categorial laboral.

Nesse sentido, conforme pesquisa realizada em 2009 pelo Sistema PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego, realizada pelo DIEESE e publicada em março 2010, o trabalho doméstico, exercido majoritariamente por mulheres, envolve, com frequência, longas jornadas de trabalho. Desenvolvida nas regiões metropolitanas de Belo Horizonte, Porto Alegre, Fortaleza, Recife, Salvador, São Paulo e Distrito Federal, a análise constatou que as maiores jornadas das trabalhadoras domésticas remuneradas foram verificadas em Recife (54 horas semanais) e Fortaleza (50 horas semanais).

Outra pesquisa publicada pelo DIEESE, Estudos e Pesquisas nº 68, de agosto de 2013, traz como tema principal “O Emprego Doméstico no Brasil” e reitera a larga jornada de trabalho exercida pelos domésticos, constatando, inclusive, que as domésticas mensalistas com carteira assinada apresentaram o maior número de horas trabalhadas na semana, principalmente nas cidades de Recife (56 horas), Fortaleza (49 horas) e Salvador (com média de 47 horas).

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) publicou, em 5 de maio de 2011, sobre a “Situação atual das trabalhadoras domésticas no país” e demonstrou que, em 2009, “as mulheres ocupadas em emprego doméstico tinham uma jornada total de 58 horas semanais, em média.”

Percebe-se, assim, que essa jornada de trabalho é bastante superior a quarenta e quatro horas semanais, o que permeia o regime escravocrata de subserviência ao patrão doméstico, na medida em que a trabalhadora doméstica “permanece sem qualquer tipo de

regulamentação, inviabilizando, entre outras questões, a demanda por pagamento de horas extras e dificultando as negociações entre trabalhadoras e empregadores/as sobre os limites para o tempo de trabalho.” (IPEA, 2011, p. 17), bem como ao pagamento de adicional noturno.

Horas extraordinárias são aquelas que ultrapassam o valor estabelecido por lei ou por negociação coletiva, sendo previstas no inciso XVI do artigo 7º, com remuneração superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal, o que afasta a possibilidade de valor inferior, mesmo que pactuado em convenção ou acordo coletivo. No mesmo sentido, trabalho noturno é aquele labor exercido, para o trabalhador urbano, entre o período de 22 horas e 5 horas da manhã. Nascimento (2011, p. 782) traz à baila o conceito de trabalho noturno.

Horas noturnas são aquelas nas quais o tempo de trabalho é prestado, total ou parcialmente, dentro de um período que a lei considera noturno, com as restrições legais, proibido, pela Constituição Federal, art. 7º, XXXIII, a menores de 18 anos de idade, fixado, como tal, pela CLT, art. 73, § 2º, o trabalho executado das 22 horas de um dia às 5 horas do dia seguinte, computada cada hora noturna com duração menor do que a diurna, de 52 minutos e 30 segundos (CLT, art. 2º, § 1º).

Justifica-se o princípio constitucional da remuneração do trabalho noturno maior do que a do trabalho diurno, porque o trabalho noturno é mais penoso para o organismo. A lei ordena o pagamento de adicionais salariais – 20% a partir das 22 horas e até às 5 horas ou prorrogações.

Considerando o trabalho doméstico como um labor que envolve confiança mútua entre as categorias e exercido dentro do âmbito domiciliar, onde normalmente as domésticas habitam o local de trabalho, tais fatores acabam por contribuir com a invisibilidade e a desvalorização do emprego doméstico, principalmente em face do princípio da inviolabilidade do domicílio. Ademais, não considerá-las como uma força de trabalho, posto não possuem finalidade lucrativa e exercerem afazeres historicamente considerados como atividades tipicamente femininas, contribui com a baixa regulamentação dos direitos das empregadas domésticas.

Dentre outros direitos que não foram assegurados à categoria doméstica foram as medidas de proteção que reduzam os riscos inerentes ao trabalho (incisos XXII e XXVIII, art. 7º, CF/88) e o intervalo mínimo para refeição e descanso, permitindo “o empregado se recompor, evitando o cansaço excessivo, que pode causar possíveis prejuízos à sua saúde, bem-estar e segurança” (GARCIA, 2009, p. 855).

No que se atém à regulamentação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), o inciso III do artigo 7º da CRFB/88 não foi garantido à categoria laboral doméstica.

Outro direito igualmente não assegurado pelo Constituinte originário foi o seguro-desemprego, no caso de desemprego involuntário, previsto no inciso II do referido artigo.

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS – foi instituído pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966 e tem como finalidade “estabelecer um fundo de depósitos em pecúnia, com valores destinados a garantir a indenização do tempo de serviço prestado ao empregador” (GARCIA, 2009, p. 751).

A Lei 10.208, de 23 de março de 2001, facultou ao empregador doméstico, na forma do regulamento previsto pelo Decreto nº 3.361/2000, inscrever o empregado no regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. A inclusão é irrevogável com relação ao respectivo vínculo contratual¹⁵ e sujeita o empregador às obrigações estabelecidas para todo empregador quanto ao FGTS, como preencher guias e enviar informações aos órgãos de fiscalização, efetuar recolhimentos mensais no valor correspondente a 8% do salário e, no caso de dispensa sem justa causa, pagar indenização de 40% sobre o total dos depósitos que efetuou; “obrigações que não terá o empregador doméstico que não inscrever o empregado nesse regime” (NASCIMENTO, 2011, p. 941).

Somente com o advento da retrocitada lei, que acresceu à Lei 5.859/1972 os artigos 6º-A *usque* 6º-D, o direito ao seguro-desemprego foi assegurado aos empregados e às empregadas domésticas. Nesse sentido, o trabalhador doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, no valor de 01 (um) salário mínimo, por um período máximo de 03 (três) meses, seja de forma contínua ou alternada¹⁶.

Entretanto, somente será concedido o benefício à doméstica inscrita no FGTS e que tiver trabalhado por um período mínimo de quinze meses, nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa. Torna-se perceptível, portanto, a importância da inclusão do empregado doméstico no FGTS, pois somente se este estiver inscrito no programa, fará jus ao seguro-desemprego.

Acresce Cassar que apesar de não expressamente apontado pela lei, também são aplicáveis aos domésticos, pela teoria da reciprocidade, os artigos 483 e 484 da CLT, que tratam

¹⁵ Esclarece Cassar que “o fato de o empregador anterior ter inscrito espontaneamente seu empregado doméstico no FGTS não obriga o empregador posterior a continuar no sistema.” (2012, p. 401).

¹⁶ Ressalta-se que segundo o artigo 6º-C da Lei 5.859/1972, o seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias, contados da data da dispensa e que novo requerimento só poderá ser realizado a cada período de 16 (dezesesseis) meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior, conforme prescrito no artigo 6º-D da referida lei.

sobre despedida indireta e culpa recíproca, respectivamente, pois “não seria justo que o empregador que praticasse falta grave não pudesse ser punido e isto impedisse o trabalhador de receber o FGTS e o seguro-desemprego, quando ajustados.” (2012, p. 402).

Ressalta-se que a Lei 11.324/2006, que alterou a Lei 5.859/1972, tinha por objetivo tornar obrigatória a inscrição do empregado doméstico no FGTS, assegurando, por conseguinte, o seguro-desemprego ao doméstico. Contudo, o projeto de conversão fora vetado parcialmente, sob a justificativa de inconstitucionalidade e contrariedade ao interesse público (Mensagem nº 577, de 19 de julho de 2006).

Os Ministérios do Trabalho e Emprego e da Previdência Social manifestaram-se, também, pelo seguinte veto:

Art. 3o-A da Lei no 5.859, de 1972, alterado pelo art. 4o do projeto de lei de conversão

“Art. 3o-A. A inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, se dará mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento.” (NR)

Razões dos vetos

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

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

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

Ao alegar que a obrigatoriedade do FGTS e da multa rescisória onera “de forma demasiada o vínculo de trabalho do doméstico, contribuindo para a informalidade e o desemprego, maculando, portanto, a pretensão constitucional de garantia do pleno emprego”, resta-nos indagar se motivos econômicos teriam contribuído para que a inscrição obrigatória da categoria doméstica no FGTS fosse considerada contrária ao interesse público, já que os encargos financeiros a serem suportados pelos empregadores domésticos não seriam compatíveis com a “natureza jurídica e sociológica do vínculo” doméstico.

Tal escusa não consegue sequer dissimular a discriminação ao empregado doméstico. No âmago da mensagem há toda uma conjuntura sociológica de profundo desprestígio a essa categoria, em que feridas abertas na época da escravidão ainda não cicatrizaram no curso do amadurecimento sociocultural brasileiro. (FERRAS; RANGEL, 2010, p. 17).

Ademais, negar esse direito ao trabalhador doméstico é, no mínimo, temerário, por perpetuar as correntes escravocratas, as quais permitem restrições e limitações aos empregados, e reitera o desprestígio do emprego doméstico como qualquer profissão respaldada pela CLT e demais legislações infraconstitucionais.

Trata-se, assim, nas palavras de Norberto Bobbio, de um problema social, já que a concretização dos direitos sociais encontra óbice nas condições econômicas.

Sabe-se que o tremendo problema diante do qual estão hoje os países em desenvolvimento é o de se encontrarem em condições econômicas que, apesar dos programas ideais, não permitem desenvolver a proteção da maioria dos direitos sociais. O direito do trabalho nasceu com a Revolução Industrial e é estreitamente ligado à sua consecução. Quanto a esse direito, não basta fundamentá-lo ou proclamá-lo. Nem tampouco basta protegê-lo. O problema da sua realização não é filosófico nem moral. Mas tampouco é um problema jurídico. É um problema cuja solução depende de um certo desenvolvimento da sociedade e, como tal, desafia até mesmo a Constituição mais evoluída e põe em crise até mesmo o mais perfeito mecanismo de garantia jurídica. (2004, p. 43-44.)

Cabe mencionar ainda a CRFB de 1988 não estendeu o direito ao reconhecimento de convenções e acordos coletivos de trabalho aos domésticos, previsto no inciso XXVI do artigo 7º da Carta de Direitos de 1988, o que contribui com uma baixa sindicalização, já que o sindicato dos trabalhadores domésticos não tem legitimação sindical e, deste modo, “não pode cobrar contribuição sindical, não pode efetuar negociação coletiva, acordo ou convenção coletiva, assim como não pode deflagrar greve. O sindicato dos domésticos equipara-se a uma associação. Por isso não pode homologar rescisões.” (CASSAR, 2012, p. 407).

Essa situação, majorada pelo fato de que as atividades são desenvolvidas para o âmbito domiciliar, o que impede, inclusive, a fiscalização do Poder estatal, limita as relações com sua categoria profissional¹⁷ e minoriza a busca e a luta por melhores condições ou condições equitativas de trabalho frente aos demais trabalhadores celetistas.

Percebe-se, portanto, que a não equiparação entre os direitos assegurados aos trabalhadores e trabalhadoras em geral e os assegurados aos empregados e às empregadas domésticas fere, com clareza ímpar, o princípio da isonomia assegurado no inciso I do artigo 5º

¹⁷ Com supedâneo na pesquisa realizada pelo Sistema PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego.

da Carta Magna. Não impôs o legislador qualquer restrição de aplicabilidade prática, não sendo admissível, por conseguinte, qualquer diferenciação jurídica entre trabalhadores domésticos e celetistas.

3.4 Projetos de Lei e os direitos dos domésticos

A restrição do rol de direitos trabalhistas aos domésticos levou a apresentação de alguns projetos de lei à Câmara dos Deputados, visando restabelecer situação de igualdade jurídica entre essa categoria e os demais trabalhadores.

Em 07 de março de 1989, a então Deputada Benedita da Silva (PT/RJ) apresentou na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 1626, que tinha como ementa: “Dispõe sobre a profissão de Empregados Domésticos, prevê novos direitos, cria a categoria de Empregador Doméstico e dá outras providências.”

Referido projeto, que conceituava doméstico como aquele que presta serviços de natureza não eventual e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, justificava que a ampliação do rol de direitos aos domésticos era crucial, sobretudo em face do caráter progressista da Constituição Federal, que trouxe avanços nas questões trabalhistas e sociais, mas que carecia de extensa legislação ordinária e regulamentadora, incluso em relação aos domésticos.

Outra justificativa apontada seria a criação da figura do empregador doméstico, com seus direitos e vantagens, entre os quais, a dedução do imposto de renda nos itens de alimentação, vestuário e moradia, substituindo o desconto no salário do empregador pelo incentivo fiscal. “Parecem-nos de extrema justiça esses dispositivos, uma vez que os empregados domésticos não têm carga horária estipulada e são polivalentes, podendo ser requisitados a qualquer momento para funções diversas, sem por isso ganharem um percentual de horas extras.”, afirmou a deputada.

Compreendia, ainda, que “Como qualquer trabalhador urbano, o empregado doméstico deverá ter direitos e vantagens asseguradas por lei”, pois a profissão, se regulamentada, “estará equilibrada no mercado de trabalho dentro dos padrões desejáveis a todos os trabalhadores.”, possibilitando a harmonização entre as relações empregador-empregado doméstico e ganhando “todos os segmentos da sociedade, com a utilização de mão de obra

valiosa e indispensável num país como o nosso, sem infra-estrutura doméstica adequada ao desenvolvimento.”

Assim, para além dos direitos já assegurados pela CF/88, o Projeto de Lei nº 1626/1989, previa, em seus incisos III, IV e V, respectivamente, a duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; remuneração dos serviços extraordinários superior, no mínimo, em 50% a da hora normal; e remuneração do trabalho noturno superior a do diurno em percentual mínimo de 20%, compreendido entre o horário de 22 às 5 horas, bem como os benefícios e serviços da Previdência Social.

Visando incentivar a formalização do trabalho doméstico, o PL previa, no artigo 7º, a dedução no imposto de renda em cada exercício fiscal do percentual de 5% a título de despesas de moradia, realizadas com o empregado doméstico e sobre os salários pagos, podendo essas deduções serem cumulativas, desde que não excedessem o total dedutível de 7,5%.

Após a análise da Comissão de Constituição e Justiça e Redação, em reunião ordinária plenária, esta opinou unanimemente pela constitucionalidade, juridicidade e técnica legislativa do Projeto de Lei nº 1.626/89, nos termos do parecer do relator Harlan Gadelha, tendo sido, nesse ato, anexado ao Projeto de Lei nº 1.163/88¹⁸, que "Dispõe sobre a proteção do trabalho do empregado doméstico e dá outras providências", por versarem sobre matéria análoga.

A tramitação no Congresso Nacional passou por inúmeras discussões e substitutivos. A votação da matéria foi adiada por inúmeros motivos, dentre eles, a falta de quórum ou de acordo entre os líderes e a urgência de medidas provisórias, de modo que apenas em 10 de fevereiro de 2010, fora apresentado o Requerimento nº 6213/2010, pelo Deputado Marçal Filho (PMDB-MS), solicitando a inclusão do Projeto de Lei nº 1626/1989 na Ordem do Dia.

Um ano após, em 17 de março de 2011, a Deputada Andreia Zito (PSDB-RJ) apresentou o Requerimento nº 845/2011, reiterando a inclusão do PL na Ordem do Dia. Contudo,

¹⁸ Dentre as justificativas apresentadas para a aprovação do PL nº 1.163/1989, de autoria do Deputado Paulo Paim, que visava aprimorar e contribuir com a respa da dos direitos sociais das domésticas, menciona-se que o projeto vislumbrava o já aprovado na Constituição, regulamentando situações novas, como a licença gestante, a licença paternidade, férias de trinta dias acrescidas de um terço, bem como “a fixação de uma jornada de 44 horas, o seguro-desemprego e uma garantia pecuniária, formada por depósitos mensais, que por ocasião da rescisão ou um outro motivo previsto na lei, poderão estar disponíveis à doméstica, como mais um direito, uma conquista fundamental, para aquelas que tanto se dedicam aos lares das famílias brasileiras.” Em 18 de junho de 1991, fora prejudicado pela aprovação do substitutivo da Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP), oferecida ao PL 1626/89.

apesar das solicitações, a votação do PL não fora concluída, estando pronta para pauta no Plenário.

Após a apresentação do PL nº 1626/1989, outros projetos de lei também foram apresentados à Câmara dos Deputados, buscando estender direitos ainda não assegurados ou regulamentar os já garantidos pela CF/88, como, por exemplo, o PL nº 4021/1989, que dispõe sobre a remuneração dos empregados domésticos e determina outras providências e o PL nº 4333/1989, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, prevê novos direitos, cria a categoria de empregador doméstico e da outras providências, ambos prejudicados pela aprovação do PL nº 1626/89; o PL nº 5978/1990, que acrescenta dispositivo ao artigo terceiro da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, para estender o seguro-desemprego ao empregado doméstico.

Com relação ao seguro-desemprego, também fora apresentado o PL nº 2001/1991, em 10 de outubro, de autoria do Deputado Jackson Pereira, no sentido de propor alterações na Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que instituiu o seguro-desemprego, visando “a estender o benefício ao empregado doméstico e dá outras providências”, no sentido de o pagamento da primeira parcela do benefício deveria ocorrer até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, ampliando, ainda, a sua concessão para 6 (seis) meses.

Após ter seu texto aprovado no Congresso Nacional, fora vetado integralmente (mensagem de veto nº 1.895, de 13 de dezembro de 1999) pelo então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, nos termos do parágrafo 1º do artigo 66 da Constituição Federal, por ser contrário ao interesse público.

Ouvidos, os Ministérios da Fazenda e do Trabalho e Emprego assim se manifestaram: "A inserção, pura e simples, do trabalhador doméstico no sistema geral do seguro-desemprego pode trazer dúvidas e perplexidades no tocante às normas que seriam, ou não, compatíveis com as especificidades do emprego doméstico, que, inclusive, tem tratamento diferenciado na Constituição Federal (Parágrafo único do art. 7º da CF) e na legislação infraconstitucional (Lei nº 5.859/72).

O ideal seria o disciplinamento da matéria objeto do projeto na lei específica do emprego doméstico, atendidas as peculiaridades da categoria. A inclusão dos empregados domésticos no sistema do seguro-desemprego, nos moldes propostos, sem a consideração das características que são próprias àquela categoria profissional e as especificidades do trabalho no âmbito domiciliar, acarretará sérias dificuldades operacionais, pelas dúvidas que poderá suscitar e pela impossibilidade de controle das informações que renderão ensejo ao pagamento do benefício. Fazem-se necessários mecanismos de controle de dados e cruzamento de informações, sob pena de o sistema, no futuro, ver comprometidos os seus recursos e a sua continuidade.

Por outro lado, o art. 6º, inciso IV da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, assim dispõe: "o mesmo assunto não poderá ser disciplinado por mais de uma lei, exceto quando a subsequente se destine a complementar lei considerada básica, vinculando-se a esta por remissão expressa ",

Não restam dúvidas que o projeto sob análise contém disciplina do emprego no âmbito doméstico, acrescentando ao rol dos direitos assegurados ao trabalhador doméstico o seguro-desemprego. A lei que disciplina a profissão de empregado doméstico é a de nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Trata-se de lei especial em relação à Consolidação das Leis do Trabalho, e o Programa do Seguro-Desemprego disciplinado na Lei nº 7.998/90 se dirige aos trabalhadores celetistas, ou seja, ao regime geral do contrato de trabalho, possuindo normas incompatíveis ou de compatibilização difícil com o contrato especial de trabalho doméstico. O ideal, para que não parem dúvidas, incoerências e perplexidades, é o tratamento do seguro-desemprego para o trabalhador doméstico na lei especial que disciplina as relações jurídicas desta profissão, tal qual ocorre com o pescador artesanal, cuja inserção no programa do seguro-desemprego decorreu de lei especial (Lei nº 8.287, de 20 de dezembro de 1991).

Observe-se, ainda, que a proposta dá nova redação ao art. 4º da Lei nº 7.998/90, que foi revogado pelo art. 2º da Lei nº 8.900/94, e nos termos da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, é vedado o aproveitamento de dispositivo revogado.

Isto posto, entendemos que o projeto não oferece mecanismos de controle de dados nem segurança aos órgãos encarregados do controle do Sistema de Seguro-Desemprego, deixando caminho largo para fraudes, além de atentar contra os ditames da Lei Complementar nº 95/98, não merecendo, portanto, ser sancionada pelo Exmo. Sr. Presidente da República".

Diante do exposto, os membros do Congresso Nacional decidiram por manter o veto presidencial, não estendendo o seguro-desemprego à categoria laboral doméstica.

Urge-se mencionar que o veto ocorreu pelo fato de o projeto ser contrário ao interesse público, no sentido de que a inclusão do doméstico “no sistema do seguro-desemprego, nos moldes propostos, sem a consideração das características que são próprias àquela categoria profissional e as especificidades do trabalho no âmbito domiciliar, acarretará sérias dificuldades operacionais,”, sendo necessários mecanismos de controle de dados e cruzamento de informações, sob pena de o sistema, no futuro, ver comprometidos os seus recursos e a sua continuidade.

Percebe-se, assim, que os motivos econômicos e a peculiaridade do trabalho doméstico (leia-se: de subserviência escravocrata) foram os principais argumentos apresentados pela não aprovação do PL, deixando de assegurar ao trabalhador o direito ao seguro-desemprego, que permite a sua subsistência até a consecução de outro labor.

Não obstante, alguns projetos de lei foram aprovados, ampliando ou regulamentando o rol de direitos, como, por exemplo, a já mencionada Lei nº 10.208/2001, que faculta ao empregador doméstico, na forma do regulamento previsto pelo Decreto nº 3.361/2000, inscrever o empregado no regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; e a Lei nº 11.324/2006, que modificou a Lei nº 5.859/1972, vedando ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia e concedendo ao trabalhador doméstico o direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos,

1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

No mesmo sentido, alguns julgados¹⁹ do Tribunal Superior do Trabalho corroboraram a tendência normativa de tornar cada vez mais equitativos os direitos dos trabalhadores domésticos em relação aos direitos usufruídos pelos demais empregados.

3.5 Proposta de Emenda Constitucional nº 478/2010

Visando à efetivação isonômica dos direitos laborais da categoria doméstica, foi apresentada, em 14 de abril de 2010, a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 478 na Câmara dos Deputados, de autoria do deputado Carlos Bezerra, com o objetivo de revogar “o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”.

Justificou-se a importância da PEC pelo fato de que a discussão, iniciada em 2008 no âmbito do Poder Executivo, teve seu trâmite a princípio suspenso (sendo os trabalhos retomados posteriormente), apresentando como principal dificuldade encontrada pelos técnicos para a conclusão dos trabalhos o aumento dos encargos financeiros para os empregadores domésticos.

¹⁹ A título de exemplificação: RECURSO DE REVISTA - EMPREGADO DOMÉSTICO - FÉRIAS - DOBRA LEGAL - APLICABILIDADE - PRINCÍPIO DA IGUALDADE 1. A Constituição da República, ao estabelecer o rol dos direitos trabalhistas com status constitucional, assegurou aos empregados domésticos o direito à fruição das férias, com o respectivo adicional, em igualdade com os demais trabalhadores. Nota-se, assim, o intuito do poder constituinte originário de melhor amparar os trabalhadores domésticos. 2. **Recentes modificações legislativas autorizam a conclusão de que há um movimento histórico que revela a tendência normativa de tornar cada vez mais equitativos os direitos dos trabalhadores domésticos em relação aos direitos usufruídos pelos demais empregados.** 3. Com efeito, a Lei nº 11.324/2006 alterou o art. 3º da Lei nº 5.859/72, ampliando o período de férias dos empregados domésticos para 30 dias, em paridade com os demais trabalhadores. A mesma lei estendeu às empregadas domésticas gestantes o direito à estabilidade, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A Lei nº 10.208/2001, por sua vez, acrescentou o art. 3º-A à lei de regência do empregado doméstico, para autorizar a inclusão facultativa do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. 4. **Essas alterações legislativas, lidas à luz do princípio da igualdade, autorizam a concluir que, cada vez mais, tem-se tornado insustentável a manutenção da desigualdade de direitos entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores.** 5. Ressalte-se que, confirmando o acima disposto, o Decreto nº 71.885 (que regulamentou a Lei nº 5.859/72), já em 1973, reconheceu que, no tocante às férias - entre as quais se inclui a indenização por sua não concessão -, as disposições da CLT são aplicáveis também ao empregado doméstico. FÉRIAS - PERÍODO DE CONDENAÇÃO - TERÇO CONSTITUCIONAL. O apelo encontra-se desfundamentado, porquanto não está amparado em nenhuma das hipóteses de cabimento previstas no artigo 896 da CLT. Recurso de Revista não conhecido. (RR - 3195000-39.2007.5.09.0009, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Data de Julgamento: 25/08/2010, 8ª Turma, Data de Publicação: 27/08/2010 – negrito nosso).

Contudo, como bem ressalta a proposta, a carga financeira não pode ser um obstáculo à consecução da equalização de direitos entre domésticos e não domésticos, principalmente porque o ordenamento jurídico brasileiro deve prezar pelo princípio da isonomia.

Sabemos que, seguramente, equalizar o tratamento jurídico entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores elevará os encargos sociais e trabalhistas. Todavia, o sistema hoje em vigor, que permite a existência de trabalhadores de segunda categoria, é uma verdadeira nódoa na Constituição democrática de 1988 e deve ser extinto, pois não há justificativa ética para que possamos conviver por mais tempo com essa iniquidade.

A limitação dos direitos dos empregados domésticos, permitida pelo já citado parágrafo único do art. 7º, é uma excrescência e deve ser extirpada.

Nesse sentido, apresentamos esta Proposta de Emenda à Constituição e pedimos o necessário apoio para a sua aprovação. (CÂMARA DOS DEPUTADOS, PEC nº 478/2010).

Para além disso, torna-se imprescindível mencionar que o quadro de restrição de direitos e desigualdade entre trabalhadores domésticos e não domésticos começou a sofrer rachaduras no âmbito internacional a partir de 2008, vez que o Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) acordou por incluir um ponto sobre o trabalho decente para os trabalhadores e trabalhadoras domésticos na pauta da 99ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT), visando à valorização e ao fortalecimento do respeito aos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos.

Essa conferência culminou na adoção de um instrumento internacional de proteção a esses sujeitos, a Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho, intitulada Convenção sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, aprovada em 16 de junho de 2011, que definiu a adoção de um instrumento internacional de proteção ao trabalho doméstico, visando assegurar a efetividade plena dos direitos fundamentais laborais dos trabalhadores domésticos e dos direitos humanos desses sujeitos, marcados principalmente pela invisibilidade e pela informalidade.

Nesse sentido, a Convenção nº 189 traz uma série de inovações, considerando, principalmente, a noção de trabalho decente, Justiça Social para uma Globalização Equitativa e as especificidades desta categoria, histórica e socialmente subvalorizada.

A convenção acompanha, ainda, a Recomendação nº 201, titulada com o mesmo nome, e se constitui como “normas internacionais que expressam diretrizes, valores e objetivos acerca de matérias, [...] ou possuem a função de regulamentar as disposições de uma convenção”, conforme atesta Ana Virgínia Moreira Gomes (2010, p. 157).

Acresce-se que as discussões que culminaram na aprovação da Convenção nº 189 da OIT não são objetos desse trabalho, motivo pelo qual não serão apresentadas²⁰. Contudo, a importância da convenção fora reiteradamente mencionada pela Comissão Especial destinada a proferir parecer à Proposta de Emenda nº 478/2010 como um dos fatores que fortaleceram os trabalhos na Câmara dos Deputados, motivo pelo qual merece ser citada.

Assim sendo, após análise da proposta, a Comissão de Constituição e Justiça manifestou-se favorável pela admissibilidade do trâmite da PEC, nos termos do Parecer do Relator, o Deputado Vieira da Cunha.

Em face da “necessidade urgente de retomar [e] avançar no debate sobre a matéria”, fora apresentado requerimento solicitando a realização de audiências públicas para debater sobre os direitos trabalhistas decorrentes da PEC nº 478/2010, que deveria contar, ainda, com a participação da Ministra Iriny Lopes (Secretaria de Políticas para Mulheres), da Ministra Luiza Bairros (Secretária de Políticas de Promoção da Igualdade Racial), da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas – FENATRAD e do Ministro Carlos Lupi (Ministério do Trabalho e Emprego).

As audiências públicas, realizadas entre 5 de outubro de 2011 e 23 de maio de 2012, contaram com diversos setores do governo, Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), advogados, professores, procuradores, juízes trabalhistas e organizações não governamentais²¹.

O Procurador do Ministério Público do Trabalho, Antônio de Oliveira, destacou a importância da reflexão sobre a necessidade de se garantir igualdade de direitos entre trabalhadores domésticos e demais categorias. Argumentou, ainda, que “não há como compreender essa diferença e que só alguns aspectos culturais ou preconceitos de uma sociedade ainda presa às suas origens escravocratas podem explicar essa diferenciação.”, tornando-se necessário “promover as alterações infraconstitucionais e iniciar o processo de conscientização da sociedade, para a efetivação dos direitos dos trabalhadores domésticos, [...]”

²⁰ Reitera-se, ainda, que também não se discutirá se houve a garantia e efetivação do trabalho decente como é o objetivo da referida convenção, já que esta tem amparo no princípio da igualdade nas relações de trabalho, na realização do pleno emprego aos empregados domésticos e no reconhecimento da contribuição significativa dos domésticos para a economia global.

²¹ A categoria das trabalhadoras doméstica foi especificamente representada pela Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas e pelo Instituto Doméstica Legal (organização não governamental). Também participaram das audiências a Central Única dos Trabalhadores, a Força Sindical e a União Geral dos Trabalhadores.

A Subsecretária de Planejamento da Secretaria de Política para as Mulheres da Presidência da República, Tatau Godinho, afirmou que é preciso modificar valores e procedimentos, para que o trabalho doméstico passe a ser visto como uma relação completa.

É preciso romper com a noção tradicional de vincular a relação de trabalho doméstico a pretensos vínculos de afetividade e de relações familiares. Esse tipo de relação não pode ser desculpa para que não se discuta uma relação de trabalho completa, ou seja, o fato de o empregador doméstico ser pessoa física não pode significar que a responsabilidade do empregador não seja reconhecida.

No mesmo sentido, a Procuradora Regional do Trabalho da 10ª região, Adriane Reis de Araújo, mencionou que o trabalho doméstico sempre foi desvalorizado, “pois a raiz está efetivamente na escravidão, na questão de gênero e de não ser um trabalho voltado para a produção.”

Qual é então a razão pela qual o trabalhador doméstico encontra tantas dificuldades em relação à equiparação de direitos? Essa razão está vinculada ao fato de que é um trabalho prestado a uma família, pois, para a sociedade, se o trabalho doméstico for considerado trabalho com o mesmo nível de profissionalização de um trabalho normal, ele ficará muito caro para as famílias. Mas devemos considerar quais os riscos que envolvem o trabalho doméstico. A trabalhadora doméstica, de modo geral, está submetida a um trabalho invisível, porque realizado dentro das casas, com dificuldade para o acesso dos fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, o que inibe a fiscalização do cumprimento de alguns direitos desses trabalhadores, como é o caso da jornada de trabalho.

A fala da procuradora reconhece aspectos importantes, característicos do trabalho doméstico, sobretudo porque esse, além de ser desenvolvido para o âmbito familiar (o que contribui para a sua invisibilidade e ausência de fiscalização), é prestado, em sua grande maioria, por mulheres negras, de modo que para além de uma discussão igualitária de direitos é imperioso reconhecer que a desvalorização do labor doméstico está associada à divisão sexual e à divisão racial.

Por ser uma atividade desempenhada no âmbito privado, que não exige habilidades específicas e, por ter sido a forma de inserção profissional e de manutenção de famílias negras no período pós-escravidão, o trabalho doméstico tem sido secularmente desvalorizado economicamente. (Rebecca Tavares, Representante e Diretora Regional da ONU Mulheres e Cone Sul).

Contudo, para os participantes das audiências públicas, a maior dificuldade encontrada em se estabelecer igualdade jurídica entre os direitos trabalhistas de domésticos e não domésticos é o discurso da elevação dos encargos financeiros ao empregador doméstico, por se

tratar de família, que não possui finalidade lucrativa, o que pode ocasionar desemprego em massa dessa categoria.

Para a presidente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), Creuza Maria Oliveira, a extensão de direitos aos domésticos não eleva o nível de desemprego e nem traz consequências negativas.

Em 72, entrou em vigor a primeira legislação sobre as domésticas e depois, com muita luta e muita polêmica, conseguiu-se que fossem inseridos os direitos dos trabalhadores domésticos na Constituição de 88. O movimento teve a Deputada Benedita da Silva como principal porta-voz da categoria. Alegava-se, à época, que a extensão de determinados direitos às domésticas traria desemprego e todas as consequências negativas para essas trabalhadoras.

Tal alegação nos reporta à época da assinatura da Lei Áurea quando se afirmava que os senhores de fazenda perderiam todas as suas plantações. Porém, após 88, nada aconteceu e a sociedade continuou empregando, principalmente porque, no Brasil, ter uma trabalhadora doméstica é “status”. Por isso, a importância de se mudar a mentalidade da sociedade que, embora queira ter uma empregada doméstica, não quer pagar pelo serviço.

A convidada traz um ponto de extrema importância: a questão do “status”, que carrega forte significação no contexto sociocultural brasileiro, profundamente enraizado no vínculo escravocrata de subserviência. Tem “status” quem possui empregada doméstica. Afinal, é cômodo ter alguém que esteja sempre disponível e proceda com todas as tarefas domésticas, pois, “se o trabalho de cuidado, dos afazeres domésticos, da alimentação, das vestimentas da família não é efetuado, desorganiza a própria vida laboral em geral.”, como apontado pela Natália Mori Cruz, Diretora do Colegiado do Centro Feminista de Estudos e Assessoria (Cfemea).

Dessa forma, os participantes defendem que a questão econômica não deve ser entendida como limitadora dos direitos trabalhistas dos domésticos, sobretudo porque alguns direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal não acarretariam custos para o empregador, e, mesmo assim, não foram estendidos aos domésticos. Trata-se, portanto, de uma questão cultural.

Com efeito, o art. 7º da Constituição estabelece os direitos sociais para trabalhadores urbanos e rurais, em seus trinta e quatro incisos, e o parágrafo único trata especialmente das empregadas domésticas. Esse parágrafo único usa o verbo “assegurar”, mas dos trinta e quatro incisos do art. 7º, assegura apenas nove aos domésticos.

Ainda que se reconheça como positiva a ampliação dos direitos das domésticas, é de se lamentar como o legislador constituinte foi econômico, severo, ao tratar dos direitos das domésticas, porque ele já poderia ter incluído alguns incisos mais que não acarretariam custos para o empregador, como a proteção do salário, constituindo-se crime a sua retenção dolosa. Também poderia ter incluído o inciso que prevê a assistência em

creches e pré-escolas para os filhos até os cinco anos e o seguro contra acidentes do trabalho, tão frequentes em ambientes domésticos. (...).

Assim, embora o texto do parágrafo único não utilize uma redação restritiva, na prática, o entendimento ideológico foi o de que ele estava escrito para restringir. (Comba Marques Porto, juíza do trabalho).

O Coordenador Geral da Secretaria de Política Econômica do Ministério da Fazenda, Arnaldo Barbosa de Lima Júnior, corrobora com o entendimento acima, no sentido de que a concessão de alguns direitos “não tem impacto no mercado de trabalho e, mesmo quando se apresentam dados sobre o impacto de aumento de direitos sobre os custos do empregador, são apenas probabilidades.”.

Assim sendo, as preocupações de desemprego e de maior oneração aos empregadores domésticos reflete, nas palavras de Rebecca Tavares, “a concepção patriarcal da divisão sexual do trabalho, a herança do período escravista e o contexto sociocultural contemporâneo que perpetua práticas racistas e sexistas.”, de modo que os argumentos contrários à isonomia dos direitos trabalhistas domésticos não merecem prosperar.

Outro ponto debatido pelos participantes foi que a simples revogação do parágrafo único do artigo 7º da CF/88, como proposto pela PEC nº 478/2010, em vez de estender direitos aos domésticos, retiraria da categoria os que já foram consagrados.

Assim, temos a necessidade de questionar se a aprovação da PEC tal como está redigida equivaleria a revogar a garantia dos direitos sociais assegurados às trabalhadoras domésticas. O Ministro Dalazen, Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, já encaminhou um parecer à Deputada Benedita acenando no sentido de que a simples revogação pode acarretar um retrocesso quando queremos avanços em relação às condições de trabalho das mulheres que trabalham nas residências. Não poderíamos aceitar, em pleno século XXI, um retrocesso. Dessa forma, não poderíamos aceitar a aprovação da PEC como está redigida, porque, na história das mulheres, há antecedentes desse tipo de entendimento jurídico que leva à retirada de direitos de cidadania. Por isso, é importante não arriscar e ser mais cauteloso, buscando uma solução melhor para a questão. (Comba Marques Porto, juíza do trabalho).

Hamilton Rovani Neves, Advogado do Sindicato de Campinas e Assessor Jurídico da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatrad), expõe a preocupação da categoria de que se aprovado o texto da PEC como apresentada, trará “prejuízo irreparável e que toda luta travada durante a Assembleia Nacional Constituinte para a inclusão de direitos seja jogada na lata do lixo.”

Assim a categoria tem uma grande preocupação que é a de que, se retirado o parágrafo único, nem mesmo os incisos que ali estão lhe serão aplicados. Com efeito, se se revogar o parágrafo único, haverá necessidade de se alterar o caput do art. 7º para incluir os

domésticos neste dispositivo, pois a mera revogação não fará com que todos os incisos sejam aplicados aos domésticos. (...).

Assim a categoria não vai aceitar a proposta de se retirar dispositivos que prevêm direitos, porque o pouco que se tem pode-se perder. Por isso, ela apoia a inserção de incisos no parágrafo único do art. 7º e não a retirada dos que lá estão. Seriam estendidos os seguintes incisos: I, II, III, VII, IX, X, XII, XIII, XVI, XXII, XXV, XXVI, XXII, XXV, XXVI, XXVIII, XXX, XXXI e XXXIV. Esses são os anseios dessas trabalhadoras, pois sabemos que, logicamente, nem todos os incisos do art. 7º são aplicáveis juridicamente à categoria. O País tem se desenvolvido economicamente, mas tem esquecido uma categoria de trabalhadores que não está inserida nesse desenvolvimento.

Por isso, dizer que assegurar mais direitos para as trabalhadoras vai gerar desemprego é balela. Temos a certeza de que a sociedade vai se adequar a isso, como fez quando foram aprovadas as leis anteriores de 1972 e 2006.

O advogado mencionou, ainda, que a mera retirada do parágrafo único não estará estendendo direitos, mas restringindo, de modo que se deve alterar não apenas o caput, mas também a legislação infraconstitucional “para dar segurança jurídica, constitucional, profissional para essas trabalhadoras. Entende-se que as realidades regionais do país são diferentes, mas não se pode pensar que a norma pode valer para uns e não para outros. Tem que valer para todos.”

Vale mencionar que a PEC nº 114/2011, de autoria da Deputada Gorete Pereira, que tinha por objeto, além de revogar o parágrafo único, dar nova redação ao caput do artigo 7º, para incluir a expressão “inclusive domésticos” fora apensada à PEC 478/2010. Todavia, como bem apontado pela Relatora da Comissão, Benedita da Silva, tal concessão “esbarra na questão de que nem todos os incisos elencados no art. 7º podem ser estendidos à relação de trabalho doméstico, por serem juridicamente incompatíveis, [...]”, por exemplo, o inciso XI (participação nos lucros da empresa).

Assim, após o exame do mérito, decidiu-se pela apresentação de Substitutivo às Propostas de Emenda à Constituição nº 478/2010 e nº 114/2011, no sentido de alterar redação do Parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para incluir outros direitos entre os assegurados aos trabalhadores domésticos, dentre eles, os previstos nos incisos I, II, III, IV, VI, VII, VIII, IX, X, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXV, XXVI, XXVIII, XXX, XXXI, XXXIII, XXXIV, bem como a sua integração à previdência social.

E isso se faz necessário porque a especificidade dessa relação de trabalho inviabiliza a concessão, pura e simples, da generalidade dos direitos trabalhistas conferidos aos trabalhadores urbanos e rurais. Cada direito foi analisado a fim de se verificar a compatibilidade de aplicação da norma com a natureza jurídica do trabalho doméstico e dessas relações desenvolvidas no âmbito domiciliar do empregador. (Benedita da Silva, relatora da Comissão).

Em novembro de 2012, o Substitutivo adotado pela Comissão Especial à Proposta de Emenda à Constituição nº 478/2010 fora aprovado, em primeiro turno, com 359 votos favoráveis, tornando prejudicadas a proposição inicial e a PEC nº 114/2011, apensada. Empós a votação, a matéria retornou à Comissão Especial para elaborar a redação para o segundo turno.

Em dezembro do mesmo ano, o Substitutivo fora votado e aprovado em segundo turno, com 347 votos favoráveis, sendo, posteriormente, remetida ao Senado Federal, que, após debates e aprovação pela Comissão de Constituição e Justiça, encaminhou a proposta (agora PEC nº 66/2012) ao Plenário, em março de 2013.

Aprovada em primeiro e em segundo turno, fora encaminhada ao Plenário do Congresso Nacional, que, em 02 de abril de 2013, promulgaram a Emenda Constitucional nº 72, com a seguinte ementa: “Altera a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.”

Trata-se, portanto, de importante conquista, permitindo a valorização do trabalho doméstico como um setor profissional, carecedor dos mesmos direitos já assegurados aos demais trabalhadores urbanos e rurais. Entretanto, é notório que esse tipo de trabalho possui características peculiares, o que pode embaraçar a plena aplicabilidade da EC, sobretudo em face da realidade sócio-econômico e cultural brasileira, bem como do princípio da inviolabilidade do domicílio, que tende a restringir a fiscalização dos preceitos constitucionais.

4 A APLICABILIDADE DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72 E A REALIDADE SÓCIO-ECONÔMICA CULTURAL BRASILEIRA

Por força da Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013, o rol de direitos trabalhistas, previstos no artigo 7º da Constituição Federal, foi estendido aos domésticos, o que marca um passo a frente para a efetivação da igualdade dos direitos trabalhistas da categoria, até então privados de uma legislação isonômica.

Dentre os direitos ampliados, alguns são autoaplicáveis, podendo ser exercidos imediatamente pelos trabalhadores domésticos, como salário mínimo (inciso IV), irredutibilidade salarial (inciso VI), duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (inciso XIII) etc.

Contudo, relativamente aos direitos concernentes à proteção da relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa (inciso I); seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário (inciso II); fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS (inciso III); remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (inciso IX); salário família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda (inciso XII); assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas (inciso XXV); e o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (inciso XXVIII), a EC nº 72/2013 condicionou o exercício desses ao cumprimento de condições estabelecidas em lei.

Segundo Dirley da Cunha Júnior, no que se atém a esses direitos, a norma é de eficácia limitada, pois “essa parte da emenda que condiciona o exercício daqueles direitos fica dependendo de lei regulamentadora, não tendo, por conseguinte, aplicabilidade imediata.” (2014, p. 592).

Nesse aspecto, visando normalizar essa situação, visto que a ausência de regulamentação traz incertezas e insegurança jurídica e, ainda, dificuldades de operacionalização dos ‘novos’ direitos no cotidiano laboral doméstico, foi apresentado, em 06 de junho de 2013, o Projeto de Lei nº 224/2013 de autoria do Senador Romero Jucá, que, após os trâmites, fora sancionado pela Presidente da República, em 01 de junho de 2015, como a Lei Complementar nº

150, normatizando um leque de dificuldades procedimentais, principalmente em relação ao controle de jornada de trabalho, jornada noturna, cômputo de horas extras etc.

Sabe-se, no entanto, que apenas a norma regulamentadora não é capaz, por si só, de efetivar os direitos dos domésticos, sobretudo em face da realidade brasileira, que tende a mitigar ou até mesmo negar os direitos trabalhistas, incluso os já garantidos.

É preciso, portanto, averiguar a aplicabilidade da EC nº 72/2010, sob pena de grave afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana, que também deve ser estendido a esses trabalhadores. Além do mais, a distinção de tratamento jurídico em relação aos domésticos ofende o princípio da igualdade, já que laboram nos mesmos moldes do trabalhador celetista, ou seja, em regime oneroso, subordinado e de forma não eventual. Não obstante, em face de sua característica de ser desenvolvido para o âmbito doméstico, entende-se que é uma relação empregatícia peculiar, o que proporcionou um amplo lapso temporal de desproteção jurídica, até a aprovação da EC nº 72/2013.

Resta, por fim, compreender os ditames previstos na Lei Complementar nº 150/2015, seu processo de discussão no Congresso Nacional e, por fim, verificar seus pontos positivos e negativos, bem como se essa norma é passível de ser aplicada na sociedade brasileira.

4.1 A Emenda Constitucional nº 72/2013 e os princípios da dignidade e da igualdade na relação empregatícia doméstica

A Constituição Federal prevê, em seu artigo 1º, inciso III, que a dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Nesse sentido, a dignidade da pessoa humana pode ser compreendida como qualidade inerente e indissociável atribuída a todas as pessoas. Para José Afonso da Silva trata-se de “um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida” (2006, p. 105).

[...] compreendida como qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, a dignidade pode (e deve) ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, não podendo, contudo [...] ser criada, concedida ou retirada (embora possa ser violada), já que reconhecida e atribuída a cada ser humano como algo que lhe é inerente. (SARLET, 2010, p. 50).

Contudo, embora intrínseca e irrenunciável aos seres humanos, torna-se imprescindível a sua previsão nos ordenamentos jurídicos, como forma de assegurar o devido respeito e proteção ao princípio da dignidade. Nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet (2010, p. 50), “vale lembrar que a dignidade evidentemente não existe apenas onde é reconhecida pelo Direito e na medida que este a reconhece. Todavia, importa não olvidar que o Direito poderá exercer papel crucial na sua proteção e promoção, [...]”.

Para Sarlet, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana atua não apenas como meta permanente do Estado, protegendo e promovendo a realização concreta de uma vida digna para todos, mas também como limitador à atuação estatal, impedindo que o Poder Público viole a dignidade pessoal e impondo “a obrigação de promover as condições que viabilizem e removam toda sorte de obstáculos que estejam a impedir as pessoas de viverem com dignidade” (2010, p. 127).

[...] da dupla função de proteção e defesa segue também o dever de implementar medidas de precaução procedimentais e organizacionais no sentido de evitar uma lesão da dignidade e dos direitos fundamentais ou, quando isto não ocorrer, com o intuito de fazer cessar [...] ou, de acordo com as circunstâncias, minimizar os efeitos das violações, inclusive assegurando a reparação do dano. (SARLET, 2010, p. 127).

O Princípio da Dignidade atua também como valor fundamental na promoção e efetivação dos direitos sociais, principalmente no que se atém ao direito ao trabalho em condições dignas, favoráveis e equitativas àqueles que desenvolvem igual labor, inclusive aos trabalhadores domésticos.

Gabriela Neves Delgado considera “o trabalho prestado em condições de dignidade valor indispensável para o processo de emancipação e de constituição da identidade social e coletiva do trabalhador.” (2012, p. 59).

Dessa forma, como fundamento do Estado Democrático de Direito, deve a dignidade da pessoa humana ser também estendida aos domésticos, considerando-os como sujeitos profissionais, carecedores de reconhecimento não apenas social, mas também jurídico e cultural, imprescindíveis ao bom desenvolvimento dos lares brasileiros, sob pena de afronta ao referido princípio.

A desconsideração do desgaste corpóreo ao qual é submetido o empregado doméstico, e a consequente restrição dos direitos que lhe são assegurados, sem qualquer motivo suficientemente válido para justificar tal discriminação, por representar desvalorização social de tal trabalho, e portanto ao princípio isonômico, resulta também em afronta à dignidade da pessoa humana. (CORDEIRO, 2007, p. 228).

Contudo, a realidade brasileira, eivada de raízes escravocratas, demonstra diversas ofensas ao referido princípio, violando, inclusive, o princípio da igualdade, como, por exemplo, a ausência de reconhecimento do vínculo trabalhista, já que, em muitos casos, o direito básico de ter a carteira de trabalho assinada – direito anteriormente reconhecido pelo Decreto-Lei nº 3.078/1941 – não é totalmente respeitado.

Segundo pesquisas, em 2004, apenas 25% das domésticas tinham carteira de trabalho assinada²². Em 2006, esse índice subiu para 27,8% do total de trabalhadoras domésticas²³. Em 2008, o emprego doméstico sem o registro em carteira representava 74,2% do total do emprego doméstico remunerado²⁴. Em 2009, eram 72,8% de trabalhadoras domésticas sem CTPS assinada²⁵.

O relatório do Sistema PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego²⁶, obtido em 2010 e publicado em 2011, corrobora com as pesquisas acima mencionadas, demonstrando que as domésticas com carteira assinada estavam em maior proporção apenas nas regiões de Belo Horizonte (48,9%), Distrito Federal (45,2%), Porto Alegre (45,2%) e São Paulo (37,6%), sendo que Fortaleza apresentou o maior índice de trabalhadoras sem a carteira assinada (60,5%). Em 2012, os dados do DIEESE²⁷, demonstraram que as mensalistas com carteira assinada, em razão do reconhecimento formal de seu vínculo, se encontravam em melhor situação em relação às demais domésticas remuneradas (mensalista sem carteira assinada), principalmente em Belo Horizonte (50,9%), Distrito Federal (47,5%), Porto Alegre (46,8%) e São Paulo (38,8%)

Assim como o reconhecimento do vínculo trabalhista, a garantia de um regime de salário mínimo livre de qualquer forma de discriminação também contribuiu para a consecução de vida digna às domésticas. Porém, segundo o Sistema PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego²⁸ de 2009, observou-se que os rendimentos mensais das domésticas diferenciam-se de acordo com a região do país, sendo a maior rentabilidade observada na cidade de São Paulo (R\$ 3,52 por hora) e a pior em Fortaleza (R\$ 1,71 por hora). Já em 2010, constatou-se que, dentre

²² Fonte: O Emprego Doméstico: uma ocupação tipicamente feminina.

²³ Fonte: Mais Trabalho Decente para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos no Brasil.

²⁴ Fonte: O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal.

²⁵ Fonte: Pesquisa da Síntese de Indicadores Sociais (SIS).

²⁶ Fonte: A mulher nos mercados de trabalho metropolitanos: as características do trabalho doméstico remunerado nos mercados de trabalho metropolitanos. Especial – Abril 2011.

²⁷ Fonte: O emprego doméstico no Brasil. Estudos & Pesquisas, nº 68, publicado em agosto de 2013.

²⁸ Fonte: A mulher nos mercados de trabalho metropolitanos: as características do trabalho doméstico remunerado nos mercados de trabalho metropolitanos.

as domésticas com carteira assinada, São Paulo possuiu o maior rendimento médio real por hora (R\$ 4,22) e o menor em Recife (R\$ 2,30).

Diante dessa diferença expressiva, resta-nos indagar: será que o regime de salário mínimo, expressamente garantido na Constituição Federal antes mesmo da aprovação da EC nº 72/2013, também está devidamente assegurado às trabalhadoras domésticas?

Conforme Pesquisa sobre o Perfil das Trabalhadoras na Economia Informal, realizada em 2008, os rendimentos auferidos pelas mulheres no serviço doméstico remunerado sem o registro em carteira são extremamente baixos. O ganho mediano das mulheres brancas, em 2008, era de 1,1 salários mínimos e o das negras era inferior ao mínimo (0,88 salário mínimo). Ademais, entre as domésticas negras, metade delas não recebia nem sequer 90% do salário mínimo estabelecido pela Lei. Corroborando com esse dado, o DIEESE (2013) demonstrou que em 2011 o rendimento médio real por hora trabalhada da empregada doméstica negra (R\$ 4,92) foi menor ao da não negra (R\$ 5,65).

A pesquisa acima referida, analisando a situação do emprego doméstico no Brasil, evidenciou também que em 2011 a remuneração média recebida pelas mulheres nas ocupações domésticas (R\$ 493,00) foi inferior ao salário mínimo vigente para o período (R\$ 545,00).

Percebe-se, assim, que “o costume de se desvalorizar o trabalho doméstico, de considerá-lo como indigno de plena valorização social, encontra-se historicamente arraigado na cultura brasileira” (CORDEIRO, 2007, p. 213), renegando direitos trabalhistas à categoria profissional doméstica. Ademais, as pesquisas demonstram também que, para além de uma questão cultural de desvalorização e de não reconhecimento dos direitos trabalhistas, há a discriminação racial, de modo que a maioria das empregadas domésticas é negra e está mais apta à violação de seus direitos.

O trabalho doméstico no Brasil é, na maioria das vezes, exercido pela mulher negra. Entre 2004 e 2011, a proporção de mulheres negras ocupadas nos serviços domésticos no país cresceu de 56,9% para 61,0%, ao passo que entre as mulheres não negras observou-se uma redução de 4,1% pontos percentuais, com a participação correspondendo a 39,0%, em 2011.

[...]

O contingente elevado de mulheres negras no trabalho doméstico é consequência da histórica associação entre esse tipo de atividade e a escravidão, em que tal função era majoritariamente delegada às mulheres negras. Atualmente, ainda existem resquícios dessas relações escravagistas no emprego doméstico, havendo, com frequência, preconceito, e desrespeito aos direitos humanos e aos direitos fundamentais do trabalho. As relações de trabalho são marcadas, muitas vezes, por relações interpessoais e familiares, descaracterizando o caráter profissional da ocupação. Além disso, o emprego doméstico ainda permanece como uma das principais possibilidades de inserção das

mulheres pobres, negras, de baixa escolaridade e sem qualificação profissional, no mercado de trabalho. (DIEESE, 2013).

Dessa forma, assegurar condições dignas de emprego significa garantir igualdade de tratamento às trabalhadoras domésticas, não apenas com um regime de salário mínimo, mas também com a limitação de jornada de trabalho, o pagamento de horas extras e de adicional noturno, descanso semanal remunerado e férias anuais remuneradas, ou seja, condições mínimas para uma existência digna.

O que se percebe, em última análise, é que onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia (em direitos e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e esta (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrios e injustiças. (SARLET, 2010, p. 68).

Nesse aspecto, visando resguardar os direitos ampliados pela Emenda Constitucional nº 72/2013 (bem como os princípios da dignidade e da isonomia), tornou-se imprescindível a atuação legislativa para regulamentá-los, tendo em vista que alguns direitos previstos no artigo 7º da CF/88 não possuem aplicabilidade imediata, o que pode tornar temerária a efetivação pelo empregador doméstico.

4.2 O Projeto de Lei nº 224/2013

Em 06 de junho de 2013, o Senador Romero Jucá apresentou o Projeto de Lei Complementar nº 224, que tinha como ementa dispor sobre o trabalho doméstico e dar outras providências. Considerando-o como o projeto da “nova lei do doméstico”, o senador justificou a importância da proposta pelo fato de que “a Emenda Constitucional estendeu aos domésticos uma série de direitos para os quais não há regulamentação, ou cuja regulamentação já existente não se adapta às condições peculiares do trabalho dos domésticos.”, como a Lei nº 5.859/1972, que “já várias vezes emendadas e que, por razões de técnica legislativa, não suportaria bem as emendas que se fariam necessárias para comportar as mudanças advindas da Emenda nº 72”.

Em sua concepção tivemos por norte o desejo que a sociedade brasileira – por meio do Congresso Nacional – manifestou: o desejo de reconhecer a essa categoria a importância de seu trabalho, de incorporá-la ao conjunto dos trabalhadores brasileiros, extinguindo a simbólica segregação e até então a separava dos demais trabalhadores.
[...]

Tivemos o cuidado de observar, ainda, as condições especiais do trabalho doméstico e do empregador doméstico, que não podem ser, simplesmente, igualados ao trabalho e ao empregador comum, sob pena de gerarmos situação de iniquidade, que represente grande carga ao empregador e que, em última instância, terminaria por se refletir na própria categoria dos domésticos, na forma de mais desemprego e de maiores índices de informalidade do trabalho. (JUSTIFICAÇÃO DO PROJETO, SENADO, 2013).

Em seus 48 incisos, o projeto tratava, dentre outros assuntos, sobre as características do contrato de trabalho doméstico, a duração normal do trabalho doméstico, regime de compensação aplicado, regime de tempo parcial, a contratação por prazo determinado e o contrato de experiência, possibilidade de acordo entre empregador e empregado para estabelecimento de horário de trabalho, bem como sobre a forma da concessão de intervalos para repouso e alimentação, a forma de prestação e remuneração do trabalho noturno e o limite de intervalo interjornada, a forma de concessão do direito de descanso semanal remunerado, das férias anuais remuneradas e do abono pecuniário e a previdência social.

Para Mário Avelino, Presidente do Instituto Doméstica Legal, Instituição Não Governamental que atua na defesa dos trabalhadores domésticos, o projeto de lei traz vinte e seis pontos positivos para os empregados e empregadores domésticos:

- 1** – A redução do INSS do empregador doméstico de 12% para 8%, apesar de continuarmos defendendo a redução para 4%;
- 2** – A redução da alíquota do Seguro Acidente de Trabalho de 1% para 0,8%, apesar de continuarmos defendendo a eliminação deste custo para o empregador doméstico;
- 3** – Salário Família sem ônus para o empregador doméstico;
- 4** – Seguro Desemprego sem ônus para o empregador doméstico;
- 5** – O REDOM para refinanciamento da dívida do empregador doméstico FORMAL e INFORMAL em até 120 meses, sem Multa e com Juros baixos;
- 6** – O pagamento de salário proporcional para trabalhadores que tenham Jornada de Trabalho em Regime de Tempo Parcial, menos de 25 horas semanais, equivalente a três dias de trabalho na semana;
- 7** – Não haverá o custo do Auxílio Creche (inciso 25 da Constituição Federal), pois o mesmo até hoje não foi regulamentado para nenhum trabalhador, seja ele Urbano ou Rural. Menos um custo ao empregador;
- 8** – O SIMPLES Doméstico, unificando o recolhimento do INSS, FGTS e Imposto de Renda em um único documento, simplificando, desonerando e desburocratizando o recolhimento;
- 9** – Definição do Trabalhador Diarista, que pelo artigo 1º. É quem trabalha até dois dias na semana;
- 10** – A inclusão do prazo de até dois anos para o empregado doméstico entrar com uma ação na Justiça do Trabalho;
- 11** – A correção do divisor em 220 horas para o cálculo da Hora Extra;
- 12** – A correção da Hora Noturna para 52 minutos e 30 segundos;
- 13** – Férias menores que 30 dias para o trabalhador que tem Jornada de Trabalho inferior a 25 horas semanais, dando o mesmo direito dos trabalhadores Urbanos e Rurais;
- 14** – Férias em 3 períodos;
- 15** – A criação do Banco de Horas;

- 16** – A opção de flexibilização da jornada de trabalho, que atende a profissionais como Cuidadores de Idosos, Babás, Motoristas, Caseiros, etc.;
- 17** – A redução do horário de almoço em até 30 minutos, em comum acordo com as partes;
- 18** – A correção da parte provisionada da Multa de 3,2%, a mesma em conta separada, que se o empregado não for demitido Sem Justa Causa, a mesma volta ao empregador doméstico, ou em caso de Culpa Recíproca, retorna 20% para o empregador doméstico;
- 19** – Detalhamento do que pode ser descontado em folha, limitando a 20% do salário em caso de descontos como empréstimos, planos de saúde, aluguel, dentre outros;
- 20** – Definição dos motivos de demissão por Justa Causa;
- 21** – Definição clara do benefício salário do empregado no período de afastamento por Doença ou Acidente de Trabalho;
- 22** – Passando a responsabilidade dos recolhimentos de INSS, FGTS e Imposto de Renda para o empregador doméstico;
- 23** – Estipulando o prazo da guarda dos documentos de pagamento e recolhimento de impostos por 10 anos para o empregador doméstico;
- 24** – Definiu como será o procedimento de fiscalização dos descumprimento das obrigações trabalhistas no emprego doméstico;
- 25** – Poder pagar o Vale Transporte em dinheiro;
- 26** – Contratação Provisória para substituir empregados domésticos em Férias ou Afastamentos. (2013, *online*).

Na exposição do Presidente, principalmente no que se atém aos itens 2, 3 e 4 (eliminação do custo do Seguro Acidente de Trabalho para o empregador doméstico, do Salário Família sem ônus para o empregador doméstico e do Seguro Desemprego sem ônus para o empregador doméstico), percebe-se a preocupação da categoria doméstica não apenas com o reconhecimento de direitos trabalhistas, mas que estes sejam viáveis financeiramente, ou seja, que o encargo a ser suportado pelo empregador doméstico não o onere demasiadamente, sob pena de não contratação da força do trabalhador ou que esse acabe na informalidade.

Na Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal foram apresentadas 15 emendas. Dentre elas, a emenda nº 1 sugeriu a modificação do art. 44, que previa que a fiscalização do cumprimento das normas que disciplinam o trabalho doméstico fosse regida pela CLT, visando compatibilizar a fiscalização do cumprimento das normas com a inviolabilidade de domicílio prevista no art. 5º, XI, da Constituição Federal.

Já a emenda nº 3 propôs a alteração da redação conferida ao art. 1º da proposição²⁹, para que se substituísse a expressão “mais de dois dias por semana” por “no mínimo, três dias por semana”. Também visando alterar o artigo 1º do PL, a emenda nº 7 manifestou-se na intenção de suprimir a expressão “contínua”.

²⁹ Art. 1º. Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas por mais de dois dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Sobre intervalo intrajornada e horas extras, a emenda nº 10 opinou-se por eliminar a possibilidade de fracionamento do intervalo intrajornada do empregado doméstico que reside no local de trabalho e a emenda nº 12 a limitar a duas horas diárias o montante de horas extras passíveis de serem prestadas pelo empregado.

Sobre o banco de horas, a emenda nº 13 determinou que esse fosse instituído por acordo ou convenção coletiva de trabalho, estabelecendo parâmetro mensal de compensação. A emenda nº 15 sugeriu a revogação da isenção da contribuição sindical conferida pelo art. 45³⁰.

Após as apresentações das emendas, a Comissão de Constituição e Justiça passou a analisá-las.

Sobre a Emenda nº 1, constatou que, em face da força normativa da Constituição Federal e da sua posição de supremacia no ordenamento jurídico brasileiro, qualquer norma que nele seja inserida deve observância à Carta da República de 1988. Dessa forma, as normas previstas na CLT somente poderiam ser aplicadas à fiscalização do cumprimento da disciplina do trabalho doméstico naquilo que não contrariassem o citado dispositivo constitucional, de modo que “a fim de se conferir a necessária segurança jurídica que se espera da lei, oportuna se faz a modificação proposta pela emenda em exame, a fim de que restem expressos os procedimentos a serem seguidos pelo Auditor-Fiscal do Trabalho.”, pois evitar-se-ia “que a disciplina da fiscalização do trabalho doméstico encontre-se sujeita à natural oscilação jurisprudencial ocasionada pela mera remissão à CLT.” (CCJ, SENADO, 2013).

Relativamente à Emenda nº 3, a expressão “mais de dois dias por semana”, prevista no art. 1º, “já traz em si a inequívoca ideia de que a prestação de serviços que ultrapasse o mencionado limite temporal, desde que existentes a subordinação, a pessoalidade e a onerosidade inerentes ao emprego doméstico, inviabiliza a atribuição da condição de diarista ao trabalhador do lar.” (CCJ, SENADO, 2013).

No tocante à Emenda nº 7, entendeu-se que a supressão da palavra “contínua” do art. 1º do projeto de lei complementar, como forma de se proteger o trabalhador doméstico que não labora todos os dias em residência alheia, afigurava-se desnecessária, mormente o dispositivo já determinar que “nas hipóteses em que o serviço é prestado mais de duas vezes por semana, o trabalhador será enquadrado como empregado doméstico, sendo destinatário, pois, de toda a

³⁰ Art. 45. O empregador e o empregado domésticos ficam isentos do pagamento da contribuição sindical (imposto sindical) prevista no Capítulo III do Título V da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

proteção dispensada pela norma que se busca inserir no ordenamento jurídico nacional.” (CCJ, SENADO, 2013).

A Emenda nº 10 também fora rejeitada, pois a “permissão concedida ao empregado que resida no local em que trabalha de fracionar a duração do intervalo intrajornada contribui para o atendimento da rotina doméstica, permitindo que o trabalho a ela se adapte”. (CCJ, SENADO, 2013).

No tocante à Emenda nº 12, entendeu-se que a imposição de limite máximo de duas horas extras diárias ao doméstico “é contrária à finalidade do banco de horas, qual seja, permitir que as partes do contrato distribuam a jornada de trabalho do empregado de forma que melhor atenda à rotina da residência em que ele labora.” (CCJ, SENADO, 2013), motivo pelo qual fora recusada.

No mesmo sentido, a Emenda nº 13, pois, em face da inexistência de categoria econômica ao qual pertença o empregador doméstico, não há amparo legal para a exigência de prévia negociação coletiva para o estabelecimento do regime de compensação de horas.

Quanto à Emenda nº 15, deve-se ressaltar que o art. 8º, IV, da Constituição Federal remete à lei a disciplina da contribuição sindical. Nesses termos, observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, afigura-se viável a concessão de isenção do referido tributo, na forma como já decidido pelo Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.033/DF, cuja relatoria coube ao Exmo. Sr. Ministro Joaquim Barbosa, em que se reputou compatível com a Carta Magna a isenção concedida às microempresas e empresas de pequeno porte pela Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

Além disso, nos termos do art. 579 da CLT, a contribuição sindical é devida pelos integrantes das categorias econômicas e profissionais. Nesses termos, não exercendo o empregador doméstico qualquer atividade econômica, não pode ele ser enquadrado no disposto no art. 511, § 1º, da referida Consolidação, sendo indevida, pois, a cobrança do tributo em foco.

Em face da isonomia nas relações entre capital e trabalho, a mencionada contribuição também não deve ser cobrada do empregado doméstico. (PARECER DA CCJ, SENADO, 2013).

Por fim, com o intuito de aperfeiçoar a proposição, a CCJ apresentou nove alterações ao texto do projeto.

A primeira delas é no sentido de excluir o § 5º do art. 23³¹ do projeto de lei complementar, para evitar que o empregador doméstico seja surpreendido com o

³¹ Art. 23. Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo, deverá avisar a outra da sua intenção.

[...].

§4º. A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

rompimento do contrato de trabalho, sem o devido tempo para reorganizar a sua rotina doméstica.

A segunda refere-se à inclusão no § 1º do art. 22³² das hipóteses de aposentadoria e morte do empregado doméstico entre as causas de levantamento, pelo empregador, da importância destinada à compensação da perda involuntária do emprego.

A terceira consiste na alteração da expressão “contribuição” por “recolhimento” no inciso IV do art. 34³³, corrigindo imperfeição técnica verificada na proposição.

A quarta relaciona-se à mudança da redação do inciso III do art. 34³⁴, a fim de aclarar que a contribuição ali prevista refere-se ao custeio do seguro contra acidentes do trabalho.

A quinta corrige imperfeição técnica verificada no art. 27, em que houve a repetição do inciso VI.

A sexta consiste na modificação do caput do art. 13³⁵, a fim de deixar expresso que o intervalo intrajornada não poderá exceder de duas horas.

A sétima refere-se à inclusão, no art. 42³⁶ do PLS nº 224, de 2013 – Complementar, da expressão “fiscais”, como forma de garantir que os documentos comprobatórios do cumprimento das referidas obrigações sejam albergados pelo mencionado dispositivo legal.

A oitava relaciona-se à supressão da expressão “e Assistência Social” do art. 33³⁷ da proposição, para corrigir impropriedade técnica nela verificada.

A última consiste em corrigir erro de digitação constatado no art. 27, II, da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, na forma do art. 37 da proposição ora examinada.

Tecidas essas considerações, vota-se pela aprovação do PLS nº 224, de 2013 – Complementar; pela rejeição das emendas nºs 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 e 15; e pela aprovação das emendas nºs 1, 2 e 4 e das seguintes emendas:

[...]. (PARECER DA CCJ, SENADO, 2013).

Por fim, em 10 de julho de 2013, a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania manifestou-se favorável ao Projeto, apresentando “oito emendas (renumeradas como Emendas nº 1-CCJ a 8-CCJ), favorável às emendas nºs 1, 2 e 4 (renumeradas respectivamente como Emendas nº 9-CCJ, 10-CCJ e 11-CCJ), e contrário às emendas nºs 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 e 16.”

§5º. O disposto no §4º não se aplica ao empregado que rescindir o contrato de trabalho em virtude de novo emprego.

³² Art. 22. [...].

§1º. Na hipótese de dispensa por justa causa, a pedido ou no término do contrato a prazo determinado, os valores previstos no *caput* serão movimentados pelo empregador.

³³ Art. 34. [...].

IV – oito por cento de Contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

³⁴ Art. 34. [...].

III – oito décimos por cento de Contribuição Social para o financiamento do benefício previsto nos arts. 57 e 58 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e daqueles concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, pelo empregador;

³⁵ Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação, pelo período de, no mínimo, uma hora, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a trinta minutos.

³⁶ Art. 42. É de responsabilidade do empregador o arquivamento dos documentos comprobatório do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, enquanto estas não prescreverem.

³⁷ Art. 33. O Simples Doméstico será disciplinado por ato conjunto dos Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência e Assistência Social e do Trabalho e Emprego que disporá sobre a apuração, o recolhimento e a distribuição dos recursos recolhidos por meio do Simples Doméstico, observadas as disposições do art. 21 desta Lei.

Em 17 de julho de 2013, o projeto fora remetido para revisão à Câmara dos Deputados (nº 302/13 - Complementar) e trouxe uma série de modificações. Para o Instituto Doméstica Legal, algumas mudanças foram consideradas positivas, como a eliminação do artigo 45 do PLP 302/2013, que isenta o empregado e o empregador doméstico da Contribuição Sindical; a supressão da alíquota de 0,8% do Seguro Acidente de Trabalho, estabelecido pelo Inciso III do artigo 34 do PLS 224/2013, o que diminui o custo do empregador doméstico; a alteração do artigo 26 do PLS 224/2013, igualando o Seguro Desemprego dos empregados domésticos aos dos demais trabalhadores, passando de 3 parcelas de um Salário Mínimo a 3 a 5 parcelas de acordo com o CODEFAT; e a eliminação do artigo 22 do PLS 224/2013, que determinava a Antecipação do recolhimento da Multa de 40% do FGTS:

Apesar de inicialmente ser um bom artigo, pois, o recolhimento antecipado serviria como uma “poupança compulsória preventiva” para o pagamento da Multa de 40% em caso de demissão Sem Justa Causa pelo empregador doméstico, este artigo onera o custo do empregador durante a duração do contrato de trabalho. A eliminação deste artigo pela Câmara consideramos positivo, pois reduz o custo do empregador para de 20% para 16,8% (8% de INSS + 8% de FGTS + 0,8% de Seguro Acidente de Trabalho), a Antecipação da Multa de do FGTS de 3,2%, só será paga no ato da demissão se esta for Sem Justa Causa, o que irá estimular a FORMALIDADE e evitar DEMISSÕES. (2013, *online*).

Contudo, para o referido instituto, a alteração do projeto pela Câmara dos Deputados também trouxe pontos negativos, onerando o empregador e tornando temerário o reconhecimento do vínculo trabalhista doméstico, como o aumento de 8% para 12% (Inciso II do Artigo 22 do substitutivo aprovado pela Câmara) a alíquota de 8% de INSS do empregador doméstico que tinha sido reduzida no Inciso II do Artigo 34 do PLS 224/2013.

A retirada da redução do INSS do empregado de 12% para 8% é o principal ponto NEGATIVO, pois a manutenção da alíquota de 12% + 11,2% que virá de aumento com os novos direitos, encarecem o custo do empregador doméstico, o que fatalmente irá gerar demissões, e não criará estímulo a formalização dos 5.1 milhões de empregados INFORMAIS. A contra partida desta redução de 4%, é o fim da dedução do INSS no Imposto de Renda (ver artigo 47º. do PLS 224/2013), estabelecido pela Lei 11.324/2006, que até hoje não estimulou o aumento da FORMALIDADE e só beneficia o empregador doméstico que usa o Modelo Completo na Declaração Anual de Ajuste do Imposto de Renda, equivalente a 1/3 dos empregadores formais, enquanto 2/3 usam o Modelo Simplificado.

Consideramos, que para de fato evitar demissões e estimular a FORMALIDADE, o ideal é a proposta do PL 7.082/2010 (aprovado pelo Congresso Nacional, vetado pela presidente Dilma, e infelizmente mantido o veto no dia 11/03/2015) que reduziria de 12% para 6%, e o empregado doméstico tenha uma alíquota única de 6%, cujo objetivo é evitar mais até 200 mil (20% da categoria) demissões dos empregados domésticos formais, e estimular a formalização de até 1 milhão de empregados dos 5.1 milhões INFORMAIS, equivalente a 80% da categoria. (2015, *online*).

Outros pontos negativos apontados pelo instituto: a eliminação do artigo 3º do PLS 224/2013 que permitia o Regime de Tempo Parcial; a eliminação do artigo 44 do PLS 224/2013, que regulamenta a forma de fiscalização do Auditor Fiscal; a redução de dois para um ano, o prazo máximo do Contrato Temporário para caso de afastamentos; a retirada do termo “obrigatório” do artigo 12 do PLS 224/2013, para o registro do horário de trabalho (“O controle do registro de ponto, dá segurança ao empregado e ao empregador doméstico, para evitar inclusive ações trabalhistas”).

Assim sendo, após discussões e trâmites regimentais, o Projeto de Lei do Senado nº 224/2013 (Substitutivo nº 302/2013 da Câmara) teve seu texto aprovado em 1º de junho de 2015, com a seguinte ementa: Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências.

4.3 A Lei Complementar nº 150/2015

A Lei Complementar nº 150/2015 possui 47 artigos e está estruturada em cinco capítulos, a saber: o contrato de trabalho doméstico (arts. 1º a 30), Simples Doméstico (arts. 31 a 35), da legislação previdenciária e tributária (arts. 36 a 38)³⁸, do Programa de Recuperação Previdenciária dos empregadores domésticos – REDOM (arts. 39 a 41) e das Disposições Gerais (arts. 42 a 47)³⁹.

A Lei pretendeu, na realidade, consolidar num único corpo legal as disposições aplicáveis ao trabalho doméstico, incorporando trechos da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, do FGTS, disposições sobre Previdência Social, questões tributárias, matéria reservada à Lei Ordinária (trabalhista) e, ao mesmo tempo, matéria típica de Lei Complementar (tributária). (LIMA *et al.*, 2015, p. 9).

³⁸ Com relação à legislação previdenciária e tributária, houve alteração no artigo 30, inciso V da Lei nº 8.212/1991, determinando que a arrecadação e o recolhimento da contribuição do segurado empregado ocorra até o dia sete do mês seguinte ao da competência; nos artigos 18, 19, 21-A e 22 da Lei nº 8.213/1991, sobre acidente de trabalho e artigos 27, 34, 35, 37, 38, 63, 65, 67 e 68 da referida lei, sobre benefício do seguro-desemprego, auxílio-doença, dentre outros; e no artigo 70 da Lei nº 11.196/2005, sobre os prazos de recolhimento de impostos e contribuições.

³⁹ Ressalta-se que não se abordará sobre esse tema em um tópico específico, mas sim serão trabalhadas no discorrer do capítulo.

“Para completar a atecnia, ainda dispôs que, apesar de estabelecidas nesta Lei Complementar, as matérias que, por força da Constituição Federal, não constituem reserva de lei complementar poderão ser alteradas por lei ordinária (art. 45).” (LIMA *et al*, 2015, p. 9) e permitiu, no que couber, aplicação subsidiária da CLT (artigo 19)⁴⁰.

4.3.1 Do contrato de trabalho doméstico

A LC nº 150/2015 entende trabalhador doméstico como aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, pacificando o entendimento jurisprudencial e doutrinário sobre o tema, que ora considerava o trabalho doméstico como aquele exercido em dois dias por semana, ora três dias por semana⁴¹.

Percebe-se, assim, que a definição de trabalho doméstico descrito no artigo 1º possui todas as características descritas na CLT, quais sejam, pessoa física, subordinação, onerosidade, pessoalidade e continuidade e mais as que lhe são peculiar, como a finalidade não lucrativa, a atividade desenvolvida à pessoa ou à família e no âmbito residencial.

Todavia, é possível tecer crítica sobre o conceito de trabalhador doméstico, pois a LC repetiu a expressão “no âmbito residencial”, há muito rejeitada pela doutrina e pela jurisprudência, quando corretamente deveria ter mencionado “para o âmbito residencial”.

Ressalta-se que no artigo 1º não estão incursas as diaristas, aquelas que trabalham até dois dias por semana e que “a Lei considera tais serviços como ocasionais ou de curta duração,

⁴⁰ Insta salientar que a aplicação subsidiária da CLT fora anteriormente criticada pelo Instituto Doméstica Legal, conforme menciona Mário Avelino: “Um dos maiores problemas, é o Inciso II do artigo 1º., que coloca a CLT subsidiariamente a esta Lei: Não tenho dúvidas da boa intenção da deputada Benedita da Silva, de um lado é até bom, mas no total gerará uma grande confusão para o empregador e empregado doméstico, que terão uma Lei com 922 artigos, onde muitos não se aplicam ao emprego doméstico, mas que deixam brechas para os advogados se aproveitarem para entrarem com ações trabalhistas contra o empregador doméstico. O PLP 302/2013, tem o grande mérito de ter criado uma mini CLT para o emprego doméstico, de forma SIMPLES e OBJETIVA. Este inciso, transformará esta Lei em mais um estímulo para torná-la confusa e desestimulante, forçando o empregador doméstico terá de contratar um Escritório de Contabilidade, ou uma consultoria para tirar dúvidas sobre a CLT.” (2015, *online*).

⁴¹ Cita-se, como exemplo, trecho do voto do Ministro Francisco Tarcisio Guedes Lima Verde Júnior, do TRT da 7ª Região, nos autos do processo nº 0001009-64.2011.5.07.0010: Recurso Ordinário, no qual o imprescindível é o requisito da continuidade, não importando a quantidade de dias trabalhados na semana: “(...) as pessoas passam a acertar que aquele serviço será prestado em certos e determinados dias da semana, mediante prévio acerto, ainda que dois ou três, se passa a ser a única pessoa que executa esse serviço doméstico, passa a perceber em datas previamente acertadas, há inequívoca tendência de continuidade, ainda que não diariamente, mas dentro de determinadas regras estabelecidas por ambos, que demonstrem mais do que a não-eventualidade, mas a própria continuidade.” (1ª Turma, Data do Julgamento: 05/09/2012).

mesmo que haja certa habitualidade nos serviços, para o mesmo empregador.” (LIMA *et. al.*, 2015, p. 12).

O parágrafo único do artigo 1º vedou, ainda, a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico⁴². Contudo, se houver contratação, todos os direitos trabalhistas deverão ser reconhecidos, além do pagamento “de indenizações ao trabalhador e punição tanto ao responsável pela contratação quanto aos que usufruírem do trabalho prestado pelo menor de idade. Se a interpretação fosse diferente, o menor não seria protegido; e o empregador sairia beneficiado com uma norma ineficaz.” (LIMA *et al.*, 2015, p. 12).

Adequando-se aos preceitos constitucionais decorrentes da EC nº 72/2013, prevê a LC nº 150/2015 que a duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, cabendo, quando for o caso, a remuneração da hora extraordinária, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal. Além disso, entre duas jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

A lei autoriza, ainda, a possibilidade de contratação do trabalho doméstico em regime de tempo parcial (artigo 3º), cuja duração não deve exceder 25 (vinte e cinco) horas semanais. Nesses casos, o salário a ser pago ao empregado deve ser proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral (§1º).

Embora já previsto na CLT (artigo 58-A), o regime de tempo parcial é uma inovação trazida pela lei e que aponta uma nova realidade de contratação do serviço doméstico, permitindo que o regime de tempo parcial se adéque não apenas à necessidade e às condições financeiras para o empregador que dele carecer, mas também na regulação do tempo que o empregado dispõe a serviço de determinado empregador.

Esclarecem Lima *et. al.* que o parágrafo primeiro do artigo 3º é de constitucionalidade duvidosa, sobretudo em face do artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal, que prevê o direito ao pagamento de um salário mínimo, muito embora o dispositivo siga “a linha predominante no TST e no STF, para possibilitar o pagamento de salário proporcional à jornada, podendo ser inferior ao salário mínimo.” (2015, p. 16).

Nesse sentido, tem-se os seguintes precedentes:

⁴² Trata-se de um reflexo da Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008.

(...) 2. EMPREGADA DOMÉSTICA. SALÁRIO MÍNIMO PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. OJ 358 DA SBDI-I DO TST. APLICÁVEL. O Tribunal de origem, examinando o depoimento das partes e das testemunhas, manteve a r. sentença em que indeferido o pedido de diferenças salariais. Concluiu que, demonstrado o cumprimento de jornada semanal de vinte e cinco horas, regular era o pagamento do salário proporcional ao mínimo nacional. Decisão em consonância com a Orientação Jurisprudencial 358 da SBDI-I do TST, aplicável aos trabalhadores domésticos, segundo entendimento desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (AIRR - 575-78.2011.5.04.0521, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, 7ª Turma, DEJT de 29/5/2015)

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO DOMÉSTICO. JORNADA REDUZIDA. SALÁRIO-MÍNIMO PROPORCIONAL. Com ressalva desta relatora, entende esta Corte Superior que o inciso IV do art. 7º da CF deve ser interpretado em consonância com o inciso XIII do dispositivo, de modo que, se a jornada de trabalho contratada do empregado é inferior àquela constitucionalmente estipulada, o salário pode ser pago de forma proporcional ao número de horas trabalhadas em jornada reduzida, nos termos da OJ n.º 358 da SBDI-1. Esse entendimento aplica-se inclusive à relação de trabalho doméstico anterior à Emenda Constitucional n.º 72/2013, sob pena de deferir à categoria dos trabalhadores domésticos garantia maior que à conferida aos trabalhadores em geral, o que não se coaduna com o texto constitucional vigente na época. Precedentes. Recurso de revista a que se nega provimento. (RR - 1226-30.2011.5.03.0104, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, DEJT de 14/6/2013)

Os autores elucidam, ainda, que se houver mais de um empregado doméstico na residência, um dos quais ganhando acima de um salário mínimo, a contratação a tempo parcial de outro empregado observará a proporcionalidade do que ganha o empregado a tempo integral, desde que ambos desempenhem as mesmas funções.

O parágrafo segundo do artigo 3º previu que a duração normal de trabalho do empregado no regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a uma hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§2º e 3º do art. 2º⁴³, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

Dada a máxima vênua, mas trata-se de verdadeira involução legal, que desqualifica o regime de tempo parcial. Acreditamos que os legisladores deveriam ter seguido o exemplo celetista, que proíbe a realização de hora extra em tal situação.

⁴³ Art. 2º. [...].

§ 2º O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

§ 3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

Ainda no que se atém à jornada de trabalho, a Lei Complementar nº 150, no artigo 10, faculta às partes, mediante acordo escrito, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Há que se ressaltar que o Tribunal Superior do Trabalho entende que esse regime (12x36) somente pode ser implementado mediante autorização dada por norma coletiva, seja acordo ou convenção coletiva de trabalho. No regime de trabalho doméstico, essa exigência não se faz necessária, devendo, para tanto, ser regulamentado por acordo escrito entre as partes.

Todavia, a parte final do artigo 10 merece ser alvo de críticas, por permitir a indenização dos intervalos para repouso e alimentação. Ora, a jornada de 12 horas seguidas é extensa e, por isso, não pode ser compensada financeiramente. Para que o empregado desempenhe as suas tarefas com presteza, devem ser garantidos os intervalos intrajornada.

A Lei veio na contramão da jurisprudência, porquanto possibilita, como regra geral, a indenização dos repouso intrajornada (descanso e alimentação), deixando que as partes tenham acerto escrito nesse sentido. Sucede que o descanso é mais importante do que a indenização, porque é essencial à saúde, sendo direito irrenunciável. É cavalari jornada de 12h sem repouso, sobretudo quando ela seja frequente. A intenção da Constituição Federal não foi essa. Daí a infelicidade da presente lei. (LIMA *et al.*, 2015, p. 21).

Ademais, a Súmula 437, inciso II, do TST veda expressamente a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Ora, se nem a negociação coletiva pode fazer essa supressão ou redução, como a lei permite que um acordo escrito o faça?

Contudo, mesmo diante desse grande infortúnio, acredita-se que tal instituto beneficiou os domésticos que cuidam de idosos, enfermos ou crianças, ampliando uma jornada de trabalho para determinadas situações que requerem maior vigilância profissional e, em compensação, proporciona ao trabalhador amplo período de descanso e de disposição de seu tempo, merecendo, entretanto, as reservas acima mencionadas.

A lei previu, ainda, a admissibilidade de contratação do trabalho doméstico por prazo determinado (art. 4º), mediante contrato de experiência (inciso I) ou para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso (inciso II), como nos casos de licença-

maternidade, cuidado de enfermo por certo período etc. Devem as partes, portanto, ajustarem o acordado de forma escrita.

No primeiro caso, não poderá exceder noventa dias e poderá ser prorrogado uma vez, desde que a soma dos dois períodos não ultrapasse noventa dias, ou seja, se o doméstico foi contratado mediante contrato de experiência por noventa dias, não é possível a renovação deste período, já que excedeu ao prazo apontado na LC, sob pena de começar a vigorar como contrato de trabalho por prazo determinado (parte final do §2º do artigo 5º). No segundo caso, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos.

É assegurado, em qualquer das situações descritas nos incisos, indenização por parte do empregador que despedir o empregado sem justa causa, referente à metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato. É garantido também indenização ao empregador pelo empregado que se desligar do contrato sem justa causa, nos termos do artigo 7º. Isto é, nem o empregado e nem o empregador, durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do artigo 4º, poderão se desligar do acordado sem justa causa, sob pena de arcar com a indenização prevista.

A vantagem do contrato de experiência para o empregador doméstico, além de ter conhecimento sobre o profissional que passará a reger a organização do lar e das hipóteses previstas no inciso II do artigo 4º, é a desnecessidade de concessão de aviso prévio ao trabalhador, bem como o não pagamento de multa indenizatória, nos casos em que não cometer falta grave. Contudo, para Lima *et al.*, no caso de rescisão antecipada do contrato a termo sem culpa do empregado, “entendemos que haverá o levantamento do FGTS, com acréscimo de 40% (arts. 18 e 20-IX, da Lei 8.036/90), cumulativamente com a indenização a que se refere este art. 6º, sendo o FGTS pelo tempo prestado, e o art. 479, CLT, pelo tempo de expectativa frustrada.” (2015, p. 19).

Com relação aos serviços em viagem, prescreve o artigo 11 que “Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, observado o art. 2º”. Contudo, o acompanhamento pelo empregado em viagem deverá ser previamente condicionado à existência de acordo escrito entre as partes (§1º) e caberá ao empregador arcar com a remuneração-hora do serviço em, no mínimo,

25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal (§2º) ou, quando devidamente acordado entre as partes, a conversão em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado (§3º). Trata-se de um adicional, sem prejuízo do pagamento de horas extras, quando efetuadas.

Esse artigo visa regulamentar as situações as quais o empregado doméstico era obrigado a viajar com os patrões, normalmente para cuidar das crianças, e, conseqüentemente, ficava à disposição plena desses. Nos termos da LC, o doméstico não está mais compelido a acompanhar o empregador e quando assim o fizer, caberá às partes acordarem nos dispositivos descritos no artigo 11 e nos seus parágrafos.

Nas palavras de Capistrano e Cecato, “se poderia perguntar se não seria o caso de fazer, na lei, registro do tipo de alimentação e da qualidade da hospedagem, além de outros elementos das condições de trabalho reservadas ao empregado nessa ocasião.” (2013, p. 272). Entendemos correta a preocupação das autoras, já que o empregador, justificando o encargo elevado suportado durante a viagem, poderia submeter o trabalhador doméstico a condições indignas, proporcionando alimentação e hospedagem de péssimas qualidades.

Defendemos, assim, que o empregador doméstico não deverá fornecer nem a melhor e nem a pior situação de alimentação e hospedagem, cabendo, em todo caso, anotações de contrato de trabalho pactuado entre as partes, evitando quaisquer dúvidas porvindouras.

O artigo 13 obriga a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos. Reiteram-se aqui as preocupações relacionadas ao parágrafo segundo do artigo 3º, pois a redução de intervalo intrajornada fere norma de ordem pública. Defende-se, assim, que apenas em situações excepcionais seria possível essa redução.

O parágrafo primeiro do referido artigo prescreve que nos casos em que o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em dois períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, uma hora, até o limite de quatro horas ao dia. Afinal, “a finalidade da Lei é acomodar as peculiaridades do trabalho doméstico, considerando as atividades típicas do lar.” (LIMA *et al.*, 2015, p. 24).

Com relação ao trabalho noturno, previsto no artigo 14, a LC nº 150/2015 adotou os mesmos preceitos celetistas, ou seja, é considerado noturno o trabalho executado entre as 22

horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, sendo que cada hora de trabalho exercida possui duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos e a remuneração deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

Contudo, em caso de contratação de empregado para exclusivamente desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Com relação aos horários mistos (os que abrangem períodos diurnos e noturnos), aplicar-se-á às horas de trabalho noturno o disposto no artigo 14 e seus parágrafos. Em todos os casos, deverá ocorrer ajuste prévio entre as partes.

Muito embora já assegurado pela EC nº 72/2013, o descanso semanal remunerado foi reiterado na LC nº 150/2015, devendo este ser de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados. Nesse aspecto, caso o doméstico trabalhe em feriado, este deverá ser compensado, sob pena de ser pago o valor do dia trabalhado em dobro.

O empregado doméstico também tem direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família, salvo o trabalho em regime de tempo parcial (§ 3º do art. 3º⁴⁴), conforme o artigo 17. Ressalta-se que esse dispositivo estava anteriormente garantido pela Constituição Federal e devidamente regulamentado pela Lei nº 11.324/2006.

O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até dois períodos, sendo um deles de, no mínimo, quatorze dias corridos (§1º). Trata-se de uma faculdade conferida pela lei apenas ao empregador. Pode o empregado doméstico, entretanto, e desde que requerido trinta dias antes do término do período aquisitivo, converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes (§2º), estando o empregador doméstico obrigado a aceitar essa condição, ou seja, a “comprar” as férias do trabalhador doméstico.

⁴⁴ §3º Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;

V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;

VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

O §5º do artigo 17 permite que o empregado que reside no local de trabalho nele permaneça durante o período de férias. Contudo, segundo o IPEA (2011), “a conjunção de moradia e trabalho impõe às trabalhadoras a jornada total de trabalho mais extrema e exaustiva de todas, a qual alcança 75 horas semanais, frente a 57,6 horas vivenciadas por aquelas que não residem em seus locais de trabalho.”, sendo que a composição do tempo engloba 48 horas em atividades domésticas prestadas aos empregadores e outras 27 horas para os afazeres domésticos próprios.

Importante ressaltar que, para as empregadas que residem em seus locais de trabalho, a distinção entre as atividades domésticas realizadas para si e para seus empregadores não é trivial, pois esse tipo de ocupação [...] dificulta a separação entre a vida privada e a profissional da trabalhadora. Ademais, ainda que fique bastante evidente o nível de exploração do trabalho destas mulheres a partir dos dados apresentados, pode-se supor que a jornada nos trabalhos profissionais seja ainda mais extensa, pois estas trabalhadoras em geral estão constante e ininterruptamente à disposição de seus empregadores, sendo difícil estimar precisamente o tempo que dedicam a eles. (IPEA, 2011).

Acredita-se que essa autorização prevista no §5º do artigo 17 visou resguardar os domésticos que se dedicam há anos a uma mesma família e que não possuem outra habitação, senão aquela em que exerçam o ofício. Todavia, tendo em vista a realidade do trabalho doméstico, esse instituto poderá tornar-se sem eficácia jurídica. Na prática, o trabalhador que resida no local de labor, continuará a realizar as atividades domésticas, não gozando, assim, o seu direito, conforme ressaltado pelo IPEA.

O artigo 18 da LC nº 150/2015, seguindo os mesmos preceitos da Lei nº 11.324/2006, veda que o empregador doméstico efetue descontos⁴⁵ no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem, despesas essas que não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

Ao tecerem comentários sobre o caput desse artigo, Lima *et al.* distinguem os casos de desconto por danos dolosos e por danos culposos ocorridos nas residências dos empregadores.

⁴⁵ “No entanto, é preciso considerar que, infelizmente, ainda é relativamente comum encontrarmos trabalhadoras submetidas a condições desumanas de moradia no interior destes domicílios – acomodadas em espaços sem privacidade, ou condições mínimas de higiene, recebendo alimentação separada ou utilizando produtos de higiene pessoal de menor qualidade. Também é realidade para estas mulheres serem descontadas, em seus salários, pela utilização destes itens, ainda que a Lei 11.324/2006 tenha proibido descontos de moradia, alimentação e produtos de higiene pessoal utilizados no local de trabalho.” (IPEA, 2011).

Os danos causados propositalmente pelo trabalhador são chamados de dolosos e autorizam o desconto em folha salarial, independentemente de autorização prévia do empregador. Já os danos casuais, por descuido ou sem o querer consciente do empregado, são chamados de culposos; sua reparação, mediante desconto salarial, exige prévia autorização escrita do empregado (art. 462, §1º, CLT). O limite ao desconto é o razoável, para que o empregado não fique sem receber salário algum no final do mês. Logo, é preferível o parcelamento, nas situações de valores mais elevados. (LIMA *et al.*, 2015, p. 27).

Entretanto, a lei faculta ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário.

A lei prevê ainda que as despesas com moradia poderão ser descontadas quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes, como no caso em que haja um caseiro que habite em casa anexa a dos empregadores. De todo modo, o fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em morada anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia.

Esse dispositivo é um reflexo das ações de usucapião propostas pelo empregado doméstico, especialmente o caseiro, que acionava o Poder Judiciário, alegando ter a posse mansa e pacífica, com *animus domini*, do bem imóvel, pelo prazo legal e, conseqüentemente, que fosse declarada a aquisição da propriedade do empregador. Cita-se, por exemplo, a decisão do Agravo em Recurso Especial Nº 535.049 - SP (2014/0135016-2), de relatoria da Ministra do Superior Tribunal de Justiça, Maria Isabel Gallotti:

[...] 3 - Com a morte do empregador, extinguiu-se o vínculo de subordinação anteriormente existente, de sorte que o caseiro passou a exercer a posse em NOME PRÓPRIO. É fato que a doutrina é uníssona no sentido de que a posse precária não convalesce. De fato. Não convalesce mesmo. **Contudo, no caso destes autos a própria precariedade cessou, pois o caseiro permaneceu por anos a fio no local, cuidando do imóvel e efetuando os pagamentos correspondentes, de modo que não se mostra razoável que um terceiro, no caso, a apelante, pretenda permanecer na posse do bem, anos depois de o mesmo ser cuidado pelo antigo caseiro, sem comprovar a origem justa da sua posse.** Veja-se que existe enunciado das Jornadas de Direito Civil (IV) nesse sentido: 301 - Art. 1.198. c/c art. 1.204. É possível a conversão da detenção em posse, desde que rompida a subordinação, na hipótese de exercício em nome próprio dos atos possessórios. AGRAVO RETIDO CONHECIDO E IMPROVIDO. RECURSO DE APELAÇÃO IMPROVIDO. (Ministra MARIA ISABEL GALLOTTI, 09/03/2015, grifo nosso).

Assim sendo, o §4º do artigo 18 põe fim a essas demandas, já que o fornecimento de moradia pelo empregador, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade.⁴⁶

A rescisão do contrato de trabalho por prazo indeterminado está prevista nos artigos 23 e 24, cabendo a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo avisar a outra de sua intenção. Nesse aspecto, o aviso prévio será concedido na proporção de trinta dias ao empregado que conte com até um ano de serviço para o mesmo empregador, permitindo, ainda, o acréscimo de três dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de sessenta dias, perfazendo um total de até noventa dias.

A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço. Inversamente, a falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

A lei prevê ainda que o valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. Ademais, em caso de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

O artigo 24 prescreve que o horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral, sendo facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias, caso em que poderá faltar ao serviço, também sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos.

Outro direito reiterado pela LC nº 150/2015, especificamente no artigo 25, foi a licença-gestante, que anteriormente estava prevista às domésticas no inciso XVIII do artigo 7º da CF/88, “sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias”, tendo

⁴⁶ Dada a máxima vênia, pensamos que esse dispositivo é, no mínimo, temerário, sobretudo para aquele doméstico que labora há muito tempo para um mesmo empregador e que não possui outra residência. Por exemplo, nos casos em que o patrão falecer e não houver interesse por parte dos herdeiros em zelar pela propriedade do imóvel, o doméstico permanecerá sem respaldo jurídico? Ora, é preciso se analisar o caso concreto, pois se o trabalhador doméstico usa e goza da posse do bem, dando-lhe a devida destinação, por que não pode se amparar no princípio da função social da propriedade e, conseqüentemente, ajuizar ação de usucapião, adquirindo a propriedade plena do imóvel? Na decisão da Ministra Maria Isabel, demonstrou-se que o caseiro permaneceu por anos no mesmo local, cuidando do imóvel e efetuando os pagamentos correspondentes, como conta de energia elétrica, diferentemente dos herdeiros. Com base na LC nº 150/2015, esse caseiro não obteria o direito de propriedade, por restar vedado no §4º do artigo 18.

assegurado a Lei nº 11.324/2006, que “é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.”, entendimento esse, inclusive, já acobertado pelo Tribunal Superior do Trabalho.

O parágrafo único do artigo 25 assevera que a confirmação do estado de gravidez não apenas durante o curso do contrato de trabalho, mas também durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea “b” do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Ressalta-se que o rompimento da relação de emprego por ato discriminatório faculta à empregada optar entre a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante o pagamento das remunerações devidas ou a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento.

Igualmente, muito embora a LC nº 150/2015 não faça referência, a licença-paternidade do trabalhador doméstico está devidamente assegurada no inciso XIX do artigo 7º da Constituição Federal de 1988.

Outro direito assegurado pela LC nº 150/2015 é o benefício do seguro-desemprego, nos artigos 26 a 30. Assim, faz jus ao benefício do seguro-desemprego o doméstico que for dispensado sem justa causa, no valor de um salário mínimo, por período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada e que deverá ser requerido de sete a noventa dias a contar da data de dispensa.

O seguro-desemprego é um benefício que, por determinado período, ampara financeiramente o trabalhador que foi despedido sem justa causa. Logo, assegurar o valor em apenas um salário mínimo torna a lei injusta em relação aos domésticos que auferem rendimentos acima desse patamar, já que não conseguirão arcar com os mesmos custos que outrora. Ademais, não há motivos plausíveis para que a lei garanta o benefício por apenas um período máximo de três meses, enquanto o dos demais trabalhadores urbanos variam o número de parcelas de acordo com o tempo de serviço.

O artigo 27 prevê as situações que constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho doméstico pelo empregador e que são similares as descritas no artigo 482 da CLT, com exceção do inciso I, ou seja, “submissão a maus tratos de idosos, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado”.

Avançou o legislador em regular esses casos, visto que não raras vezes os meios midiáticos relatam episódios de maus tratos a idosos, crianças, enfermos ou pessoas com deficiência, cometidos por empregado doméstico contratado especificamente para cuidar dessas pessoas. Nada mais justo, portanto, que o empregado possa ser demitido por justa causa.

Observa-se que o inciso VII do artigo 27 (“violação de fato ou de circunstância íntima do empregador doméstico ou de sua família”) fora vetado por solicitação das Secretarias de Políticas para as Mulheres e de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República conforme razões a seguir transcritas:

Da forma ampla e imprecisa como prevista, a hipótese de dispensa por justa causa tratada neste inciso daria margem a fraudes e traria insegurança para o trabalhador doméstico. Tal circunstância, além de ser incompatível com regras gerais do direito do trabalho, não seria condizente com as próprias atividades desempenhadas na execução do contrato de trabalho doméstico.

Concordamos com as razões expostas. Ora, “violação de fato ou de circunstância íntima do empregador doméstico ou de sua família” é uma expressão vasta e ambígua, condizente com diversas interpretações. Até que o TST manifeste seu entendimento ou sumule a respeito, haveria insegurança jurídica para o empregado, já que o empregador poderia fraudar e/ou simular uma situação somente com o intuito de despedir o trabalhador, supostamente por justa causa, sem arcar com o ônus legal da despedida sem justa causa.

O parágrafo único do artigo 27 descreve as situações em que o contrato de trabalho pode ser rescindido por justa causa por parte do empregado, também análogo as do artigo 483 da CLT, exceto o inciso VII, isto é, “o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra as mulheres de que trata o artigo 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006”.

Acreditamos que o legislador avançou ao incluir a situação descrita no inciso VII, notadamente nos casos em que há agressão contra a mulher e/ou os filhos, gerando uma relação de trabalho temerária para o empregado doméstico ou, ainda, agressão contra a própria empregada doméstica.

Prevê a lei ainda que o benefício do seguro-desemprego pode ser cancelado, sem prejuízo das sanções cíveis e penais cabíveis, nos termos do §2º do artigo 26, ou seja, pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior (inciso I); por comprovação de falsidade

na prestação das informações necessárias à habilitação (inciso II); por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego (inciso III); ou por morte do segurado (inciso IV).

Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego todos os documentos requisitados no artigo 28, quais sejam, Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses, ou seja, no mínimo quinze recolhimentos consecutivos nos últimos 02 anos (inciso I); termo de rescisão do contrato de trabalho (inciso II); declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte (inciso III); e declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família (inciso IV).

Não obstante, o instituto do seguro-desemprego ainda precisa de regulamentação do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat)⁴⁷, nos termos do §1º do artigo 26, que deverá se manifestar, incluso, sobre a requisição de novo seguro-desemprego após o cumprimento de novo período aquisitivo, nos termos do artigo 30.

Ressalta-se que o seguro-desemprego ao doméstico estava anteriormente regulamentado pela Resolução nº 253, de 4 de outubro de 2000 do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, que estabelece critérios relativos à integração das ações de concessão do seguro-desemprego e de assistência aos empregados domésticos demitidos sem justa causa, que tenham exercido, com exclusividade, atividade como empregado doméstico, tendo a LC nº 150/2015 reproduzido alguns de seus preceitos e, inclusive, modificado outros, como o artigo 4º da Resolução, que descreve cinco situações das quatro taxadas no artigo 28.

⁴⁷ Conforme o artigo 24 do Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004, compete ao Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, dentre outras:

II - aprovar e acompanhar a execução do Plano de Trabalho Anual do Programa do Seguro-Desemprego e do Abono Salarial e os respectivos orçamentos;

V - propor o aperfeiçoamento da legislação relativa ao Seguro-Desemprego e ao Abono Salarial e regulamentar os dispositivos legais no âmbito de sua competência;

X - baixar instruções necessárias à devolução de parcelas do benefício do seguro-desemprego, indevidamente recebidas;

XII - fixar prazos para processamento e envio ao trabalhador da requisição do benefício do seguro-desemprego, em função das possibilidades técnicas existentes, estabelecendo-se como objetivo o prazo de trinta dias;

Essa resolução, todavia, está desatualizada, posto que fora expedida ainda na vigência da Lei nº 5.859/1972, revogada após a promulgação da LC nº 150/2015. Acredita-se, assim, que o Condefat deverá expedir nova resolução, dentro dos novos preceitos constitucionais, de modo a resguardar e a regulamentar o benefício do seguro-desemprego aos empregados domésticos.

Pelo exposto, percebe-se que a Lei Complementar nº 150/2015 regulamentou uma série de direitos estendidos aos domésticos pela Emenda Constitucional nº 72/2013. Todavia, como bem ressaltado em vários dispositivos, é imprescindível que as partes realizem um acordo disciplinando o ajustado, de modo a não criar dúvidas e nem obscuridades sobre algum direito, respaldando não apenas o direito do empregado, mas também do empregador em não se ver como parte reclamada em uma demanda judicial.

Além disso, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) prevê, dentre as medidas a serem adotadas para reger e garantir esses “novos” direitos, o estabelecimento de um contrato de trabalho padrão para o trabalho doméstico, em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, que deverá estar permanentemente e de forma gratuita à disposição das categorias, o que possibilitará, em tese, uma maior fiscalização e defesa dos direitos laborais das domésticas, bem como permitirá coibir e punir eventuais violações das cláusulas contratuais pactuadas.

4.3.2 Do Simples Doméstico

O Simples Doméstico é um regime unificado de recolhimento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico e que está em fase de definição conjunta pelos ministérios da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego. Trata-se, assim, de um documento único de arrecadação, visando facilitar o pagamento mensal dos valores descritos no artigo 34 pelo empregador doméstico, cuja cópia deverá ser fornecida mensalmente ao doméstico, com a “finalidade de manter o empregado sempre informado de que o empregador está realizando os depósitos dos encargos sociais. É prudente que o empregador faça a entrega mediante recibo.” (LIMA *et al.*, 2015, p. 49).

Pretende-se que seja preenchido cadastro completo com dados do empregador e do empregado, em página no Governo Federal na internet, dispondo sobre o salário pago, o qual terá a funcionalidade de já apresentar boleto com os percentuais a serem pagos a título de tributos e contribuições sociais, automaticamente. Em seguida, estuda-se a possibilidade de confirmação automática do pagamento pelo próprio sistema ou

preenchimento de dados do comprovante de pagamento via internet. Intenta-se que tal sistema faça a distribuição dos valores pagos apenas uma vez por mês pelo empregador, separando tributos (IR), FGTS, INSS, cada um seguindo para a perspectiva conta vinculada.

[...] A norma impõe, inclusive, regulamentação própria para os casos de impossibilidade de utilização do sistema, em casos de falta de acesso ou inoperância, em disposições que devem sair conjuntamente com a norma geral. (LIMA *et al.*, 2015, p. 44).

Nesse sentido, prevê o artigo 34 que cabe ao patrão recolher até o dia 07 de cada mês (referente ao trabalho exercido no mês anterior): 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, nos termos do artigo 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho; 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS; 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 da LC nº 150/2015; e imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do artigo 7º da Lei nº 7.713⁴⁸, de 22 de dezembro de 1988, se incidente, ou seja, uma carga contributiva de, no mínimo, 20% (vinte por cento).

O artigo 24 da Lei nº 8.212/91 previa uma contribuição do empregador doméstico de 12% (doze por cento) do salário-de-contribuição do empregado doméstico a seu serviço. Contudo, conforme descrito na LC nº 150/2015, a contribuição passa a ser de 8% e não mais 12%, compensando o empregador doméstico pelo aumento dos encargos financeiros a serem suportados.

A contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho de 0,8% (oito décimos por cento) protege o trabalhador doméstico de eventuais imprevistos, não o deixando sem qualquer amparo financeiro durante o período em que esteja impossibilitado de laborar.

Acidente de trabalho é definido, nos termos do artigo 19 da Lei nº 8.212/1991 (alterado pela LC nº 150/2015), como aquele que ocorre pelo exercício de trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico e que provoca lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho, cabendo à perícia do INSS caracterizar a natureza acidentária da incapacidade, nos termos do artigo 21-A da referida lei.

O empregador doméstico deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade

⁴⁸ “Art. 7º Ficam sujeitos à incidência do imposto de renda na fonte, calculado de acordo com o disposto no art. 25 desta Lei: I - os rendimentos do trabalho assalariado, pagos ou creditados por pessoas físicas ou jurídicas;”.

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. O segurado empregado, inclusive o doméstico, em gozo de auxílio-doença será considerado pelo empregador doméstico como licenciado.

No que se atém ao FGTS, o artigo 21 da LC nº 150/2015 determina que é devida a inclusão do empregado doméstico nesse regime, na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos artigos 5º⁴⁹ e 7º⁵⁰ da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990⁵¹, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

Ocorre que esse regulamento ainda não fora promulgado, de modo que o empregador doméstico somente passa ter a obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes ao seu empregado após a entrada em vigor deste, nos termos do parágrafo único do artigo 21; trata-se, pois, de *condition sine qua non*, sem a qual o direito do empregado doméstico não estará respaldado.

O artigo 22 determina que o empregador doméstico deposite a importância de 3,2% sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, quantias essas que deverão ser depositadas em conta vinculada do empregado doméstico e distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos do FGTS.

Assim sendo, se o empregado doméstico for despedido sem justa causa ou por culpa do empregador, levantará a quantia depositada mensalmente pelo patrão. Contudo, nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores serão movimentados pelo empregador. Já nas situações de culpa recíproca, metade dos valores será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador. Em todos os casos, os valores somente poderão ser levantados por ocasião da rescisão contratual.

⁴⁹ Define as competências do Conselho Curador do FGTS, composto por representação de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo e cuja presidência será exercida pelo representante do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

⁵⁰ Define as competências da Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador.

⁵¹ Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.

A LC nº 150/2015, ao versar sobre regime específico dos empregados domésticos, optou por não estender o disposto nos §§ 1º a 3º do artigo 18 da Lei nº 8.036/1990, ou seja, não se aplica aos domésticos a multa de ^{quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, eximindo o empregador, ainda,} **de demonstrar** ^{a documentação comprobatória do recolhimento dos valores devidos a título de rescisão do contrato de trabalho}. “É como se essa indenização fosse depositada, por antecipação, paulatinamente, ao longo do contrato, visando o futuro. Além do mais, ameniza a indenização que seria paga quando da rescisão (40%), porque dilui tal valor ao longo do tempo.” (LIMA *et al.*, 2015, p. 30).

É que, de maneira geral, as regras da Consolidação das Leis do Trabalho não incidem sobre a relação de emprego doméstica, conforme dispõe o art. 7º, “a”, da mesma CLT – preceito que não foi revogado pela Constituição da República, tendo sido recepcionado pela Constituição (art. 7º, *caput* e parágrafo único, CF/88, inclusive após a EC n. 72/2013). Desse modo, regendo-se por lei especialíssima que não prevê semelhante formalidade [...] e estando expressamente excluído das regras procedimentais e formais mais rigorosas da Consolidação das Leis do Trabalho (art. 7º, “a”, CLT), o empregado doméstico não passa, em sua rescisão, pelo rito administrativo, sindical e congêneres previsto para os demais empregados. (GODINHO, 2015, p. 416).

Nos termos do inciso I do artigo 34, cabe ao empregado doméstico contribuir com a Previdência Social, na condição de segurado obrigatório, no valor de 8% a 11%, nos termos do artigo 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Essa contribuição, assim como o imposto de renda, se incidente, serão descontados do empregado pelo empregador doméstico, que é responsável por seu recolhimento.

Acresce-se que todos os valores descritos no artigo 34 incidem sobre a remuneração paga ou devida no mês trabalhado a cada empregado, inclusive a gratificação natalina.

Não obstante, o recolhimento mensal, mediante o documento único de arrecadação, somente será devido após 120 (cento e vinte) dias da data da publicação da LC nº 150/2015 (§7º do artigo 34). É imperativo, portanto, que o legislador atenda ao dispositivo legal, regulamentando o Simples Doméstico em parceria com a Caixa Econômica Federal, conforme prescrevem os §§3º e 4º do retrocitado artigo, facilitando a arrecadação das contribuições pelo empregador doméstico e protegendo os direitos trabalhistas e previdenciários do trabalhador.

Percebe-se, assim, que a lei atribuiu diversos encargos ao empregador doméstico. Espera-se que a regulamentação do Simples Doméstico seja de fácil acesso, sob pena de o empregador arcar com nova despesa, qual seja, a contratação de um contador, para que possa averiguar se os depósitos estão sendo realizados da maneira correta.

Nesse aspecto, tais empecilhos financeiros não podem ser tidos como medidas justificadoras e permeadoras da discriminação e da desvalorização do trabalho doméstico, sobretudo porque o empregado doméstico concorre para a atividade lucrativa de seu empregador, permitindo-lhe a subsistência, assim como a de sua família e, inclusive, a garantia do salário do próprio empregado, apesar de se tratar de uma relação empregatícia realizada para o âmbito doméstico, logo, peculiar.

4.3.3 Programa de Recuperação Previdenciária dos empregadores domésticos – REDOM

O Programa de Recuperação Previdenciária dos empregadores domésticos – REDOM concede ao empregador doméstico o parcelamento dos débitos com o Instituto Nacional do Seguro Social – INSS relativos à contribuição previdenciária do empregado e do empregador doméstico.

Prescreve a LC que esses débitos poderão ser pagos com redução de 100% (cem por cento) das multas aplicáveis, de 60% (sessenta por cento) dos juros de mora e de 100% (cem por cento) sobre os valores dos encargos legais e advocatícios e, ainda, parcelados em até 120 (cento e vinte) vezes, com prestação mínima no valor de R\$ 100,00 (cem reais).

A opção pelo REDOM sujeita o contribuinte, concomitantemente, a confissão irrevogável e irretroatável dos débitos referidos no art. 40; a aceitação plena e irretroatável de todas as condições estabelecidas; e ao pagamento regular das parcelas do débito consolidado, assim como das contribuições com vencimento posterior a 30 de abril de 2013.

Cabe ao empregador doméstico que aderir ao programa adimplir com o acordado. Contudo, a manutenção injustificada em aberto de 3 (três) parcelas implicará, após comunicação ao sujeito passivo, a imediata rescisão do parcelamento e, conforme o caso, o prosseguimento da cobrança. Nesses casos, será efetuada a apuração do valor original do débito, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão, deduzindo-se desse valor as parcelas pagas, também com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão.

O parcelamento deverá ser requerido pelo empregador no prazo máximo de 120 dias contados a partir da entrada em vigor da LC, para que esse quite seus débitos junto ao INSS.

4.4 Das dificuldades procedimentais

A Lei Complementar nº 150/2015 regulamentou a Emenda Constitucional nº 72/2013, que acresceu o rol de direitos dos empregados domésticos, até então eivados de uma legislação isonômica em relação aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Ocorre que a realidade do trabalho doméstico é distinta dos demais trabalhadores, principalmente por ser uma atividade desenvolvida para o âmbito doméstico e possuir uma relação de confiança, pois, em muitos casos, há envolvimento pessoal com crianças e idosos, que criam vínculos e emoções que vão além do profissionalismo.

Por ser uma relação peculiar, a lei trouxe algumas dificuldades procedimentais, sobretudo quanto ao controle de jornada de trabalho. Como averiguar essa jornada em termos práticos? Será que esse controle formal não afetará a relação de confiança entre as partes, premissa básica do emprego doméstico? E, ainda, será possível averiguar a veracidade dos fatos no controle da jornada?

Outro ponto que merece ser analisado é a fiscalização do trabalho frente ao princípio da inviolabilidade do domicílio. Como deverão atuar os auditores fiscais do trabalho?

Sabe-se que a realidade do trabalho doméstico é distinta da dos demais trabalhadores urbanos e rurais. Nesse aspecto, é preciso averiguar a compatibilidade dos dispositivos da Lei Complementar com as peculiares dessa relação empregatícia.

4.4.1 Do controle da jornada de trabalho: do banco de horas

Preceitua o artigo 12 da LC nº 150/2015 que é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo. Esse registro é imprescindível ao controle da jornada de trabalho, como forma de comprovar o trabalho efetivamente exercido pelo trabalhador doméstico e, conseqüentemente, se serão computadas horas noturnas ou extraordinárias.

Caberão as partes, de comum acordo, ajustar o registro do horário de trabalho do empregado doméstico, seja por livro de ponto ou por outro meio mecânico ou eletrônico, como reconhecimento de digital. Acreditamos que a primeira opção deverá prevalecer, tendo em vista que é a maneira mais comum e já foi adotada na prática, sobretudo porque o registro por outro

meio elevará ainda mais os custos financeiros para o empregador doméstico, despesas essas que não compensam com a anotação de apenas um único empregado.

Reitera-se que o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula 338, item III, não aceita o denominado horário britânico como meio de prova, entendimento esse que também deverá ser adotado para o trabalho doméstico.

Súmula nº 338 do TST

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

[...];

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003).

Cita-se, como exemplo, a seguinte ementa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. **HORAS EXTRAS. REVOLVIMENTO DE FATOS E PROVAS. SÚMULA 126, DO TST. REGISTRO DE PONTO BRITÂNICO. SÚMULA 338, DO TST.** O Regional utilizou-se dos elementos de prova existentes nos autos, notadamente dos registros de ponto e dos depoimentos colhidos das partes e testemunhas, para concluir que o reclamante exercia sobretrabalho, sendo-lhe devido o pagamento das horas extras correspondentes. **Restou consignado no acórdão que os cartões de ponto estavam marcados de forma uniforme, caracterizando-se como registros britânicos, o que incorreu na aplicação da Súmula 338, do TST, e o reconhecimento de invalidade dos documentos. Diante disso, o Regional distribuiu corretamente o ônus da prova em desfavor da empresa e, com base nas referidas constatações, concluiu que não se desincumbiu do encargo processual.** O Regional é soberano na análise de elementos fáticos e probatórios, tendo, no caso concreto, observado o princípio do livre convencimento motivado do juiz (art. 131, do CPC). Na verdade, a reforma da decisão somente seria possível mediante reapreciação dos fatos e provas existentes nos autos, o que é vedado nesta instância extraordinária, a teor da Súmula 126, do TST. **IMPOSTO DE RENDA. INCIDÊNCIA DO ARTIGO 12-A, DA LEI 7.713/88, COM REDAÇÃO DADA PELA LEI 12.350/10. SÚMULA 368, II, DO TST.** Com a publicação da Lei 12.350/10, que introduziu o artigo 12-A na Lei 7.713/1988, fixou-se o critério mensal de apuração do imposto de renda, afastando a aplicação do artigo 46, da Lei 8.541/92 (Súmula 368, II, do TST). Agravo de instrumento improvido. (AIRR - 107700-06.2011.5.21.0013, Relator Desembargador Convocado: Américo Bedê Freire, **Data de Julgamento: 27/05/2015**, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/05/2015, grifo nosso).

Além disso, há também a imprescindibilidade de controle das horas extraordinárias, que equivalem a 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal (§1º do artigo 2º). Ocorre que esse acréscimo de salário pode ser dispensado e instituído regime de compensação de horas (o denominado “banco de horas”), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia (§4º do referido artigo).

Para tanto, prescreve o §5º do artigo 2º que nesse regime: será devido o pagamento, como horas extraordinárias das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho (inciso I); das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês (inciso II) e que o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano (inciso III).

Ou seja, no tocante ao regime de compensação, das primeiras quarenta horas mensais que excederem ao horário normal, caberá ao empregador o pagamento, em dinheiro, das horas extras, ou, alternativamente, a dedução do horário normal de trabalho ou de dia útil trabalhado durante o mês, sem que haja o correspondente pagamento. Contudo, caso ainda haja saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais, essas deverão ser compensadas no período máximo de um ano.

Por exemplo, se o empregado doméstico trabalhar 50 horas extras no mês, caberá ao empregador o pagamento das primeiras quarentas horas, em dinheiro. O restante, ou seja, dez horas, as partes devem convencionar, mediante contrato escrito, se haverá dedução do horário de trabalho ou se serão compensadas no período de um ano.

Trata-se, assim, da proteção da jornada de trabalho do empregado doméstico, tendo em vista a extensa carga horária a que se submetem. Ressalta-se que a limitação da jornada de trabalho em 44 horas semanais corresponde também a uma demanda racial, já que as empregadas domésticas negras cumprem, em média nacional, mais horas de trabalho que as não negras (DIEESE, 2013), embora a pesquisa publicada pelo DIEESE em agosto de 2013, demonstre que, no Brasil, de 2004 a 2011 houve redução de duas horas no total de tempo trabalhado por semana (de 44 horas para 42 horas semanais, para mulheres não negras e de 45 horas para 43 horas semanais, para as negras), reflexo do aumento do número de diaristas.

A dificuldade de controle da jornada de trabalho e, conseqüentemente, do banco de dados é, portanto, procedimental e deve ser ajustada entre empregador e empregado doméstico, mediante acordo escrito e não verbal. Acredita-se que esse ajuste respaldará ambas as partes, na medida em que poderão, de comum acordo, discorrer livremente sobre a forma de compensação, de modo que não haja prejuízo para o empregado (por exemplo, não compense as horas no

período de um ano) e nem para o empregador, que terá ciência prévia da satisfação do trabalhador, já que esse não gozará as horas adquiridas da forma que bem entenda, evitando, ainda, mal-entendidos na relação empregatícia.

Para Lima *et al.*, “Por segurança, convém que ambas as partes do contrato ponham o visto nas formas documentadas desse controle, semanal ou diariamente, fazendo os acertos de forma dialogada.” (2015, p. 23). Corroboramos com o entendimento dos autores, no sentido de ambas as partes, de comum acordo, dialoguem sobre a jornada de trabalho, havendo responsabilidade compartilhada pela veracidade dos fatos documentados, de modo a não afetar a relação de confiança entre as partes e, conseqüentemente, o ingresso de demandas judiciais, já que ambas as partes, igualmente entre si, acordaram sobre a jornada de trabalho prestada pelo empregado doméstico.

De qualquer forma, o empregador deve “evitar a prenotação do cartão de ponto ou preenchimento antecipado de horários e dias trabalhados. Isso pode significar má-fé e atrai multa pela fiscalização do trabalho.” (LIMA *et al.*, 2015, p. 23).

Há que se mencionar, ainda, a Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009 do Ministério do Trabalho e do Emprego, que disciplina sobre o registro eletrônico de ponto e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP, ou seja, um conjunto de equipamentos e programas informatizados destinado à anotação por meio eletrônico da entrada e saída dos trabalhadores das empresas e que poderá ser adequado ao contrato de trabalho doméstico, em face da marcação automática dos horários de entrada e saída do empregado.

O empregador doméstico poderá utilizar esse meio, embora, em contrapartida, haverá custos adicionais para a instalação e manutenção desse equipamento.

O artigo 42 da LC prevê que é de responsabilidade do empregador o arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem. Ou seja, cabe ao empregador arquivar esses documentos por 05 (cinco) anos, período no qual prescreve o direito de ação quanto aos créditos resultantes da relação de trabalho doméstico. (artigo 43 da Lei Complementar nº 150/2015). Contudo, se rompido o contrato de trabalho, esse prazo passa a ser de 02 (dois) anos.

Quanto aos documentos comprobatórios dos recolhimentos do INSS, outras contribuições sociais e tributos, o artigo 68, §1º da Lei nº 8.212/91, prescreve que o prazo de guarda é de 10 (dez) anos.

Esse arquivamento é imprescindível para que o empregador doméstico se respalde de futuras ações trabalhistas. Para tanto, precisará ser organizado, para que possa conservar em um local apropriado todo o acervo documental ou, como outra opção salutar, digitalizar os documentos, conservando-os em pasta própria.

Não obstante, acreditamos que a lei poderia ter previsto o arquivamento dos documentos comprobatório por ambas as partes (assim como o controle da jornada de trabalho), compartilhando a responsabilidade da veracidade dos fatos, adequando-se, por conseguinte, aos princípios da isonomia e da primazia da realidade.

4.4.2 Princípio da inviolabilidade do domicílio versus fiscalização do trabalho doméstico: é possível verificar o cumprimento dos direitos trabalhistas dentro do âmbito domiciliar?

Sarlet (2014) menciona que a proteção do domicílio foi um dos primeiros direitos assegurados no plano das declarações de direitos e dos primeiros catálogos constitucionais, como na Declaração dos Direitos do Homem da Virgínia, de 1776 (artigo X) e na Constituição Francesa, de 1791 (título primeiro), merecendo amparo atualmente não apenas no âmbito internacional, com Declaração Universal dos Direitos Humanos, mas, incluso, na ordem interna brasileira, por possuir íntima conexão com a esfera da vida privada e familiar do indivíduo e de sua linhagem.

Gilmar Ferreira Mendes e Paulo Gustavo Gonet Branco entendem que com a proteção do domicílio “busca-se preservar não somente a privacidade do indivíduo, como, por igual, o seu direito de propriedade, a sua liberdade, a sua segurança individual, a sua personalidade.” (2014, p. 289).

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 prescreve no inciso XI do artigo 5º que “a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial.”

Esclarece Sarlet que a expressão “casa” deve ser entendida como sinônimo de domicílio.

Muito embora a Constituição Federal não tenha utilizado a expressão domicílio, substituindo-a por “casa”, os termos não de ser tomados como equivalentes, pois a proteção do domicílio, (...) é tomada de sentido amplo e não guarda relação necessária

com a propriedade, mas, sim, com a posse para efeitos de residência, e a depender das circunstâncias, até mesmo não de forma exclusiva para fins residenciais. (SARLET, 2014, p. 419).

Uadi Lammêgo Bulos defende que a ideia de “casa” possui um conceito amplo.

Não é apenas a residência a habitação com intenção definitiva de estabelecimento, mas todo local determinado e separado, que alguém ocupa com exclusividade a qualquer título, inclusive profissionalmente, pois nessa relação entre pessoa e espaço preserva-se, mediatemente, a vida privada do sujeito, (...). (BULOS, 2012, p. 577).

Nesse aspecto, muito embora Mendes e Branco defendam que “o direito à inviolabilidade de domicílio tem nítida eficácia horizontal. Repele não apenas a ação estatal, mas, por igual, a de outros particulares.” (2014, p. 291), os debates entre os participantes das audiências públicas realizadas pela Comissão Especial destinada a proferir parecer à Proposta de Emenda nº 478/2010 manifestaram-se pela importância da fiscalização da residência para a verificação da consecução dos direitos trabalhistas aos domésticos, de modo que o princípio da inviolabilidade do domicílio não pode ser considerado um empecilho limitador à atividade dos auditores fiscais do trabalho.

Nesse sentido, Rosane Silva, Secretária Nacional da Mulher Trabalhadora da Central Única dos Trabalhadores, afirmou que “se sabe que o ambiente de trabalho doméstico é um ambiente privado, mas o Estado deve ter o compromisso de tratar esse tema para que esse espaço possa ser fiscalizado para que os direitos das trabalhadoras domésticas sejam respeitados.” (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2013).

Corroborando, Antonio de Oliveira Lima, Procurador do Ministério do Trabalho, mencionou que é preciso conscientizar o empregador doméstico “principalmente quanto à questão da fiscalização do cumprimento dos direitos porque os auditores-fiscais não podem entrar nos domicílios em virtude do princípio constitucional de inviolabilidade do lar, o que torna o poder de fiscalização muito limitado.” (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2013).

Tânia Mara Coelho de Almeida Costa, Coordenadora Geral de Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, apontou a importância da modificação na lei que rege as atividades dos auditores-fiscais, permitindo, assim, a fiscalização no âmbito domiciliar.

[...] é necessário trazer para dentro da lei que trata sobre a atividade dos auditores-fiscais do trabalho a permissão para proceder à fiscalização do trabalho doméstico. Assim, não se podendo adentrar o domicílio, deverão ser estabelecidas outras formas para essa fiscalização como a notificação do empregador para que traga em dia e hora previamente fixados a documentação da doméstica ao Ministério do Trabalho.

Reiterando a exposição acima, Rosângela Rassy, Presidente do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais – SINAIT, esclareceu que os auditores-fiscais do trabalho não possuem competência legal para fiscalizar as relações de trabalho doméstico, mas que 90% do atendimento nas Superintendências Regionais é voltado para esses tipos de trabalhadores, principalmente no que se refere a denúncias de condições de trabalho nas residências e à busca de orientações e cálculos trabalhistas.

Nesse aspecto, tentando conciliar a imprescindibilidade de fiscalização com o princípio da inviolabilidade do domicílio, a Lei Complementar nº 150/2015, nas disposições gerais, trouxe o artigo 44, nos seguintes termos:

Art. 44. A Lei no 10.593, de 6 de dezembro de 2002, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 11-A:

“Art. 11-A. 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.

§ 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§ 3º Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.”

Ocorre que a situação da falta de fiscais vem se agravando desde 1996, quando 3,5 mil auditores atuavam no Brasil. Quase 20 anos depois, o quadro de servidores caiu para 2,6 mil profissionais. A Organização Internacional do Trabalho recomenda que o país tenha ao menos oito mil fiscais. Em 2015, há previsão que mais 500 deles se aposentem, o que aumentaria ainda mais o déficit, segundo informação da Rádio CNB.

O *site* Repórter Brasil mencionou, ainda, que, em 2014, “Oficialmente, existem 3.644 vagas, mas apenas 2.782 estão preenchidas.” (*online*).

O problema torna-se mais evidente tendo em vista que a população ocupada no Brasil saltou de 65 milhões em 1992 para 96 milhões em 2012. A quantidade de empregados aumentou, enquanto a de fiscais diminuiu.

Com isso, a proporção de fiscais em relação ao total de pessoas ocupadas no país diminuiu consideravelmente. Em 2012, quando foram divulgados os resultados da última Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE, a média não passava de 0,3 para cada dez mil trabalhadores. (Repórter Brasil, *online*).

Percebe-se, assim, que o quadro atual de Auditores Fiscais do Trabalho – AFT é insuficiente para atender a demanda da inspeção do trabalho, em especial quanto à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, combate ao trabalho análogo ao de escravo, inserção de pessoas com deficiência e de aprendizes no mercado de trabalho, erradicação do trabalho infantil, formalização de vínculos de emprego e aumento na arrecadação do FGTS e, hodiernamente, nos termos da Lei Complementar nº 150/2015, fiscalizar o cumprimento das normas que regem o trabalho doméstico.

Para além dessa insuficiência de agentes fiscalizadores para o ambiente residencial, a lei trouxe algumas dificuldades procedimentais para a atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho, mormente garantir que a verificação 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.

Ora, tal agendamento prévio apenas concorrerá para a fraude do mau empregador, formalizando o vínculo laboral e legalizando os direitos do trabalhador doméstico antes de incidir a fiscalização. Para além disso, a lei permitiu a lavratura de auto de infração somente após duas visitas, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

Todavia, como o empregador doméstico causará resistência ou embaraço a fiscalização se ocorre agendamento prévio e entendimento entre patrão e auditor? E, ainda, se possui natureza prioritariamente orientadora? Se não houver atuação, não há fortalecimento do labor doméstico, já que mesmo antes da aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013, os empregadores não garantiam os direitos assegurados pela Constituição Federal de 1988.

Por fim, a lei afirmou que durante a inspeção do trabalho, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado. Lamentavelmente, esse artigo impede que o trabalhador doméstico relate alguma denúncia ou descumprimento de direito (como, por exemplo, extensa jornada de trabalho) ao agente fiscalizador, por temer alguma represália do patrão.

O Ministério do Trabalho e do Emprego, através da Instrução Normativa nº 110/2014, regula a fiscalização do trabalho doméstico pelos órgãos e autoridades do trabalho, preferencialmente mediante procedimento de fiscalização indireta, ou seja, a realizada por meio

de sistema de notificações para apresentação de documentos nas unidades descentralizadas do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, e que será iniciada mediante a emissão de notificação por via postal, com Aviso de Recebimento (AR), que liste a documentação a ser apresentada e indique dia, hora e unidade descentralizada do MTE para a apresentação dos referidos documentos, fazendo-se constar expressamente a advertência de que o desatendimento à notificação acarretará a lavratura dos autos de infração cabíveis.

A fiscalização indireta se dá mediante denúncia, em que fica assegurado o sigilo do denunciante. Ocorre que tal meio é falacioso, sobretudo em uma relação de trabalho que consta com apenas um único empregado doméstico. Por óbvio, o empregador saberá o autor da acusação perante o órgão público, tornando temerário o vínculo laboral entre as partes e, conseqüentemente, o rompimento da confiança outrora assentada.

A Instrução Normativa também admite a fiscalização direta, entendida aquela que se realiza de forma direta no local da prestação do serviço, isto é, no ambiente residencial, onde a relação de emprego doméstico se desenvolve.

Todavia, nos termos do artigo 4º, da citada IN nº 110/14, em caso de necessidade de fiscalização do local de trabalho, o Auditor Fiscal do Trabalho, após apresentar sua Carteira de Identidade Fiscal (CIF) e, em observância ao mandamento constitucional da inviolabilidade do domicílio previsto no artigo 5º, inciso XI, da CF/88, dependerá de consentimento expreso e escrito do empregador para ingressar na residência onde ocorra a prestação de serviços por empregado doméstico.

Esse consentimento poderá ser conferido pelo empregador, considerando-se para esse fim, qualquer pessoa capaz, pertencente à família para a qual o empregado doméstico preste serviços, que esteja responsável pela residência onde ocorra a prestação, no momento da inspeção a ser realizada pelo Auditor Fiscal do Trabalho, nos termos do parágrafo único do retrocitado artigo 4º.

É inegável que a Lei Complementar nº 150/2015 trouxe avanços para a relação de trabalho doméstico. Contudo, no que se atém à inspeção desse labor, acreditamos que a lei não conseguiu compatibilizá-la com o princípio da inviolabilidade do domicílio, mormente apresentar diversos dispositivos incompatíveis com a natureza jurídica da fiscalização, limitando, assim, a atuação dos auditores-fiscais.

4.5 O trabalho doméstico na Região Metropolitana de Fortaleza

O Sistema Nacional de Emprego (SINE) e o Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT), ambos do Estado do Ceará, em parceria com o DIEESE, realizaram pesquisa⁵² na área urbana de 13 municípios que compõem a Região Metropolitana de Fortaleza (Aquiraz, Caucaia, Chorozinho, Eusébio, Fortaleza, Guaiúba, Horizonte, Itaitinga, Maracanaú, Maranguape, Pacajus, Pacatuba e São Gonçalo do Amarante).

Em abril de 2013, o IDT/CE publicou uma nota técnica constatando que a proporção dos domésticos que possuem carteira assinada é muito pequena na Região Metropolitana de Fortaleza. “Dos 124 mil profissionais, apenas 16,9% destes possuíam vínculo formal de trabalho, em 2012.”. Essa situação de desproteção jurídica pode ser “um dos motivos para o decréscimo do número de trabalhadores domésticos na condição de mensalistas, tanto entre aqueles com carteira assinada como sem carteira.”.

É possível elencar, pelo menos, dois obstáculos que contribuíram para esta situação. O primeiro está relacionado à própria especificidade da atividade laboral exercida no âmbito domiciliar, o que impede que exista fiscalização das relações de trabalho no ato de sua execução, haja vista que o domicílio é constitucionalmente uma unidade inviolável. Já o segundo está relacionado à baixa densidade associativa desses profissionais, uma vez que basicamente trabalham sozinhos e para diferentes empregadores, o que, historicamente, dificultou a formação de organizações coletivas que buscassem reivindicar o “*déficit* de reconhecimento” que possuem em relação aos demais assalariados. (IDT/CE, 2013, *online*).

Para além desses aspectos, verificou-se que a redução do número também pode estar associada à busca por melhores perspectivas em outras áreas de atuação ou à migração para a condição de trabalhadores autônomos ou diaristas. “Na RMF, por exemplo, a proporção de diaristas já atinge 27,6% do total de domésticos.” (*ibid.*).

Analisando o perfil do trabalhador doméstico na Região Metropolitana de Fortaleza, o IDT/CE (2013) constatou que, em 2012, o trabalho doméstico ainda é majoritariamente exercido por mulheres (92,7%), entre 25 a 49 anos (67,8%), analfabetas ou com ensino fundamental incompleto (60,7%) e que exercem, em média, 4 (quatro) anos e meio de emprego.

Sobre a jornada de trabalho, os dados da RMF condizem com a realidade em todo o país, ou seja, os domésticos se sujeitam a extensas jornadas de trabalho. Para as mensalistas com

⁵² Sobre o trabalho doméstico na Região Metropolitana de Fortaleza, serão analisadas três pesquisas publicadas por esses órgãos, que foram realizadas após a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, sendo, portanto, bastante atuais.

carteira assinada, o IDT/CE (2013) demonstrou que a jornada média de trabalho chega a 49 horas semanais, muito além das 44 horas previstas pela Emenda Constitucional nº 72/2013.

Outra característica marcante do trabalho doméstico é o baixo padrão de remuneração. “O rendimento médio real destes trabalhadores foi estimado em R\$ 509, em fevereiro de 2013 [...]. Ou seja, bem abaixo do salário mínimo estabelecido em lei para o período (R\$ 678).” (IDT/CE, 2013, *online*).

O sistema PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego também divulgou dados sobre o emprego doméstico na RMF, referente aos anos de 2012 e 2013. No azo, constatou que em 2013, a participação no serviço doméstico no total de ocupados na RMF era de 6,8%, “algo em torno de 105 mil mulheres, trabalhando principalmente sem registro na carteira de trabalho ou na condição de diaristas.” (2013, *online*), perfazendo o mesmo perfil já divulgado pela Nota Técnica do IDT/CE em 2013.

Demonstrou-se, ainda, que houve crescimento na proporção de mensalistas com registro de carteira (de 16,9%, em 2012, para 19,8%, em 2013) e que apenas 3,4% dormem na residência em que laboram. Contudo, a pesquisa apresentou um dado preocupante, pois “a cada dez trabalhadoras domésticas na região, cinco trabalham sem registro da carteira de trabalho, três na condição de diaristas e apenas duas possuem carteira assinada.” (*ibid*).

Ou seja, a mera aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013 não assegura por si só o reconhecimento e o fortalecimento do vínculo empregatício e, conseqüentemente, dos direitos trabalhistas.

Nesse caso, é importante ressaltar que o esforço para equalizar os direitos dos trabalhadores domésticos é peça fundamental para construção de uma sociedade mais justa, democrática e com trabalho decente, embora seja preciso considerar as peculiaridades dessa relação laboral, que é exercida no âmbito domiciliar e que impede as ações de fiscalização das instituições competentes, ao mesmo tempo em que dependem exclusivamente de um orçamento familiar limitado. Essa conjunção favorece a precariedade da maioria desses postos de trabalho ao possuírem baixos rendimentos, extensa jornada de trabalho e ausência de mecanismos de proteção social e trabalhistas, tornando-se um desafio tanto para o poder público quanto para a sociedade equacionar essa questão. (SISTEMA PED, 2013, *online*).

Além do mais, o não reconhecimento do vínculo laboral também compromete os benefícios previdenciários, já que apenas uma em cada cinco trabalhadoras domésticas na Região Metropolitana de Fortaleza contribui para a Previdência Social, ou seja:

(...) a maioria não conta com um sistema de proteção social nos casos de acidentes, doenças e desemprego, além de não poder contar no futuro com um sistema

previdenciário que lhe garanta a transição da atividade para a inatividade no mercado de trabalho de acordo com a sua capacidade contributiva para esse sistema, recorrendo, em boa parte dos casos, às ações no campo da assistência social perante o quadro de vulnerabilidade socioeconômica as quais se encontram. (*ibid.*).

Constatou-se igualmente a continuidade da extensa jornada de trabalho, apesar da redução em 2013 (48 horas semanais) em relação às mensalistas com carteira assinada e da baixa remuneração auferida, “não chegando a atingir, em boa parcela dos casos, o parâmetro do salário mínimo, dada a combinação do valor da remuneração com a sua jornada laboral.” (SISTEMA PED, 2013, *online*). Tratam-se, assim, de dados alarmantes, embora haja tímidos avanços.

Em 2015, o Sistema PED publicou nova pesquisa, com dados comparativos e referentes aos anos de 2013 e 2014.

Verificou-se, assim, que o número de domésticas segue em declínio, com uma média de 6,6% na participação dos serviços domésticos no total de ocupados na região, embora o perfil dessa força de trabalho não apresentou grandes modificações, ao permanecer constituído majoritariamente por mulheres com idade entre 25 e 49 anos (68,2%) e com menos escolarização (47,6%, entre analfabetas e ensino fundamental incompleto).

A menor participação do emprego doméstico como forma de inserção ocupacional pode estar ligada a diferentes fatores, entre eles, o *déficit* de reconhecimento que a categoria ainda possui no acesso aos direitos trabalhistas, se comparados aos assalariados em geral, bem como da própria dinâmica da economia e de suas repercussões para o mercado de trabalho, que ora eleva e ora retrai a demanda por profissionais. Aliás, há que se considerar também que, por serem vínculos trabalhistas ligados a um orçamento familiar limitado, sofrem mais rapidamente com os cenários econômicos mais adversos na medida em que podem ser dispensados de seus empregos como forma de contenção das despesas familiares. (SISTEMA PED, 2015, *online*).

Além do mais, essa redução não significa necessariamente que as domésticas estão ingressando em outros setores da economia, sobretudo em face do aumento contínuo do número de diaristas, que pode ser um indício de que essas empregadas estão se adequando aos novos preceitos, quais sejam, o reconhecimento formal do trabalho doméstico e a elevação dos custos financeiros, que são insuportáveis para boa parte das famílias brasileiras.

Sobre o assunto, compartilhamos o pensamento da Sra. Creuza Maria Oliveira, Presidente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas, participante de audiência pública sobre a PEC nº 478/2010: “(...) o aumento do número de diaristas não é proveniente da opção da trabalhadora, mas é uma comodidade para a sociedade que não quer assinar a carteira de

trabalho, nem pagar direitos trabalhistas ou previdenciários, o que precariza mais ainda essa relação de trabalho.”

Corroborando, Cássio Casagrande (2008) elucida que há quatro elementos básicos que explicam a elevação da informalidade (diarista), dois de matriz cultural, um econômico e um institucional.

O primeiro elemento cultural é o fato de que os empregadores domésticos “resistem em reconhecer que o doméstico seja um trabalhador como outro qualquer e pensam que a contratação é na verdade ‘um favor’ que fazem a alguém que normalmente não teria qualificação para outro tipo de ocupação no mercado.” (CASAGRANDE, 2008, p. 25). O segundo reside na herança da escravidão, “o sentimento de que ter a sua disposição um trabalhador serviçal é um direito de quem atinge um nível de renda minimamente razoável, sendo inclusive medida de status a comprovar ascensão social.” (*ibid.*, p. 25).

Estes elementos culturais encontram campo fértil para prosperar em um ambiente econômico propício a isto: a oferta abundante de mão-de-obra feminina barata, seja pela desqualificação de imensa parcela das trabalhadoras brasileiras, seja pelo grande número de famílias chefiadas por este tipo de profissional. É isto efetivamente o que deprime o nível de remuneração e formalidade dos domésticos. Se fossem poucas as mãos femininas disponíveis ao trabalho doméstico remunerado (como ocorre na Europa), o salário e a formalidade aumentariam. A tudo isto deve ser acrescido um aspecto institucional: a impossibilidade de o Estado fiscalizar o trabalho no interior dos domicílios e impor sanções, como também a dificuldade de o trabalhador doméstico produzir provas na Justiça do Trabalho. (*ibid.*, p. 26).

Mesmo diante desse quadro, o Sistema PED demonstrou que houve crescimento da proporção de trabalhadoras domésticas com carteira assinada na RMF: “em 2009, elas representavam apenas 14% do total de empregadas domésticas, percentual que aumentou para 23,3%, em 2014. (2015, *online*), embora a jornada de trabalho das mensalistas com carteira de trabalho tenha permanecido elevada (48 horas semanais).

Os dados acima mencionados demonstram um tímido avanço na valorização dessa atividade laboral, que ainda representa uma das formas de ingresso no mercado de trabalho, principalmente para mulheres negras e pobres.

É preciso, portanto, conscientização da sociedade brasileira, para que haja reconhecimento e fortalecimento do vínculo doméstico, considerando essa categoria como profissional, merecedora dos direitos garantidos pela Emenda Constitucional nº 72/2013.

CONCLUSÃO

No caminhar da pesquisa percebeu-se como o trabalho doméstico é desenvolvido desde a época escravocrata, sendo considerado como um ônus indesejado, inferior, indigno para aquele que o exercia, posto que não intelectual, sobretudo nas civilizações greco-romanas.

No Brasil, apesar da abolição da escravidão em 1988, a exploração do trabalhador doméstico continuou e continua, sobretudo porque ainda é um labor visto como principal meio de ingresso no mercado de trabalho, majoritariamente por mulheres pobres e negras, e que cria laços de proximidade e de confiança mútuas, tornando-se, assim, uma relação peculiar, o que contribuiu para o longo período de escassa proteção jurídica. São os resquícios escravocratas que permeiam o preconceito, a discriminação e a menorização do trabalho doméstico.

Além disso, a limitada capacidade de negociação e de sindicalização e a caracterização do trabalho doméstico como desprovido de valoração econômica são fatores que também colaboram para a desvalorização do trabalho doméstico e que podem desconfigurar a relação de emprego, gerando uma relação de arbitrariedade e de não reconhecimento dos direitos trabalhistas.

Somente com o advento da Lei nº 5.859/1972 houve o reconhecimento de alguns direitos, como o registro na carteira profissional, férias e os benefícios do seguro-desemprego. A Constituição Federal de 1988, embora tenha havido debates em algumas comissões, não estendeu aos trabalhadores domésticos os mesmos direitos trabalhistas assegurados aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Percebeu-se, assim, que a Carta Magna contribuiu com a desvalia do trabalho doméstico e, ainda, feriu os princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade, já que o trabalhador doméstico não foi reconhecido como um profissional, merecedor, portanto, dos mesmos direitos dos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Diante desse quadro, demonstrou-se que foram apresentados alguns projetos de lei visando acrescer o rol de direitos aos trabalhadores domésticos, o que culminou na apresentação da Proposta de Emenda Constitucional nº 478, em 2010, que teve seu trâmite a princípio suspenso, com a escusa de que elevaria os custos financeiros para o empregador doméstico.

Evidenciou-se, ainda, que somente com a aprovação da Convenção sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, aprovada em 16 de junho de 2011 (nº 189) da Organização Internacional do Trabalho, conforme reiterado pelos participantes da Comissão Especial destinada a proferir parecer à Proposta de Emenda nº 478/2010 como um dos fatores que fortaleceram os trabalhos na Câmara dos Deputados.

Após inúmeros debates, aprovou-se a Emenda Constitucional nº 72, em 02 de abril de 2013, que ampliou o rol de direitos trabalhistas aos domésticos, marcando um passo a frente para a efetivação da igualdade dos direitos trabalhistas da categoria, até então privados de uma legislação isonômica.

Visualizou-se que dentre os direitos ampliados, alguns são autoaplicáveis, podendo ser exercidos imediatamente pelos trabalhadores domésticos, como salário mínimo (inciso IV), irredutibilidade salarial (inciso VI), duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (inciso XIII) etc.

Contudo, percebeu-se que relativamente aos direitos concernentes à proteção da relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa (inciso I); seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário (inciso II); fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS (inciso III); remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (inciso IX); salário família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda (inciso XII); assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas (inciso XXV); e o seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (inciso XXVIII), a EC nº 72/2013 condicionou o exercício desses ao cumprimento de condições estabelecidas em lei.

Para tanto, visando regularizar essa situação, em 01 de junho de 2015, foi aprovada a Lei Complementar nº 150, normatizando um leque de dificuldades procedimentais, principalmente em relação ao controle de jornada de trabalho, jornada noturna, cômputo de horas extras etc.

Não obstante, demonstrou-se que a aprovação da Lei Complementar nº 150/2015 não foi e nem será suficiente se não houver uma mudança comportamental na sociedade, para reconhecer a importância social e histórica do trabalho doméstico – evitando, assim, qualquer discriminação e desigualdade dessa categoria laboral, sobretudo em face de algumas dificuldades

procedimentais, como o cômputo da jornada de trabalho e da fiscalização do trabalho doméstico, principalmente por se tratar de um trabalho peculiar, que envolve relações de confiança e proximidade que vão além do profissionalismo.

Evidenciou-se, ainda, a imprescindibilidade de que as partes realizem um acordo disciplinando todas as cláusulas contratuais, como férias, décimo terceiro, compensação de horas etc., de modo a não criar dúvidas e nem obscuridades sobre algum direito, respaldando não apenas o direito do empregado, mas também do empregador em não se ver como parte reclamada em uma demanda judicial. Para tanto, defendeu-se uma responsabilidade compartilhada, de modo que ambas as partes tenham ciência do acordado e, ainda, ao acesso aos documentos indispensáveis para uma sadia relação empregatícia.

Percebe-se, ademais, que a lei atribuiu diversos encargos ao empregador doméstico, condicionando-a, para tanto, ao Simples Doméstico, que ainda não foi regulamentado. Espera-se que a regulamentação do Simples Doméstico seja de fácil acesso, sob pena de o empregador arcar com nova despesa, qual seja, a contratação de um contador, para que possa averiguar se os depósitos estão sendo realizados da maneira correta e que haja interesse e brevidade por parte dos legisladores, de modo a não tomar temerário os direitos dos trabalhadores domésticos.

Acastelou-se que tais empecilhos financeiros não podem ser tidos como medidas justificadoras e permeadoras da discriminação e da desvalorização do trabalho doméstico, sobretudo porque o empregado doméstico concorre para a atividade lucrativa de seu empregador, permitindo-lhe a subsistência, assim como a de sua família e, inclusive, a garantia do salário do próprio empregado, apesar de se tratar de uma relação empregatícia realizada para o âmbito doméstico, logo, peculiar.

No que se atém à fiscalização do trabalho doméstico pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, demonstrou-se que a lei não conseguiu compatibilizá-la com o princípio da inviolabilidade do domicílio, mormente apresentar diversos dispositivos incompatíveis com a natureza jurídica da fiscalização, limitando, assim, a atuação dos auditores-fiscais, além da própria limitação do número de profissionais para atender essa demanda.

Explanou-se a situação do trabalho doméstico na Região Metropolitana de Fortaleza, com base em pesquisas desenvolvidas pelo Sine/IDT em parceria com o DIEESE, que demonstraram um tímido avanço na valorização da atividade laboral doméstica, muito embora haja uma limitada valorização e reconhecimento formal do vínculo.

Por fim, defendeu-se que a aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015 são conquistas importantes para a valorização e a maior profissionalização dos trabalhadores domésticos. É notório, contudo, que é preciso um maior reconhecimento social, incluso, com uma mudança na raiz cultural e escravocrata do trabalho doméstico, como um ser serviente, integralmente disponível ao bel-prazer e vontades do patrão doméstico.

As mudanças não ocorrerão rapidamente. Torna-se importante, incluso, que a própria classe doméstica se reconheça como uma categoria profissional, importante para o desenvolvimento social e econômico da sociedade. É preciso também uma conscientização da classe patronal, para que, apesar dos custos, formalize a relação empregatícia e contribua com uma maior qualificação dessa classe trabalhadora.

REFERÊNCIAS

- ARISTÓTELES. **A Política**. 6. ed. tradução de Nestor Silveira Chaves. São Paulo: Atena, 1960.
- ALGRANTI, Leila Mezan. Famílias e vida doméstica. *In*: SOUZA, Laura de Mello e. (org.) **História da vida privada no Brasil**: cotidiano e vida privada na América Portuguesa. São Paulo: Companhia das Letras, 1997, v. 1.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.
- BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2005.
- BRASIL. **INDICADORES DO IBGE: PESQUISA MENSAL DE EMPREGO, ABRIL, 2014**. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/fasciculo_indicadores_ibge/2014/pme_201404pubCompleta.pdf>. Acesso em: 15 mar 2015.
- _____. **Manual do trabalho doméstico**. Trabalho doméstico: direitos e deveres: orientações. 5. ed. Brasília: MTE, SIT, 2013. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/imprima-a-cartilha/>. Acesso em: 10 ago 2014.
- BRASIL tem apenas um terço de auditores do trabalho recomendados pela OIT**. Rádio CBN. Disponível em: <<http://cbn.globoradio.globo.com/editorias/pais/2015/05/22/BRASIL-TEM-APENAS-UM-TERCO-DE-AUDITORES-DO-TRABALHO-RECOMENDADOS-PELA-OIT.htm#ixzz3ihliMZMn>>. Acesso em: ago 2015.
- CAPISTRANO, Kássia Liriam de Lima Costa; CECATO, Maria Aurea Baroni. **Fundamentos da nova regulamentação da relação jurídica de emprego doméstico e projeções da Emenda Constitucional nº 72**. *In*: Congresso Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito, 22, 2013, São Paulo. Disponível em: <www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=ad1aee42344e7f74>. Acesso em: 22 out 2014.
- CASAGRANDE, Cássio. Trabalho doméstico e discriminação. **Boletim CEDES**, Rio de Janeiro, set. 2008, p. 21-26. Disponível em: <<http://www.cedes.iuperj.br>>. Acesso em: jan. 2015.
- CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 6. ed. Niterói: Impetus, 2012.
- CORDEIRO, Roberto Benavente. Dos direitos do empregado doméstico. Incoerência da interpretação restritiva em face do conteúdo principiológico constitucional. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**. v. 102. p. 191-241, jan./dez., 2007. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/viewFile/67755/70363>>. Acesso em 20 ago 2014.

CUNHA JÚNIOR, Dirley. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. Salvador: JusPODIVM, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Gabriela Neves. Estado Democrático de Direito e Direito Fundamental ao Trabalho Digno. *In*: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade humana, justiça social e direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

DEPARTAMENTO Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE. **O emprego doméstico no Brasil**. Estudos & Pesquisas, nº 68, agosto de 2013. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>>.

_____. **O trabalho doméstico remunerado no espaço urbano brasileiro**. Março de 2012. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2012/2012TrabDom.pdf>>.

_____. **Mapeamento da Situação da desproteção social no Brasil e no Distrito Federal, relativo ao emprego doméstico**. Outubro de 2013. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/projetos/informalidade/Produto1%20_%20Mapeamentodadesprotecao-social_PilotodoEmpregoDomestico.pdf>.

FALCI, Miridan Knox. Mulheres do sertão nordestino. *In*: **História das Mulheres no Brasil**. PRIORI. Mary Del (org.). 9. ed. São Paulo: Contexto, 2008.

FERRAZ, Fernando Basto. **Empregados domésticos**. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Empregados domésticos e escravidão**. São Paulo: Suplemento Trabalhista LTr nº 045/03, 2003, ano 39, p. 207-210.

_____; RANGEL, Helano Márcio Vieira. **A discriminação sociojurídica ao emprego doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção do passado colonial**. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI, Fortaleza/CE, 2010.

FONSECA, Cláudia. Ser mulher, mãe e pobre. *In*: **História das Mulheres no Brasil**. PRIORI. Mary Del (org.). 9. ed. São Paulo: Contexto, 2008.

FUNARI, Pedro Paulo. A cidadania entre os romanos. *In*: **História da Cidadania**. PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (orgs.). 4. ed. 2ª reimp. São Paulo: Contexto, 2008.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins; MONTAL, Zélia Maria Cardoso. **O trabalho da mulher e a emenda constitucional nº 72/2013**. *In*: Congresso Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito, 22, 2013, São Paulo. Disponível em: <www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=7b72de504960bfce>. Acesso em: 22 out 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. rev., atual., ampl. São Paulo: Método, 2009.

GIULANI, Paola Cappellin. Os movimentos de trabalhadoras e a sociedade brasileira. *In: História das Mulheres no Brasil*. PRIORI. Mary Del (org.). 9. ed. São Paulo: Contexto, 2008.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A OIT e a disseminação do combate à discriminação contra a mulher no trabalho: indo além das convenções e recomendações**. *In: Mulher, Sociedade e Direitos Humanos*. São Paulo: Rideel, 2010.

GONÇALVES, Emílio. **Empregados Domésticos – Doutrina, Legislação e Jurisprudência**. São Paulo: LTr, 1973.

GUARINELLO, Norberto Luiz. Cidades-estado na Antiguidade Clássica. *In: História da Cidadania*. PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (orgs.). 4. ed. 2ª reimp. São Paulo: Contexto, 2008.

HALL, Catherine. *Sweet Home*. *In: história da vida privada: da Revolução Francesa à Primeira Guerra*. PERROT, Michele (org.). tradução de Denise Bottmann. São Paulo: Companhia das Letras, 2009, v. 4.

HEERS, Jacques. **Escravos e domésticos na Idade Média**. Tradução de Rolando Roque da Silva. São Paulo: Difel, 1983.

HOME Economics. **The Invisible and Unregulated World of Domestic Work**. National Domestic Workers Alliance. New York, NY, 2012.

INSTITUTO Doméstica Legal. **Pontos POSITIVOS do PLS 224/2013 – Projeto de Lei do Senado que regulamenta os novos direitos e deveres dos empregados e empregadores domésticos**. 2013. Disponível em: <http://www.domesticalegal.org.br/Pontos_positivos_PLS_224.pdf>. Acesso em: 20 maio 2015.

_____. **Pontos POSITIVOS e NEGATIVOS a serem implementados e melhorados pelo Senado Federal em relação ao substitutivo do PLP 302/2013 aprovado na Câmara em 17/03/2015 para a regulamentação dos novos direitos dos empregados domésticos**. 2015. Disponível em: <<http://www.domesticalegal.org.br/Pontos%20positivos%20e%20negativos%20Emenda%2038.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2015.

INSTITUTO de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA. **Situação atual das trabalhadoras domésticas no país**. Nº 90. Maio de 2011. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/igualdaderacial/index.php?view=article&catid=18%3Anoticias&id=679%3Asituacao-atual-das-trabalhadoras-domesticas-no-pais&format=pdf&option=com_content>. Acesso em: 12 jun 2014.

INSTITUTO de Desenvolvimento do Trabalho do Estado do Ceará – IDT/CE. **Trabalho doméstico na Região Metropolitana de Fortaleza**. Nota técnica, abr. 2013. Disponível em: <http://www.sineidt.org.br/PortalIDT/arquivos/publicação/trabalho_domestico_rmf.pdf>. Acesso em: 20 jul 2015.

LA RONCIÈRE, Charles de. A vida privada dos notáveis toscanos no limiar da Renascença. *In: História da vida privada: da Europa feudal à Renascença*. DUBY, Georges (org.); tradução Maria Lúcia Machado. São Paulo: Companhia das Letras, 2009, v. 2.

LIMA, Francisco Gérson Marques de; *et al.* **Lei dos empregados domésticos: Lei Complementar 150, de 1º.06.2015**. Francisco Gérson Marques de Lima (org.). Fortaleza: Premium, 2015.

LOPES, Mônica Sette. O feminino e o trabalho doméstico: paradoxos da complexidade. **Revista do Senado**. a. 48, n. 189, jan./mar. 2011. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/242862/000910794.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 10 maio 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2014.

MORAES, Maria Lygia Quartim de. Cidadania no feminino. *In: História da Cidadania*. PINSKY, Jaime; PINSKY, Carla Bassanezi (orgs.). 4. ed. 2ª reimp. São Paulo: Contexto, 2008.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1995.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NORMANDO, Cláudia Cavalcante. **Trabalho doméstico: valores jurídicos e dignidade humana**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2005.

NÚMERO de fiscais do trabalho despenca e MPT aciona Justiça para garantir contratações. Repórter Brasil. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/2014/06/numero-de-fiscais-do-trabalho-despenca-e-mpt-aciona-justica-para-garantir-contratacoes/>>. Acesso em: ago 2015.

NUNES, Jordão Horta; FREITAS, Revalino Antônio de. **Trabalho e Gênero: entre a solidariedade e a desigualdade**. (COORDENADORES). Goiânia: ed. da PUC, Goiás, 2011.

ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho (OIT). **Segunda nota informativa sobre o tema trabalho doméstico da OIT**. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_2_562_736.pdf>. Acesso em: 17 out 2012.

_____. **O Emprego Doméstico: uma ocupação tipicamente feminina.** Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/grpe_caderno_3_261.pdf>. Acesso em 09 jan 2012.

- _____. **Mais Trabalho Decente para Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos no Brasil.** Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/doc/trabalho_domestico_40.pdf>. Acesso em 11 jan 2012.

_____. **O perfil dos trabalhadores e trabalhadoras na economia informal.** Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/employment/pub/perfil_trabalhadores_247.pdf>. Acesso em 13 jan 2012.

_____. **Quinta Nota informativa sobre o tema trabalho doméstico da OIT.** Convenção sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189). Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_5_565_739.pdf>. Acesso em: 14 out 2013.

_____. **Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina.** Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/group/public/---americas/---ro-lima/documents/article/wcms_195947.pdf>. Acesso em: 30 jul 2014.

_____. **Trabalho digno para o trabalho doméstico.** 2010. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_trabdomestico.pdf>. Acesso em: 20 nov 2014.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico.** São Paulo: LTr Editora, 1997.

PERROT, Michele. Figuras e papéis. *In: história da vida privada: da Revolução Francesa à Primeira Guerra.* PERROT, Michele (org.). tradução de Denise Bottmann. São Paulo: Companhia das Letras, 2009, v. 4.

PESQUISA da Síntese de Indicadores Sociais (SIS) 2011. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1717&id_pagina=1>. Acesso em: 28 nov 2013.

PESQUISA Nacional por Amostra de Domicílios. PNAD 2009: rendimento e número de trabalhadores com carteira assinada sobem e desocupação aumenta. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1708>. Acesso em: 28 nov 2013.

PROGRAMA Nacional Por Amostra de Domicílios (PNAD) 2011. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1708>. Acesso em: 28 nov 2013.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1984.

_____. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 15. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

SAFFIOTI, Heleieth Iara Bongiovani. **Emprego doméstico e capitalismo**. Petrópolis: Vozes, 1978. Coleção Sociologia Brasileira, v. 9.

SANSEVERINO, Luisa Riva. **Diritto del lavoro**. 6. ed. Padova: Itália, 1952.

SARLET. Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8. ed. rev., atual., e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

SARLET. Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 3. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 27. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

SISTEMA PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego. **A mulher nos mercados de trabalho metropolitanos**: as características do trabalho doméstico remunerado nos mercados de trabalho metropolitanos. Especial – Abril 2011. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A2E7311D1012FE44A40EE54D6/DIEESE_PED_metropolitanaMulher2010.pdf>. Acesso em: 14 nov 2013.

_____. **O emprego doméstico na Região Metropolitana de Fortaleza**. Ano 7 – Divulgação Especial, 2013. Disponível em: <<http://www.sineidt.org.br/PortalIDT/arquivos/ped/2013empreDomFOR.pdf>>. Acesso em: 10 jun 2015.

_____. **O emprego doméstico na Região Metropolitana de Fortaleza**. Ano 8 – Divulgação Especial, 2015. Disponível em: <<http://www.sineidt.org.br/PortalIDT/arquivos/ped/2014empreDomFOR.pdf>>. Acesso em: 10 jun 2015.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Comentários à CLT e à Legislação Complementar**. 2. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1964.

VALERIANO, Sebastião Saulo. **Trabalhador doméstico**: doutrina, legislação, jurisprudência, prática. São Paulo: Editora de Direito, 1998.