



Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros

ISSN: 2237-2342 (impresso)

L-ISSN: 2178-2008 (on-line)

Ano VI, Vol.VI, n.21, jan./mar., 2015.

Tramitação editorial:

Data de submissão: 30/01/2015.

Data de reformulação: 15/02/2015.

Data de aceite definitivo: 28/02/2015.

Data de publicação: 20/03/2015.

TRABALHO DOMÉSTICO E OS NOVOS DIREITOS TRABALHISTAS¹

Elaine de Araújo Dantas Guedes²
Dulce Teresinha Barros Mendes de Moraes³

RESUMO: Este artigo tem como objetivo discutir os direitos trabalhistas dos empregados domésticos, fazendo um retrospecto sobre a origem histórica da categoria profissional e das principais legislações que tratam da categoria. O trabalho também analisa o Projeto de Lei Complementar que tramita nas duas Casas do Congresso Nacional, cujo objeto é regulamentar os direitos trabalhistas dos domésticos previstos na Constituição Federal de 1988, por meio da Emenda Constitucional no 72/2013, além de consolidar todos os direitos trabalhistas e previdenciários dos domésticos em uma única legislação federal. A par dos direitos trabalhistas previstos aos domésticos pátrios, a recente ampliação dos direitos com a mencionada Emenda Constitucional e aprovação do Projeto de Lei dará efetividade aos direitos carecedores de regulamentação, sem sobrecarregar o empregador de despesas trabalhistas e tributárias, valorizando o trabalhador doméstico com as proteções trabalhistas necessárias.

Palavras-chave: Trabalhadores domésticos. Direitos trabalhistas. Legislação. Projeto de Lei. Constituição Federal.

ABSTRACT: This article aims to discuss labor rights of domestic workers, making a retrospective on the historical origin of the profession and the main legislation about this category. This paper also analyzes the Complementary Bill which is being processed in both Houses of the Brazilian Congress, whose purpose is to regulate the labor rights of domestic workers envisaged in the Constitution of 1988, by the Constitutional Amendment No. 72/2013, in addition to consolidating all labor and social security rights in a single federal

¹Artigo Científico apresentado à Coordenação do Núcleo de Estudos Aprofundados e Pesquisa Jurídica (NEAPJUR) do curso de Bacharelado em Direito da Faculdade Processus, como parte dos trabalhos elaborados pelo grupo de Iniciação Científica dessa mesma faculdade sob a coordenação da Prof. Dra. Dulce Teresinha Barros Mendes de Moraes.

²Ex-aluna e pesquisadora do Núcleo de Pesquisa Jurídica do Curso de Direito da Faculdade Processus; empregada pública da Caixa Econômica Federal; e-mail: elainejead@hotmail.com

³Doutora em Direito Público pela Universidade Federal de Pernambuco; Mestre em Economia pela Universidade de Brasília; Pós-Graduada Lato Sensu em Direito Processual Civil e Direito do Trabalho pelo CEUB/CESAPE; Graduada em Direito pela Universidade de Brasília; Graduada em Letras - Licenciatura em Língua Portuguesa e respectiva Literatura pela Universidade de Brasília; Graduada em Administração pela Universidade de Brasília; servidora pública do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios. E-mail: dulcemorais@globo.com.

law. According to labor rights under the patriotic domestic, the recent expansion of the rights mentioned in the constitutional amendment and the approval of the Complementary Bill will give the effectiveness of the rights that require regulation without burdening the employer with labor and tax costs, valuing the domestic worker with labor required protections.

Keywords: Domestic Workers. Labor rights. Legislation. Law Project. Federal Constitution.

INTRODUÇÃO

No período da escravidão no Brasil, entre o início do século XVI até 1888, os serviços domésticos no Brasil eram prestados normalmente por escravos africanos. Com o fim do tráfico de escravos ao Brasil, ocorrido em 1850, os senhores de escravos ofereciam seus cativos ao serviço de locação de domésticos, como forma de ganho de renda extra. Após o fim da escravidão, em 1888, os serviços domésticos continuaram sob a forma de locação de serviços, mas o próprio trabalhador recebia pelo seu serviço prestado. As normas legislativas que trataram desse assunto eram o Decreto nº. 16.107/23, o Código Civil de 1916 e o Decreto-Lei nº. 3.078/41.

O trabalho doméstico só foi reconhecido como profissão em 1972, quando da publicação da Lei nº. 5.859, que timidamente tratou de alguns direitos trabalhistas dessa categoria. Mesmo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vigorando desde 1943, os domésticos não foram incluídos na proteção normativa trabalhista dessa consolidação de normas.

Só por meio da Constituição Federal de 1988 os direitos trabalhistas dos domésticos foram alçados a nível constitucional, sendo ampliados, significativamente, os direitos trabalhistas dessa categoria, antes previstos apenas em lei infraconstitucional. Entretanto, ainda havia diferenciação de direitos quanto aos praticados aos trabalhadores urbanos e rurais. Em abril de 2013, a Constituição Federal de 1988 foi emendada pela Emenda Constitucional nº. 72, ampliando os direitos dos domésticos. A referida Emenda Constitucional acresceu aos nove direitos já previstos na Constituição Federal, aplicáveis aos domésticos, mais dezesseis. Desses novos direitos, alguns ainda dependem de legislação infraconstitucional para que possam ser eficazes.

Diante da necessidade de regulamentação para efetivar a aplicação dos direitos pendentes de eficácia, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei Complementar nº 224/2013 com vistas a dar amplitude aos direitos trabalhistas dos domésticos. Já aprovado pelo Senado Federal, casa que iniciou a análise do Projeto, e também aprovado pela Câmara,

encontra-se desde 05/05/2014 o Projeto de Lei parado naquela casa do Congresso Nacional para apreciação das emendas ao texto apresentadas pela Câmara dos Deputados.

1 A ORIGEM DO TRABALHO DOMÉSTICO

O trabalho doméstico no Brasil teve sua origem na escravidão de africanos, em que muitos eram alocados em trabalhos estritamente domésticos. Era prestado por escravas encarregadas dos serviços de cozinha, de babás, à época conhecido como “ama seca” e “ama-de-leite”, escravas que amamentavam os filhos das senhoras de escravas, de passadeira, de arrumadeira, de lavadeira. Havia, também, uma prática muito comum nesse período de escravidão que era o aluguel de escravas para efetuarem serviços domésticos a terceiros. O senhor de escravo as alugava e recebia o valor pactuado para a locação, não dividindo tais rendimentos com elas⁴.

Após o fim da escravidão, ocorrido em 1888⁵, o costume de locação de serviços domésticos continuou, porém, sem a intermediação dos senhores de escravos⁶. Várias legislações regulamentaram essa locação, como o Decreto n. 16.107/23, o qual tratou da locação de serviços domésticos no âmbito da capital da República⁷. O Código Civil de 1916 dispunha sobre a aludida locação de serviços⁸ que englobava a locação de serviços domésticos e o Decreto-Lei n. 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, em que foi legalizada exclusivamente a forma de serviços domésticos na modalidade de locação de serviços domésticos. Tal tipo de locação perdurou até 1972, ano em que o trabalho doméstico foi definitivamente reconhecido como profissão com a publicação da Lei n. 5.859/1972.

Muito tempo depois da abolição da escravatura e mesmo após a legalização do trabalho doméstico, as domésticas trabalhavam apenas em troca de lar, comida, vestimentas, proteção e não recebiam remuneração financeira. Muitas ex-escravas, por não terem para onde ir, continuaram na casa de seus ex-senhores, agora no papel de empregadas. Normalmente, esse fenômeno acontecia mais entre as ex-cativas que já estavam envolvidas

⁴ SOUZA, F.F. *Escravas do Lar: as mulheres negras e o trabalho doméstico na Corte Imperial*. In: XAVIER, G.; FARIAS, J.B.; GOMES, F. (Org.). **Mulheres Negras no Brasil Escravista e do Pós-Emancipação**. São Paulo: Selo Negro, 2012, p. 247.

⁵ ALBUQUERQUE, W. R de; FRAGA FILHO, W. **Uma história do Negro do Brasil**. Salvador: Centro de Estudos Afro-Orientais; Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2006, p. 194.

⁶ *Ibidem*. p. 251.

⁷ BRASIL. **Decreto nº. 16.107**, de 30 de Julho de 1923. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 12 mar. 2014.

⁸ *Idem*. **Lei nº 3.071**, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm> Acesso em: 13 mar. 2014.

com as atividades da casa-grande. Aos homens também cabiam alguns poucos trabalhos domésticos, mas a grande maioria desses serviços era exclusiva das mulheres.

Atualmente, ainda se pode ver a massividade de mulheres alocadas no trabalho doméstico. Segundo Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)⁹, em 2009, de um total de 7,2 milhões de trabalhadores domésticos, 92,97% eram mulheres. Em 2011, esse percentual era de 92,59%, de um total de 6,6 milhões¹⁰.

2 A LEGISLAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

2.1 Os empregados domésticos na CLT

A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada em 1º de maio de 1943, pelo Decreto-Lei n. 5.542, uniu em um único documento leis já existentes que tratavam sobre as relações de emprego. Entretanto, tal lei, em seu texto original, não ampliou a sua proteção positiva aos trabalhadores domésticos e aos trabalhadores rurais.

Antes da entrada em vigor da consolidação, foi publicado no Diário Oficial um anteprojeto dessa mesma lei, em 05 de janeiro de 1943, para que a sociedade sugerisse alterações à CLT¹¹, o que de fato aconteceu. Vários sindicatos de empregados e de empregadores de diversas categorias profissionais¹² participaram da elaboração da consolidação das leis, excetuando a categoria doméstica.

Ocorre que, além do fato de os trabalhadores domésticos serem considerados serviços de locação, pois vigente o Decreto-Lei n. 3.078, que dispunha sobre a locação de empregados em serviços domésticos, outro fator importante para não participarem da elaboração da CLT nem serem inseridos nela foi que a categoria não era organizada por meio de sindicatos, visto que à época as associações profissionais foram preponderantes para a consolidação das leis.

A falta de sindicato afastou a possibilidade de reivindicações por melhores condições sociais. Legalmente os domésticos não podiam agremiar-se, porque segundo a alínea b do

⁹INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**, 2011. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2011/tabelas_pdf/sintese_ind_4_1_12.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2014.

¹⁰*Ibidem*.

¹¹BRASIL. **Diário Oficial**, de 05 de janeiro de 1943. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/29283>>. Acesso em: 13 mar. 2014. p. 1.

¹²BRASIL. **Exposição de motivos Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/29280/1943_clt_exposicao_motivo.pdf?sequence=1>. Acesso em: 13 mar. 2014.

parágrafo único do art. 11 do Decreto n. 19.770, que dispunha sobre a regulação dos sindicatos, esses trabalhadores deveriam obedecer à regulamentação à parte¹³.

A alínea a do art. 7º da CLT afasta a sua aplicabilidade aos trabalhadores domésticos. Entretanto, há entendimento doutrinário de que a restrição é apenas ao direito material, cabendo, portanto, a aplicação da consolidação aos empregados domésticos para as questões processuais¹⁴.

2.2 A Lei N. 5.859/1972

A Lei n. 5.859 foi publicada em 11 de dezembro de 1972, quase 30 anos após à entrada em vigor da CLT. Foi regulamentada pelo Decreto n. 71.885, de 09 de março de 1973, depois de inúmeras tentativas de se ampliar aos trabalhadores domésticos a legislação protetiva do trabalho¹⁵ e diversas tramitações de projetos de leis no Congresso Nacional, conforme entendimento constante da sua Exposição de Motivos.

A edição dessa lei foi marco importante para a categoria dos domésticos, pois regulamentou a profissão, instituiu a obrigatoriedade de sua inclusão no regime de Previdência Social e da inclusão do direito a férias remuneradas, após 12 meses de trabalho prestado e, ainda, conceituou os empregados domésticos como prestadores de serviços à pessoa ou à família no âmbito residencial, continuamente e sem fins lucrativos¹⁶.

Por meio desse Estatuto dos Empregados Domésticos, como ficou conhecida a lei, obrigatoriamente os empregadores devem inscrever os empregados domésticos no Regime Geral de Previdência Social, direito que, segundo a exposição de motivos, era o que de mais importante se deveria conceder aos empregados domésticos. Desde a Lei n. 3.807/60, a referida filiação era facultativa¹⁷. Também por esse dispositivo, o empregado doméstico fazia jus a férias remuneradas de vinte dias úteis após cada período de doze meses de trabalho prestado ao mesmo empregador, ficando a cargo desse a fixação do período.

No conceito de empregado doméstico disposto nesse regramento, características importantes são reveladas: 1) continuidade dos serviços; 2) prestação de serviço à pessoa ou família; e 3) finalidade não lucrativa do serviço. Por contínuo entende-se o serviço prestado sem interrupção, com frequência, ao mesmo empregador. Disso, subentende-se que o serviço

¹³BRASIL. **Decreto nº. 19.770**, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operárias e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm>. Acesso em: 12 mar. 2014.

¹⁴MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.34.

¹⁵GONÇALVES, Emílio. **Direitos Sociais dos Empregados Domésticos**. São Paulo: LTR, 1989, p. 39.

¹⁶BRASIL. **Lei nº 5.859**, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm>. Acesso em: 19 set. 2013.

¹⁷*Idem*. **Lei nº 3.807**, de 26 de agosto de 1960. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. Disponível

em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1950-1969/L3807.htm>. Acesso em: 16 mar. 2014.

doméstico não pode ser eventual, ou seja, deve ser prestado por mais de três dias por semana.

Nesse sentido, manifesta-se o Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO DOMÉSTICO. VÍNCULO DE EMPREGO. CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. CARACTERIZAÇÃO. O Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório, manteve o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes, ao fundamento de que ficou configurada a continuidade da prestação de serviços domésticos, visto que a reclamante prestou serviços de três a quatro vezes por semana. Essa decisão não viola o dispositivo de lei invocado pela reclamada. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 43300-32.2008.5.05.0013, Relator: Pedro Paulo Manus. Data de Julgamento: 07/12/2011, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/12/2011)¹⁸.

Como serviços prestados à pessoa ou à família no ambiente residencial dessas, infere-se que o empregador deverá ser pessoa física. Não se compactua com as características do trabalho doméstico o empregador ser pessoa jurídica.

Finalidade não lucrativa compreende a ideia de que o empregador não poderá auferir nenhum tipo de lucro com o trabalho prestado pelo empregado. A atividade desenvolvida pelo empregado doméstico deve se restringir à manutenção do lar.

Compreende-se que, na relação de trabalho doméstico, podem ser observados, também, os requisitos da subordinação, pessoalidade e onerosidade. A subordinação ocorre quando, na realização das tarefas, a empregada doméstica segue as orientações do empregador. Por pessoalidade compreende-se o trabalho prestado pelo próprio trabalhador, não podendo ser substituído por terceiros¹⁹. Onerosidade remete à ideia de que o trabalho deve ser remunerado. Sendo assim, o empregado doméstico recebe mensalmente salário pelo serviço prestado.

Para admissão ao emprego, o doméstico deveria apresentar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e o atestado de boa conduta, emitido por autoridade policial, ou por pessoa idônea e de saúde, subscrito por autoridade médica responsável²⁰. A partir dessa

¹⁸ *Idem*. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 43300-32.2008.5.05.0013**. Recurso de Revista. Empregado Doméstico. Vínculo de Emprego. Continuidade na Prestação de Serviços. Caracterização. Recorrente: Ana Cristina Lima da Cruz Strapasson. Recorrida: Paula HasselmanBelmar. Relator: Ministro Paula Manus. Brasília, 16 de dezembro de 2011. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=43300&digitoTst=32&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0013>>. Acesso em: 17 mar. 2014.

¹⁹ GARCIA, Filipe Barbosa Garcia. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 145.

²⁰ BRASIL. **Decreto nº. 71.885**, de 09 de março de 1973. Aprova o Regulamento da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 197, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-71885-9-marco-1973-420205-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 16 mar. 2014.

exigência da apresentação da CTPS, cabem ao empregador as anotações de data de admissão, salário mensal ajustado, início e término das férias e data de dispensa na referida carteira²¹.

Apesar da inovação trazida pela lei, essa foi silente sobre o instituto do aviso prévio, que já era previsto no decreto de locação de serviços dos domésticos e até mesmo no Código Civil de 1916. Tais normas referiam-se à necessidade de avisar previamente à outra parte sobre a intenção de rescindir o contrato de locação de serviço, com antecedência mínima de oito dias. Na falta do aviso, a parte que reincidisse o contrato deveria indenizar a outra com o valor correspondente a oito dias de salários.

Ademais, a lei trata da possibilidade de o empregador rescindir o contrato do empregado por justa causa, aplicando-se as mesmas regras constantes no art. 482 da CLT, com exceção das alíneas c e g e do parágrafo único. Essas alíneas e o parágrafo único cuidam da situação em que o empregado fizer negociação habitualmente, por conta própria ou alheia, sem a permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha, ou for prejudicial ao serviço; violação de segredo da empresa; e prática devidamente comprovada, em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Ressalte-se que o Estatuto aqui estudado não previu a limitação de tempo da jornada de trabalho dos empregados domésticos, ficando a cargo do empregador estabelecer a jornada diária e semanal de seus empregados.

Por fim, vale destacar que, recentemente, em 08 de abril de 2014, foi acrescentada à Lei n. 5.859, por intermédio da Lei n. 12.964/14²², o art. 6º-E, que trata da imposição de utilização das multas e dos valores fixados para as infrações constantes da CLT, no que for possível, às infrações ao disposto na Lei n. 5.859/72. Dentre essas penalidades, consta a elevação da multa em pelo menos 100% em relação à tratada pelo art. 55 da CLT, cumulado com o artigo 13 do mesmo diploma legal, ao empregador que não anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social a data de admissão e a remuneração do empregado doméstico.

2.3 A Constituição Federal de 1988

A Constituição Federal de 1988, a primeira no Brasil a tratar dos direitos trabalhistas dos domésticos²³, atribui a essa categoria profissional nove dos trinta e quatro direitos listados ao longo do artigo 7º. Apesar da conquista ainda ser parcial, são estes os direitos trabalhistas alcançados pelos empregados domésticos: salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo

²¹ *Ibidem*.

²² BRASIL. Lei nº. 12.964, de 8 de abril de 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12964.htm>. Acesso em: 13 mai. 2014.

²³ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 41.

terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas acrescidas do salário, licença maternidade de cento e vinte dias, licença-paternidade, aviso prévio, aposentadoria e inscrição na previdência social²⁴.

O salário mínimo será fixado em lei e nacionalmente unificado e deverá ser capaz de atender às necessidades vitais básicas do trabalhador 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. A partir da Constituição Federal de 1988 os empregados domésticos puderam fazer jus ao salário mínimo, já que a Lei n. 5.859/72, dos empregados domésticos, no §1º do art. 5º assentia que o doméstico recebesse menos do que o salário mínimo vigente, quando utilizava a locução “o empregado doméstico que receber salário superior ao mínimo vigente”²⁵.

Diante disso, o empregado doméstico não pode receber menos que um salário mínimo e também não pode ter descontadas de seu salário despesas com alimentação, vestuário, higiene ou moradia fornecidos pelo empregador, porque essas despesas não têm natureza salarial nem se vinculam à remuneração para quaisquer efeitos, excetuando-se as despesas com moradia quando se der em local diverso da residência em que for prestado o serviço e desde que tenha sido expressamente acordado entre as partes²⁶.

Apesar de tal novidade referente ao salário mínimo, a Constituição Federal de 1988 e o Estatuto dos Empregados Domésticos não trataram da periodicidade para o pagamento dos salários dos domésticos. Na CLT, em seu art. 459, §1º, é prescrito que o pagamento mensal do salário deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido²⁷. Entretanto, tal regramento não pode ser aplicado aos domésticos, por força da própria CLT em seu art. 7º, alínea “a”. A solução, por interpretação, é de que findo o mês trabalhado o pagamento do salário deve ser feito, embora, tradicionalmente, a prática seja o pagamento feito até o 5º dia útil, conforme regramento celetista²⁸.

A proibição de descontos na remuneração do empregado constitui uma excepcional proteção ao trabalhador, que não pode sofrer com redução no valor do salário. Essa limitação

²⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, art. 7º e parágrafo único, anterior à redação dada pela Emenda Constitucional nº 72/2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 set. 2013.

²⁵ *Idem*. **Lei nº. 5.859**, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm>. Acesso em: 19 set. 2013.

²⁶ BRASIL. **Lei nº. 5.859**, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm>. Acesso em: 19 set. 2013.

²⁷ *Idem*. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 set. 2013.

²⁸ BARBOSA, Ayres D’Athayde Wermelinger. **Trabalho Doméstico**. 4ª reimpressão. Curitiba: Juruá, 2012, p.107.

visa a impedir que o empregador, a seu bel-prazer, diminua o salário do empregado, sem que esta diminuição não esteja relacionada aos descontos legalmente estabelecidos, como, por exemplo, o referente à previdência social.

O inciso VI do art. 7º da Constituição Federal de 1988 diz que o salário do trabalhador é irredutível, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Porém, o salário do empregado doméstico não pode ser reduzido em hipótese alguma, já que legalmente os domésticos compõem uma categoria limitada no que diz respeito à organização em sindicatos, pressuposto fundamental para negociação coletiva.

O décimo terceiro salário, conhecido como gratificação natalina, deve ser pago todo ano ao empregado doméstico. Corresponde à remuneração mensal e é pago integralmente a cada ano completo ou proporcionalmente à quantidade de meses trabalhados ao mesmo empregador. Essa gratificação foi estabelecida pela Lei n. 4.090/62, entretanto, não era aplicada aos domésticos, porque a Lei n. 5.859/72 foi silente sobre essa verba. A Constituição Federal de 1988, portanto, garantiu que essa gratificação fosse paga também aos empregados domésticos.

Apesar de a Constituição não incluir dentre os direitos trabalhistas aplicáveis aos domésticos o que trata da limitação da jornada de trabalho diária ou semanal, instituiu que todos os trabalhadores urbanos, rurais e os domésticos tenham o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. O repouso deve ser dado de preferência aos domingos, o que não impede que seja concedido em outro dia da semana. Mas, caso o empregado trabalhe no domingo e não usufrua de seu repouso em outro dia da semana, terá direito ao pagamento em dobro pelo trabalho efetuado.

Importante dizer que, embora a Carta Magna não se refira ao descanso nos feriados civis e religiosos, é bastante plausível que os domésticos também usufruam desses repousos com o recebimento de salário por esses dias não trabalhados. Com efeito, a Lei n. 605 de 1.949²⁹, que trata do repouso semanal remunerado e do pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos, ainda que não tenha sido aplicada aos domésticos na época de sua publicação, segundo leitura da alínea a do art. 5º, é atualmente cabível a sua extensão aos domésticos. Primeiro, por que a nova ordem constitucional assim o quis e, segundo, por que a Lei n. 11.324/06 revogou a referida alínea daquela Lei, que afastava a aplicação aos domésticos. Dessa feita, para que o empregado usufrua da remuneração pelo dia de descanso é imprescindível que não falte injustificadamente ao serviço durante toda semana anterior e cumpra integralmente sua jornada de trabalho.

²⁹ BRASIL. Lei nº. 605, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/10605.htm>. Acesso em: 24 abr. 2014.

As férias dos empregados domésticos, previstas na Lei n. 5.585/72, eram de vinte dias úteis após cada período de doze meses de trabalho. Após a Constituição Federal de 1988, os empregados domésticos passaram a ter o direito a férias anuais remuneradas, no valor de um mês de salário, acrescidas de um terço do salário normal.

A Magna Carta, no entanto, não definiu a quantidade de dias de férias. Essa situação para os trabalhadores comuns não foi de tanto nefasta, porque a CLT já estabelecia o prazo de trinta dias, mas aos domésticos cabiam vinte dias úteis de férias. Tal imbróglio só foi resolvido com a publicação da Lei n. 11.324/06³⁰, que alterou o dispositivo alusivo a férias do Estatuto dos Empregados Domésticos concedendo-lhes trinta dias de férias.

Entretanto, cabe ao empregador a decisão sobre o período em que as férias serão usufruídas pelo empregado. Oportuno esclarecer que, mesmo tendo o empregador essa discricionariedade na escolha da data das férias do empregado, ele deve escolher o período mais conveniente até doze meses depois de completado o período aquisitivo, sob pena de pagar em dobro as férias. Essa é a regra extraída no art. 137 da CLT e aplicável aos domésticos por previsão do art. 2º do Decreto n. 71.885/73³¹.

Diante disso, todo o capítulo referente a férias, encontrado na CLT, é aplicado aos domésticos. Com efeito, o doméstico tem a faculdade de converter em pecúnia 1/3 do período de férias a que tiver direito, pode sofrer redução do seu período de férias por faltas injustificadas ao trabalho e receber o pagamento da remuneração das férias, acrescido do terço constitucional, até dois dias antes do início do respectivo período.

A licença maternidade é o período de descanso concedido à gestante trabalhadora após o parto, ou pouco antes dele, para proteção de sua própria saúde como também a do nascituro ou do recém-nascido. Esse lapso de tempo da licença, estabelecido pela Constituição Federal, é de cento e vinte dias. A licença será sem prejuízo do emprego e do salário, sendo o pagamento suportado pela Previdência Social, conforme disposto no art. 73 da Lei 8.213/91³².

Questão muito controvertida após a promulgação da Constituição Federal de 1988, mais especificamente na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), que trata da estabilidade provisória da empregada gestante, era se essa estabilidade poderia ser aplicável às empregadas domésticas,

³⁰ *Idem.* Lei n° 11.324, de 20 de julho de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm#art4>. Acesso em: 24 abr. 2014.

³¹ BRASIL. Decreto n° 71.885, de 09 de março de 1973. Aprova o Regulamento da Lei n°. 5.859, de 11 dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-71885-9-marco-1973-420205-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 16 mar. 2014.

³² *Idem.* Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 24 abr. 2014.

considerando que tanto o Estatuto dos Domésticos quanto a própria ADCT não foram claros a esse respeito. Tal impasse só foi definitivamente resolvido quando da inclusão da estabilidade provisória no Estatuto dos domésticos por meio do art. 4º-A da Lei n. 11.324/06. Desse modo, a empregada doméstica gestante também faz jus à estabilidade provisória, sendo vedada, portanto, a sua dispensa sem justa causa ou arbitrária desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A licença-paternidade é licença de cinco dias concedida ao empregado doméstico quando do nascimento de seu filho. O citado afastamento foi autorizado pela Constituição Federal de 1988 e o prazo de duração estabelecido no §1º do art. 10 da ADCT.

O instituto do aviso prévio, como anteriormente mencionado, não foi inserto no Estatuto dos domésticos nem era possível a aplicação da CLT, o que, por conseguinte, não foi aproveitado à categoria. Logo, se nos contratos de trabalho doméstico não fosse acordado um prévio aviso para a rescisão, tanto a dispensa por parte do empregador quanto à demissão informada pelo empregado produziam efeitos imediatos³³. Todavia, com a Carta Magna essa realidade mudou, passando a ser o aviso prévio também aplicável aos profissionais domésticos.

O aviso prévio é a comunicação escrita ou verbal, com antecedência mínima de trinta dias, que o empregado ou empregador faz à outra parte manifestando sua vontade de findar o contrato de trabalho, estabelecido por prazo indeterminado. Segundo a Constituição Federal de 1988, o aviso prévio será proporcional ao tempo de serviço, sendo de no mínimo 30 dias, nos termos da lei. Para que fosse efetivada essa proporcionalidade de tempo do aviso prévio, necessária seria a publicação de lei infraconstitucional, que estabelecesse esses parâmetros. Isso ocorreu em 2011 com a publicação da Lei n. 12.506, que dispõe sobre tal aviso.

Acontece, porém, que ao contrato de trabalho doméstico, dada a sua peculiaridade, essa lei parece ainda ser impraticável por que acresceu a cada ano de serviço três dias, até o máximo de sessenta dias, perfazendo um total de noventa dias. Ora, no serviço doméstico, além das características inerentes ao contato de trabalho, reveladas na seção anterior, há também a da confiança que se faz entre empregado e empregador. Com a manifestação da resilição do contrato, independente de quem declarou essa vontade, torna-se comprometida a confiança estabelecida, subvertendo a intenção precípua do aviso prévio, que é dar tempo ao empregado de buscar um novo emprego e do empregador de encontrar um novo empregado, por que a consequência será a utilização do aviso prévio indenizado, pois empregado nem

³³ SANTOS, Ana Claudia Schwenck dos. **Empregados Domésticos - O Que Mudou?** São Paulo, SP: RIDEEL, 2013, p. 17.

empregador se sentirão à vontade para manterem o contrato de trabalho por mais trinta a noventa dias.

A aposentadoria para o doméstico trata de afastamento do trabalho, com o recebimento de benefício previdenciário, por incapacidade para o serviço, no caso de invalidez, ou por atingimento da idade mínima ou por tempo de contribuição ao Instituto Nacional de Previdência Social (INSS). A Constituição Federal inovou ao acrescentar esse direito aos domésticos, porque nenhum outro diploma legal tratou do tema de forma expressa. A aposentadoria por invalidez será dada ao doméstico que, após cumprida a carência de doze contribuições mensais, for considerado incapaz e impossibilitado de recuperar-se para o exercício de atividade que lhe garanta o sustento³⁴.

A aposentadoria por idade é deferida ao empregado doméstico que tenha completado 65 anos de idade, se homem, e 60 anos de idade, se mulher, após cumprido, também, o requisito de carência mínima de contribuições à Previdência Social de cento e oitenta subsídios mensais. Já a aposentadoria por tempo de contribuição é a dada ao doméstico que completar 30 anos de serviço, se mulher, ou 35 anos, se homem, desde que cumprida a carência mínima de cento e oitenta contribuições mensais.

A inscrição dos domésticos no Regime Geral da Previdência Social foi elevada a direito constitucional a partir da Carta Magna de 1988 encerrando, portanto, qualquer discussão acerca da inscrição dos empregados domésticos como segurados obrigatórios da Previdência Social³⁵.

Em 02 de abril de 2013, a Emenda Constitucional n. 72 acrescentou ao parágrafo único mais nove direitos de aplicação imediata e mais sete de eficácia limitada. São de eficácia imediata ou plena por que estão aptos a produzirem seus efeitos desde a entrada em vigor da Emenda Constitucional. É o que confirmam Sylvio Mota Filho e Willian Douglas ao dizerem que normas de eficácia plena são “aquelas que não dependem da atuação do Poder Constituinte Derivado para sua regulamentação”³⁶. E de eficácia limitada, segundo Flávia Bahia Martins, porque, para produzirem os efeitos jurídicos, é necessária a elaboração de norma infraconstitucional³⁷.

Os de eficácia plena são: salário nunca inferior ao mínimo para os que percebem remuneração variável; proteção do salário, constituindo crime sua retenção dolosa; jornada de

³⁴ BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 24 abr. 2014.

³⁵ *Idem*. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 set. 2013.

³⁶ MOTTA FILHO, Sylvio Clemente da; SANTOS, William Douglas Resinente dos. **Direito Constitucional: teoria, jurisprudência e 1000 questões**. 11. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2002, p. 31.

³⁷ MARTINS, Flavia Bahia. **Direito Constitucional**. Niterói, RJ: Impetus, 2009, p. 33.

trabalho de 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; horas extras com acréscimo de, no mínimo, 50% a mais que a remuneração da hora normal; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por 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 critério 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 e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Os de eficácia limitada são: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; 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 nos termos da lei; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Salário nunca inferior ao mínimo para os que percebem remuneração variável é a garantia de que os empregados que tenham uma jornada de trabalho inferior à estabelecida legalmente — 8 horas diárias e 44 semanais —terão o pagamento de salário proporcional tendo como base o salário mínimo. Já a proteção do salário, constituindo crime sua retenção dolosa, assegura ao doméstico o recebimento do salário em dia definido. Entretanto, como alhures discutido, não há na Constituição Federal de 1988 nem na Lei n. 5.859/72 a determinação de prazo para o empregador remunerar o empregado pelo serviço prestado no mês, sendo aceita, por analogia, a regra esculpida na CLT de que dever ser feito até o 5º dia útil do mês seguinte.

Assim como aos outros trabalhadores em geral, a jornada de trabalho dos domésticos foi limitada 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. Tal limitação é considerada essencial à integridade física e psíquica do empregado por ter garantido o seu direito de não permanecer à disposição do empregador em seus intervalos intrajornada e interjornada.

Foi estabelecida, também, a faculdade de compensação de horários e redução da jornada de trabalho, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Desse modo, a jornada

de trabalho do empregado pode ser reduzida para menos que oito horas diárias ou

ampliada para a compensação de horas extras, desde que não ultrapasse o limite semanal de quarenta e quatro horas. Como consequência da limitação da jornada de trabalho e por imposição da Emenda Constitucional n. 72, ao empregado doméstico é garantido o pagamento das horas extras trabalhadas, com acréscimo de, no mínimo, 50% a mais que a remuneração da hora normal. A CLT enuncia que a hora suplementar não poderá ultrapassar 2 horas diárias, desde que mediante acordo escrito entre empregado e empregador, ou contrato coletivo de trabalho.

Devem ser tomadas, por parte do empregador, medidas para redução dos riscos inerentes ao trabalho, por intermédio de normas de saúde, higiene e segurança. O Ministério do Trabalho e Emprego entende que a habitação deve ter dimensões compatíveis com a quantidade de moradores, possuir ventilação e iluminação suficientes, instalações elétricas protegidas, pisos, paredes, coberturas e instalações sanitárias adequadas e, ainda, alimentação fornecida em quantidade e qualidade adequada ao esforço demandado pelo serviço³⁸, além de que o empregador deve ter cautela no fornecimento de produtos químicos e inflamáveis que serão utilizados pelos empregados para a realização dos serviços domésticos. Cumpre também oferecer ao empregado equipamentos de proteção individual e não expô-lo ao risco de acidentes, como limpezas em janelas de edifícios e uso de escadas.

Foi assegurado aos domésticos o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, mas, para melhor entendimento desse instituto, faz-se necessário compreender o que é direito coletivo do trabalho, convenção e acordo coletivo de trabalho e sindicato. Consoante Mauricio Godinho Delgado, Direito Coletivo do Trabalho são as regras, princípios e normas que direcionam as relações de trabalho dos seres coletivos, instrumentalizados pelos representantes das entidades sindicais dos empregados e pelos sindicatos patronais ou só pelos empregadores³⁹.

Sindicato, na lição de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, é o “instituto organizado para o exercício do direito nas relações entre empregadores e empregados, de forma agrupada ou individualmente”⁴⁰. Em complemento ao conceito de sindicato, Amauri Mascaro define como: “órgão de representação de um grupo social constituído de trabalhadores. As entidades sindicais patronais representam um grupo econômico”⁴¹. A CLT caracteriza o grupo econômico como a identidade de interesses

³⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Trabalho doméstico: direitos e deveres: orientações**. 5. ed. Brasília: MTE, SIT, 2013, p. 27.

³⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 1215.

⁴⁰ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003, p. 1538.

⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 1284.

econômicos para os que apresentam atividades idênticas, conexas ou similares, que constituem o vínculo social básico.

Da conciliação entre sindicatos classistas e sindicatos patronais, ou daqueles e os empregadores, podem surgir a convenção e o acordo coletivo, respectivamente. São ambos os acordos pactuados entre as partes, que estabelecem as condições de trabalho aplicadas às relações individuais de trabalho no âmbito das representações ou empresa acordante, conforme o caso, criando regras jurídicas, direitos e obrigações.

Dos conceitos apresentados, importantes conflitos podem ser notados quanto à questão do reconhecimento das convenções coletivas no âmbito do trabalho doméstico e da possibilidade de formação de sindicatos patronais: primeiro por que os empregadores domésticos não podem se configurar como categoria econômica, dificultando, assim, a existência de sindicatos patronais domésticos; e, segundo, por que para negociação e formalização da convenção coletiva é necessária a participação dos dois sindicatos, o profissional e o patronal. Nada impede, entretanto, a formação de sindicato dos empregados domésticos.

É proibido o empregador doméstico estabelecer diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. O tipo de serviço, desempenhado no trabalho doméstico, obstaculiza a eficiência da proibição de discriminação na contratação por motivo de sexo e de deficiência do trabalhador, porque demanda esforços incompatíveis com deficiências física ou visual e porque, conforme se pode notar na seção 1 deste artigo, as tarefas desempenhadas pelos domésticos, como exemplo, o de babá, o de faxineira, o de lavadeira e o de cozinheira, são realizados exclusivamente por mulheres, por ser uma questão cultural, em que apenas as mulheres estão mais aptas a desempenhá-las.

Bastante questionável o direito de proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos, por que segundo o Decreto n. 6.481 de 2008⁴², inserido no ordenamento jurídico brasileiro para ratificar a Convenção 182 da OIT, é proibido o serviço doméstico ao menor de 18 anos, por ser considerado uma das piores formas de trabalho infantil. Essa proibição se baseia no fato de que pode acarretar ao menor diversos riscos a sua saúde.

⁴² BRASIL. **Decreto nº 6.481**, de 12 de junho de 2008. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm>. Acesso em: 30 abr. 2014.

A relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, com previsão de indenização compensatória, descrita no inciso I do artigo 7º da Constituição Federal, além de ter sua eficácia limitada informada pelo parágrafo único desse mesmo artigo, também consta do próprio texto do inciso a necessidade de norma regulamentadora para sua aplicação. Por conter a obrigatoriedade de edição de lei para entrar em vigor tal direito, ainda não pode ser aplicável para os domésticos nem para os trabalhadores urbanos e rurais, porquanto ainda não foi editada nenhuma lei com esse conteúdo.

A garantia do seguro-desemprego foi definitivamente alçada a direito aplicável aos domésticos por força da alteração dada pela Emenda Constitucional 72/13. A Lei n. 10.208/01 alterou a Lei n. 5.859/72 dando a faculdade de o empregador doméstico inscrever o trabalhador no regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço concedendo também o benefício do seguro desemprego caso ele fosse inscrito nesse Fundo.

O seguro-desemprego é assistência financeira temporária paga, com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), ao empregado desempregado com dispensa sem justa causa. O seguro não pode ser inferior ao salário mínimo e deve ser requerido entre sete e noventa dias contados da rescisão do contrato de trabalho.

Como já foi dito, os empregados domésticos poderiam ser inscritos facultativamente no regime do FGTS, por decisão do empregador. A Lei n. 8.036/90 dispõe sobre o FGTS e as regras de pagamento e utilização. Aos empregados domésticos não há regramento jurídico diferenciado que informa o percentual de recolhimento à conta vinculada, correção monetária, multa fundiária e as hipóteses de movimentação, razão pela qual entende ser perfeitamente aplicável a referida lei a esses trabalhadores que forem inscritos no FGTS, no regime facultativo, pois a inscrição obrigatória no Fundo de Garantia ainda está pendente de regulamentação.

O adicional noturno passou também a ser garantido aos domésticos. Tal instituto é regulado pela CLT no art. 73 ao determinar que a remuneração será acrescida de 20% para o trabalho realizado entre 22 horas de um dia e as 5 horas de outro, considerando que a hora noturna é computada como de 52 minutos e 30 segundos. Em face da ausência de legislação específica que regule o referido adicional aplicável aos domésticos, não há a definição de qual o percentual será aplicado sobre a hora noturna e o que é considerado hora noturna.

Salário-família é benefício previdenciário pago mensalmente ao trabalhador de baixa renda em razão e na proporção do número de dependentes. A Lei n. 8.213/90 considera dependentes, para fins de recebimento do salário-família, os filhos menores de 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade, sendo equiparados a esses o enteado e o menor tutelado, desde

que o segurado apresente declaração e comprove a dependência econômica. Para

recebimento do benefício, essa lei prevê que o segurado deverá apresentar ao empregador a certidão de nascimento do filho ou a documentação relativa ao equiparado e, anualmente, atestado de vacinação obrigatória e comprovação de frequência escolar do filho ou equiparado. Também receberão o salário-família, juntamente com aposentadoria, o aposentado por invalidez ou por idade e os demais aposentados, se homem, 65 anos ou mais de idade e, se mulher, 60 anos ou mais de idade. O valor desse benefício será pago pelo empregador mensalmente, junto com o salário, sendo feita a compensação pelo empregador, quando do recolhimento das contribuições previdenciárias ao INSS⁴³.

A garantia de assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas evidencia-se com uma proteção à maternidade e ao emprego, estabelecendo locais para que os trabalhadores deixem seus filhos e possam trabalhar. Tal garantia é dever do Estado, previsto no inciso IV do art. 208 da Constituição Federal de 1988, que deve fornecer educação infantil por meio de creches e pré-escolas às crianças até 5 anos de idade e educação básica obrigatória e gratuita dos 4 aos 17 anos em escolas.

O seguro contra acidentes de trabalho, conforme o inciso II do art. 22 da Lei 8.212/91, é recolhido pelo empregador à Seguridade Social em percentual sobre as remunerações pagas ou creditadas no decorrer do mês ao trabalhador, para custear os benefícios concedidos aos trabalhadores que sofrerem acidente de trabalho ou doença ocupacional. Não há legislação específica tratando do percentual a ser pago à Seguridade Social nem determinação de aplicação da Lei n. 8.212/91 aos domésticos. Esta lei indica que os percentuais a serem pagos à Seguridade Social variam de 1% a 3% de acordo com o grau de risco da atividade exercida pela empresa, se leve, médio ou grave⁴⁴.

Por fim, o pagamento para custeio do seguro mencionado não afasta a indenização a que o empregador está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa no acidente de trabalho, responsabilizando-se pelo dano moral, material e estético⁴⁵. O dano moral é a compensação pelo sofrimento em que o trabalhador foi submetido em decorrência do ato culposo ou doloso praticado pelo empregador ocasionando o acidente de trabalho. O dano material é a reparação dos prejuízos econômicos sofridos pelo trabalhador acidentado. E, por último, dano estético que consiste em uma reparação financeira pela seqüela física permanente do trabalhador.

⁴³ BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm>. Acesso em: 24 abr. 2014.

⁴⁴ *Idem*. Lei 8.212, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm>. Acesso em: 02 mai. 2014.

⁴⁵ FRANCO FILHO, G.S. A Emenda Constitucional 72/13 e o futuro do trabalho doméstico. In: GUNTHER, E.G.; MANDALOZZO, S.S.N. (Coord.). **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Curitiba: Juruá, 2013, p.108.

3 A IMPORTÂNCIA DA CONVENÇÃO DA OIT 189 PARA A PUBLICAÇÃO DA EC N. 72/2013

A Centésima Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida no período de 1º a 17 de junho de 2011, na sede da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Suíça, finalizou a discussão sobre trabalho decente para os trabalhadores domésticos. Como conclusão, adotou-se a Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, em 2011, conhecida como Convenção 189, e a Recomendação 201. Essa recomendação complementa aquela Convenção.

Referida Convenção ainda não foi aprovada pelo Congresso Nacional nem ratificada pela Presidência da República, mas foi a fonte instrumental para as novas configurações dos direitos dos trabalhadores domésticos, advindas da Emenda Constitucional n. 72/13. A Convenção contém 27 artigos, dentre os quais conceitua e estabelece os direitos e princípios básicos da relação laboral doméstica, adota formas de eliminação de discriminação e informa medidas de fiscalização.

Segundo a norma internacional, trabalho doméstico é o executado por pessoa do sexo feminino ou masculino em um ou mais domicílios não podendo ser ocasional ou esporádico⁴⁶. Estabelece a Convenção que o Brasil, assim como os outros países membros, deverá adotar medidas para: respeitar, promover e tornar real os princípios e direitos fundamentais no trabalho como: a liberdade de associação sindical, reconhecendo o direito à negociação coletiva; observar a idade mínima para os trabalhadores domésticos, não podendo ser inferior à idade mínima instituída na legislação nacional; empregar medidas que certifiquem que os trabalhadores domésticos sejam protegidos contra todas as formas de abuso, assédio e violência, e usufruam de condições equitativas de emprego e condições de trabalho decente; informar sobre as condições de emprego, sendo, desde que possível, por contratos escritos ou acordos coletivos e possam livremente firmar com o empregador acordo sobre o local de seu domicílio e, para aqueles que residem no domicílio da prestação do serviço, não sejam obrigados a permanecer no domicílio ou acompanhar os membros deste em horários não estipulados em sua jornada de trabalho; conceder horários para descanso e férias; garantir igualdade de tratamento aos trabalhadores domésticos em comparação aos trabalhadores em geral, especialmente, referente às horas normais de trabalho, à compensação de horas extras,

⁴⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT no Brasil. **Convenção e Recomendação sobre trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2013, p.9.

aos períodos de descanso diários e semanais e férias anuais remuneradas, observando sempre as características específicas do trabalho doméstico; assegurar que os trabalhadores domésticos sejam beneficiados com o regime do salário mínimo e que a remuneração não seja estabelecida com base em discriminação por sexo⁴⁷.

4 PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N. 224/2013

O Projeto de Lei Complementar n. 224/13 pretende regulamentar a Emenda Constitucional n. 72, dispondo sobre o contrato de trabalho doméstico. Foi elaborado por Comissão Mista do Congresso Nacional e apresentado ao plenário do Senado Federal, em 06 de junho de 2013. Teve sua análise encerrada por essa Casa em 17 de julho de 2014, ocasião em que foi enviado para revisão à Câmara dos Deputados.

No Senado Federal, o Projeto foi encaminhado à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania dessa Casa, para emissão de Relatório, tendo sido escolhido para esse papel o Senador Romero Jucá. No seu parecer apresentado à Comissão, o Senador Romero Jucá explica a opção da utilização de lei complementar no tratamento da matéria sobre o trabalho doméstico. Para esse Senador, como o inciso I do art. 7º da Constituição Federal de 1988 determina que a proteção contra despedida arbitrária seja regulamentando por lei complementar, então é fundamental que todo assunto fosse também tratado apenas por um diploma legal⁴⁸.

Ao projeto de lei foram apresentadas dezesseis emendas e apenas três foram acolhidas, totalmente: a primeira, a segunda e a quarta emendas⁴⁹. A primeira emenda, de autoria do Senador José Agripino, contesta a constitucionalidade da redação do art. 44 do Projeto de Lei Complementar n. 224/13 que prevê a aplicação da CLT no que tange à fiscalização do cumprimento das normas que disciplinam o trabalho doméstico. Essa Lei estabelece para fiscalização do cumprimento das normas a realização de visitas ao estabelecimento empresarial. Para esse Senador, se for observada a mesma lógica de fiscalização para o trabalho doméstico, esbarrar-se-á em inconstitucionalidade com ataque direto no previsto no inciso XI do art. 5º da CF que diz que a “casa é asilo inviolável do

⁴⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. OIT no Brasil. **Convenção e Recomendação sobre trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2013, p. 11.

⁴⁸ BRASIL. Senado Federal. **Parecer nº 681**, de 10 de julho de 2013, de autoria do Senador Romero Jucá. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=132261&tp=1>>. Acesso em; 03 mai. 2014.

⁴⁹ *Idem*. Senado Federal. **Tramitação do Projeto de Lei Complementar nº 224/2013**. Emendas apresentadas. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/DocsComissao.asp?p_cod_mate=113104>. Acesso em: 03 mai. 2014.

indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial”⁵⁰.

Portanto, a intenção desse legislador é adaptar a fiscalização do cumprimento das normas à inviolabilidade de domicílio, com a necessidade de agendamento prévio de fiscalização na residência do empregador doméstico⁵¹.

A segunda emenda, elaborada pela Senadora Lúcia Vânia, acrescenta mais uma possibilidade de o doméstico rescindir o contrato de trabalho por culpa do empregador quando esse praticar qualquer forma de violência doméstica ou familiar prevista na Lei Maria da Penha⁵².

E, na quarta emenda, o Senador Aloysio Nunes Ferreira sugere a alteração do texto do § 2º do art. 5º do Projeto de Lei Complementar n. 224/14 para dar maior aplicabilidade ao contrato de prazo determinado e sua prorrogação. No texto inicial do parágrafo diz que se o contrato de experiência não for prorrogado após quarenta e cinco dias ou, se prorrogado, ultrapassar o período de noventa dias, passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado⁵³. A alteração impõe que se o contrato de experiência, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido, ou ultrapassar o período de noventa dias, passará a vigorar como contrato a prazo indeterminado⁵⁴.

Na Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei Complementar foi recebido em 17 de julho de 2013 e deliberado em Plenário em 23 de abril de 2014. Ao Projeto foram apresentadas cinquenta emendas de plenário e quatro foram retiradas pelo próprio autor. Nessa Casa o Projeto tramita sob o nº 302/2013. Como o Projeto de Lei Complementar foi emendado, a Câmara dos Deputados o remeteu ao Senado Federal para deliberar sobre as emendas, tendo sido recebido por essa Casa em 05 de maio de 2014⁵⁵.

⁵⁰ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 set. 2013.

⁵¹ *Idem*. Senado Federal. **Emenda apresentada ao Projeto de Lei Complementar nº 224/2013, pelo Senador José Agripino**. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/130916.pdf>>. Acesso em: 03 mai. 2014.

⁵² *Idem*. Senado Federal. **Emenda apresentada ao Projeto de Lei Complementar nº 224/2013, pela Senadora Lucia Vânia**. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/130917.pdf>>. Acesso em: 03 mai. 2014.

⁵³ *Idem*. Senado Federal. **Projeto de Lei Complementar nº 224**, 06 de junho de 2013. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=129645&tp=1>>. Acesso em: 03 mai. 2014.

⁵⁴ *Idem*. Senado Federal. **Emenda apresentada ao Projeto de Lei Complementar nº 224/2013, pelo Senador Aloysio Nunes Ferreira**. Disponível em: <<http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/131008.pdf>>. Acesso em: 03 mai. 2014.

⁵⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Tramitação do Projeto de Lei Complementar nº 302/2013**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=585608>>. Acesso em: 03 mai.

2014.

4.1 As controvérsias sobre o Projeto de Lei Complementar n. 224/2013

O Projeto de Lei Complementar n. 224/13 define o que é empregado doméstico e acrescenta de forma expressa os requisitos da subordinação, onerosidade e pessoalidade na relação de trabalho, além de estabelecer que para haver a continuidade na prestação do serviço o labor deve ser por mais de dois dias por semana. Segue a orientação da Convenção 182 da OIT e do Decreto n. 6.481/08 de proibir a contratação de menor de 18 anos para o desempenho de trabalho doméstico. Informa que o recolhimento para a conta vinculada do FGTS será feito pelo empregador até o dia 7 do mês seguinte na proporção de 3,2% sobre a remuneração do empregado doméstico para indenizar-lhe pela perda, sem justa causa, ou por culpa do empregador, do emprego doméstico, e de 8% sobre a remuneração para composição do FGTS do empregado. Afasta terminantemente a possibilidade da multa fundiária de 40%, ou a de 20% quando o empregado tiver sido dispensado por culpa recíproca ou força maior, sobre os valores constantes na conta vinculada, referentes à vigência do contrato de trabalho, depositada pelo empregador na conta vinculada do FGTS, e a obrigação de o empregador, sendo ele quem rescindiu o contrato de trabalho, depositar os valores do FGTS do mês da rescisão e ao imediatamente anterior que não tiver sido recolhido.

Em contraposição à indenização fundiária de 40%, ou a de 20%, quando o empregado tiver sido dispensado por culpa recíproca ou força maior, dos trabalhadores urbanos e rurais, incluirá a futura lei o percentual de 3,2% sobre a remuneração do empregado doméstico, devendo ser recolhido mensalmente à conta vinculada do empregado, para indenizar-lhe pela perda do emprego sem justa causa ou por culpa do empregador. Esses valores serão movimentados pelo empregador nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho a prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico. No caso de culpa recíproca, metade dos valores a título de indenização será movimentada pelo empregado e, a outra metade, pelo empregador.

Apesar de se prever a inclusão do doméstico no FGTS, advinda da Emenda Constitucional n. 72/13, mesmo após a aprovação e publicação do Projeto de Lei Complementar n. 224/13, o empregador doméstico somente será obrigado a inscrever e efetuar os recolhimentos do FGTS, referentes a seu empregado, após edição de regulamento expedido pelo Conselho Curador do FGTS e pela Caixa Econômica Federal.

O Projeto de Lei Complementar, ora em estudo, define no art. 27 quais são as causas que ensejam a dispensa do empregado por justa causa, não se utilizando, portanto, do art. 482 da CLT como era feito pela Lei n. 5.859/72. Apesar de inserir em seu texto artigo com as hipóteses de justa causa, percebe-se que o texto é cópia daquele artigo da Consolidação das

Leis do Trabalho, mas com as devidas adaptações à relação de trabalho doméstico. Acrescentou, porém, a hipótese de maus tratos a idoso, à pessoa com deficiência ou à criança, e determinou o que se considera abandono de emprego. Do mesmo modo, o legislador copiou parte do texto do art. 483 da CLT no parágrafo único do art. 27, desse projeto, permitindo que o empregado rescinda o contrato por culpa do empregador e prevendo apenas inciso que cuida da situação em que o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata a Lei Maria da Penha.

O Projeto de Lei Complementar n. 224/2013 instituiu o Simples Doméstico, como regime unificado de pagamento de tributos, contribuições e outros encargos do empregador doméstico e deverá ser regulamento em 120 dias a partir da entrada em vigor desse Projeto de Lei dos Domésticos. O empregador deverá, mediante documento único, recolher 8% a 11% de Contribuição Previdenciária, às custas do empregado, 8% de Contribuição Patronal Previdenciária, 0,8% contribuição para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho e imposto de renda.

A Lei n. 8.213/90 será alterada prevendo que o empregado doméstico deverá apresentar apenas a certidão de nascimento dos dependentes para requerer o pagamento do salário-família, diferentemente dos demais beneficiários desse benefício.

A fiscalização do cumprimento das normas do trabalho doméstico, com natureza orientadora, a ser feita pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, no domicílio do empregador, dependerá de agendamento prévio e será feita sempre com acompanhamento do empregador ou de alguém da família. Entretanto, no caso da suspeita de trabalho escravo, de tortura, maus tratos e tratamento degradante, de trabalho infantil ou de qualquer violação de direitos fundamentais do indivíduo, a inspeção no local da prestação do serviço doméstico será compulsória, desde que seja fundamentada a requisição de autorização judicial.

CONCLUSÃO

Observando os dados apresentados neste trabalho, a respeito da legislação afeta aos trabalhadores domésticos, denota-se que a categoria, gradativamente, conquistou direitos trabalhistas.

A Lei nº 5.859/1972 teve seu papel importante porque estatuiu direitos mínimos aos domésticos, já que a CLT não poderia ser aplicada a esses trabalhadores, diante da implícita

proibição trazida em seu artigo 7º. Mesmo assim, essa lei não era suficientemente capaz de impor aos domésticos direitos mínimos que garantissem a proteção trabalhista aos domésticos já que, diferentemente dos trabalhadores urbanos protegidos pela CLT, aos domésticos não havia limitação de jornada de trabalho, direito ao recebimento de horas extraordinárias e de adicional noturno.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, a primeira Constituição brasileira a tratar dos direitos dos domésticos, os direitos dos domésticos foram ampliados, mas ainda não acrescentou aos domésticos os direitos importantes que essa categoria ansiava desde a entrada em vigor da Lei nº. 5.859. Continuaram os domésticos com direitos diferenciados dos outros trabalhadores. Tais direitos só foram assegurados aos domésticos com a publicação da Emenda Constitucional nº. 72 de 2013.

Contudo, apesar dos direitos acrescentados pela Emenda Constitucional não serem totalmente aplicáveis de imediato, por necessitarem de lei regulamentadora, o que impede que os trabalhadores já usufruam deles, tornou-se uma norma de grande importância para os domésticos porque ampliou significativamente os direitos trabalhistas dessa categoria.

Para que seja totalmente aplicada a referida Emenda Constitucional dos domésticos, necessário que o Projeto de Lei Complementar 224/2013 seja aprovado. Esse projeto de lei além de regulamentar a Emenda Constitucional nº. 72, substituirá a Lei n. 5.859; conceituará o que é empregado doméstico, definindo que serviço de forma contínua é o prestado pelo doméstico a uma pessoa ou família por mais de 2 dias por semana; tratará dos valores que devem ser recolhidos à conta vinculada do FGTS e ao INSS; incluirá o seguro acidente de trabalho; e reduzirá para 8%, o que hoje é 12%, o valor da contribuição previdenciária paga ao INSS pelo empregador, calculada com base no salário do empregado.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, W. R de; FRAGA FILHO, W. **Uma história do Negro do Brasil**. Salvador: Centro de Estudos Afro-Orientais; Brasília: Fundação Cultural Palmares, 2006.
- BARBOSA, Ayres D'Athayde Wermelinger. **Trabalho Doméstico**. 4ª reimpressão. Curitiba: Juruá, 2012.
- BRASIL. **Decreto nº. 16.107**, de 30 de Julho de 1923. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920->

1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html> Acesso em: 12 mar. 2014.

_____. **Lei nº 3.071**, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm> Acesso em: 13 mar. 2014.

_____. **Decreto nº. 19.770**, de 19 de março de 1931. Regula a sindicalização das classes patronais e operarias e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Antigos/D19770.htm>. Acesso em: 12 mar. 2014.

_____. **Lei nº. 605**, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm>. Acesso em: 24 abr. 2014.

_____. **Diário Oficial**, de 05 de janeiro de 1943. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/29283>>. Acesso em: 13 mar. 2014. p. 1.

_____. **Exposição de motivos Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/29280/1943_clt_exposicao_motivo.pdf?sequence=1>. Acesso em: 13 mar. 2014.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 19 set. 2013.

_____. **Lei nº 3.807**, de 26 de agosto de 1960. Dispõe sobre a Lei Orgânica da Previdência Social. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/1950-1969/L3807.htm>. Acesso em: 16 mar. 2014.

_____. **Lei nº. 5.859**, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm>. Acesso em: 19 set. 2013.

_____. **Decreto nº. 71.885**, de 09 de março de 1973. Aprova o Regulamento da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-71885-9-marco-1973-420205-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 16 mar. 2014.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, art. 7º e parágrafo único, anterior à redação dada pela Emenda Constitucional nº 72/2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 19 set. 2013.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 43300-32.2008.5.05.0013. Recurso de Revista. Empregado Doméstico. Vínculo de Emprego. Continuidade na Prestação de Serviços. Caracterização. Recorrente: Ana Cristina Lima da Cruz Strapasson. Recorrida: Paula HasselmanBelmar. Relator: Ministro Paula Manus. Brasília, 16 de dezembro de 2011. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=43300&digitoTst=32&anoTst=2008&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0013>>. Acesso em: 17 mar. 2014.

_____. **Lei nº. 12.964**, de 8 de abril de 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12964.htm>. Acesso em: 13 mai. 2014.

GARCIA, Filipe Barbosa Garcia. **Curso de Direito do Trabalho**. 6.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GONÇALVES, Emílio. **Direitos Sociais dos Empregados Domésticos**. São Paulo: LTR, 1989.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**, 2011. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_anual/2011/tabelas_pdf/sintese_ind_4_1_12.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SOUZA, F.F. Escravas do Lar: as mulheres negras e o trabalho doméstico na Corte Imperial. In: XAVIER, G.; FARIAS, J.B.; GOMES, F. (Org). **Mulheres Negras no Brasil Escravista e do Pós-Emancipação**. São Paulo: Selo Negro, 2012.

