



Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Direito
Curso de graduação em Direito

CAROLINA AMARAL MASSON

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL: A CONQUISTA GRADATIVA DE
DIREITOS TRABALHISTAS EM BUSCA DA IGUALDADE.**

BRASÍLIA

2013

Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Direito
Curso de graduação em Direito

CAROLINA AMARAL MASSON

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL: A CONQUISTA GRADATIVA DE
DIREITOS TRABALHISTAS EM BUSCA DA IGUALDADE.**

Monografia apresentada como requisito parcial
para a obtenção do grau de Bacharela em
Direito pela Faculdade de Direito da
Universidade de Brasília– UnB.

Orientador: Professor Doutor Ricardo José
Macedo de Britto Pereira

BRASÍLIA

2013

CAROLINA AMARAL MASSON

**EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL: A CONQUISTA GRADATIVA DE
DIREITOS TRABALHISTAS EM BUSCA DA IGUALDADE.**

Monografia aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharela em Direito
pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília - UnB, pela banca examinadora
composta por:

Prof. Dr. Ricardo José Macedo de Britto Pereira (Orientador)
Universidade de Brasília

Renata Queiroz Dutra (Mestranda)
Universidade de Brasília

Laís Maranhão Santos Mendonça (Mestranda)
Universidade de Brasília

Brasília, ____ de _____ de 2013.

*À minha família e aos meus amigos,
apoio incondicional em todos os momentos.*

RESUMO

O Brasil é o país em que há mais empregados domésticos, cerca de 6,4 milhões. Entretanto, o tratamento sociojurídico dispensado à categoria não corresponde à sua relevância econômica e social. A abordagem discriminatória conferida a seus integrantes remonta ao período da escravidão, e é reforçada pelo fato de a maioria deles, além de terem a cor preta ou parda, também serem mulheres. Historicamente, aos empregados domésticos não foram assegurados os mesmos direitos trabalhistas conferidos aos demais obreiros. O primeiro diploma a abordar especificamente o tema foi a Lei 5.859/72. Contudo, apenas com a Constituição Federal de 1988, a situação jurídica da categoria foi efetivamente regulamentada. Posteriormente, a Emenda Constitucional 72/2013 ampliou significativamente o rol de direitos trabalhistas dispensados aos domésticos, sem, contudo, equipará-los aos trabalhadores urbanos e rurais. A conquista gradativa de direitos, apesar de justa, pode implicar o aumento dos índices de desemprego e de informalidade relativos à categoria. Desse modo, a expansão protetiva tornar-se-ia praticamente inócua, um empecilho à concretização do direito fundamental ao trabalho digno.

Palavras-chave: empregados domésticos; discriminação; Emenda Constitucional 72/2013; conquista de direitos; igualdade

ABSTRACT

Brazil is the largest employer of domestic workers: about 6,4 million people. However, the economic and social relevance of those workers is not recognized. Most of them are black and women, which reinforces discrimination. Historically, labor rights granted to other workers have been not guaranteed to domestic employees. The first statute that specifically addressed the issue was the Law 5.859/72. Nevertheless, only with the enactment of the Federal Constitution of 1988, the legal situation of the category was effectively regulated. Subsequently, the Constitutional Amendment 72/2013 significantly expanded the list of labor rights to domestics. Nonetheless, it did not ensure equal treatment for all workers. The gradual conquest of rights, although fair, may increase levels of unemployment and informality in the category. Hence, the protective expansion would become virtually innocuous, a hindrance to the accomplish of fundamental right to decent work.

Key words: domestic employees; discrimination; Constitutional Amendment 72/2013; conquest of rights; equality

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1 – TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL	10
1.1 O trabalho no plano constitucional	10
1.2 Direito fundamental ao trabalho digno	14
CAPÍTULO 2 – O EMPREGADO DOMÉSTICO.....	18
2.1 Caracterização de empregado doméstico.....	18
2.1.1 Elementos Gerais.....	20
2.1.2 Elementos Específicos.....	23
2.2 Indicadores sobre o trabalho doméstico.....	25
CAPÍTULO 3 – LEGISLAÇÃO APLICÁVEL: A CONQUISTA GRADATIVA DE DIREITOS.....	30
3.1 Lei 5.859/72	32
3.2 Constituição Federal de 1988.....	32
3.3 Lei 11.324/06	37
3.4 Emenda Constitucional 72/2013	39
CAPÍTULO 4 – PERSPECTIVAS JURÍDICAS E SOCIAIS.....	43
4.1 Mudanças decorrentes da Emenda Constitucional 72/2013	46
4.1.1 Direitos de aplicação imediata	46
4.1.2 Direitos condicionados à regulamentação.....	49
4.2 O futuro do emprego doméstico no Brasil.....	50
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	54
REFERÊNCIAS	56

INTRODUÇÃO

O trabalho é um valor indispensável para a constituição da identidade social dos seres humanos. Apesar de já ter sido visto como espécie de punição, como ocorria na Antiguidade, atualmente o trabalho possui papel de destaque na sociedade, em especial devido à sua constitucionalização.

No Brasil, diversas Constituições abordaram questões referentes ao labor, mas a Carta de 1988 foi a primeira a classificar o direito ao trabalho como direito fundamental. Além de promover a valorização do trabalho, a Lei Maior instituiu a mais significativa carta de direitos da história jurídico-política nacional. No artigo 7º, são listados os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

Os domésticos, contudo, não foram beneficiados com as mesmas garantias, as quais foram especificadas no parágrafo único do referido dispositivo. Apenas em 2013, com a promulgação da Emenda Constitucional 72, ampliou-se esse rol, sem, contudo, estabelecer a isonomia entre os obreiros.

A presente monografia analisa o emprego doméstico no Brasil, demonstrando a discriminação sociojurídica referente à categoria, resquício do período em que a escravidão era legalizada no país. Os empregados domésticos, historicamente, estiveram à margem da legislação trabalhista e, apenas gradativamente, conquistaram seus direitos.

Inicialmente, faz-se uma reflexão acerca do trabalho, analisado em âmbito constitucional, relacionando-o aos demais direitos fundamentais, bem como a princípios presentes na Constituição Federal de 1988. Por ser o texto constitucional pautado pela dignidade da pessoa humana, entende-se que o trabalho valorizado seria apenas o trabalho digno.

No segundo capítulo, caracteriza-se a figura sociojurídica do empregado doméstico, abordando-se os elementos gerais presentes nessa relação empregatícia especial - pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade, esse último com conformação jurídica própria, denominada continuidade -, bem como os elementos específicos - ausência de finalidade lucrativa na prestação dos serviços, apropriação destes somente por pessoa física ou família e exercício das atividades em função do âmbito residencial dos tomadores.

Além disso, também são apresentados, nesse capítulo, alguns indicadores sobre o trabalho doméstico em escala global e, mais especificamente, no Brasil, com o objetivo de traçar o perfil desses profissionais no país.

O terceiro capítulo traz a evolução legislativa nacional referente ao emprego doméstico. Analisa-se a Lei 5.859/72, que regulamenta especificamente a categoria, considerada sua exclusão expressa dos preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho (art. 7º, a). Aborda-se também a Lei 11.324/2006, que ampliou a proteção normativa do referido diploma legal. Além disso, avalia-se a Constituição Federal de 1988, responsável por assegurar direitos inéditos aos trabalhadores domésticos, tanto em seu texto original, como após a Emenda Constitucional 72/2013.

Por fim, apresentam-se as perspectivas jurídicas e sociais para o emprego doméstico no Brasil, diante da expansão de direitos trabalhistas. Esse último capítulo aborda as mudanças decorrentes da alteração do texto constitucional, bem como o possível futuro do emprego doméstico no país.

CAPÍTULO 1 – TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

1.1 O trabalho no plano constitucional

O direito ao trabalho é um direito fundamental.

O artigo 6º da Constituição Federal¹, promulgada em 1988, que trata dos direitos sociais - dentro do Título II, denominado Dos Direitos e Garantias Fundamentais - inclui o trabalho em seu rol, juntamente com a educação, a saúde, a alimentação, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados.

Para Mauricio Godinho Delgado, o enquadramento didático do trabalho como direito social não reduz, normativamente, seu patamar de afirmação:

[...] ele claramente deve ser compreendido como um acréscimo normativo e doutrinário feito pela Constituição, de modo a não deixar dúvida de que o trabalho ocupa, singularmente, *todas as esferas de afirmação jurídica existentes no plano constitucional e do próprio universo jurídico contemporâneo*. [grifo do autor]²

Contudo, nem sempre o trabalho foi tão valorizado. Antes de ser considerado um mecanismo impulsionador do progresso econômico e social, o trabalho já foi considerado algo desabonador. Na Antiguidade grega e romana, era rotulado como uma espécie de punição ou de castigo ao homem.

A constitucionalização conferiu ao direito fundamental ao trabalho seu maior status. No Brasil, os direitos trabalhistas são uma tradição do sistema jurídico das constituições. Anteriormente, as normas constitucionais referentes ao trabalho eram agrupadas no âmbito da ordem econômica e social. Com a Constituição de 1988, os direitos sociais deixaram essa categoria, sendo incluídos entre os direitos e garantias fundamentais.

Nas palavras de Paulo Gustavo Gonet Branco:

A Constituição promulgada em 5 de outubro de 1988 restaurou a preeminência do respeito aos direitos individuais, proclamados juntamente com significativa série de direitos sociais. O Estado se comprometia a não interferir no que fosse próprio da autonomia das pessoas e a intervir na sociedade civil, no que fosse relevante para a construção de meios materiais à afirmação da dignidade de todos. [...] A Constituição que, significativamente, pela primeira vez na História do nosso constitucionalismo, apresentava o princípio do respeito à dignidade da pessoa

¹BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 16/10/2013.

²DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Disponível em: <www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/download/40/38>. Acesso em 11/11/2013. (p.17)

humana e o Título dos direitos fundamentais logo no início das suas disposições, antes das normas de organização do Estado, estava mesmo disposta a acolher o adjetivo cidadã, que lhe fora predicado pelo Presidente da Assembleia Constituinte no discurso da promulgação.³

Apesar do nome conferido por Ulysses Guimarães, em razão da ampla participação popular na elaboração e da constante busca de efetivação da cidadania, a Constituição atualmente vigente, no que se refere aos aspectos do trabalho, não só preservou, como aprofundou, institutos e mecanismos autoritário-corporativos, como a contribuição sindical obrigatória e o poder normativo do Judiciário Trabalhista.

Para Mauricio Godinho Delgado, o mais consistente questionamento ao modelo justralhista tradicional brasileiro ocorreu durante a Constituinte, influenciando a conformação da nova Carta Magna. Todavia, a presença de aspectos de grave tradição autocrática inviabiliza o alcance de uma experiência democrática efetiva, de modo que o Direito do Trabalho do Brasil estaria em uma fase de transição. Segundo Godinho Delgado:

A existência desse questionamento – e a relativa força com que surgiu e se manifestou – é que permite admitir-se estar-se diante de uma nova fase no Direito do Trabalho do país: uma fase de superação democrática das linhas centrais do antigo modelo corporativo de décadas atrás. Não obstante, a insuficiência desse mesmo questionamento e os resultados tímidos – e muitas vezes contraditórios – alcançados pela Carta de 1988 também não permitem que se apreenda mais do que uma fase de transição no momento presente, já que definitivamente ainda não estão instauradas e consolidadas práticas e instituições estritamente democráticas no sistema justralhista incorporado pela Carta Constitucional de 1988. Estar-se-ia, pois, diante de uma fase de transição democrática do Direito do trabalho do país.⁴

Os trabalhadores domésticos, no texto original da Constituição de 1988, não foram contemplados com os mesmos direitos assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, estendidos também aos avulsos, exemplo de discriminação sociojurídica que enfraquecia a democracia plena. Somente anos depois, com a promulgação da Emenda Constitucional 72/2013, ampliou-se o rol de direitos trabalhistas, há muito reivindicados.

Ainda que não tenha avançado em alguns aspectos, é certo que a Constituição de 1988 promoveu uma renovação da cultura jurídica brasileira, estabelecendo uma visão coletiva dos problemas, em contraponto à noção individualista herdada do Direito Civil, até então dominante. Nela está contida a mais significativa carta de direitos da história jurídico-política nacional.

³BRANCO, Paulo Gustavo Gonet e MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de Direito Constitucional. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011. (p. 115-116)

⁴DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2011. (p. 113)

Portanto, os direitos fundamentais possuem posição de destaque no texto constitucional, consistindo no núcleo da proteção da dignidade da pessoa humana. Por ser o trabalho um importante instrumento para se garantir a todos uma existência digna, é impossível não associá-lo à evolução de tais direitos.

Um dos critérios utilizados pela doutrina para classificar os direitos fundamentais são as gerações, também chamadas dimensões.

Segundo Paulo Gustavo Gonet Branco⁵, os direitos de primeira geração são aqueles destinados, sobretudo, a determinar a esfera de autonomia dos indivíduos diante das expansões do Poder. Associados às Revoluções Francesa e Americana, apresentam pretensão universalista, posto que indispensáveis a todos os homens. Consistem em postulados de abstenção dos governantes, para que estes não interfiram nos aspectos da vida pessoal dos indivíduos. Exemplos são as liberdades individuais, como a de consciência e a de reunião.

Entretanto, as transformações sociais, como o crescimento populacional e o aumento das disparidades, passaram a exigir do Estado nova postura, mais ativa. Nesse contexto, que tem como momento histórico impulsionador a Revolução Industrial, surgem os direitos de segunda geração, “por meio dos quais se intenta estabelecer uma liberdade real e igual para todos, mediante a ação corretiva dos Poderes Públicos”⁶. Correspondem aos direitos sociais, culturais e econômicos. Ligam-se a reivindicações de justiça social e, na maioria dos casos, seus titulares são indivíduos singularizados.

Os direitos de terceira geração são de titularidade difusa ou coletiva e visam a proteger a coletividade. Essa categoria ainda é um pouco vaga, se comparada às demais. O exemplo mais expressivo é o direito à qualidade do meio ambiente, de viver sem poluição.

Pedro Lenza⁷, seguindo orientação de Norberto Bobbio, defende a existência de uma quarta geração de direitos humanos, relacionada ao campo da engenharia genética. As novas tecnologias, que permitem a manipulação dos genes dos indivíduos, poderiam colocar em risco a própria existência humana.

A existência de gerações distintas não faz com que uma suplante outra, de modo que os direitos englobados por elas podem coexistir.

O direito ao trabalho, quando visto como direito fundamental social, pertence à segunda dimensão. Desse modo, consiste em prestação positiva a ser realizada pelo Estado. Porém, Gilmar Ferreira Mendes amplia essa definição:

⁵BRANCO, Paulo Gustavo Gonet e MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de Direito Constitucional. Op. cit. (p. 155-156)

⁶BRANCO, Paulo Gustavo Gonet e MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de Direito Constitucional. Op. cit. (p. 155-156)

⁷LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquematizado. 13ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2009. (p.670)

Ressalta-se ainda que nos direitos sociais não se identificam apenas pretensões de caráter positivo (direito subjetivo a uma prestação específica). Não raro, o dever de restituir e preservar está manifesto nas chamadas garantias institucionais (v. g., seguridade social, previdência social). Há a exigência notória de normas de organização e procedimento em diversos direitos sociais (cf. art. 200, CF). É inequívoco, igualmente, que muitas normas constantes do catálogo de direitos sociais traduzem deveres de proteção (v. g., Constituição Federal, art. 7º, X, XX, XXII, XXVI, XXVII).⁸

Contudo, o Direito do Trabalho na atualidade abrange direitos de todas as dimensões tradicionalmente abordadas pela doutrina - primeira, segunda e terceira.

Além dos direitos fundamentais, há diversos direitos e princípios constitucionais aplicáveis às relações de trabalho. Amauri Mascaro Nascimento afirma:

O direito do trabalho nas Constituições é um ramo com princípios e normas próprias, tendo por objeto disciplinar o trabalho profissional, suas garantias consideradas fundamentais, as regras de organização e os direitos e deveres básicos que devem presidir as relações de trabalho.⁹

Inicialmente, destaca-se o valor social do trabalho, presente no art. 1º, IV da Constituição Federal de 1988, constituindo, portanto, fundamento do Estado Democrático de Direito.

Dele decorre o primado da valorização do trabalho humano, descrito no caput do art. 170, sobre o qual se funda a ordem econômica, cujo objetivo é assegurar a todos existência digna. Como ressalta Mauricio Godinho Delgado:

A valorização do trabalho é um dos princípios cardiais da ordem constitucional brasileira democrática. Reconhece a Constituição a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar e social.¹⁰

O inciso III do mesmo dispositivo traz a busca do pleno emprego, que consiste na adoção de mecanismos que garantam o acesso dos indivíduos ao mercado de trabalho. Assim, O Estado tem o dever de promover medidas para a abertura de novas frentes trabalhistas, de modo a evitar o desemprego.

O artigo 5º, que lista diversos direitos individuais e coletivos, inclui, no inciso XIII, a liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as

⁸BRANCO, Paulo Gustavo Gonet e MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de Direito Constitucional. Op. cit. (p. 680-681)

⁹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009. (p. 211)

¹⁰DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Disponível em: <www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/download/40/38>. Acesso em 11/11/2013. (p.15)

qualificações profissionais que a lei estabelecer. Essa é uma norma de eficácia contida, visto que dispositivos legais infraconstitucionais podem restringir seu alcance, estabelecendo determinadas condições para que o indivíduo possa atuar profissionalmente.

Há também o princípio da não discriminação, segundo o qual todos os trabalhadores devem ser tratados de forma isonômica, vedadas medidas discriminatórias e limitativas para efeito de acesso à relação de emprego ou de sua manutenção. Assim, questões referentes a sexo, origem, raça, cor, estado civil, idade, situação familiar não podem ser usadas para distinguir trabalhadores, anulando ou alterando oportunidades de emprego.

Outro princípio de destaque é o da justiça social, segundo o qual, “independentemente das aptidões, talentos e virtudes individualizadas, cabe às pessoas humanas acesso a utilidades essenciais existentes na comunidade”¹¹. Sobre o tema, esclarece Mauricio Godinho Delgado:

O princípio reúne, em sua fórmula ampla e imprecisa (a qual certamente responde por seu sucesso nos últimos dois séculos), todas as vertentes que entendem, em maior ou menor extensão, que a realização material das pessoas não passa apenas por sua aptidão individual de bem se posicionar no mercado capitalista. Esta realização material depende também de fatores objetivos externos ao indivíduo, os quais devem ser regulados ou instigados por norma jurídica.¹²

Tais direitos e princípios, além de outros presentes na Constituição de 1988, decorrem do princípio da dignidade da pessoa humana, valor de máxima proteção no sistema jurídico contemporâneo. Logo, implicitamente, o trabalho exaltado pelo texto constitucional é o trabalho digno.

1.2 Direito fundamental ao trabalho digno

A dignidade da pessoa humana é fundamento nuclear do Estado Democrático de Direito, consagrada no artigo 1º, III da Constituição Federal de 1988.

Tal conceito está em constante transformação, não havendo uma definição consensual sobre ele.

¹¹DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Disponível em: <www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/download/40/38>. Acesso em 11/11/2013. (p. 20)

¹²DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Disponível em: <www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/download/40/38>. Acesso em 11/11/2013. (p. 20)

Gabriela Neves Delgado, baseando-se na doutrina de Ingo Wolfgang Sarlet, defende que a dignidade é qualidade inerente a todos os seres humanos. Sarlet (2004, p. 59-60 apud Delgado, 2006, p. 204) apresenta sua conceituação jurídica sobre o tema:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva e reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.¹³

Portanto, a dignidade não pode ser conferida, nem retirada. Entretanto, isso não impede que ela seja violada, o que traduz a relevância de mecanismos que a reconheçam e a protejam. Nesse sentido, destaca-se o papel do Estado, que, pela via normativa, contribui para a manutenção desse atributo intrínseco à condição humana.

O direito ao trabalho, assim como os demais direitos fundamentais, possui estreita relação com o princípio da dignidade da pessoa humana. Assim, entende-se que a Carta Magna valoriza somente o trabalho digno, de modo que as relações trabalhistas incapazes de dignificar o homem, como o trabalho escravo, não devem ser toleradas pela ordem jurídica.

A ideia de dignidade não se restringe à esfera individual, abrangendo também a dimensão social do indivíduo, contribuindo para sua integração com os demais membros da coletividade.

O trabalho digno consiste em importante instrumento da construção da identidade do sujeito trabalhador. Desse modo, atividades exercidas em condições precárias podem destruir a existência do ser humano.

A fim de que o valor do trabalho digno seja preservado, é função estatal promover a regulamentação jurídica sobre o tema.

Amauri Mascaro Nascimento defende que os direitos fundamentais, como aqueles previstos no texto constitucional, dentre os quais se inclui o trabalho digno, devem ser assegurados a todo trabalhador:

Não são restritos ao empregado, mas, por serem fundamentais, devem estender-se a todo aquele que prestar um trabalho subordinado ou por conta alheia, o que abre o horizonte de sua aplicabilidade para formas atípicas de contratação do trabalho,

¹³DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006. (p. 203-204)

como o temporário, avulso, eventual, intermitente e todo aquele que vier a ser enquadrado na rede de proteção da legislação trabalhista.¹⁴

Contudo, o Direito do Trabalho, particularmente, direciona-se a uma relação específica, a empregatícia, apesar de existirem outros tipos de relação de trabalho que também deveriam ser abrangidas pela proteção jurídica, excluindo-se apenas as que não sejam capazes de dignificar o homem.

De acordo com Gabriela Neves Delgado:

O Direito do Trabalho corresponde, pois, no mínimo ao direito a um trabalho digno, o que significa dizer o direito a um trabalho minimamente protegido. Tudo isso quer dizer que a concepção do Direito do Trabalho deve ser elástica, em comparação com o padrão jurídico hoje assentado.¹⁵

A Constituição Federal de 1988 traz exemplos dessa expansão protetiva trabalhista, ao fixar direitos aos trabalhadores, e não somente aos empregados (art. 7º), bem como ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho para as relações trabalhistas, independentemente de serem empregatícias.

O trabalhador não deve ser visto como simples instrumento do sistema capitalista, de forma que sua valoração decorre da sua qualidade de ser humano, não de sua utilidade econômica.

Nesse sentido, a conservação da dignidade do obreiro requer garantias mínimas. Tais condições básicas são os chamados direitos de indisponibilidade absoluta, os quais não podem ser transacionados, de modo a prejudicar o trabalhador, e aos quais não se pode renunciar.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:

Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre, como já apontado, ilustrativamente, com o direito à assinatura de CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.¹⁶

¹⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. Op. cit. (p. 478)

¹⁵DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. Op. cit. (p. 216)

¹⁶DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit. (p. 210)

Apesar de o ordenamento prever diversos direitos de indisponibilidade absoluta, a muitos trabalhadores eles não são assegurados. A categoria dos domésticos, marcada pela precariedade, é exemplo disso.

Assim, além da ampliação da proteção jurídica do obreiro, é necessário o desenvolvimento de políticas capazes de tornar efetivas tais normas. Como ressalta Gabriela Neves Delgado:

Onde o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, como o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva.¹⁷

¹⁷ DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. Op. cit. (p. 207)

CAPÍTULO 2 – O EMPREGADO DOMÉSTICO

2.1 Caracterização de empregado doméstico

A relação de emprego doméstico é uma modalidade especial da relação empregatícia tradicional. A definição de empregado doméstico encontra-se no artigo 1º da Lei 5.859/72, que regulamenta a profissão:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.¹⁸

Antes de se promulgar a lei específica, a Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 7º, “a”, classificava como empregados domésticos aqueles que “prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”¹⁹, excluindo tais trabalhadores da esfera de aplicação de seus preceitos. Alguns doutrinadores questionam o uso da expressão natureza não econômica, visto que a produção de bens e serviços que visa satisfazer as necessidades humanas tem caráter de economia de consumo, ainda que não envolva geração de lucro.

A relação doméstica, por ser também de emprego, compõe-se dos cinco elementos fático-jurídicos próprios de qualquer relação empregatícia, quais sejam pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade. Contudo, esse último recebe conformação jurídica específica, sendo denominado continuidade.

Além dos gerais, há pressupostos privativos do emprego doméstico. São eles: a ausência de finalidade lucrativa na prestação dos serviços, a apropriação destes somente por pessoa física ou família, e o exercício das atividades em função do âmbito residencial dos tomadores.

Percebe-se, portanto, que o legislador não apresentou em sua definição todos os requisitos da relação de emprego doméstico. Entretanto, para Mauricio Godinho Delgado, a omissão de determinados elementos possui justificativa:

É que a Lei n. 5.859 quis destacar em seu texto apenas o elemento genérico objeto de conformação sociojurídica especial (continuidade), e os elementos específicos à relação empregatícia. Inexistia, assim, para a lógica da lei especial qualquer

¹⁸BRASIL. Lei nº 5.859/72. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm>. Acesso em 21/10/2014.

¹⁹BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 21/10/2014.

necessidade de se repetirem elementos fático-jurídicos óbvios à existência da figura do empregado doméstico e que comparecem a essa categoria sem qualquer especificidade perante o padrão empregatício genérico celetista.²⁰

Existem diversas espécies de empregados domésticos, como cozinheira, babá, jardineiro, faxineira, acompanhante de idosos, caseiro, entre outras ocupações. Não é a função exercida pelo empregado que o caracteriza como doméstico, e sim a inexistência de lucratividade à pessoa ou à família, para cujo âmbito residencial o empregado presta seus serviços.

Logo, um motorista contratado para levar os filhos do empregador à escola será considerado empregado doméstico, ao passo que se a ele forem atribuídas as funções de pagar contas da empresa e autenticar documentos de clientes, por exemplo, passará a ser enquadrado como empregado comum, regido pela CLT.

Além dos elementos fático-jurídicos gerais e específicos, há outro fator que limita a contratação de empregados domésticos: a idade. O Brasil ratificou a Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada pelo Decreto 3.597²¹, de 2000, que versa sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação.

Nos moldes do artigo 2 da Convenção, o termo criança refere-se a toda pessoa menor de 18 anos. Ademais, o artigo 3, “d”, define como uma das piores formas de trabalho infantil aquele “que, por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças”.

O Decreto 6.481²², de 2008, regulamentando o referido dispositivo, aprovou a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), na qual está presente o trabalho doméstico, por ser prejudicial à saúde e à segurança dos menores. Sobre a questão, discorre Patrick Maia Merísio:

O grande fundamento de proibição do trabalho infantil e adolescente nessa atividade, embora esquecido na norma, consiste no risco social e cultural, podendo ser o trabalho doméstico alvo de crueldades e abusos, inclusive de natureza sexual, o que se facilita diante da condição vulnerável da criança e do adolescente. Trata-se de hipótese de trabalho oculto, que dificulta severamente a vigilância da comunidade, da sociedade e de instituições públicas voltadas para a defesa dos direitos humanos de crianças e adolescentes.²³

²⁰DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit. (p. 365-366)

²¹BRASIL. Decreto nº 3.597/2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3597.htm>. Acesso em 21/10/2013.

²²BRASIL. Decreto nº 6.481/2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm>. Acesso em 21/10/2013.

²³MERÍSIO, Patrick Maia. Os novos direitos dos empregados domésticos: análise da Emenda Constitucional nº 72/2013. 1ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

Portanto, pessoas com idade abaixo de 18 anos ficam proibidas de exercer tal ocupação.

Apesar da vedação, os números do trabalho infantil doméstico no Brasil são preocupantes. De acordo com relatório divulgado pelo Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil – FNPETI -, 258 mil crianças atuavam nessas atividades em 2011²⁴.

Feitas as considerações iniciais, e com base no conceito de João Alves Neto, passa-se à análise dos elementos gerais e específicos caracterizadores do emprego doméstico.

Empregado doméstico é aquele trabalhador que presta os seus serviços pessoalmente, continuamente e com subordinação a uma pessoa física ou a uma família, em função do âmbito residencial destas, mediante recebimento de uma retribuição, sem que, com as suas atividades, aufera o empregador, qualquer lucro.²⁵

2.1.1 Elementos Gerais

a) Pessoa física

O empregado doméstico deve ser pessoa física, natural. O direito do trabalho protege o obreiro como ser humano, tutelando bens jurídicos que não podem ser gozados por pessoa jurídica, como saúde e bem estar. Seria indevida a aplicação de leis referentes a jornada de trabalho e acidentes laborais, por exemplo, àqueles que não fossem pessoas físicas.

Pessoas de qualquer condição podem ser empregadas domésticas, sejam homens ou mulheres, brasileiros ou estrangeiros, ressalvada a condição de serem maiores de 18 anos.

b) Pessoaalidade

Esse elemento é conexo ao pressuposto da pessoa física, mas com ele não se confunde, visto que nem todo trabalho realizado por pessoa natural é feito com pessoaalidade. João Alves Neto traz sua definição:

Pessoaalidade é, portanto, a exigência de que o trabalho seja realizado pelo próprio empregado, contratado em função da natureza intransferível da sua qualificação e habilidade ao labor para o qual foi admitido. Nesse sentido, o empregado é

²⁴Disponível em: <<http://www.fnpeti.org.br/destaque/numeros-do-trabalho-infantil-domestico-no-brasil-preocupam/>>. Acesso em 21/10/2013.

²⁵NETO, João Alves. Guia Prático do Empregado Doméstico. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. (p. 6)

contratado por sua potencialidade, habilidade e características, devendo adimplir suas obrigações de forma pessoal.²⁶

A relação jurídica é *intuitu personae* em relação ao prestador de serviços, que não poderá ser substituído, exceto em caráter excepcional, com o consentimento do empregador. Substituições intermitentes retiram a infungibilidade da figura do trabalhador, descaracterizando a relação de emprego.²⁷

Na relação empregatícia doméstica, a pessoalidade é aferida com mais rigor, em razão das espécies de atividades realizadas, bem como pelo fato de estas ocorrerem para o âmbito residencial.

c) Onerosidade

Onerosidade é um encargo bilateral típico da relação de emprego.²⁸ Desse modo, o empregado presta serviços ao empregador, que, em contrapartida, o retribui, por meio do pagamento de remuneração ou salário.

Apenas se enfocada sob a ótica do prestador de serviços, a onerosidade constitui elemento fático-jurídico da relação de emprego.²⁹ É preciso verificar se, na realização das atividades, houve, por parte do empregado, a intenção de auferir ganho econômico em decorrência do trabalho ofertado.

Logo, é da natureza do contrato de trabalho sua onerosidade, inexistindo emprego doméstico gratuito.

Nesse sentido, pela ausência de *animus contrahendi* – intenção onerosa das partes – a jurisprudência tem rejeitado a possibilidade de se reconhecer relação de emprego doméstico nas hipóteses de casamento e união estável.

O mesmo se aplica aos serviços prestados de forma benevolente no círculo familiar. Contudo, caso se verifique, no caso concreto, que a prestação de serviços, ainda que entre parentes, ocorreu com intuito oneroso, poderá ser caracterizada relação de emprego doméstico.

d) Subordinação

²⁶NETO, João Alves. Guia Prático do Empregado Doméstico. Op. cit. (p. 6)

²⁷DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit. (p. 281)

²⁸NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit. (p.617)

²⁹DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit. (p. 287)

O Direito do Trabalho regula o trabalho subordinado. Como explica Alice Monteiro de Barros, à dependência os autores acrescentam a qualificação: técnica, econômica, social e jurídica³⁰.

A subordinação técnica indica que o empregador comanda tecnicamente aqueles que estão sob suas ordens. A econômica decorre do fato de que o empregado é hipossuficiente, necessitando do trabalho e, conseqüentemente, do salário para sobreviver. A social, por sua vez, resulta de uma mescla das outras duas e sustenta que o empregado depende do trabalho dado pelo empregador para viver, seguindo, portanto, as ordens estabelecidas pelo patrão, sem, no entanto, assumir os riscos do empreendimento.

Entretanto, tais qualificações não abarcam toda a complexidade da subordinação, de modo que existem exemplos que fogem às definições apresentadas. Assim, o critério de maior aceitação na doutrina e na jurisprudência é o da subordinação jurídica, de acordo com o qual se confere ao empregador a prerrogativa de comando. Para Amauri Mascaro Nascimento, subordinação é:

[...] uma situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará. A subordinação significa uma limitação à autonomia do empregado, de tal modo que a execução dos serviços deve pautar-se por certas normas que não serão por ele traçadas.³¹

Esse poder de direção não precisa ser exercido de forma ininterrupta, basta que o empregador possa comandar e fiscalizar seus empregados. Quem estabelece o elemento subordinação é o contrato de trabalho, de modo que as fontes formais deste, como a Constituição e as leis, limitam o poder do empregador.

e) Continuidade

A Lei 5.859/72, ao definir empregado doméstico, aplicou o termo “de natureza contínua”, em vez de “não eventual”, utilizado na CLT (art. 3º).

O uso de expressões diferentes pelos diplomas legais apresenta dois entendimentos³².

O primeiro sustenta que a distinção é irrelevante. Defende essa tese Sergio Pinto Martins. Para ele, a continuidade traduz regularidade, periodicidade, o que não significa que o trabalho deva ser diário³³.

³⁰BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011. (p. 209-213)

³¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit. (p.625)

³²DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit. (p. 368-369)

Já o segundo posicionamento pressupõe que a interpretação jurídica envolve a combinação do método linguístico com o lógico-sistemático e com o teleológico. Assim, não se poderia considerar o uso de um termo diferente como mero equívoco do legislador. Alice Monteiro de Barros compartilha dessa tese, sustentando que continuidade significa não interrupção.³⁴

Essa discussão é essencial para que se possa estender, ou não, os direitos dos empregados domésticos às chamadas diaristas, que também prestam serviços de natureza doméstica, porém não trabalham todos os dias para o mesmo empregador. São elas que escolhem as datas em que trabalharão, bem como o valor a ser pago pelo dia de serviço.

Devido à ausência de regulamentação da profissão de diarista, cabe à jurisprudência reconhecer uma possível existência de vínculo empregatício. Contudo, não há consenso entre os órgãos julgadores brasileiros sobre qual deve ser o número mínimo de dias trabalhados, por semana, para o mesmo empregador, para que se caracterize a continuidade prevista na Lei 5.859/72.

Todavia, o entendimento que tem apresentado o Tribunal Superior do Trabalho, órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, cuja função precípua é uniformizar a jurisprudência trabalhista, é de que o vínculo de emprego inexistente quando a diarista trabalha somente duas ou três vezes por semana, conforme demonstra o seguinte julgado:

RECURSO DE REVISTA - PROCESSO ELETRÔNICO - RELAÇÃO DE EMPREGO. DIARISTA. ART. 896, § 4º, DA CLT E SÚMULA 333 DO TST. Esta Corte vem adotando entendimento no sentido de que não existe relação de emprego entre o tomador dos serviços e a diarista que labora em sua residência apenas dois ou três dias na semana, ante o não preenchimento do requisito da continuidade, previsto no art. 1º da Lei nº 5.859/72. Recurso de Revista não conhecido. (RR - 1081-94.2010.5.03.0043, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 09/10/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: 11/10/2013)³⁵

2.1.2 Elementos Específicos

a) Ausência de finalidade lucrativa na prestação dos serviços

³³MARTINS, Sergio Pinto. Manual do trabalho Doméstico. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2009. (p. 21-22)

³⁴BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit. (p. 274)

³⁵ Disponível em:

<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%201081-94.2010.5.03.0043&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAMn/AAM&dataPublicacao=11/10/2013&query=diarista>>.

Acesso em: 23/10/2013.

Esse elemento estabelece que a atividade realizada não pode apresentar fins comerciais ou industriais, de modo que não se gerará qualquer espécie de lucro ao empregador ou a terceiros. É preciso ressaltar que a ausência de finalidade lucrativa recai sobre o tomador do serviço, visto que, para o empregado, a relação sempre terá caráter econômico.

Para o empregador, o serviço doméstico é de mero consumo, servindo apenas ao âmbito familiar. Caso a atuação do empregado contribua para a atividade lucrativa do patrão, estará descaracterizada a relação empregatícia doméstica, passando o trabalhador a ser considerado empregado comum. É o caso da cozinheira que, além de preparar refeições para os membros da família, atua na montagem de marmitas, que são vendidas pelo empregador. Nessa hipótese, a empregada será regida pela CLT, visto que tal regime é mais benéfico.

b) Prestação dos serviços somente a pessoa ou família

Podem ser empregadoras domésticas apenas a pessoa física ou a família, de modo que a pessoa jurídica e os entes despersonalizados não podem ser tomadores desse tipo de serviço.

Contudo, um grupo de pessoas reunidas para viver comunitariamente, como é o exemplo da república de estudantes, também pode ser empregador. Nesse caso, os interesses são puramente de consumo individual, inexistindo qualquer intenção lucrativa. O mesmo não se aplica ao pensionato, em que o proprietário do imóvel explora os serviços de moradia e alimentação, de modo a auferir lucro.

Antigamente, discutia-se se o condomínio de apartamentos poderia contratar empregados domésticos, visto que é composto por famílias e não possui fins lucrativos. A Lei 2.757/56 esclareceu a controvérsia, ao estabelecer que os empregados que estejam a serviço da administração do edifício são regidos pela CLT.

Porém, moradores de casas vizinhas podem ser empregadores domésticos. Exemplo mais frequente é o do vigia de rua. Alice Monteiro de Barros entende que tal hipótese se assemelharia a um condomínio de fato, aplicando-se a Lei 2.757/56 e, conseqüentemente, a CLT.³⁶ Entretanto, diversos doutrinadores, bem como a jurisprudência do TST, entendem que, nesse caso, a relação empregatícia é doméstica.

³⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do trabalho. Op. cit. (p. 272).

c) Prestação do serviço em função do âmbito residencial do tomador

Apesar de a Lei 5.89/72 trazer a expressão “no âmbito residencial” para definir o espectro de atuação do empregado doméstico, seu sentido deve ser interpretado de forma ampla. Esclarece Mauricio Godinho Delgado:

A expressão utilizada pela Lei n. 5.859/72 designa, na verdade, todo ambiente que esteja vinculado à vida pessoal do indivíduo ou da família, onde não se produza valor de troca, mas essencialmente atividade de consumo. Desse modo, a expressão deve ser apreendida no seguinte sentido: com respeito ao âmbito residencial destas ou para o âmbito residencial destas, ou, ainda, em função do âmbito residencial da pessoa ou família.³⁷

Logo, os serviços não precisam ser prestados no interior da residência, podendo ocorrer externamente. Exemplos de empregados domésticos que se enquadram nessa hipótese são o motorista particular e o marinheiro que conduz a lancha da família.

Além disso, o conceito de empregado doméstico não abrange apenas a moradia do tomador, mas também unidades a ela relacionadas, como a casa de praia ou a chácara, desde que essas não se destinem a atividades lucrativas, ou, caso acumulem tal função, o empregado não esteja relacionado a essa esfera, mas exclusivamente ao âmbito doméstico.

2.2 Indicadores sobre o trabalho doméstico

O trabalho doméstico é uma importante fonte de emprego. De acordo com o relatório “Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection”³⁸, publicado em 2013 e produzido pela Organização Internacional do Trabalho, em 2010, no mínimo 52,6 milhões de pessoas eram empregadas no âmbito doméstico. Esses dados englobam somente aqueles que possuem idade mínima para exercer o trabalho doméstico, excluindo, portanto, os milhões de crianças e adolescentes que atuam nessas atividades. Contudo, os pesquisadores afirmam que esses números são subestimados. São vários os fatores que geram a imprecisão. Dentre eles, a falta de atualização dos bancos de dados sobre a população dos países pesquisados, além da não

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit. (p. 373)

³⁸ International Labour Organization – ILO. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf>. Acesso em 11/10/2013.

classificação como trabalhadores domésticos de muitas pessoas que seriam assim consideradas. Desse modo, o número real corresponderia a cerca de 100 milhões.

Em algumas regiões do mundo, a proporção de trabalhadores domésticos é bastante elevada, como na área que compreende a América Latina e o Caribe, em que eles correspondem a 11,9% dos empregos remunerados. Nenhuma outra área apresenta índices tão altos. Questões como a grande desigualdade social e o aumento da participação feminina no mercado de trabalho ajudam a explicar esses indicadores.

O país que mais emprega trabalhadores domésticos, em números absolutos, é o Brasil. Os dados mais abrangentes sobre o trabalho doméstico no território nacional são colhidos por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD -, desenvolvida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, que investiga anualmente características gerais do Brasil, como população, trabalho, rendimento, entre outros aspectos fundamentais para formulação e avaliação de políticas públicas orientadas para o desenvolvimento econômico e social.

Nos termos da Síntese de Indicadores de 2012³⁹, o número de pessoas empregadas nessas atividades é de aproximadamente 6,4 milhões, o que corresponde a 6,8% da população ocupada, retração de 0,4% em relação ao ano anterior.

O emprego doméstico, de acordo com a publicação “Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2012”⁴⁰, é uma ocupação tipicamente feminina, realidade que atinge 6 milhões de mulheres, quase 94% do total de trabalhadores da categoria.

Esses números, entretanto, apresentaram leve redução. Em 2006, eram 6,2 milhões de mulheres. Alguns fatores, segundo os pesquisadores, como o aumento da escolaridade feminina e o crescimento da quantidade de postos de emprego em outros setores econômicos, como o de serviços, contribuíram para a queda.

Além da questão de gênero, o trabalho doméstico também está fortemente relacionado às desigualdades raciais. A Síntese de Indicadores Sociais de 2010⁴¹ demonstrou que pretos e pardos correspondem à maioria desses trabalhadores.

³⁹Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Síntese de Indicadores, 2012. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2012/Sintese_Indicadores/sintese_pnad2012.pdf>. Acesso em 15/10/2013.

⁴⁰Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Síntese dos Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira, 2012. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, 29. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2012/SIS_2012.pdf>. Acesso em 15/10/2013.

⁴¹Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Síntese dos Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira, 2010. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, 27. Disponível em:

Das pessoas brancas ocupadas de 10 anos de idade ou mais, apenas 6% atuam como trabalhadores domésticos. Em se tratando de pardos, a proporção é de 9,1%. Por sua vez, 12,2% dos pretos compõem a categoria. Em todas as cores ou raças analisadas, a porcentagem de trabalhadores domésticos com carteira assinada era inferior àquela dos que não a possuem.

Os Indicadores de 2012, ao promoverem uma comparação entre os dados do referido ano e do anterior, demonstraram que os trabalhadores domésticos sem carteira de trabalho assinada ganham menos, além de terem sofrido um reajuste inferior no rendimento médio mensal real. Enquanto o acréscimo no rendimento dos trabalhadores domésticos com carteira assinada foi de 10,8%, alcançando R\$811,00, os sem carteira assinada passaram a ganhar R\$491,00, após reajuste de 8,4%.

As estatísticas demonstram o vínculo do trabalho doméstico ao passado de colonialismo e escravidão experimentado pelo Brasil. No período escravista, era conferida a mulheres negras a responsabilidade de cuidar dos afazeres da casa.

Ademais, à população negra propicia-se menor nível de escolaridade, contribuindo para o ingresso dessas pessoas em empregos que valorizem a experiência prática em detrimento da qualificação intelectual, como é classificado o trabalho doméstico⁴².

Além disso, alguns defendem a ideia de que as mulheres estariam naturalmente habilitadas para a realização das tarefas domésticas, reforçando a discriminatória cultura histórica de afeição feminina a essas atividades⁴³.

Assim, ainda hoje, o trabalho doméstico perpetua as desigualdades de raça, sexo e classe social. Isso porque a grande maioria dos serviços domésticos é realizada por mulheres pretas ou pardas.

A categoria é bastante desvalorizada pela sociedade, que considera o trabalho dessas pessoas de baixo grau de dificuldade, o que, conseqüentemente, exigiria pouca qualificação técnica. Jamile Campos da Cruz, em artigo que avalia o trabalho doméstico no Brasil, sintetiza esses preconceitos:

Nesse sentido é válido enfatizar que essa atividade se desenvolve sob estereótipos e construções de gênero e raça intrinsecamente ligados a naturalização de elementos

<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/sinteseindicisociais2010/SIS_2010.pdf> Acesso em 15/10/2013

⁴²Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. O trabalho doméstico remunerado no espaço urbano brasileiro. Março, 2012. (p. 8) Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2012/2012trabDom.pdf>> Acesso em 16/10/2013.

⁴³Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. O trabalho doméstico remunerado no espaço urbano brasileiro. Março, 2012. (p. 3 e 8) Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2012/2012trabDom.pdf>> Acesso em 16/10/2013.

inferiorizadores da mulher negra. Historicamente, o trabalho exercido por mulheres é desvalorizado socialmente sob a égide sexista que o considera como de segunda ordem – vide as díspares remunerações entre os gêneros. Quando essa lógica alcança as trabalhadoras negras soma-se a discriminação racial que as inferioriza, explora e subalterniza.⁴⁴

Entretanto, o trabalho doméstico engloba diversos tipos de atividades, que requerem habilidades específicas, gerando efeitos diretos sobre a organização e o bem estar dos membros da família, aumentando a possibilidade de inserção no mercado de trabalho e estimulando o consumo, o que gera renda e contribui para o desenvolvimento econômico e social. Sem o apoio dos trabalhadores domésticos na realização de tarefas cotidianas, muitas pessoas não poderiam exercer suas atividades profissionais.

Apesar da sua relevância, o trabalho doméstico continua sendo caracterizado pela precariedade, pelos baixos salários e pelos altos índices de informalidade.

Segundo a Pesquisa Mensal de Emprego – PME⁴⁵ - de maio de 2013, também realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, para acompanhamento conjuntural do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, apenas parte dos trabalhadores domésticos possui carteira assinada, 39,3% em 2012. Em 9 anos, esse número cresceu somente 4,1%.

No que se refere à contribuição para a previdência social, de acordo com estudo⁴⁶ do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE -, que analisou a evolução do trabalho doméstico remunerado no espaço urbano brasileiro, embora o número de trabalhadoras que contribuem tenha aumentado nos últimos anos, apenas em duas das sete regiões analisadas - Belo Horizonte e Porto Alegre -, a proporção era superior a 50%. Em algumas áreas, a estatística estava bem distante desse valor, como em Fortaleza, em que somente 17,5% das trabalhadoras domésticas eram contribuintes.

O mesmo estudo constatou que o rendimento real médio das trabalhadoras domésticas aumentou entre 2001 e 2011. Entretanto, se comparado aos demais setores de atividades, o trabalho doméstico era o que recebia a menor remuneração. Nas regiões metropolitanas do Nordeste, por exemplo, o valor pago pela hora de trabalho nesse tipo de

⁴⁴CRUZ, Jamile Campos da. O trabalho doméstico ontem e hoje no Brasil: legislação, política públicas e desigualdade. Disponível em: <<http://periodicos.ufes.br/SNPGCS/article/download/1632/1228>>. Acesso em: 18/10/2013.

⁴⁵Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego – Maio, 2013. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/00000012774304172013432330149857.pdf>>. Acesso em 15/10/2013.

⁴⁶Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. O trabalho doméstico remunerado no espaço urbano brasileiro. Março, 2012. (p. 12) Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2012/2012trabDom.pdf>>. Acesso em 16/10/2013.

ocupação não chegava a R\$3,00 – R\$2,32 no Recife, R\$2,37 em Fortaleza e R\$2,69 em Salvador. O maior valor era pago em São Paulo: R\$4,71 por hora.

Constata-se, portanto, que a categoria dos trabalhadores domésticos não é valorizada pela sociedade, sendo, muitas vezes tratada de forma preconceituosa. É preciso alterar a forma como a ocupação é vista, considerando-se que o papel econômico e social dos trabalhadores domésticos é tão relevante quanto o de outros profissionais.

CAPÍTULO 3 – LEGISLAÇÃO APLICÁVEL: A CONQUISTA GRADATIVA DE DIREITOS

O trabalho doméstico, no Brasil, foi inicialmente regulamentado pelas Ordenações do Reino. Depois, o Código Civil de 1916 abarcou o assunto no capítulo referente à locação de serviços, portanto não o regulamentou de forma específica.⁴⁷ O artigo 1216 do referido diploma previa que “toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”⁴⁸.

Em 1941, editou-se o Decreto-Lei n. 3.078, que considerava empregados domésticos “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”. O contrato era denominado locação de serviço doméstico.

Concedia-se aos domésticos direito a aviso prévio de oito dias, com poder de rescisão contratual nas hipóteses de atentado à honra ou à integridade física do trabalhador, mora salarial ou falta de cumprimento da obrigação do empregador de proporcionar ambiente higiênico de alimentação e moradia. Além disso, o empregado deveria ter CTPS, que só era expedida mediante prova de identidade, atestado de boa conduta e atestado de vacina e saúde.⁴⁹

Em 1943, entrou em vigência a Consolidação das Leis do Trabalho, importante marco na regulamentação e proteção dos direitos trabalhistas. Contudo, tais normas não se aplicam aos empregados domésticos, conforme previsão no próprio texto legal:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

- a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;⁵⁰

Dessa forma, a categoria ficou marginalizada, no que se refere a direitos trabalhistas, por muitos anos. Nas palavras de Carlos Chiarelli (1989, p. 272, apud Ferraz e Rangel, 2010):

⁴⁷BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit. (p. 267)

⁴⁸BRASIL. Lei nº 3.071/16. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm>. Acesso em 4/11/2013.

⁴⁹MARTINS, Sergio Pinto. Manual do trabalho Doméstico. Op. cit. (p. 3)

⁵⁰BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 4/11/2014.

O consolidador não se contentou em só omitir a doméstica das normas de proteção. Resolveu também excluí-la expressamente das normas tutelares.

E essa discriminação, coberta de um limitado e sofrível disfarce com a expressão “salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário” perdurou, praticamente de maneira absoluta, até o advento de uma lei especial – 5.859 de 11 de dezembro de 1972 – com a qual se fixaram os primeiros e limitados direitos do empregado doméstico.⁵¹

Outras leis promulgadas posteriormente, como a Lei 605/49, que tratava do repouso semanal remunerado, também excluía expressamente os empregados domésticos da aplicação de seus preceitos.

Somente em dezembro de 1972, foi editada uma lei que tratava especificamente dos trabalhadores domésticos – Lei 5.859/72. Sua regulamentação ocorreu por meio do Decreto 71.885, de março de 1973.

Embora tenha constituído um avanço para a época, a lei assegurava poucos direitos aos empregados domésticos. Contudo, os incluiu como segurados obrigatórios da Previdência Social.

A situação jurídica da categoria só foi efetivamente regulamentada com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que ampliou o rol de direitos laborais dos domésticos, mas não os equiparou aos trabalhadores urbanos e rurais. Direitos como salário mínimo e licença gestante só foram implementados a partir do texto constitucional.

Posteriormente, as Leis 10.208/2001 e 11.324/2006 também garantiram novos direitos aos empregados domésticos, alterando a Lei 5.859/72. A primeira autorizou o acesso do empregado, ainda que por faculdade do empregador, ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS – e ao seguro desemprego. A segunda foi responsável por várias inovações, como o direito a 30 dias de férias e a estabilidade da gestante.

Por fim, marcante conquista na evolução legislativa ocorreu em abril de 2013, com a emenda constitucional 72, que conferiu nova redação ao parágrafo único do artigo 7º da Carta Magna, “para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”⁵².

⁵¹FERRAZ, Fernando Basto e RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica ao empregado doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção ao passado colonial. Disponível em:

<<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3832.pdf>>. Acesso em 5/11/2013. (p. 8645)

⁵²BRASIL. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em 4/11/2013.

3.1 Lei 5.859/72

A Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, foi a primeira a regulamentar de forma específica o emprego doméstico. Seu artigo 1º define esse tipo de empregado, cujos elementos gerais são os mesmos que caracterizam os obreiros regidos pela CLT, com exceção da não eventualidade, chamada no referido diploma de continuidade.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, com ela, “é que a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica. Cidadania mínima, entretanto”.⁵³ Isso porque apenas três direitos foram assegurados aos domésticos com tal legislação.

Nos termos do texto original, os empregados tinham direito a férias anuais remuneradas de vinte dias úteis, após doze meses de serviços prestados à mesma pessoa ou família. Também tinham direito à assinatura da carteira de trabalho, mas somente para fins previdenciários. Ademais, foram incluídos na condição de segurados obrigatórios da Previdência Social.

A própria lei estabelecia que haveria a regulamentação de seus preceitos no prazo de 90 dias. Assim, antes de esgotado esse limite temporal, editou-se o Decreto 71.885/73. Seu artigo 2º reforçava que os dispositivos celetistas não se aplicavam aos empregados domésticos, exceto o capítulo referente a férias.

3.2 Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988 é um marco na história social e política do Brasil. Fundada em princípios como a dignidade da pessoa humana, expresso logo no início do texto constitucional, a Carta Magna estabeleceu a supremacia do respeito aos direitos individuais, acompanhados de extensa carta de direitos sociais.

No que se refere aos empregados domésticos, a Lei Maior expandiu os institutos jurídicos a eles assegurados, estabelecendo um rol de direitos que jamais se havia conferido à categoria.

Amauri Mascaro Nascimento (1989, p.210, apud Neto, 2009, p. 36) relata as discussões iniciais dos constituintes:

Na Assembleia Nacional Constituinte, através das primeiras propostas, notou-se uma tendência no sentido da inclusão do empregado doméstico entre aqueles que

⁵³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit. (p. 374)

mereciam uma atenção especial, e, nos primeiros projetos apresentados, pretendia-se a total equiparação de direitos entre domésticos, trabalhadores de empresas rurais, urbanas e funcionários públicos.⁵⁴

À medida que o texto foi submetido à análise das diferentes comissões, as ideias originais sofreram modificações. Sergio Pinto Martins descreve o processo:

Na Assembleia Nacional Constituinte, na Subcomissão dos Direitos dos Trabalhadores, não houve um dispositivo tratando do trabalho doméstico. Na Comissão da Ordem Social foi dada a seguinte redação: “são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, os direitos previstos nos itens IV, VI, IX, X, XII, XVIII, XIX e XXVII do art. 2º, bem como a sua integração à previdência social e aviso prévio de despedida, ou equivalente em dinheiro”. Na Comissão de Sistematização, a redação era a seguinte: “são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XIV, XVI, XVIII e XXI do artigo anterior, bem como a integração à previdência social”.⁵⁵

Por fim, a Constituição foi promulgada, em 5 de outubro de 1988, listando, no parágrafo único do artigo 7º, os direitos dos trabalhadores domésticos. São eles: salário mínimo; irredutibilidade salarial; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; licença paternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, de, no mínimo, trinta dias e aposentadoria. Além disso, o dispositivo assegurava a integração à Previdência Social.

No referido artigo, utilizou-se a expressão trabalhador doméstico, mais amplo que empregado doméstico. Parece adequado o critério do constituinte, visto que o trabalhador doméstico não empregado também tem direito à aposentadoria e aos benefícios previdenciários. Todavia, não faz jus a verbas como férias e aviso prévio, o que configura a imprecisão do termo escolhido pelo constituinte.⁵⁶

Inicialmente, é preciso ressaltar que nem todos os direitos previstos no texto constitucional eram inéditos. A condição de segurado obrigatório da Previdência Social já estava prevista na Lei 5.859/72.

A Previdência Social é uma instituição pública cujo objetivo é conferir direitos aos segurados. Para isso, a pessoa contribui, e a renda transferida é utilizada para compensar o

⁵⁴NETO, João Alves. Guia Prático do Empregado Doméstico. Op. cit. (p. 36)

⁵⁵MARTINS, Sergio Pinto. Manual do trabalho Doméstico. Op. cit. (p. 5)

⁵⁶MARTINS, Sergio Pinto. Manual do trabalho Doméstico. Op. cit. (p. 5)

rendimento do contribuinte, em caso de perda da capacidade de trabalho, como nas hipóteses de doença, invalidez, idade avançada, morte e desemprego involuntário, ou mesmo a maternidade e a reclusão.⁵⁷

Os empregados domésticos integram o Regime Geral da Previdência Social - RGPS. Empregado e empregador devem contribuir mensalmente, para que surja o direito de fruição dos benefícios proporcionados pelo INSS.

Contudo, antes de se iniciarem as contribuições, é necessária a inscrição formal no Regime, o que requer a apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS – devidamente anotada.

O acesso aos benefícios previdenciários é apenas um exemplo da relevância desse documento, que reflete todas as particularidades das relações empregatícias do indivíduo, sendo sua assinatura direito de todos os empregados.

A contribuição do empregador doméstico ocorre de forma diferenciada. Ele paga, a cada mês, 12% sobre o salário de contribuição de seu empregado, ao passo que os outros patrões recolhem sobre a folha salarial. Ademais, o empregador recolhe, além da sua parte, também a do trabalhador, a qual é abatida do salário deste. Já o desconto do empregado não possui valor fixo, seguindo a tabela do salário de contribuição.⁵⁸

João Alves Neto esclarece que o salário de contribuição consiste na remuneração registrada na CTPS. Contudo, tem limites mínimo – referente ao piso salarial ou, na inexistência desse, ao salário mínimo - e máximo – teto fixado anualmente.⁵⁹

São vários os benefícios oferecidos pela Previdência Social, os quais não se restringem ao empregado doméstico, protegendo também seus dependentes. A aposentadoria, que pode ocorrer por invalidez, idade ou tempo de contribuição, é exemplo de benefício devido ao próprio empregado. Já a pensão por morte é concedida aos dependentes do trabalhador falecido.

Apesar da condição de segurados obrigatórios da Previdência Social, estabelecida desde 1972 e reforçada em 1988, nem todos os benefícios foram atribuídos aos empregados domésticos. É o caso do salário-família, que só foi estendido à categoria com a Emenda Constitucional 72/2013 e, ainda assim, depende de regulamentação para ser efetivado.

⁵⁷Sítio online do Ministério da Previdência Social. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/politica-de-previdencia-social/>>. Acesso em 7/11/2013.

⁵⁸Sítio online do Ministério da Previdência Social. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/informaes-2/empregador-domstico/>>. Acesso em 7/11/2013.

⁵⁹NETO, João Alves. Guia Prático do Empregado Doméstico. Op. cit. (p. 78-79)

Importante conquista dos domésticos com a Constituição de 1988 refere-se ao salário. Foi-lhes assegurado o direito a salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às necessidades básicas do trabalhador e às de sua família “com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social” (art. 7º, IV, CF/88).

Antes, o § 1º do artigo 5º da Lei 5.859/72 permitia o pagamento de valor inferior, o que se pode concluir pelo emprego da expressão “o empregado que receber salário superior ao mínimo vigente”.⁶⁰

Além de apresentar um patamar mínimo, o salário do empregado doméstico tornou-se irredutível. A irredutibilidade está diretamente relacionada ao princípio da indisponibilidade, também característico das parcelas salariais. Desse modo, o salário não pode ser renunciado, nem transacionado lesivamente ao empregado, bem como não pode ter seu valor diminuído, exceto por acordo ou convenção coletiva.

Contudo, a irredutibilidade conferida pela ordem justralhista não corresponde ao valor real do salário, preservando apenas seu valor nominal. É o que esclarece Mauricio Godinho Delgado:

Interpreta-se ainda hoje, portanto, que a regra não assegura percepção ao salário real pelo obreiro ao longo do contrato. Tal regra asseguraria apenas a garantia de percepção do mesmo patamar de salário nominal anteriormente ajustado entre as partes, sem viabilidade à sua diminuição nominal. Noutras palavras, a ordem jurídica heterônoma estatal, nesse quadro hermenêutico, teria restringido a presente proteção ao critério estritamente formal de aferição do valor do salário.⁶¹

Os empregados domésticos também passaram a fazer jus ao 13º salário, que corresponde a 1/12 da remuneração referente ao mês de dezembro, por mês de serviço em determinado ano, computando-se como meses integrais aqueles em que o obreiro trabalhar por 15 ou mais dias. Em caso de dispensa do empregado sem justa causa, esse deverá receber 13º proporcional.

Outro direito garantido foi o descanso semanal remunerado, que deve ser concedido ao empregado após o sexto dia útil de trabalho. Antes da Constituição de 1988, a legislação vigente sobre o tema – Lei 605/1949 - excluía expressamente o empregado doméstico de seu alcance.

⁶⁰MARTINS, Sergio Pinto. Manual do trabalho Doméstico. Op. cit. (p. 46)

⁶¹DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit. (p. 727)

Tal descanso corresponde a um período de 24 horas consecutivas, que não se confunde com o intervalo interjornada, de no mínimo onze horas, devendo a este ser somado. Na hipótese de não concessão da folga pelo empregador, o trabalhador receberá em dobro.

O empregado sempre terá direito ao descanso semanal, visto que, sem o repouso, o trabalhador não teria condições dignas de realizar suas atividades. Contudo, a remuneração depende da assiduidade e da pontualidade do obreiro. Se faltar ao emprego ou chegar atrasado, injustificadamente, o empregado perde o direito à remuneração de seu descanso na semana.

A Carta Magna também estendeu aos empregados domésticos o direito ao aviso prévio, proporcional ao tempo de serviço, de no mínimo 30 dias. Esse instituto consiste na comunicação a ser feita, tanto pelo empregado, como pelo empregador, à parte contrária do contrato quanto à sua intenção de terminar, sem justa causa, a relação empregatícia.

Sua não concessão pelo empregador importa pagamento de indenização ao empregado, contando os dias como tempo de serviço para todos os fins. Contudo, caso o próprio empregado não dê o aviso prévio ao seu patrão, este poderá descontar o valor equivalente aos dias que deveriam ser trabalhados das verbas rescisórias do obreiro.

Além dos direitos listados, a Constituição de 1988 também estendeu aos empregados domésticos as licenças paternidade e gestante.

A licença paternidade possui natureza trabalhista, permitindo que o empregado que se torne pai possa faltar ao serviço por cinco dias corridos, sem sofrer descontos salariais.

Já a licença maternidade é de caráter previdenciário. Com ela, a empregada gestante tem direito a 120 dias para se recuperar do parto, e, em alguns casos, se preparar para ele, além de dispor de mais tempo para cuidar do filho recém-nascido. Durante o período de afastamento, a mulher recebe o salário maternidade, que é pago pela Previdência Social, e não pelo empregador.

Apesar de conferir aos trabalhadores domésticos direitos que até então nunca lhes havia assegurado, a Constituição de 1988 não os igualou juridicamente aos obreiros urbanos, rurais e avulsos. Para Fernando Ferraz e Helano Rangel, a Lei Maior “plasmou em seu texto o *apartheid* sociocultural que estigmatiza o trabalho doméstico”.⁶² Nesse sentido, concluem:

Sustenta-se que o parágrafo único do art. 7º constitucional, ao seletivamente apontar os direitos do empregado doméstico, apenas chancelou uma injustiça jurídica histórica quanto a essa categoria. A referida norma tratou desigualmente os

⁶²FERRAZ, Fernando Basto e RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica ao empregado doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção ao passado colonial. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3832.pdf>>. Acesso em 7/11/2013. (p. 8646)

desiguais, mas longe de igualá-los, apenas manteve ou diminuiu superficialmente o fosso existente entre o empregado doméstico e os demais empregados regidos pela CLT. Nesse sentido, diz-se que não atentou para os valores sociais do trabalho e a isonomia, princípios cardiais da Constituição Federal de 1988.⁶³

3.3 Lei 11.324/06

A Lei 11.324/06 concedeu novos direitos aos empregados domésticos, promovendo a alteração de dispositivos de outras leis.

O artigo 9º do referido diploma revogou o artigo 5º, “a” da Lei 605/49, que trata do repouso semanal remunerado e do pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos. Até então, os empregados domésticos eram expressamente excluídos de tais garantias legais.

O repouso semanal remunerado já havia sido assegurado com a Constituição de 1988, mas o descanso remunerado em feriados só foi efetivado com a Lei 11.324/06.

Também foram alterados dispositivos da Lei 5.859/72.

A primeira modificação corresponde ao aumento do período de férias anuais remuneradas, que passou a ser de 30 dias, com ao menos 1/3 de acréscimo, após cada período de doze meses trabalhados para a mesma pessoa ou família.

Antes, os empregados domésticos gozavam de apenas 20 dias úteis, visto que a Carta Magna, apesar de ter estendido à categoria o direito a férias remuneradas, acrescidas do terço constitucional, não fixou o número de dias, prevalecendo o que determinava a Lei 5.859/72.

Outra mudança refere-se aos descontos salariais. Nos termos do artigo 2º-A, o empregador perdeu o direito de descontar do salário do empregado gastos correspondentes a vestuário, higiene, alimentação ou moradia. Como esclarece Mauricio Godinho Delgado, tal dispositivo ratificou antiga interpretação jurídica:

É que a oferta de tais bens, neste tipo de relação sociojurídica, tem evidente caráter instrumental, viabilizando a melhor prestação de serviços; não tendo fins retributivos porém instrumentais, tais bens não poderiam mesmo ser descontados e nem somados ao montante salarial, para qualquer efeito (novo art. 2º-A, § 2º, Lei n. 5.859/72).⁶⁴

⁶³FERRAZ, Fernando Basto e RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica ao empregado doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção ao passado colonial. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3832.pdf>>. Acesso em 7/11/2013. (p. 8648)

⁶⁴DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit. (p. 375)

Exceção foi feita no parágrafo 1º, que autorizou os descontos com moradia quando esta não consistisse no mesmo local em que o serviço era prestado, desde que tal possibilidade fosse expressamente acordada entre as partes. Como ressalta Sergio Pinto Martins, ainda que ocorra o desconto, não tem natureza salarial a utilidade, visto que, para ter esse caráter, deve ser fornecida gratuitamente:

É possível, ainda, dizer que a habitação não é fornecida pelo trabalho prestado pelo empregado, mas para que o empregado possa desenvolver o trabalho. Assim, a habitação é uma forma para que o trabalho do empregado doméstico possa ser desenvolvido, facilitando a prestação dos serviços. [...]
[...] Trata-se de prestação para o trabalho e não pelo trabalho. Pouco importa que na habitação vivam as pessoas da família do empregado, que não irá se caracterizar o salário-utilidade.⁶⁵

Terceira importante alteração da Lei 5.859/72, promovida pela Lei 11.324/06, foi a concessão de estabilidade provisória à empregada gestante, sendo vedada sua dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Assim, as domésticas, que possuíam somente o direito à licença maternidade, passaram a ter também estabilidade gestante, de modo que eventual extinção contratual só pode ocorrer em razão da prática de falta grave.

O desconhecimento, pelo empregador, do estado gravídico, não afasta o direito ao pagamento da indenização referente à estabilidade, visto que essa decorre da gravidez como questão objetiva, e não da ciência do fato, seja pelo patrão, seja pela própria empregada.⁶⁶

Apesar de esse direito ser extremamente benéfico para uma categoria em que mais de 93% do total de empregados são mulheres, alguns doutrinadores, como Alice Monteiro de Barros, defendem que a ordem jurídica não deveria assegurar tal garantia a um segmento em que a confiança tem papel de destaque, como é a relação de emprego doméstico:

A relação empregatícia, no caso, gera um conjunto de direitos e obrigações que condiciona, em especial, ao exercício de direitos da personalidade assegurados em preceito constitucional (art. 5º, X). Salvaguardam esses direitos, entre outros, espaços da honra, da intimidade pessoal e familiar, da imagem e da vida privada. A violação a esses espaços afeta a confiança entre as partes. Diante desses fatos, não vemos como obrigar uma família a manter uma empregada doméstica em sua residência sob pretexto da estabilidade provisória, pois poderá ocorrer violação à vida privada, invasão de domicílio e contrariedade ao preceito constitucional (art. 5º, X e XI). O ideal seria pagar-lhe os seus efeitos, que se restringirão à reparação pecuniária correspondente.⁶⁷

⁶⁵MARTINS, Sergio Pinto. Manual do trabalho Doméstico. Op. cit. (p. 55)

⁶⁶MERÍSIO, Patrick Maia. Os novos direitos dos empregados domésticos: análise da Emenda Constitucional nº 72/2013. Op. cit. (p. 62)

⁶⁷BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit. (p. 282)

Por fim, a lei 11.324 estabeleceu um benefício para o empregador doméstico, o de descontar no Imposto de Renda a contribuição de 12% paga por ele à Previdência Social. É o que esclarece Mauricio Godinho Delgado:

O mesmo diploma também criou incentivo fiscal para o empregador doméstico, permitindo-lhe deduzir do imposto de renda, desde o ano fiscal de 2006 (exercício 2007) e até o ano fiscal de 2011 (exercício 2012), as contribuições previdenciárias patronais mensais (inclusive sobre 13º salário e terço de férias), respeitados o teto de um salário mínimo como salário de contribuição e o lançamento de um único empregado (arts. 1º e 8º da Lei n. 11.324/06). Finalmente promoveu certa desburocratização, autorizando o recolhimento em guia única, até 20 de dezembro, das contribuições previdenciárias relativas ao mês de novembro e ao 13º salário (art. 2º, Lei n. 11.324/06).⁶⁸

3.4 Emenda Constitucional 72/2013

Em dois de abril de 2013, foi promulgada a Emenda Constitucional 72. Seu resultado foi a ampliação do rol de direitos sociais assegurados aos trabalhadores domésticos. Alterou-se o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, que passou a apresentar a seguinte redação:

Art. 7º [...]

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos

IV (salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim),

VI (irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo),

VII (garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável),

VIII (décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria),

X (proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa),

XIII (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),

XV (repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos),

XVI (remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal),

XVII (gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal),

XVIII (licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias),

XIX (licença-paternidade, nos termos fixados em lei),

⁶⁸DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. Op. cit. (p. 375-376)

XXI (aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei),
XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança),
XXIV (aposentadoria),
XXVI (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho),
XXX (proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil),
XXXI (proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência) e
XXXIII (proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos) e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos
I (relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos),
II (seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário),
III (fundo de garantia do tempo de serviço),
IX (remuneração do trabalho noturno superior à do diurno),
XII (salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei),
XXV (assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas) e
XXVIII (seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa), bem como a sua integração à previdência social. [grifos nossos]⁶⁹

Portanto, os direitos correspondentes aos incisos I, II, III, VII, IX, X, XII, XIII, XVI, XXII, XXV, XXVI, XXVIII, XXX, XXXI e XXXIII foram acrescentados, mas alguns ainda dependem de regulamentação infraconstitucional para serem efetivados.

A referida emenda teve sua origem na Proposta de Emenda à Constituição – PEC - nº 478, de 2010, cujo primeiro signatário foi o deputado Carlos Bezerra. Ela tinha por objetivo a revogação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, para que se estabelecesse a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.⁷⁰

A essa PEC foi pensada outra, de número 114, de 2011, que, além de revogar o parágrafo único do art. 7º, alterava a redação do caput, incluindo expressamente os domésticos na aplicação de seus preceitos.

Ainda na Câmara dos Deputados, onde se iniciou a tramitação, o texto da PEC foi alterado. A Relatora, deputada Benedita da Silva, em seu voto na Comissão Especial, explica os motivos da mudança:

⁶⁹BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 15/11/2013.

⁷⁰BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 66, de 2012. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=120984&tp=1>> Acesso em: 17/11/2013.

[...] desde o início dos nossos trabalhos, tivemos a preocupação, que hoje vemos ser também a da categoria das domésticas e de representantes do Poder Executivo e do Judiciário Trabalhista, de que a simples revogação do Parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, em vez de lhes estender direitos, retiraria da categoria os que já estão lá consagrados. E, temos certeza, nunca ter sido essa a intenção do nobre Colega, Deputado Carlos Bezerra, autor da PEC 478 em análise [...]⁷¹

Assim, em vez da exclusão do parágrafo único, optou-se pelo acréscimo de outros direitos a ele, visto que nem todos os incisos do art. 7º seriam aplicáveis à relação de trabalho doméstico.

Nesses moldes, a proposta, apelidada de PEC das Domésticas, seguiu para votação no Senado Federal, onde passou a chamar-se PEC nº 66, de 2012, sendo aprovada, assim como na Câmara dos Deputados, em dois turnos, dando origem à Emenda Constitucional 72/2013.

A emenda contempla determinadas orientações da Convenção 189 da OIT e da Recomendação 201 (2011), segundo as quais aos domésticos devem ser assegurados os mesmos direitos básicos que possuem os demais trabalhadores, principalmente jornada de trabalho limitada e repouso semanal. O artigo 3º da Convenção ressalta a necessidade de que os países adotem medidas que visem a garantir a proteção efetiva dos direitos humanos de todos os trabalhadores domésticos, com respeito aos princípios e direitos fundamentais do trabalho.⁷²

A fundamentação de tal medida legislativa foi, portanto, a inserção do trabalhador doméstico nesse sistema internacional de promoção de direitos humanos trabalhistas e sociais, os quais se caracterizam por sua universalidade. Nesse sentido, observa Patrick Maia Merísio:

Tais direitos derivam, isso é importante ressaltar, da forma de execução do trabalho, e não da natureza do empregador em si, ou da própria função do empregado. O elemento decisivo é a prestação pessoal, onerosa, não eventual (ou contínua, no caso do trabalhador doméstico) e subordinado juridicamente para outrem.⁷³

A alteração do texto constitucional, tal como no seu curto processo de debates e votações nas Casas Legislativas, suscita muitas dúvidas quanto à aplicabilidade dos direitos às relações empregatícias domésticas, especialmente aqueles cuja efetivação não é imediata.

⁷¹SILVA, Benedita da. Voto referente à PEC nº 478/2010. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1009462&filename=SBT+1+PEC47810+%3D%3E+PEC+478/2010>. Acesso em 17/11/2013.

⁷²COELHO, Luciano Augusto de Toledo. A relação de emprego doméstico e a Emenda Constitucional 72 – primeiras impressões. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17, p. 34. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 19/11/2013.

⁷³MERÍSIO, Patrick Maia. Os novos direitos dos empregados domésticos: análise da Emenda Constitucional nº 72/2013. Op. cit. (p. 2)

O significado dessa emenda e os prováveis efeitos dela decorrentes serão abordados no próximo capítulo.

CAPÍTULO 4 – PERSPECTIVAS JURÍDICAS E SOCIAIS

Os trabalhadores domésticos no Brasil, historicamente, estiveram à margem dos direitos assegurados aos demais obreiros. Apesar da grande quantidade de pessoas empregadas nessas atividades no país – 6,4 milhões, em 2012, sendo mais de 93% mulheres -, o serviço doméstico remunerado é uma das formas mais precárias de inserção no mercado de trabalho, especialmente devido aos baixos salários e aos altos índices de informalidade.

Esse tratamento é um resquício dos tempos em que a escravidão era legalizada no Brasil, período em que os afazeres da casa e da família eram realizados, majoritariamente, por mulheres negras.

Mesmo após a abolição, segundo Lorena de Mello Rezende Colnago, “as antigas escravas continuaram a prestar o trabalho doméstico, que, apesar de livre, mantinha a antiga relação de submissão, exploração e desvalorização humana”⁷⁴. A Lei Áurea, assinada em 1888, libertou os escravos apenas formalmente, sem estabelecer qualquer medida de inclusão social. Nesse sentido, corrobora Bergman de Paula Pereira:

O Estado, por meio de sua política estatal de emigração de força de trabalho branca, reduziu os meios de inserção negra – ex-escrava – as [sic] atividades precárias de baixa qualificação e prestígio social, produziu no país uma superpopulação disponível para o mercado de trabalho com fortes traços do sistema colonial escravista, embora o trabalho fosse livre.⁷⁵

Portanto, o projeto abolicionista não foi capaz de extinguir a lógica exploratória do trabalho feminino negro, que, por meio da desqualificação das atividades exercidas sob estereótipos de gênero e raça, acabou determinando o lugar desprestigiado da mulher negra.⁷⁶ Anos depois da abolição da escravidão, pretas e pardas ainda representam a maior parte dos empregados domésticos brasileiros.

A bibliografia existente sobre o tema aponta, de forma enfática, a ida das mulheres menos favorecidas economicamente para o serviço doméstico como consequência de sua posição de baixa escolaridade e qualificação necessárias para ser possível a inserção

⁷⁴COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O trabalho doméstico: impressões sobre a Convenção 189 da OIT como fonte material e a alteração da legislação brasileira com enfoque na limitação da jornada de trabalho. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17, p. 42-43. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 20/11/2013.

⁷⁵PEREIRA, Bergman de Paula. De escravas a empregadas domésticas - A dimensão social e o "lugar" das mulheres negras no pós-abolição. Disponível em: <http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1308183602_ARQUIVO_ArtigoANPUH-Bergman.pdf>. Acesso em 20/11/2013.

⁷⁶CRUZ, Jamile Campos da. O trabalho doméstico ontem e hoje no Brasil: legislação, política públicas e desigualdade. Disponível em: <periodicos.ufes.br/SNPGCS/article/download/1632/1228>. Acesso em: 21/11/2013.

em outras ocupações. Esse trabalho torna-se, assim, praticamente uma extensão das atividades que elas já realizavam em seus próprios lares.⁷⁷

Consolidou-se, portanto, a ideia de que as mulheres estariam naturalmente habilitadas para esses serviços, sendo desnecessária a capacitação técnica. Isso, na prática, desvaloriza o trabalho e permite exigências arbitrárias sobre as empregadas.⁷⁸

A inferiorização social em relação ao trabalho doméstico permanece e é apontada por Fernando Ferraz e Helano Rangel:

A construção sociojurídica da sociedade brasileira, ainda hoje, no século XXI, ressuma segregação e menoscabo ao emprego doméstico. Vítimas de um milenar padrão cultural, os domésticos simplesmente se envergonham de sua condição e buscam qualquer outro emprego mais “digno”.

[...]

Estabeleceu-se uma categorização social: de um lado estão os trabalhos dignos e do outro os trabalhos indignos. Trata-se de uma mensuração pernicioso e perversa, engendrada no seio do sistema capitalista, que enaltece algumas profissões, mas desdenha de outras. Não é de causar estranheza que, diante deste matiz sociocultural, as domésticas tenham tamanha vergonha de sua profissão.⁷⁹

O trabalho doméstico é visto como categoria empregatícia de menor importância por parcela considerável da sociedade, de modo que, não raras vezes, os próprios empregados obstaculizam a assinatura da Carteira de Trabalho. Para Ferraz e Rangel, muitos deles, “de fato, consideram o ofício indigno e capaz de “sujar” o registro laboral”.⁸⁰

Apesar de vários domésticos se sentirem constrangidos ao declararem sua profissão, esse trabalho é potencialmente tão digno como qualquer outro, basta que condições mínimas sejam asseguradas. Se o obreiro ganha um salário muito baixo, ou tem sua integridade física degradada pela atividade que realiza, por exemplo, a dignidade não se concretiza.

Assim, imprescindível é a atuação estatal para que o direito fundamental ao trabalho digno não seja mera abstração. É o que defende Gabriela Neves Delgado:

⁷⁷FRAGA, Alexandre Barbosa. De empregada a diarista: as novas configurações do trabalho doméstico remunerado. Dissertação de Mestrado: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2010. Disponível em:

<<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp143938.pdf>>. Acesso em 29/11/2013. (p. 138)

⁷⁸Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. O trabalho doméstico remunerado no espaço urbano brasileiro. Março, 2012. (p. 3) Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2012/2012trabDom.pdf>> Acesso em 25/11/2013.

⁷⁹FERRAZ, Fernando Basto e RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica ao empregado doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção ao passado colonial. Disponível em:

<<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3832.pdf>>. Acesso em 21/11/2013. (p. 8642-8643)

⁸⁰FERRAZ, Fernando Basto e RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica ao empregado doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção ao passado colonial. Disponível em:

<<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3832.pdf>>. Acesso em 21/11/2013. (p. 8634)

Para que o homem seja considerado fim em si mesmo é necessário que o Estado garanta a efetividade do direito ao trabalho digno, por meio de práticas sociais de caráter interno e internacional.

Por meio da promoção de direitos é que a dignidade será reconhecida em cada ser humano.⁸¹

No que se refere à concessão de direitos, o trabalho doméstico vivenciou longo processo de evolução legislativa. Após a edição da CLT, que expressamente excluiu esses empregados da aplicação de seus preceitos, a categoria, de acordo com Ferraz e Rangel, “permaneceu num limbo jurídico, completamente vulnerável e sem qualquer regulamentação específica”⁸².

Somente vinte e nove anos depois, sancionou-se a Lei 5.859/72, que trata privativamente do tema. Posteriormente, outras leis conferiram mais direitos aos domésticos.

A Constituição Federal de 1988, em seu texto original, também foi um marco na promoção de direitos, mas não conferiu à categoria as mesmas garantias que atribui aos demais obreiros. Em 2013, com a promulgação da Emenda Constitucional 72, ampliou-se o rol de direitos assegurados aos trabalhadores domésticos, com a pretensa intenção de estabelecer-se a igualdade entre estes e os trabalhadores urbanos e rurais.

A referida emenda foi um expressivo avanço na proteção dos trabalhadores domésticos. Contudo, ainda que significativo o progresso da categoria na persecução dos seus direitos, a isonomia almejada pela Organização Internacional do Trabalho, prevista na Convenção 189, que versa sobre trabalho decente para os domésticos, ainda não foi atingida. Devido à exclusão desses empregados da CLT (art. 7º, “a”), os direitos que não constaram expressamente da nova redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal não foram estendidos à categoria.⁸³

Como ressalta Delaíde Alves Miranda Arantes, “a igualdade com os trabalhadores urbanos e rurais de forma integral somente ocorrerá com a aplicação dos preceitos da Constituição e da CLT, sem restrições”⁸⁴. A ministra do TST complementa:

A Emenda Constitucional nº 72/13 traduz sem dúvida um resgate e a quitação, embora parcial, de uma dívida enorme do Brasil com os trabalhadores domésticos.

⁸¹DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. Op. cit. (p. 237)

⁸²FERRAZ, Fernando Basto e RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica ao empregado doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção ao passado colonial. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3832.pdf>>. Acesso em 25/11/2013. (p. 8645)

⁸³BOSKOVIC, Alessandra Barichello e VILLATORE, Marco Antônio César. Trabalho decente doméstico e a necessidade de mais legislação para o Brasil ratificar a Convenção nº. 189 da Organização Internacional do Trabalho e suas consequências sociais e econômicas. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17, p. 138. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 20/11/2013.

⁸⁴ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho Decente para os Trabalhadores Domésticos do Brasil e do Mundo. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17, p. 43. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 20/11/2013.

Em encontro recente com a Deputada Benedita da Silva, concordamos com a necessidade de um processo evolutivo de toda a sociedade no que se refere à igualdade de tratamento do trabalhador doméstico e, como em todo processo, a evolução é lenta e gradativa. Não é possível acreditar que a promulgação vá tornar os trabalhadores domésticos signatários de iguais direitos trabalhistas e sociais aos urbanos e rurais.⁸⁵

A fictícia isonomia também é apontada por Valdyr Perrini:

Não se ignore que a reforma constitucional realizada representou significativo avanço na evolução dos direitos dos empregados doméstico, comparável apenas com o advento da Constituição Federal de 1988. Significativo que os nove incisos do artigo 7º, originalmente aplicáveis, tenham se transformado em dezoito imediatamente aplicáveis e, após regulamentação em mais sete.

[...]

Todavia, entre a conquista destes importantes direitos e a propalada igualdade ainda existe uma distância amazônica.⁸⁶

Perrini observa que a distinção entre trabalhadores domésticos e obreiros urbanos e rurais é acentuada pelo fato de que as únicas alterações que representam, efetivamente, aumento de despesa para o empregador - FGTS e multa em caso de despedida imotivada - dependem de regulamentação, a qual pode demorar anos para ser implementada. Assim, as demais modificações implicariam somente alteração de hábitos na relação entre empregador e empregado, sem, necessariamente, majorar os gastos no orçamento da família.⁸⁷

4.1 Mudanças decorrentes da Emenda Constitucional 72/2013

4.1.1 Direitos de aplicação imediata

Os direitos, com vigência imediata, conferidos pela Emenda são: garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; proteção do salário na forma da lei; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por

⁸⁵ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho Decente para os Trabalhadores Domésticos do Brasil e do Mundo. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17, p. 42-43. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 20/11/2013.

⁸⁶PERRINI, Valdyr. Empregados Domésticos: a Fictícia Isonomia. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17, p. 182-183. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 26/11/2013.

⁸⁷PERRINI, Valdyr. Empregados Domésticos: a Fictícia Isonomia. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17, p. 184. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 26/11/2013.

meio de normas de saúde, higiene e segurança; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos.

Alguns desses direitos não possuem grande aplicabilidade prática, dadas as características da relação empregatícia doméstica.

Um deles é a garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, aos que percebem remuneração variável. O doméstico, usualmente, não recebe remuneração variável, como comissões ou prêmios por produção, de modo que tal dispositivo possui difícil aplicação nesse tipo de relação de emprego.⁸⁸

Outro exemplo é a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos. Primeiramente, porque a aprendizagem não é compatível com esse tipo de relação empregatícia. Além disso, nos termos do Decreto 6.481/2008, o trabalho doméstico é considerado uma das piores formas de ocupação infantil, de modo que seu exercício é vedado aos menores de dezoito anos.

A proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, bem como a proibição de discriminação referente ao portador de deficiência são direitos que suscitam discussão, porque, na relação empregatícia doméstica, a personalidade tem papel de destaque, de modo que nenhum empregado será contratado se não houver confiança por parte do empregador. É o que sustenta Georgenor de Souza Franco:

A contratação é feita por critérios eminentemente pessoais da família para a qual o empregado vai trabalhar e a ninguém é dado impor condições ou obrigações para contratar ou não. Em uma residência, seus moradores contratam observando critérios particulares, que não se confundem com procedimentos discriminatórios.⁸⁹

Alguns dos novos direitos assegurados geram questionamentos acerca da efetividade de seu cumprimento, especialmente devido à dificuldade de fiscalização.

⁸⁸FRANCO, Georgenor de Souza. A Emenda Constitucional n. 72/2013 e o Futuro do Trabalho Doméstico. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17, p. 14. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 27/11/2013.

⁸⁹FRANCO, Georgenor de Souza. A Emenda Constitucional n. 72/2013 e o Futuro do Trabalho Doméstico. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17, p. 20. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 27/11/2013.

É o caso da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Como nota Patrick Maia Merísio, “existe toda uma multiplicidade complexa de normas, não se podendo definir, de imediato, quais são aplicáveis ao empregado doméstico”⁹⁰.

No caso da jornada de trabalho, as maiores dúvidas relacionam-se à forma como o controle será realizado. Com a promulgação da Emenda, os empregados domésticos só podem trabalhar 8 horas por dia e 44 semanais, não incluídos nesse tempo os intervalos para descanso. Segundo a Cartilha do Ministério do Trabalho e Emprego⁹¹, que esclarece dúvidas sobre essa relação empregatícia, não é necessário que o empregador mantenha folha de ponto para seus empregados, apesar de tal medida ser recomendável. Eventuais horas que excedam o limite constitucional devem ser pagas com adicional de, no mínimo, cinquenta por cento.

Outra questão polêmica em relação à jornada é a definição do que é atividade efetiva, o que é tempo à disposição ou sobreaviso, e o que é tempo não computado na jornada para fins do trabalho doméstico. Tais conceitos são extremamente relevantes, dada a diversidade de atividades domésticas, bem como as peculiaridades de cada relação, como, por exemplo, o caso dos profissionais que dormem na residência de trabalho.

Ademais, tanto na redução dos riscos inerentes à relação de trabalho, como no controle de jornada, é preciso ressaltar que, nos termos do artigo 5º, XI, da Constituição Federal, a casa é asilo inviolável, de modo que não pode ser objeto de fiscalização nem controle. É o que defende Georgenor de Souza Franco:

Ora, a inviolabilidade da residência de uma família é consagrada internacionalmente e, pela Constituição, é um dos direitos fundamentais mais sagrados. Existem apenas três exceções: 1) autorização do proprietário do imóvel; 2) ocorrência de delito, desastre ou necessidade de prestação de socorro de emergência; 3) existência de ordem judicial autorizando a entrada. Não há outras. Consequência: impossível ser efetuada uma inspeção por parte de autoridades administrativas do Ministério do Trabalho e Emprego para fins de verificação do cumprimento desse preceito.⁹²

Por fim, é preciso ressaltar o direito ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

⁹⁰MERÍSIO, Patrick Maia. Os novos direitos dos empregados domésticos: análise da Emenda Constitucional nº 72/2013. Op. cit. (p. 39)

⁹¹Ministério do Trabalho e Emprego - Cartilha sobre Trabalho Doméstico. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/>. Acesso em 27/11/2013.

⁹²FRANCO, Georgenor de Souza. A Emenda Constitucional n. 72/2013 e o Futuro do Trabalho Doméstico. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17, p. 15-16. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 27/11/2013.

Tradicionalmente, sempre houve resistência quanto ao reconhecimento da representatividade sindical dos domésticos, predominando sua impossibilidade, especialmente pelo fato de o empregador doméstico não se caracterizar como categoria econômica.

Para Patrick Maia Merísio, a universalização dos direitos trabalhistas, promovida pela Emenda Constitucional 72/2013, afastou o principal obstáculo para a ação sindical. Ele acredita que “os sindicatos podem exercer função significativa, seja no campo assistencial e educacional, evitando excessos e extremismos de ambos os lados, seja por meio de ampla campanha de conscientização”.⁹³

Por outro lado, alguns juristas possuem dúvidas quanto à efetividade desse preceito para a categoria. Segundo Hélio Gomes Coelho Júnior:

Já quanto ao “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, cabem temperamentos e reservas, forte na convicção de que a própria Constituição Federal (art. 8º) apruma e sistematiza a “associação sindical” partindo da suposição da existência de uma “categoria econômica”, que nada tem com a atividade de “empregador doméstico” que, como já indicado, não exerce atividade lucrativa. Ademais, inconcebível que um “empregador doméstico”, pessoa natural (física), possa ser sujeito de um acordo coletivo de trabalho, instrumento normativo próprio de empresas (art. 611, § 2º da CLT), valendo relembrar que sequer se sujeitam às contribuições sindicais. Sem uma emenda constitucional, que redefina associações sindicais, não será possível tratarmos de “sindicatos das donas de casa” e “sindicatos dos domésticos” como manejadores de instrumentos coletivos ou partícipes de dissídios coletivos de natureza econômica.⁹⁴

Essas incertezas exigirão atuação da doutrina e da jurisprudência, a fim de que os direitos estendidos possam ser efetivamente aplicados aos trabalhadores domésticos.

4.1.2 Direitos condicionados à regulamentação

Alguns direitos conferidos pela Emenda Constitucional 72/2013 dependem de regulamentação. São eles: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia do tempo de serviço; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; salário família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento cinco anos de idade em creches e pré-escolas; seguro contra

⁹³MERÍSIO, Patrick Maia. Os novos direitos dos empregados domésticos: análise da Emenda Constitucional nº 72/2013. Op. cit. (p. 41)

⁹⁴JÚNIOR, Hélio Gomes Coelho. Trabalho doméstico: a emenda que piorou o soneto. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17, p. 196-197. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 28/11/2013.

acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Sobre a questão, salienta Patrick Maia Merísio:

Esses direitos dependem não apenas da relação de emprego, mas de políticas públicas do Estado para sua implementação. A simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, torna-se fundamental, em face da impossibilidade de se transformar o empregador em um arquivo de documentos, ou que o mesmo tenha que consultar serviço jurídico ou contábil para realização dos atos normais da vida do empregador.⁹⁵

Cabe ressaltar que, antes da alteração do texto constitucional, o direito ao FGTS já era concedido aos empregados domésticos, porém de forma facultativa, nos termos do artigo 3º-A da Lei 5.859/72, acrescentado pela Lei 10.028/2001. Agora, o recolhimento é obrigatório, porém a norma depende de regulamentação específica para vigorar plenamente.

4.2 O futuro do emprego doméstico no Brasil

A Emenda Constitucional 72/2013 foi uma importante conquista dos domésticos na luta pela expansão de seus direitos, embora ainda não tenha estabelecido a igualdade entre estes e os demais trabalhadores.

Dado o aumento do rol de garantias asseguradas pela Constituição, algumas delas acarretando elevação dos gastos do empregador, somadas aos direitos já previstos em leis infraconstitucionais, fazem-se previsões acerca do futuro do emprego doméstico no Brasil.

Georgenor de Souza Franco acredita que os empregados domésticos irão desaparecer gradativamente, o que acarretará um aumento do número de diaristas:

Dois aspectos derradeiros. O primeiro refere ao futuro dessa atividade. No Brasil, considerando os nossos costumes e as nossas tradições, a tendência será, a exemplo de outros países, essa profissão ir gradualmente desaparecendo. Nossa história registra que a conquista de muitos direitos acabou por extinguir certas atividades. Talvez o trabalho doméstico caminhe a passos largos e rápidos para esse destino. Pior que o maior perdedor talvez seja o hipossuficiente. O segundo aspecto é o incremento da profissão de diarista, e, nessa classe, serão enquadrados, conforme a jurisprudência dominante no TST, os que trabalham até duas ou três vezes por semana em uma residência, e que não é objeto de tratamento pela EC-72. [...] ⁹⁶

⁹⁵MERÍSIO, Patrick Maia. Os novos direitos dos empregados domésticos: análise da Emenda Constitucional nº 72/2013. Op. cit. (p. 46-47)

⁹⁶FRANCO, Georgenor de Souza. A Emenda Constitucional n. 72/2013 e o Futuro do Trabalho Doméstico. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17, p. 29. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 28/11/2013.

Cabe ressaltar que as diaristas não possuem vínculo empregatício e de salário, sendo caracterizadas pela autonomia e pelo recebimento de diária. Como esclarece Alexandre Barbosa Fraga, “isso representou uma maior necessidade de assumir riscos e um afastamento do conjunto de direitos trabalhistas conquistados pelas empregadas domésticas, com o qual as prestadoras autônomas de serviço não podem contar”⁹⁷.

Para Alexandre Nery de Oliveira, a fim de que não haja demissões no âmbito do emprego doméstico, devem ser implementadas medidas de desoneração do empregador:

Concluindo, penso que acerta quem diz que a Emenda Constitucional nº 72 quebra paradigmas, mas em graus diversos, porque estabelece, em verdade, uma inversão dos valores que se vinham paulatinamente instituindo com a maior formalização dos contratos de trabalho doméstico, ameaçando com o desemprego inúmeros trabalhadores domésticos que, sem maior formação, não terão outro emprego que não o retornar ao labor doméstico sob condições salariais mais desfavoráveis para a contrapartida patronal às onerações doravante exigidas ou para trabalharem como autônomos, assim reduzindo valores de sustento ao instante em que igualmente onerados com as exigências de contribuição própria para garantir benefícios previdenciários ou para as reservas financeiras necessárias a permitir-lhes folgas ou férias regulares. [...]⁹⁸

Essa tendência de redução do número de empregados domésticos no Brasil não foi desencadeada pela emenda, visto que já se observava antes de sua promulgação. Contudo, a expansão de direitos é apontada como fator para intensificação de tal perspectiva. Dados colhidos por instituições governamentais, especialmente os contidos na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, demonstram que a profissão de empregado doméstico poderá praticamente ser extinta. Mario Avelino aponta alguns fatores que contribuem para isso:

- 1) A redução da oferta de mão de obra, principalmente dos jovens na faixa de 18 a 24 anos;
- 2) A discriminação e o preconceito no emprego doméstico, que geraram uma cultura de subemprego;
- 3) O crescimento da economia brasileira, o que aumenta as oportunidades de se conseguir um emprego sob o regime celetista, estatutário ou autônomo;

⁹⁷FRAGA, Alexandre Barbosa. De empregada a diarista: as novas configurações do trabalho doméstico remunerado. Dissertação de Mestrado: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2010. Disponível em:

<<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp143938.pdf>>. Acesso em 29/11/2013. (p. 152)

⁹⁸OLIVEIRA, Alexandre Nery de. A relação de trabalho doméstico segundo a Emenda Constitucional nº 72. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17, p. 103. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 28/11/2013.

- 4) O aumento no grau de escolaridade da população, possibilitando melhores colocações no mercado, especialmente em relação aos filhos dos trabalhadores domésticos, que passam a ter oportunidades que os pais não possuíram;
- 5) Os investimentos sociais do governo, aumentando o número de pessoas nas classes D e C, e diminuindo a E, origem da maior parte dos empregados domésticos;
- 6) O avanço tecnológico dos equipamentos eletrodomésticos - como máquinas de lavar louça, micro-ondas, entre outros -, que reduzem a dependência de um empregado doméstico que trabalhe todos os dias;
- 7) O avanço nos direitos do trabalhador doméstico, que, apesar de justos, aumentam o custo de formalização do empregado;
- 8) O crescimento da consciência dos trabalhadores domésticos sobre seus direitos e valores;
- 9) O aumento do número de ações trabalhistas no emprego doméstico;
- 10) A criação de pisos salariais, que já ocorreu em estados como São Paulo, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Paraná;
- 11) A redução do número de filhos nas famílias brasileiras;
- 12) O aumento da renda da classe média, o que facilita a matrícula dos filhos em creches ou escolas de tempo integral;⁹⁹

Diante desses aspectos, Avelino prevê duas possibilidades para o futuro do emprego doméstico no Brasil.

De acordo com a primeira, a redução drástica desses postos empregatícios pode demorar algum tempo, se forem criadas leis que aprimorem os direitos dos trabalhadores domésticos, mas, ao mesmo tempo, reconheçam o empregador como fonte geradora de trabalho e renda, a despeito de ser pessoa física, sem fins lucrativos. A maioria dos empregadores domésticos, inclusive, pertence à chamada classe média, cuja capacidade econômica não se compara à de pessoas ricas.

Já na segunda hipótese, em pouco tempo o emprego doméstico seria elitizado, de modo que apenas as classes mais abastadas seriam capazes de manter empregados domésticos com Carteira de Trabalho assinada, aumentando a informalidade.¹⁰⁰

Portanto, para que o longo processo de conquista de direitos experimentado pelos empregados domésticos não seja dissipado, são necessários projetos que favoreçam a

⁹⁹AVELINO, Mario. O Futuro do Emprego Doméstico no Brasil. 1ª Edição – Versão 1.06. Rio de Janeiro: 2011. (p. 13)

¹⁰⁰AVELINO, Mario. O Futuro do Emprego Doméstico no Brasil. Op. cit. (p. 14)

regularização dos empregados domésticos, com redução dos custos para os patrões, os quais não gozam dos mesmos benefícios oferecidos às empresas, empregadoras nas relações empregatícias tradicionais.

Afinal, para que os antigos e novos direitos sejam efetivados, deve haver empregados que deles sejam beneficiários. A redução significativa da classe empregatícia doméstica, com potencial desemprego ou migração para a informalidade de milhões de pessoas, inibirá a concretização do direito fundamental ao trabalho digno, visto que esse não se verifica quando inexistem condições mínimas.

A expansão de direitos é um grande passo para a valorização social da categoria, mas também são necessárias políticas que reforcem a mudança de como o emprego doméstico é visto. A ocupação possui grande relevância econômica e social, não devendo ser inferiorizada, e sim reconhecida como forma de trabalho digno, assim como os demais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os empregados domésticos no Brasil sempre foram alvo de severa discriminação. No campo social, o tratamento que se confere à categoria guarda estreita relação com o período escravocrata, em que as tarefas domésticas eram realizadas majoritariamente pelas criadas negras.

Essa desigualdade racial e de gênero permanece ainda hoje, visto que mulheres pretas ou pardas executam a maior parte dos serviços da casa e da família. Isso contribui para que o emprego doméstico seja considerado função de menor importância, com expressivos índices de informalidade e pagamento de salários mais baixos, se comparados à remuneração de outros setores econômicos.

No campo jurídico, também se evidencia a distinção em relação aos demais obreiros. O processo de conquista de direitos trabalhistas para os empregados domésticos foi extremamente lento: somente em 1972 foi sancionada uma lei que regulamentasse a categoria de forma específica – Lei 5.5859/72 -, a qual vigora até hoje, porém com alguns dispositivos alterados.

Posteriormente, a Constituição Federal de 1988 trouxe direitos nunca antes conferidos aos domésticos, rol ampliado pela Emenda Constitucional 72/2013. Apesar de configurar um grande avanço para a categoria, implementando direitos como jornada limitada de trabalho e adicional de horas extras, a referida emenda não promoveu a igualdade entre os trabalhadores domésticos e os urbanos e rurais.

Muitos dos direitos estendidos, como o recolhimento obrigatório do FGTS, não possuem aplicação imediata, dependendo, para serem efetivados, de regulamentação infraconstitucional, cujo desenvolvimento é incerto. Ademais, permanece a expressa exclusão dos empregados domésticos do âmbito protetivo da Consolidação das Leis do Trabalho.

O fato de ainda não se ter assegurado a plena isonomia de direitos está relacionado, sobretudo, às particularidades do trabalho doméstico, tais como prestação de serviços sem finalidade lucrativa, maior proximidade entre empregador e empregado, entre outros aspectos que geram algumas dificuldades para a implementação das formalidades próprias do trabalho urbano e rural.

Ainda que sem estabelecer a igualdade, a Emenda Constitucional 72/2013 representa uma valorização jurídica da figura do empregado doméstico. Esse reconhecimento

é extremamente relevante, visto que o Brasil é o país que, em números absolutos, emprega a maior quantidade de trabalhadores domésticos no mundo, cerca de 6,4 milhões de pessoas.

Contudo, a justa expansão de direitos, verificada tanto no âmbito da Constituição, como na esfera infraconstitucional, não deve funcionar como instrumento de elevação dos índices de desemprego ou de informalidade para a categoria, e sim como mecanismo fortalecedor da dignidade dos prestadores desses serviços.

O emprego doméstico é potencialmente tão digno como qualquer outro, de modo que sua promoção é dever do Estado. Assim, é necessária a criação de medidas que reduzam os custos do empregador com a manutenção de seus empregados domésticos em situação formal, assegurados todos os benefícios a que têm direito. Isso porque o empregador doméstico é pessoa física ou família e, portanto, não auferir lucro com a prestação dos serviços de que usufrui. Apesar disso, consiste em importante fonte geradora de emprego e renda para aqueles que trabalham para o âmbito de sua residência.

Logo, a não instituição desses incentivos provavelmente contribuirá para a rápida redução do número de postos de emprego doméstico no país, tornando praticamente inócua a expansão protetiva normativa, visto que nem todos os direitos assegurados aos empregados são aplicáveis aos chamados diaristas, cujo número deverá crescer.

Importante ressaltar que o aumento do rol de direitos, acompanhado das medidas de desoneração do empregador, não é suficiente para fortalecer plenamente o emprego doméstico no Brasil. É imprescindível alterar a forma como esses profissionais são tratados pela sociedade. O emprego doméstico abrange diversos tipos de atividades, produzindo efeitos diretos sobre a organização e o bem estar dos membros da família, aumentando a possibilidade de inserção no mercado de trabalho e estimulando o consumo, o que gera renda e contribui para o desenvolvimento econômico e social do país.

Portanto, tais empregados não devem ser rotulados como subprofissionais. O percurso até que esse ideal se concretize ainda é longo. Porém, como bem sintetiza Delaíde Alves Miranda Arantes, “agora, o ponto de partida é outro: o trabalhador doméstico é um cidadão de direitos”¹⁰¹.

¹⁰¹ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho Decente para os Trabalhadores Domésticos do Brasil e do Mundo. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17, p. 45. Disponível em: <<http://www.mflp.com.br/pub/escolajudicial/index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 3/12/2013.

REFERÊNCIAS

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. Trabalho Decente para os Trabalhadores Domésticos do Brasil e do Mundo. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 3/12/2013.

AVELINO, Mario. O Futuro do Emprego Doméstico no Brasil. 1ª Edição – Versão 1.06. Rio de Janeiro: 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BOSKOVIC, Alessandra Barichello e VILLATORE, Marco Antônio César. Trabalho decente doméstico e a necessidade de mais legislação para o Brasil ratificar a Convenção nº. 189 da Organização Internacional do Trabalho e suas consequências sociais e econômicas. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 20/11/2013.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet e MENDES, Gilmar Ferreira. Curso de Direito Constitucional. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 21/10/2014

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 16/10/2013.

BRASIL. Decreto nº 3.597/2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3597.htm>. Acesso em 21/10/2013.

BRASIL. Decreto nº 6.481/2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm>. Acesso em 21/10/2013.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em 4/11/2013.

BRASIL. Lei nº 3.071/16. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm>. Acesso em 4/11/2013.

BRASIL. Lei nº 5.859/72. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm>. Acesso em 21/10/2014.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição nº 66, de 2012. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=120984&tp=1>> Acesso em: 17/11/2013.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. A relação de emprego doméstico e a Emenda Constitucional 72 – primeiras impressões. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 19/11/2013.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O trabalho doméstico: impressões sobre a Convenção 189 da OIT como fonte material e a alteração da legislação brasileira com enfoque na limitação da jornada de trabalho. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 20/11/2013.

CRUZ, Jamile Campos da. O trabalho doméstico ontem e hoje no Brasil: legislação, política públicas e desigualdade. Disponível em: <periodicos.ufes.br/SNPGCS/article/download/1632/1228>. Acesso em: 21/11/2013.

DELGADO, Gabriela Neves. Direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. Disponível em: <www.fdv.br/sisbib/index.php/direitosegarantias/article/download/40/38>. Acesso em 11/11/2013.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. O trabalho doméstico remunerado no espaço urbano brasileiro. Março, 2012. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2012/2012trabDom.pdf>> Acesso em 16/10/2013.

FERRAZ, Fernando Basto e RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica ao empregado doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção ao passado colonial. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3832.pdf>>. Acesso em 25/11/2013.

FRAGA, Alexandre Barbosa. De empregada a diarista: as novas configurações do trabalho doméstico remunerado. Dissertação de Mestrado: Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/cp143938.pdf>>. Acesso em 29/11/2013.

FRANCO, Georgenor de Souza. A Emenda Constitucional n. 72/2013 e o Futuro do Trabalho Doméstico. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 28/11/2013.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego – Maio, 2013. Disponível em:

<<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/imprensa/ppts/00000012774304172013432330149857.pdf>>. Acesso em 15/10/2013.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Síntese de Indicadores, 2012. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2012/Sintese_Indicadores/sintese_pnad2012.pdf>. Acesso em 15/10/2013.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Síntese dos Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira, 2010. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, 27. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaoodevida/indicadoresminimos/sinteseindicais2010/SIS_2010.pdf>. Acesso em 15/10/2013

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. Síntese dos Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira, 2012. Estudos e Pesquisas. Informação Demográfica e Socioeconômica, 29. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Indicadores_Sociais/Sintese_de_Indicadores_Sociais_2012/SIS_2012.pdf>. Acesso em 15/10/2013.

International Labour Organization – ILO. Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf>. Acesso em 11/10/2013.

JÚNIOR, Hélio Gomes Coelho. Trabalho doméstico: a emenda que piorou o soneto. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 28/11/2013.

LENZA, Pedro. Direito Constitucional Esquemático. 13ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. Manual do trabalho Doméstico. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MERÍSIO, Patrick Maia. Os novos direitos dos empregados domésticos: análise da Emenda Constitucional nº 72/2013. 1ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

Ministério do Trabalho e Emprego – MTE: Cartilha sobre Trabalho Doméstico. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/>. Acesso em 27/11/2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NETO, João Alves. Guia Prático do Empregado Doméstico. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. A relação de trabalho doméstico segundo a Emenda Constitucional nº 72. Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 28/11/2013.

PEREIRA, Bergman de Paula. De escravas a empregadas domésticas - A dimensão social e o "lugar" das mulheres negras no pós-abolição. Disponível em: <http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1308183602_ARQUIVO_ArtigoANPUH-Bergman.pdf>. Acesso em 20/11/2013.

PERRINI, Valdyr. Empregados Domésticos: a Fictícia Isonomia. . Revista Eletrônica. Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, n. 17. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em 26/11/2013.

SILVA, Benedita da. Voto referente à PEC nº 478/2010. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1009462&filena me=SBT+1+PEC47810+%3D%3E+PEC+478/2010>. Acesso em 17/11/2013.