

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

VALDOMIRO NOGA JÚNIOR

EMPREGADO DOMÉSTICO E A EMENDA 72 DE 2013.

PORTO ALEGRE  
2014

VALDOMIRO NOGA JÚNIOR

EMPREGADO DOMÉSTICO E A EMENDA 72 DE 2013

Trabalho de conclusão apresentado à Faculdade de Direito como parte dos requisitos para a conclusão do curso de Graduação em Direito.

Orientador: Des. Francisco Rossal de Araújo

PORTO ALEGRE  
2014

VALDOMIRO NOGA JÚNIOR

EMPREGADA DOMESTICA E A EMENDA 72/13

Trabalho de conclusão de curso apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como parte dos requisitos para a conclusão do curso de Graduação em Direito.

Trabalho aprovado em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2014.

---

Orientador: Des. Francisco Rossal de Araújo  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

---

Prof. Dr. Glênio José Wasserstein Hekman  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

---

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles  
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

PORTO ALEGRE  
2014

## **RESUMO**

O objetivo deste trabalho é possibilitar uma melhor compreensão da situação dos trabalhadores domésticos com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72 de 2013 que ampliou significativamente os direitos sociais desta categoria. Para tanto, será realizado um estudo sobre a origem do trabalho doméstico, sua evolução histórica. Em seguida será apresentada a sua definição. Mais adiante serão analisados os elementos que caracterizam a categoria de empregado doméstico nas quais encontramos traços comuns aos trabalhadores em geral. Por fim, serão apresentados os direitos que os trabalhadores domésticos adquiriram com o art.7º da Constituição Federal de 1988, e os direitos que foram assegurados após a promulgação da suprarreferida emenda constitucional.

Palavras chave: empregado doméstico, emenda constitucional nº 72/13

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	
<b>1. HISTÓRICO.....</b>	<b>9</b>
1.1. Histórico no Brasil.....	10
<b>1.2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO.....</b>	<b>11</b>
1.2.1 Aplicação do Código Civil de 1916 às relações de trabalho em geral.....	11
1.2.2. O Decreto-Lei nº 3.078/41.....	12
1.2.3. A lei nº 5.859/72.....	13
1.2.4. A Constituição de 1988.....	14
1.2.5. A Lei 10.208/2001.....	17
1.2.6. A Lei 11.324/2006.....	17
<b>2. DEFINIÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO.....</b>	<b>17</b>
<b>2.1. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO EMPREGADO .....</b>	<b>18</b>
2.1.1. Trabalho por pessoa física.....	19
2.1.2. Pessoaalidade.....	19
2.1.3. Onerosidade.....	20
2.1.4. Subordinação.....	21
2.1.5. Não eventualidade vs continuidade.....	23
2.1.6. Finalidade não lucrativa dos Serviços.....	25
2.1.7. Prestação Laboral à Pessoa ou Família.....	26
2.1.8. Âmbito residencial de prestação laborativa.....	27
<b>3. Os novos direitos dos empregados domésticos – A emenda constitucional nº 72/13.....</b>	<b>28</b>
<b>3.1. DIREITOS ASSEGURADOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS ANTES DA EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013.....</b>	<b>29</b>
3.1.1. Registro do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).....	30
3.1.2. Férias anuais remuneradas com um terço a mais.....	31
3.1.3 Salário mínimo e irredutibilidade salarial.....	31
3.1.4. Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.....	32
3.1.5 Licença-maternidade.....	33
3.1.6 Licença-paternidade.....	33

3.1.7 Décimo terceiro salário.....	34
3.1.8 Vale-transporte.....	34
3.1.9 Inscrição na Previdência Social como segurado obrigatório.....	35
3.1.10 Aviso Prévio.....	35
3.1.11 Aposentadoria.....	36
3.1.12 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).....	37
<b>3.2. DIREITOS ASSEGURADOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS DEPOIS DA EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013.....</b>	<b>38</b>
3.2.1 Direitos que não necessitam de regulamentação.....	38
3.2.1.1 Garantia de salário mínimo para os que percebem remuneração variável e proteção na forma da lei.....	38
3.2.1.2 Jornada de trabalho de no máximo 44 horas por semana e 8 horas por dia.....	39
3.2.1.3 Hora extra de 50%.....	40
3.2.1.4 Redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de medidas de saúde, segurança e higiene.....	41
3.2.1.5 Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.....	43
3.2.1.6 Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.....	44
3.2.1.7 Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador.....	45
3.2.1.8 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.....	45
3.2.1.9 Proteção ao salário.....	46
3.2.2 Direitos que necessitam de regulamentação.....	47
3.2.2.1 Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa..	47
3.2.2.2 Seguro-desemprego.....	50
3.2.2.3 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).....	51
3.2.2.4 Adicional do trabalho noturno.....	52
3.2.2.5 Salário-família.....	53
3.2.2.6 Auxílio-creche e pré-escolar para filhos e dependentes até cinco anos de idade..	51
3.2.2.7 Seguro contra acidentes de trabalho.....	55
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>56</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>57</b>

## INTRODUÇÃO

Historicamente o trabalho doméstico sempre foi desprestigiado no transcurso do tempo, sendo inicialmente prestado por escravos e servos, principalmente mulheres e crianças. No Brasil, o trabalho doméstico surge com os escravos, que vinham da África e eram utilizados principalmente para cozinhar e como criados.

Com a abolição da escravatura, muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida, porém na condição de empregados domésticos. Em nosso sistema jurídico não havia regulamentação específica para o trabalho doméstico, aplicando-se os preceitos do Código Civil.

Em 1943, a CLT especificou, em seu artigo 7º, que “os preceitos constantes da presente Consolidação, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”. Desta forma os empregados domésticos ficaram praticamente marginalizados, em relação a seus direitos trabalhistas.

Após certos avanços em matéria de direitos, somente no início da década de setenta os direitos dos empregados domésticos foram regulados com a lei nº 5.859/72 e posteriormente ampliados com o art. 7º da Constituição Federal de 1988 tendo direitos a: registro do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); férias anuais remuneradas com um terço a mais; salário mínimo; irredutibilidade salarial; repouso semanal remunerado; vale-transporte; décimo terceiro salário etc.

Embora a ampliação dos direitos fosse significativa vários outros ficaram de fora da lei, pois pensavam os parlamentares que os domésticos faziam “parte da família”, e que sua equiparação aos demais trabalhadores teria forte impacto na sociedade, o que de fato é verdadeiro. Porém com a aprovação recentemente da PEC (Proposta de Emenda Constitucional) nº 478-A que deu origem à Emenda Constitucional nº 72, os empregados domésticos tiveram seus direitos estendidos equiparando-se aos dos trabalhadores urbanos e rurais, conforme consta no art.7º da CF de 88, parágrafo único.

**Emenda Constitucional nº 72** – São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

O presente trabalho se propõe a apresentar um tema que faz parte dessa mudança de realidade pós-Emenda 72.

A Organização Internacional do Trabalho estima que em 2012 existiam 7,2 milhões de empregados domésticos no Brasil, enquanto o Ministério do Trabalho pensa que são um pouco de 6 milhões o que justifica a abordagem desse assunto pelo alcance e sua abrangência.

Em um primeiro momento, será apresentada a parte geral do trabalho onde será vista a evolução do trabalho doméstico, o histórico, definição e a diferença em relação ao trabalhador comum. A seguir será a parte especial onde teremos direitos em espécie, a análise do art.7º, § único da Constituição Federal e uma comparação dos direitos antes e depois da emenda 72 de 2013.

## 1. HISTÓRICO

A história da humanidade é marcada pela existência e divisão de classes econômicas, uma dominante (minoridade) e outra dominada (maioria), estando a classe de empregados domésticos inserida na última. Nesse sentido, outra não é a posição do autor Sérgio Pinto Martins, o qual afirma que o trabalho doméstico além de desprestigiado no decorrer do tempo, foi exercido em momento precedente por escravos e servos<sup>1</sup>.

Desde a época em que os hebreus habitavam o continente asiático já existia uma divisão entre seus membros, havia os chefes, os homens, as mulheres e escravos, que tinham como encargo os afazeres domésticos. Com estrutura social mais definida e organizada, a civilização grega, com sua divisão em castas, impunha aos escravos as obrigações domésticas, dentre os grupos formadores da estratificada sociedade da Grécia, como explicita o autor Aloysio Santos<sup>2</sup>

Na antiga Roma, dentre os servos existiam os familiares, que, entre os servos urbanos, eram aqueles que realizavam o trabalho doméstico. No sistema feudal, a realização do labor doméstico estava a cargo dos *servus ministerialis ou famuli*, seguindo o mesmo desenho da sociedade romana.

Em certos países da Europa, como Portugal, Espanha e Itália encontram-se, no curso histórico dessa classe de trabalhadores, normas reguladoras do labor doméstico, as quais foram editadas em momentos específicos, consoante à realidade de cada país.

Foi com o Código Civil de 1867, na civilização portuguesa, que surgiu a primeira disciplina acerca do trabalho doméstico, o qual dispunha com certa abrangência nos arts. 1370 a 1390 a disciplina sobre o contrato dessa atividade laboral<sup>3</sup>.

Em momento posterior, o Decreto-Lei nº 508, de 21 de outubro de 1980, veio determinar o regime do contrato doméstico, no entanto, o excluiu do âmbito de aplicação da Lei que regulamentava o contrato de trabalho.

No tocante à legislação espanhola, por volta de 1980 há o surgimento de disciplina relativa às relações do labor realizado pelo doméstico, mas é na própria Lei nº 8, de 10 de março daquele ano, que se excetuava de forma expressa a aplicação das regras gerais sobre relações trabalhistas. Seguindo esse caminho, os autores Rodolfo Pamplona Filho e Marco Antônio César Villatore prelecionam que “na Espanha existe uma prática, através da Lei nº 8,

1 MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 11ª Ed. São Paulo: Atlas, 2012, p.17.

2 SANTOS, Aloysio. **Manual de Contrato de Trabalho Doméstico**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998, p.08

3 SANTOS, Aloysio. **Manual de Contrato de Trabalho Doméstico**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998, p.17

10 de março de 1980, em considerar a relação trabalhista do doméstico como sendo de caráter especial, excetuando expressamente tal relação das regras gerais”<sup>4</sup>.

Na Itália, o tratamento dado aos empregados domésticos não podia ser diferente, em virtude do desprestígio protetivo que inevitavelmente acompanhou esses trabalhadores por anos a fio. Em 1923, o Real Decreto-Lei nº 692, estabelecia limitação da jornada de trabalho, mas essa norma não contemplava os domésticos e, inclusive, os excluiu de forma expressa dessa previsão.

Como em outros países, os direitos reconhecidos ao obreiro do lar se consolidaram de forma progressiva e seccionada sendo, nesse contexto, que no ano de 1942 o Código Civil italiano tratou do trabalho doméstico, em seu capítulo II, do Livro V, do Título IV. Nesse diploma estavam elencados entre os artigos 2.240 a 2.246 os direitos do trabalhador doméstico, mas não abrangia todos os direitos a que faziam jus os demais trabalhadores.

Reforçando o quanto exposto, foi só a partir de 2 de abril de 1958, com o surgimento da Lei nº 339, que os empregados domésticos que laborassem por tempo superior a 4 horas diárias, para um mesmo empregador, passaram a ser regidos especificamente por esta espécie normativa, como assevera os sábios Marco Antônio e Rodolfo Pamplona<sup>5</sup>

Como a evolução do direito é inevitável, gradual e dinâmica adaptando-se aos anseios da sociedade e a necessidade de regular as condutas sociais, no Brasil não seria diferente, de modo que a tutela jurídica dos domésticos foi edificada em momentos próprios da História do país, como se verá a seguir.

### 1.1. Histórico no Brasil

Em terras brasileiras o labor doméstico surge com a chegada dos escravos africanos, os quais foram trazidos da África e submetidos na realização de diversos afazeres, dentre eles os trabalhos domésticos, consoante afirmação do professor Sérgio Pinto Martins<sup>6</sup>. Os primeiros escravos capturados e trazidos ao país inauguraram o atual quadro discriminatório em que estão inseridos os domésticos, sem olvidar que à época inexistia qualquer tipo de guarida a esses trabalhadores.

4 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Proteção Legal ao Empregado Doméstico no Brasil, no Direito Comparado e no Direito Internacional**. Recife, vol.12, nº 28, 2001, p.177

5 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Proteção Legal ao Empregado Doméstico no Brasil, no Direito Comparado e no Direito Internacional**. Recife, vol.12, nº 28, 2001, p.178

6 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Proteção Legal ao Empregado Doméstico no Brasil, no Direito Comparado e no Direito Internacional**. Recife, vol.12, nº 28, 2001, p.18

Nessa linha é a manifestação dos juristas Rodolfo e Marco César, os quais entendem que “por motivos óbvios, não há que se falar, neste momento histórico, de qualquer forma de proteção a esse trabalho, devendo-se sua lembrança apenas a uma questão de coerência histórica”<sup>7</sup>

Em função de óbices a manutenção do sistema escravocrata as famílias abastadas começaram a obter criados e empregados do interior do País, ou província, de onde solicitavam o envio de moças e senhoras mais jovens, em geral da raça negra, para que trabalhassem em seus lares como crias, babás, mucamas, camareiras, momento em que elas se mostraram ser indispensáveis àqueles núcleos familiares, como se depreende das palavras do autor Aloysio Santos<sup>8</sup>.

No mesmo sentido, é a posição dos autores Rodolfo Pamplona Filho e Marco Antônio César Villatore ao afirmar que, com o fortalecimento de movimentos contrários à escravidão, os grandes Senhores passaram a trazer meninas e jovens para trabalhar em suas residências nas funções de cozinheiras e criadas, ainda como escravas, mas com um ‘status’ diferente, superior aos dos escravos negros da lavoura, por partilharem da intimidade da família do senhor de engenho.<sup>9</sup>

## **1.2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO**

### **1.2.1 Aplicação do Código Civil de 1916 às relações de trabalho em geral**

Em um primeiro momento, as Ordenações do Reino trouxeram as primeiras disciplinas aplicáveis ao trabalho doméstico, permanecendo durante longo período e após, inclusive, a abolição da escravatura em 1888. Posteriormente, o assunto foi tratado pelo Código Civil de 1916, no capítulo referente à locação de serviços, que era aplicado às relações de trabalho em geral<sup>10</sup>.

7 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Proteção Legal ao Empregado Doméstico no Brasil, no Direito Comparado e no Direito Internacional**. Recife, vol.12, nº 28, 2001, p.168

8 SANTOS, Aloysio. **Manual de Contrato de Trabalho Doméstico**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998, p.10

9 PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Proteção Legal ao Empregado Doméstico no Brasil, no Direito Comparado e no Direito Internacional**. Recife, vol.12, nº 28, 2001, p.169

10 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed., São Paulo, Ltr, 2011, p.267

Em que pese o fato das relações de trabalho se encontrem disciplinadas pelo Código Civil, o Decreto nº 16.107, de 30.07.1923, do antigo Distrito Federal, aprovou o regulamento de locação de serviços domésticos. O Decreto expedido pelo poder executivo tratava de questões organizacionais e burocráticas de menor importância, como a identificação dos locadores de serviços domésticos. Não fez distinção entre serviços prestados às casas de particulares e a estabelecimentos com intuito lucrativo, tais como hotéis, restaurantes, bares, pensões, escritórios ou consultórios, todos expressamente mencionados<sup>11</sup>.

### 1.2.2. O Decreto-Lei nº 3.078/41

Anterior à entrada em vigor da CLT, o Decreto-Lei nº 3.078/41 pretendeu disciplinar as relações entre empregador e empregado doméstico ao estabelecer obrigações recíprocas e direitos mínimos a este, como o aviso-prévio de oito dias, após seis meses de serviço permanente e exclusivo e no caso de despedida injusta.

O Decreto, que mostrou-se ser a primeira medida efetiva de regulamentação do trabalho doméstico, exigiu, de forma expressa, a necessidade de regulamentação para efetiva vigência, o que não veio a ocorrer. Assim sendo, sempre foi considerado inexigível pela jurisprudência majoritária<sup>12</sup>.

A CLT foi bastante explícita ao excluir o empregado doméstico do seu âmbito protetivo, conforme pode-se depreender:

Art. 7º - Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, 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;

Entretanto, apesar do entendimento jurisprudencial dominante dos tribunais brasileiros à época de que a CLT havia revogado tal decreto, havia ponto de vista diverso, a pugnar pela vigência do referido Decreto-lei nº 3.078/41.

<sup>11</sup> SILVA, Otacílio **Empregados Domésticos** in BARROS, Alice Monteiro de (coord.) Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá – 3ª Ed. Rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997.

<sup>12</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. Curitiba: Juruá, 1997, p.84.

Com efeito, Alice Monteiro de Barros defende que o diploma consolidado, no momento em que disciplina as relações individuais e coletivas de trabalho e afasta o empregado doméstico do seu campo de incidência “não revogou o Decreto-Lei nº. 3.078, mas simplesmente deixou de estender ao empregado doméstico as normas consolidadas”<sup>13</sup>.

Nesse mesmo entendimento, Mozart Victor Russomano<sup>14</sup> afirma que a lei ordinária depende de regulamentação apenas naquilo em que for inaplicável por si mesma. Esgotado, por exemplo, o prazo marcado pelo legislador para regulamentação de suas normas, sem que o Poder Executivo promova a expedição do regulamento previsto, deve o intérprete esforçar-se pela aplicação imediata das normas que, individualmente consideradas, independem de regulamentação. É o mesmo que ocorre nos casos de **regulamentação parcial** da lei: só algumas regras são aplicáveis de imediato. Sustentamos, por isso, que o empregado doméstico tinha direito à prévia notificação, quando despedido injustamente.

Mais adiante o autor assevera que a jurisprudência discordou de nosso ponto de vista, entendendo que o art. 7º, alínea **a**, da Consolidação, em 1943, revogou o decreto-lei de 1941. Não o fez, na realidade, porém. Basta atentarmos para a circunstância de que aquela norma não disse que o empregado doméstico não tinha direitos. Limitou-se a declarar que os preceitos constantes da Consolidação a ele não se aplicam. O decreto-lei de 1941 não está contido na Consolidação: é anterior a ela. Não havendo, no texto novo, nada que, implícita ou explicitamente, seja incompatível com a legislação especial de 1941, não há porque a considerarmos revogada.

Com a exclusão do trabalhador doméstico do seu campo de ação normativo, a categoria restou localizada, em posição *sui generis*, inferiorizada, “em constrangedor limbo jurídico, sem direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço”<sup>15</sup>

### 1.2.3.A Lei nº 5.859/72

O quadro permaneceu até 1972 quando então foi promulgada a Lei nº 5.859/72, que estabeleceu disposição legal própria ao empregado doméstico, embora a proteção jurídica tenha sido mínima. De fato, a situação de exclusão foi na verdade consolidada, com o reconhecimento de somente três direitos: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após

13 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed., São Paulo, Ltr, 2011, p.268

14 RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. Curitiba: Juruá, 1997, p.84.

15 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12º Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.380.

cada 12 meses trabalhados; anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e a inscrição do empregado como segurado obrigatório na Previdência Oficial.

Maurício Godinho Delgado, comenta que apenas no início da década de 1970, com a Lei nº 5.859, de 11.12.1972, é que a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica. Cidadania mínima, entretanto, uma vez que a Lei nº 5.859 não mais do que, praticamente, apenas *formalizava* a exclusão, ao não estender inúmeros direitos trabalhistas clássicos à categoria doméstica (o diploma legal fixou a pertinência da assinatura de CTPS, inserção na Previdência Social e férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, silenciando-se, por exemplo, sobre salário mínimo, irredutibilidade salarial, 13º salário, aviso-prévio, descanso semanal remunerado, garantia à gestante, etc.)<sup>16</sup>.

Para Felipe Calvet<sup>17</sup> a justificativa trazida para a escassez de direitos era de que o trabalhador doméstico não auferia qualquer lucro direto ao seu empregador, diferentemente dos empregados no comércio e na indústria regulados pela CLT e os do campo, que produziam serviços e bens através dos quais os empregadores extraíam a mais-valia, consagrado por Karl Marx como o suplemento de tempo de trabalho do operário apropriado pelo capitalista em seu benefício.

#### 1.2.4.A Constituição de 1988

Com a Carta Magna de 1988, a chamada “Constituição Cidadã”, ocorreu a previsão constitucional de direitos sociais e trabalhistas no seu art. 7º, parágrafo único. No entanto, o empregado doméstico continuou relegado a uma categoria inferior, pois, como ocorrido também na CLT, foi expressamente negados direitos a essa categoria de trabalhadores. Apesar disso, foi significativa a extensão de direitos à categoria que contribuiu para diminuir a distância entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores.

O artigo 7º, parágrafo único, *in verbis*, estabelece que:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

<sup>16</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12º Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.380.

<sup>17</sup> CALVET, Felipe. **A evolução da Legislação do Trabalhador Doméstico** in GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto.(coord.). **Trabalho Doméstico – Teoria e Prática da Emenda Constitucional nº 72 /13**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 88.

- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- 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;
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- 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;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- 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;
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- 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;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- 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;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
- 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;
- XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até

o limite de dois anos após a extinção do contrato 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;  
 XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;  
 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;  
 XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso  
 Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Assim, foi estendida à categoria doméstica: garantia do salário mínimo; irreduzibilidade de salário; 13º salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias; licença-paternidade, nos termos fixados em lei; aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; aposentadoria. A parte final reitera a previsão da lei anterior quanto à integração à previdência social.

Embora a categoria do trabalhador doméstico não gozasse plenamente dos direitos previstos aos trabalhadores em geral, tornou-se evidente que o rol de direitos foi ampliado com o objetivo de diminuir a diferença entre as categorias citadas. A tendência da doutrina justralhista caminha no sentido da gradual redução das diferenças entre os empregados domésticos e os demais empregados.

Neste sentido, Mozart Victor Russomano<sup>18</sup> afirma que por mais lentamente que caminhe nesse terreno, o legislador brasileiro não poderia furtar-se por muito tempo a um melhor entrosamento do doméstico no sistema da Previdência Social e à indispensável complementação dessa obra através da promulgação de leis que lhes assegurassem direitos fundamentais universalmente reconhecidos aos trabalhadores modernos.

A mesma avaliação é apresentada por Otacílio Silva<sup>19</sup> ao comentar que parece evidente a tendência no sentido de eliminação, embora paulatina, da diferença de tratamento dos domésticos em face dos trabalhadores subordinados em geral. O balizamento pelo elemento *não-lucratividade* é frágil em face de outros fatores humanos e sociais.

<sup>18</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. Curitiba: Juruá, 1997, p.85.

<sup>19</sup> SILVA, Otacílio **Empregados Domésticos** in BARROS, Alice Monteiro de (coord.) Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá – 3ª Ed. Rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997.

### 1.2.5. A Lei nº 10.208/2001

A lei facultou a inclusão do empregado doméstico no FGTS, por ato do seu empregador, e estendeu o seguro-desemprego, na dispensa sem justa causa, desde que efetivamente inscrito no FGTS. A verba de seguridade social foi estendida com restrições, seja quanto ao valor, salário mínimo, seja quanto ao número de parcelas, três<sup>20</sup>.

A referida lei capitulou as justas causas ensejadoras da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador, referindo-se expressamente ao rol de condutas contido no art. 482 da CLT, excetuando-se dois tipos específicos: negociação habitual e violação de segredo de empresa; pela natureza não econômica do empregado doméstico<sup>21</sup>.

### 1.2.6. A Lei nº 11.324/2006

Em 2006, a Lei indicada vedou qualquer “desconto”, no salário do empregado doméstico, por conta de fornecimento de “alimentação, vestuário, higiene ou moradia”, diferenciando assim o trabalhador doméstico dos demais trabalhadores que, recebendo prestações *in natura*, ficam sujeitos aos descontos salariais estabelecidos em lei. A única possibilidade a permitir o alcance do salário do doméstico ficou restrita à hipótese de concessão de “moradia” em local diverso da prestação de serviços e se ajustado anteriormente entre as partes.<sup>22</sup>

Assegurou, ainda, férias de trinta dias, com o acréscimo de 1/3, e impediu a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica grávida até cinco meses após o parto.

## 2. DEFINIÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO

De origem etimológica latina o vocábulo *domus* significa a cúpula que protege o lar (casa). Refere-se ao aspecto predial, num primeiro momento. Diferencia-se de lar, que está mais identificado com os aspectos emotivos, de caráter mais subjetivo. Os romanos denominavam como “lares” os deuses que protegiam a moradia da família.

20 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12º Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.381.

21 COELHO JÚNIOR, Hélio Gomes. **Trabalho Doméstico: A Emenda que piorou o soneto** in GUNTHER, L. E.(coord.). **Trabalho Doméstico – Teoria e Prática da EC nº 72 /13**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 117.

22 COELHO JÚNIOR, Hélio Gomes. **Trabalho Doméstico: A Emenda que piorou o soneto** in GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto.(coord.). **Trabalho Doméstico – Teoria e Prática da Emenda Constitucional nº 72 /13**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 117-118.

A convenção 189 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, ainda não ratificada no Brasil, define como “trabalho doméstico aquele realizado em/ou domicílio”. E o trabalhador doméstico “quem realiza o trabalho doméstico no âmbito de uma relação uma relação de trabalho, estando excluídos aqueles(as) que o fazem de maneira ocasional e sem que seja um meio de subsistência”<sup>23</sup>.

Para o Ministério do Trabalho e Emprego, “empregado doméstico é aquele maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas<sup>24</sup>”.

A Lei nº 5.859/72, no seu artigo primeiro, considera empregado doméstico “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”, sendo esta a definição mais aceita e difundida. O Decreto 71.885/73 manteve a definição da lei e estabeleceu que o empregador doméstico é “a pessoa ou família que admita a seu serviço empregado doméstico”.

## 2.1. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO EMPREGADO

Levando-se em conta o art. 7º, alínea “a” da CLT, citado anteriormente, e combinando-o com outros dois preceitos celetistas, que definem a figura do empregado e do empregador, chega-se à caracterização da figura do empregado doméstico. Primeiramente, o artigo 3º da CLT considera empregado “toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Por outro lado, no artigo 2º do mesmo diploma normativo, o empregador é caracterizado como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.”

Portanto, à definição de empregado doméstico comparecem os cinco elementos fático-jurídicos comuns à relação de emprego celetista, quais sejam: prestação do trabalho por pessoa física; pessoalidade; onerosidade; subordinação e não eventualidade, sendo que este último atributo recebe conformação jurídica relativamente distinta, falando-se aqui em continuidade, conforme estabelece a lei específica (Lei nº 5.859/72).

Além disso, em tal conceituação legal estão presentes três elementos fático-jurídicos

---

23 OIT. **Cartilha sobre trabalhador(a) doméstico(a)**. Escritório no Brasil, p. 6, nov. 2012. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/>>. Acesso em 10 maio 2014.

24 Ministério do Trabalho e Emprego Disponível em: < [http://portal.mte.gov.br/trab\\_domestico/](http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/)>. Aceso em 28 março 2014.

especiais, próprios a esta relação empregatícia específica, a saber: finalidade não lucrativa dos serviços prestados; apropriação dos serviços apenas por pessoa física ou por família e efetuação dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores<sup>25</sup>.

### 2.1.1. Trabalho por pessoa física

Como ensina Maurício Delgado<sup>26</sup>, “a prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural)”, Os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho, tais como: vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc importam somente à pessoa física, não podendo ser usufruída por pessoa jurídica. Portanto, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Neste sentido, temos o entendimento de Mozart Victor Russomano<sup>27</sup> que diz que ao contrário do que ocorre com o empregador (pessoa física ou jurídica), o empregado, sempre, é pessoa física. A natureza personalíssima das obrigações que ele assume impede seja assim definida a pessoa jurídica, em qualquer de suas modalidades ou posições.

### 2.1.2. Pessoaalidade

A pessoaalidade tem relação vinculada ao trabalho por pessoa física, embora seja distinto deste. O fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com pessoaalidade<sup>28</sup>.

Para Carmem Camino<sup>29</sup> “A prestação do trabalho haverá de ser pessoal. O trabalhador que substitui ou sucede outro trabalhador vincula-se à empresa por novo contrato de trabalho, não o faz no contexto do contrato do substituído ou sucedido”. Ademais, a pessoaalidade decorre da infungibilidade da prestação laboral, pois é o próprio trabalhador o veículo da energia que se expressa no ato de trabalhar direcionado pelo comando do empregador: ninguém pode entregar a força de trabalho pela qual outro se obrigou.

O entendimento de Alice Monteiro de Barros<sup>30</sup> é que o contrato de trabalho é *intuitu personae* em relação ao empregado. Isso significa que o empregado não poderá se fazer

25 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12º Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.371

26 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12º Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.282

27 RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. Curitiba: Juruá, 1997, p.71.

28 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12º Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.283

29 CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4ª Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 193.

30 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed., São Paulo, Ltr, 2011, p.231

substituir por outrem na prestação de serviços, salvo esporadicamente e com a aquiescência do empregador. Assevera, ainda, que o caráter personalíssimo da relação de emprego deriva, segundo alguns autores do fato de o empregado colocar à disposição do empregador sua energia psicofísica e não da infungibilidade da prestação de serviços, pois é sabido que no âmbito da organização empresarial existem funções que pressupõem qualificações relativamente homogêneas, em que é normal a substituição de um trabalhador por outro, como também em um regime de revezamento. Esse caráter *intuitu personae* da prestação de serviços admite outras temporárias ou particulares exceções nas hipóteses de suspensão do contrato (afastamento por doença, parto, acidente, greve, etc.).

Mais adiante afirma que o caráter *intuitu personae*, é ainda mais relevante no caso de alguns empregados em particular. No tocante ao artista, por exemplo, esse caráter assume uma importância significativa, exatamente porque a prestação de serviços, a par do seu aspecto fiduciário, envolve valores intrínsecos, como a criação e a interpretação. A criação interpretativa é livre, observado, porém, o texto final da obra. A liberdade da prestação, naquilo que ela tem de criativa e no que supõe de adesão espontânea do artista aos valores de sua arte, e a subordinação, no que tem de rigorosa obediência a uma disciplina de equipe, confluem para qualificar como extrema pessoalidade os vínculos de trabalho em causa.

### **2.1.3. Onerosidade**

A relação empregatícia é uma relação de essencial fundo econômico, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, ou simplesmente salário<sup>31</sup>.

O autor Sergio Pinto Martins<sup>32</sup> assevera que o contrato de trabalho é caracterizado pela sua natureza onerosa, não é gratuito o contrato de trabalho, mas oneroso. O empregado recebe pelos serviços prestados ao empregador. O empregado tem o dever de prestar serviços e o empregador, em contrapartida, deve pagar salários pelos serviços prestados.

---

31 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.289

32 MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2012, p.53.

#### 2.1.4. Subordinação

Último pressuposto da relação de emprego que não recebe conformação jurídica específica quando integra a caracterização da relação empregatícia doméstica, a subordinação possui posição de destaque entre os elementos conformadores das relações empregatícias genérica e doméstica. Isso ocorre pelo fato de o trabalho subordinado constituir ruptura histórica fundamental que possibilitou o surgimento da relação empregatícia, consubstanciando-se em seu elemento fundamental, e conseqüentemente do próprio Direito do Trabalho, que possui como categoria nuclear a relação de emprego.

A subordinação, situando-se no polo oposto ao do poder de direção exercido pelo empregador na relação empregatícia, surgiu, como elemento relevante, no período da Revolução Industrial, como contraposição à sujeição pessoal do trabalhador, presente nas relações escravagistas e servis vigentes até então, o que possibilitou, como ressaltado, o surgimento e desenvolvimento do ramo justralhista.

Assim, que o Direito do Trabalho pode ser considerado produto cultural do século XIX e das transformações sociais, econômicas e políticas deste período, onde ocorre a massificação e construção da hegemonia do trabalho livre, mas subordinado, elemento nuclear da relação empregatícia, com a generalização do sistema de produção industrial na Europa e Estados Unidos da América, essencialmente<sup>33</sup>.

Além disso, é o pressuposto da subordinação que diferencia a relação de emprego de todas as demais formas de relações de trabalho, excluindo, por exemplo, daquela figura sociojurídica o trabalhador autônomo.

De acordo com Mozart Russomano<sup>34</sup> “Não se trata aqui de uma relação de dependência econômica e/ou técnica, embora esta seja uma situação de fato vivenciada por grande parte dos trabalhadores, globalmente considerados, uma vez que nem sempre o empregado depende do salário percebido para sobrevivência, trabalhando por prazer ou conveniência social ou moral, podendo possuir autonomia para utilizar suas técnicas pessoais ou estilos próprios para a prestação do serviço pactuado.

De mesma forma não trata-se de uma concepção subjetiva, que se aproxima conceitualmente da expressão “dependência”, utilizada pela CLT em seu artigo 3º sem o devido rigor técnico, mas com base em entendimento teórico prevalecente à época. O elemento subordinação, presente às relações empregatícias genérica e doméstica, não se

<sup>33</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12º Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.80

<sup>34</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. Curitiba: Juruá, p.71.

confunde, portanto, com sujeição pessoal do empregado ao empregador, não possuindo o caráter aviltante do trabalho escravo e servil, ou mesmo dos regimes medievais posteriores<sup>35</sup>.

A subordinação é efetivamente, portanto, jurídica, derivada do contrato de trabalho e referindo-se à maneira de prestação do trabalho pactuado e não à pessoa do trabalhador. Assim, assumindo os riscos do empreendimento econômico, o empregador pode dispor dos diversos fatores de produção ali reunidos, dentre os quais encontra-se o trabalho. Como o trabalho, ou mais propriamente a força de trabalho, é indissociável de sua fonte, que é a própria pessoa humana, daí resulta a situação subordinada em que fica relativamente o empregado em relação à figura do empregador. Trata-se, portanto, de uma dependência hierárquica, fruto da natureza ou da organização interna da empresa empregadora, sendo assim contratual, voluntariamente aceita pelo empregado, como resultado de sua posição e do seu destino dentro do contemporâneo sistema de produção capitalista<sup>363738</sup>.

Como manifestação dos efeitos práticos do elemento da subordinação, tem-se que o empregador tem o direito de dar ordens e o empregado, a obrigação de cumpri-las, desde que tais ordens sejam legítimas<sup>39</sup>.

Dessa maneira, como resultado da subordinação, localizada na relação empregatícia no polo oposto ao do poder de direção, tem-se a faculdade do empregador de se utilizar da força de trabalho do empregado no interesse do empreendimento cujo risco assumiu e, por outro lado, a obrigação do empregado de se deixar dirigir pelo patrão no que tange à sua atividade profissional e respeitando-se aquilo que foi contratualmente acordado. Mais que isso, a direção e fiscalização do empregador, em relação aos serviços prestados pelo empregado, relaciona-se intimamente com a subordinação jurídica. Dessa maneira, é facultado ao empregador dirigir e comandar a execução do serviço pactuado, fiscalizar o cumprimento das obrigações contratualmente assumidas pelo empregado, bem como aplicar penas disciplinares (advertência, suspensão, dispensa), quando verificar-se inadimplemento contratual obreiro<sup>40</sup>.

---

35 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12º Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.293

36 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12º Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.293

37 MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. 17ª Ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993, p.64.

38 RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. Curitiba: Juruá, p.55.

39 RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. Curitiba: Juruá, p.55.

40 MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. 17ª Ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993, p.65

### 2.1.5. Não eventualidade vs continuidade

Finalmente, como último elemento configurador da relação empregatícia comum celetista, tem-se a figura da não eventualidade. Para a caracterização da relação de emprego doméstica, tal elemento recebe conformação jurídica relativamente diferenciada. Utiliza-se, assim, como conceito distintivo, a ideia de continuidade.

Embora haja interpretação minoritária que entenda que as expressões são sinônimas, o que proporcionaria ao diarista doméstico ter reconhecido vínculo empregatício<sup>41</sup>, não se trata, contudo, de mero jogo de palavras sem qualquer implicação jurídica, uma vez que a presença do elemento continuidade, para a configuração do vínculo empregatício doméstico, e não da não eventualidade tem consequências decisivas para a formação dessa relação, excluindo o trabalhador eventual doméstico, conhecido como diarista, da possibilidade de formação de um vínculo empregatício, o que não ocorreria com a utilização da expressão “não eventualidade”.

O critério da não eventualidade informa que os serviços prestados pelo empregado devem ser necessários à atividade normal do empregador. Não se exige, dessa maneira, exclusividade ou que o serviço executado não seja intermitente, bastando apenas que seja necessário ao desenvolvimento da atividade normal do ente patronal<sup>42</sup>.

Dessa forma, dentro de uma relação de emprego, o serviço realizado deve possuir natureza permanente, inserindo-se na ordem regular das atividades econômicas do empresário. Afere-se, dessa maneira, o pressuposto da não eventualidade da análise da natureza da atividade econômica da empresa empregadora e do próprio trabalho realizado.

Portanto, trabalho eventual é aquele que não se implanta na ordem normal das atividades econômicas do empresário, sendo sinônimo de trabalho ocasional, tendo-se como critério para a verificação da não eventualidade, como ressaltado, a natureza econômica da empresa e a essência do trabalho realizado<sup>43</sup>.

Assim sendo, a simples transitoriedade da execução dos serviços, por si só, não desfigura o contrato de trabalho, nem afasta a condição de empregado, desde que o serviço prestado transitoriamente corresponda a uma normal descontinuidade da atividade

41 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.374

42 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed., São Paulo, Ltr, 2011, p.239

43 RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. Curitiba: Juruá, p.77.

empresarial do empregador, levando-se em conta os fins normais da empresa e suas necessidades permanentes<sup>44</sup>.

Diferentemente, é a situação quando se analisar a mudança conceitual que tal pressuposto sofre para a conformação do vínculo empregatício doméstico. Como ressaltado anteriormente, para a configuração da relação de emprego doméstica não há que se falar na figura celetista da não eventualidade, mas sim em continuidade.

Tal expressão vem prevista na lei que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico (Lei nº 5.859/72) e a diferenciação é fundamental uma vez que resulta de uma intenção da legislação especial de não estender ao trabalhador eventual doméstico, conhecido como diarista (aquele que compareceria um ou dois dias por semana ou quinzena ao local de trabalho), o tratamento jurídico conferido à figura do trabalhador doméstico<sup>45</sup>.

Portanto, para a configuração do pressuposto da continuidade tem-se por base teórica a teoria da descontinuidade, que informa que eventual seria o trabalho descontínuo e interrompido com relação ao tomador focado – portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática. Para essa formulação teórica, o trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo, *com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado*<sup>46</sup>.

Tal teoria da descontinuidade teria sido rejeitada pela CLT, por ser com ela incompatível, e o principal sintoma de tal escolha seria a adoção da expressão “serviços de natureza não eventual”<sup>47</sup>.

Portanto, devido à distinção de critérios para a configuração deste elemento temporal no tocante ao padrão genérico celetista, quando tem-se a figura da não eventualidade e no que se refere à relação de emprego doméstica, quando temos a ideia de continuidade, o resultado prático é uma maior dificuldade para a configuração do vínculo empregatício doméstico. Pois o conceito de serviço executado continuamente seria mais sensível e intolerante a interrupções, não admitindo-se, assim, como contínuo um trabalho prestado de maneira intermitente, a princípio, ao contrário do que ocorre levando-se em conta a expressão celetista da não eventualidade, conforme analisado.

---

44 MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. 17ª Ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993, p.63

45 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.286

46 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.286

47 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.286

Assim, analisados os elementos fático-jurídicos genéricos, celetistas, que comparecem à configuração da relação de emprego doméstica, com a necessária diferenciação do elemento temporal da não eventualidade, necessário se faz o estudo dos elementos fático-jurídicos especiais, próprios ao vínculo empregatício doméstico.

O diploma normativo que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico opta por não repetir os pressupostos genéricos configuradores da relação de emprego celetista e que também comparecem à configuração do vínculo empregatício doméstico, definindo apenas tratamento jurídico diverso ao elemento da não eventualidade, que aparece como continuidade, e apresentando os elementos especiais, próprios ao vínculo de emprego doméstico, quais sejam: a finalidade não lucrativa dos serviços prestados; a apropriação dos serviços apenas por pessoa física ou por família e a efetuação dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores.

#### **2.1.6. Finalidade não lucrativa dos Serviços**

Os serviços prestados pelo empregado doméstico não podem ser utilizados por seu empregador com finalidades lucrativas, devendo esgotar-se na economia de consumo da pessoa ou da família. Portanto, se os objetivos visados não são os próprios da manutenção doméstica, o trabalho executado não será doméstico<sup>48</sup>.

Assim, o serviço prestado pelo empregado doméstico deve destinar-se ao regular desenvolvimento da vida do lar e não a uma atividade comercial ou industrial<sup>49</sup>. O tipo de serviço prestado é irrelevante, importa que ele possua exclusivamente valor de uso e jamais valor de troca. Aqui, como antecipado alhures e como ocorre com os demais elementos específicos da relação empregatícia doméstica, o enfoque se dá sob o ponto de vista do tomador dos serviços, uma vez que considerando a ótica do empregado doméstico ou o trabalho em si, este sempre terá evidente conteúdo econômico<sup>50</sup>.

---

48 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva, 1975, p.288.

49 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 26ª Ed. Rev. e atual. São Paulo: LTr, 2000, p.175.

50 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12º Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.377.

### 2.1.7. Prestação Laboral à Pessoa ou Família

A necessidade de prestação laboral à pessoa ou família, exclui a possibilidade de pessoa jurídica ser tomadora de serviço doméstico, atuando como notável exceção ao princípio justralhista da despersonalização do empregador. Afastada essa hipótese, ou significativamente mitigada, evidencia-se, assim, certa pessoalidade na figura do empregador doméstico, uma vez que na relação doméstica, o polo passivo de tal relação empregatícia não poderá ser ocupado por pessoas jurídicas, mas apenas por pessoas naturais.

Tal pessoalidade torna difícil a incidência na relação de emprego doméstico do instituto da sucessão trabalhista, uma vez que este instituto jurídico tem como um de seus fundamentos nucleares o princípio concernente à despersonalização do empregador, sem mencionar-se a inaplicabilidade da CLT aos domésticos e a ideia de empresa, relevante ao fenômeno da despersonalização ser incompatível com a ideia de vínculo empregatício doméstico. Além disso, ausente tal pessoalidade ou significativamente atenuada, vicissitudes pessoais do empregador teriam o condão de afetar diretamente a relação de emprego pactuada. Nesse sentido, a morte do empregador tenderia a extinguir a relação trabalhista firmada, exceto se a prestação dos serviços se mantivesse perante a mesma família e unidade familiar, dentro dos mesmos moldes anteriormente pactuados<sup>51</sup>.

Ao considerar-se prestação laboral à família, se deve considerar o conceito de família que foi muito alargado ao longo dos últimos vinte anos, por força da Constituição Federal de 1988, do Código Civil de 2002, e de decisões judiciais que estendem o alcance de certas relações, especialmente nos casos no caso de uniões homoafetivas, que devem ser entendidas como famílias para todos os efeitos previstos na legislação

A Constituição Federal de 1988, trouxe grandes transformações na regulamentação da entidade familiar, legitimando a união estável, oferecendo maior consolidação da família, sob suas variadas modalidades e principalmente ampliando o conceito de entidade familiar.

A forma legal de se constituir uma família através do casamento válido, há tempos já não é mais a única forma de família aceita na sociedade e no ordenamento jurídico. Assim, considerando-se o conceito de família e sua amplitude, observa-se que ele aumentou as possibilidades de construção de família sob as mais diversas formas, perante a sociedade entre as quais a união estável, a união homoafetiva, a família unipessoal<sup>52</sup>

51 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.378.

52 SANTOS, Ana Cláudia Schwenck dos. **Empregados domésticos – o que mudou?**. São Paulo: Ridell, 2013, p. XVI.

### 2.1.8. Âmbito residencial de prestação laborativa

O pressuposto é que “o espaço de trabalho se refira ao interesse pessoal ou familiar, apresentando-se aos sujeitos da relação de emprego em função da dinâmica estritamente pessoal ou familiar do empregado<sup>53</sup>”.

Dessa maneira, a expressão “âmbito residencial” abrange todo local onde há desenvolvimento da vida do lar, como chácaras recreativas, casas de campo, casas de praia. Com efeito, o legislador teria deixado o texto legal mais claro se tivesse utilizado-se da expressão “para o âmbito residencial<sup>54</sup>”.

Assim, estão compreendidos no conceito de empregado doméstico não somente a cozinheira, a governanta, a babá ou o mordomo, por exemplo, mas também todos aqueles que prestam serviço nas dependências ou em prolongamento da residência e nas casas de veraneio e sítios destinados ao recreio dos proprietários, atendidos, obviamente, os demais requisitos para configuração da relação empregatícia doméstica. Nesta segunda hipótese enquadram-se o jardineiro, o vigia, o motorista, o piloto ou marinheiro particular, os caseiros e zeladores<sup>55</sup>. Neste sentido, segue trecho de decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em se tratando de sítios de lazer:

Do ponto de vista econômico, pode-se afirmar que o doméstico produz, exclusivamente, valor de uso, jamais valor de troca: “trata-se de uma atividade de mero consumo, não-produtiva”, por isso sem intuito ou conteúdo econômicos para o tomador de serviços. Nessa linha será doméstico o caseiro de sítio de lazer do empregador, desde que não se realize produção, na propriedade, com o concurso do caseiro, para fins de colocação no mercado. Existindo sistema de produção para venda habitual de bens a terceiros, descaracteriza-se a natureza doméstica do vínculo estabelecido com o trabalhador local<sup>56</sup>.

53 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12º Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.380.

54 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 26ª Ed. Rev. e atual. São Paulo: LTr, 2000, p.174.

55 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Ed., São Paulo, Ltr, 2011, p.178

56 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 2ª turma. **Recurso Ordinário no processo nº 0001324-28.2011.5.04.0026**. Relator: Des. ALEXANDRE CORRÊA DA CRUZ, julgado em 24/06/2014. Disponível em <[www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br)>. Acesso em 26/06/2014.

### 3.Os novos direitos dos empregados domésticos – A emenda constitucional nº 72/13

A referida emenda constitucional nº 72 de 2013, conhecida popularmente como PEC das domésticas, traz em seu bojo a equiparação dos direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores rurais e urbanos, revogando, assim, o parágrafo único do art. 7º que até então só destinava aos trabalhadores domésticos apenas nove incisos dos trinta e quatro existentes e inclui aos direitos dos trabalhadores domésticos, mais dezesseis incisos.

Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013).

A Emenda constitucional nº 72/13 afasta resíduos herdados da época escravocrata que ainda persistiam nas relações de trabalho e reflete a modernização dos direitos dos domésticos visando à sua segurança jurídica e social.

Segundo João Alexandre Peschanski, a emenda estabelece um elemento de justiça no mercado de trabalho, encerrando um desequilíbrio de acesso a direitos e rompendo com essa estratificação de direitos e cidadania dos trabalhadores e, por isso, representa um avanço para uma sociedade mais igualitária.<sup>57</sup>

No entanto, ainda há vários pontos controversos na emenda constitucional nº 72/13, merecendo destaque a jornada de trabalho e as dificuldades quanto à fiscalização dos horários trabalhados, como por exemplo, a questão do adicional noturno, tendo em vista que muitos domésticos dormem na casa dos patrões, mas não ficam trabalhando o tempo todo. “Há exceção das empregadas que moram na casa. Se ela simplesmente dorme na moradia, não tem

<sup>57</sup> PESCHANSKI, João Alexandre. **O igualitarismo e a PEC das domésticas**. 2013. Disponível em <<http://blogdaboitempo.com.br/2013/04/08/o-igualitarismo-e-a-pec-das-domesticas/>>. Acesso em 15 maio 2014.

com receber adicional noturno sobre essas horas. Agora, se o patrão pedir serviço, aí sim deve ganhar”<sup>58</sup>.

Outro ponto, como bem lembra Francisco Rossal<sup>59</sup>, é a situação dos domésticos que trabalham poucos dias da semana, conhecidos por “diaristas” representam forma de trabalho bastante comum no âmbito doméstico. Os trabalhadores “diaristas”, em situações lícitas, possuem relação de trabalho, e não relação de emprego. A existência ou não do elemento continuidade (“serviço de natureza contínua” é a expressão da lei nº 5.859/72) é o que geralmente definirá a existência de vínculo de emprego ou não dos chamados “diaristas”, uma das questões mais polêmicas do Direito do Trabalho. As pessoas frequentemente questionam os operadores do direito se dois dias, três dias por semana é trabalho contínuo capaz gerar relação de emprego?

Mediante todo o contexto apresentado, vale ressaltar que os empregados domésticos ganharam novos direitos, mas também novos deveres, tendo que qualificar seus serviços para atender um público que ficará cada vez mais exigente, uma vez que, a relação de trabalho que por ocasiões se fazia familiar está sendo substituída pela relação comercial entre empregado e empregador.

### **3.1. DIREITOS ASSEGURADOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS ANTES DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013**

A Consolidação das Leis do trabalho (CLT) foi clara ao excluir os empregados domésticos de sua aplicação, conforme se verifica no art. 7º, alínea *a*, do Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

A Lei nº 5.859/72 regulou os direitos dos empregados domésticos que foram ampliados pelo art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal de 1988. Antes da Emenda Constitucional 72 de 2013, os direitos do empregado doméstico eram os seguintes: registro de contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); férias anuais remuneradas com um terço a mais; salário mínimo; irredutibilidade salarial; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; licença-maternidade; licença-paternidade; décimo terceiro salário; vale-transporte; inscrição na Previdência Social como segurado

---

58 MORENO, Ana Carolina; GASPARIN, Gabriela. **O que muda para empregados e patrões com a PEC das domésticas**. 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/noticia/2013/o-que-muda-para-empregados-e-patroes-com-pec-das-domesticas.html>>. Acesso em: 15 maio 2014.

59 ARAÚJO. Francisco Rossal de. direto do original a ser publicado posteriormente.

obrigatório; aviso prévio; aposentadoria; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); registro do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

Para maior entendimento da dimensão que a emenda constitucional nº72/13 gerou, analisaremos os direitos que já assegurados antes da referida emenda, os direitos assegurados após a emenda que dependem ou não de posterior regulamentação.<sup>60</sup>

### **3.1.1. Registro do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)**

Trata-se de um direito que não está expressamente previsto no rol do parágrafo único do artigo sétimo da Constituição, mas que está relacionado com todos eles. Surgiu no início do século XX como uma espécie oficial de controle dos empregadores sobre a vida funcional de candidatos ao emprego, dentro de um contexto de mão de obra industrial constituída majoritariamente de imigrantes, que trocavam de emprego e, conseqüentemente, de empregador constantemente. Antes de contratar alguém as indústrias, principalmente em São Paulo, passaram a exigir um atestado da vida funcional, que acabou sendo padronizado num caderno, com anotações feitas pelos empregados anteriores.

Na década de 1930, o governo Vargas editou numerosas normas sobre Direito do Trabalho, aproveitando a experiência das carteiras profissionais para torná-las um documento público, dentro da ideologia corporativista imperante na época. A emissão das carteiras, sob o controle do Ministério do Trabalho, adquiriu *status* de identidade para fins civis num período que os únicos documentos que atestavam a existência da pessoa eram as certidões de batismo e de casamento.

O artigo 29 da CLT disciplina a forma das anotações referentes ao contrato de trabalho. Tendo em vista sua origem histórica, foi inserido um dispositivo, parágrafo 4º do referido artigo, no sentido de proibir anotações desabonadoras quanto à conduta do empregado.

Por se tratar de um documento com fé pública, a anotação de dados inverídicos em CTPS constitui crime de falsidade ideológica, art. 299 do Código Penal, e a falsificação de CTPS configura crime de falsificação de documento público. E, ainda, se o empregador reter indevidamente a carteira de seu funcionário incorre em crime de frustração de direito assegurado por lei trabalhista, art. 203, § 1º, II do Código Penal Brasileiro.

---

<sup>60</sup> SANTOS, Ana Cláudia Schwenck dos. **Empregados domésticos – o que mudou?**. São Paulo: Ridell, 2013, p. 3.

As anotações na carteira de trabalho tem valor de prova em processos judiciais, em relação ao que está expressamente declarado no documento, mas geram uma presunção relativa de veracidade, assim a parte interessada pode fazer prova contra as anotações, tendo em vista o princípio da *primazia da realidade*, pelo qual os juízes devem buscar a convicção sobre a verdade dos fatos em razão da natureza irrenunciável dos direitos trabalhistas, e desde que não viole a imparcialidade, o contraditório e ampla defesa no processo.

### **3.1.2. Férias anuais remuneradas com um terço a mais**

A lei nº 11.324/2006 alterou a lei 5.859/1972, em seu artigo 3º, quanto ao período de férias que deixou de ser de 20 dias úteis remunerados, no mínimo, até dois dias antes do gozo das férias e passou a ser de 30 dias corridos, por conta da equiparação ocorrida com os trabalhadores urbanos, mais um terço, conforme a Constituição Federal prevê para os empregados comuns.

O direito a férias dos domésticos passou a ser regido pelo artigos 129 e 130 da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, mas tal mudança se restringe aos períodos aquisitivos iniciados a partir da data de publicação da Lei nº 11.324/2006, em 20 de julho de 2006.<sup>61</sup>

O empregado doméstico adquire o direito ao gozo das férias depois de trabalhar para a mesma família ou pessoa por doze meses: é o chamado período aquisitivo. O empregador doméstico decidirá o momento oportuno para o empregado tirar férias sem prejudicar o serviço.

### **3.1.3 Salário mínimo e irredutibilidade salarial**

A Constituição Federal assegurava ao empregado doméstico o pagamento de um salário mínimo que, como o próprio nome indica: é o menor valor de salário que o empregador pode pagar ao empregado, podendo ser o nacional ou regional.

O salário mínimo nacional é aplicado em todo o Brasil, salvo onde há salário regional como nos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul que deverão, obrigatoriamente, utilizar o valor mínimo a ser pago pelo empregador naquela localidade.

---

<sup>61</sup> VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 11ª Ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 203.

A irredutibilidade salarial é uma garantia prevista no inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal, indisponível mesmo por acordo mútuo, pois a Constituição somente autoriza a redução nominal de salário por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Qualquer cláusula estabelecida na contratação ou alteração durante a vigência da relação de trabalho que reduza o valor anotado na CTPS ou em contrato individual será declarada nula de pleno direito, podendo o empregado requerer a complementação quanto ao valor do salário original.

#### **3.1.4. Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos**

O repouso semanal remunerado - RSR assegurado aos domésticos é regido pela Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, regulamentado pelo Decreto nº 27.048/1949, e consiste em um descanso de 24 horas, em um dia de cada semana, preferencialmente aos domingos. O empregado doméstico passou a ser enquadrado na Lei de nº 605/1949 a partir da revogação da alínea *a* do art.5º pela Lei nº 11.324/2006.

Trata-se de dia de descanso sem desconto no salário. Não sendo no domingo, deverá ser qualquer outro da semana a critério do empregador, mas se esse dia for trabalhado, o doméstico receberá a remuneração por este dia em dobro.

O valor do repouso semanal remunerado pago ao doméstico corresponderá, nos termos do artigo 7º, da Lei nº 605/1949:

- a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;
- b) para os que trabalham por hora, à sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;
- Alíneas *a* e *b* com a relação dada pela Lei nº 7.415, de 9 de dezembro de 85.
- c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante uma semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;
- d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por seis da importância total da sua produção na semana.

A referida lei supracitada ressalta, ainda, em seu artigo 6º, que o empregado que falta injustificadamente perde o direito ao repouso semanal remunerado.

### 3.1.5 Licença-maternidade

A licença-maternidade é o lapso temporal, antes e depois do parto, no qual a gestante tem direito ao descanso, sem prejuízo do salário a que tem direito no período normal de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 estipulou, em seu artigo 7º, inciso XVIII, o prazo de duração da licença-maternidade em 120 dias divididos em dois períodos, 28 dias antes do parto e 91 depois. O referido prazo poderá ser prorrogado, se necessário em até duas semanas, na forma do artigo 93, § 3º, do Decreto nº 3.048/1999.

O período que corresponde à licença-maternidade é hipótese de suspensão do contrato de trabalho, pois o benefício é pago pelo INSS nos termos do artigo 73 da Lei nº 8.213/1991:

Art. 73. Assegurado o valor de um salário mínimo, o salário-maternidade para as demais seguradas, pago diretamente pela Previdência Social, consistirá:

-*Caput* com redação dada pela Lei nº 10.710, de 5 de agosto de 2003.

I – em um valor correspondente ao do seu último salário-de-contribuição, para a segurada empregada doméstica;

- Inciso I acrescido pela Lei nº 9.876, de 26 de novembro de 1999.

(...)

As empregadas domésticas gestantes têm direito a estabilidade provisória no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, assegurada pela Lei nº 11.324, de 20 de julho de 2006, que pelo seu artigo 5º, incluiu o art. 4º-A na Lei nº 5.859/1972.

### 3.1.6 Licença-paternidade

O direito à licença-paternidade é assegurado expressamente pelo artigo 7º, inciso XIX, da Constituição Federal de 1988, e possui a duração de cinco dias, consoante determina o artigo 10, § 1º, do Ato das Disposições Transitórias ADCT.

O pagamento da licença-paternidade não é fixado pela lei, assim há entendimentos diversos na doutrina a respeito de quem deve realizar o pagamento<sup>62</sup>. A corrente que entende ser esse um benefício previdenciário defende o pagamento dos cinco dias de licença pelo

<sup>62</sup> BARBOSA, Ayres D'Athayde Wermelinger. **Trabalho Doméstico**. Curitiba: Juruá, 2009, p.150.

Instituto Nacional de Seguridade Social; a corrente que defende tratar-se de direito trabalhista sustenta o pagamento pelo empregador.

Assim como a licença-maternidade é hipótese de interrupção do contrato de trabalho, porém diferentemente da licença-maternidade deve ser pago pelo empregador.

### **3.1.7 Décimo terceiro salário**

A gratificação natalina, também conhecida como décimo terceiro salário, é equivalente à remuneração do empregado.

Trata-se de um instituto regulado pela Lei nº 4.090/1962 e devido a todos os empregados de modo integral a cada ano trabalhado para o mesmo empregador, sendo devido proporcionalmente aos meses trabalhados, caso o empregado seja dispensado antes do término do ano correspondente.

O valor a título de décimo terceiro será pago em duas parcelas: a primeira entre os meses de fevereiro e novembro, ou quando das férias do empregado, e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro.

Em caso de dispensa, o empregado tem direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e este integra o período de duração do contrato de trabalho. Ainda, o empregado doméstico que cometer justa causa é dispensado sem direito a receber décimo terceiro integral ou proporcional.

### **3.1.8 Vale-transporte**

O empregador doméstico pode descontar até 6% do salário básico do doméstico; a título de contribuição para o pagamento do vale-transporte, e o valor restante será pago pelo empregador, nos termos do art. 9º do Decreto nº 95.247/1987 que regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o vale-transporte.

O vale-transporte não possui natureza salarial, mas assistencial. Inicialmente era facultativo ao empregador, mas a Lei nº 7.619/1987 transformou numa obrigação do empregador tendo como exceção os casos em que o empregador “proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento, residência-trabalho e vice-versa, de seus trabalhadores.”.

### **3.1.9 Inscrição na Previdência Social como segurado obrigatório**

A Constituição Federal de 1988 assegurou ao empregado doméstico a inscrição na Previdência Social como segurado obrigatório, nos termos do artigo 11, inciso II, da Lei nº 8.213/ 1991, e deste modo deve contribuir de acordo com a tabela da Previdência Social, com alíquota de 8%, 9% ou 11%, conforme o salário de contribuição recebido. O salário de contribuição é a remuneração registrada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

O empregador doméstico, por sua vez, terá alíquota de contribuição de 12% sobre o salário de contribuição pago ao doméstico sendo que o recolhimento deverá ocorrer até o dia 15 do mês seguinte ao trabalhado que esteja remunerando, devendo o empregador doméstico recolher a sua alíquota e do empregado.

A condição de segurado do empregado doméstico garante os benefícios e serviços da Previdência Social, observando-se o período de carência de cada um. A aposentadoria por invalidez e o auxílio-doença são devidos a partir do início da incapacidade ou requerimento do benefício sendo que se passados mais de 30 dias entre o afastamento e o requerimento o empregador não terá de apagar os 15 primeiros dias pois estes serão pagos pela Previdência Social.

### **3.1.10 Aviso Prévio**

O aviso prévio é a comunicação prévia da intenção de rescindir o contrato de trabalho existente entre o empregador e o doméstico, sendo que essa intenção pode partir tanto do empregador quanto do empregado. Importante lembrar que o aviso prévio não é uma criação do Direito do Trabalho, pois já era previsto no Código Civil de 1916 para contratos de locação de serviços.

A Lei nº 5.859/1972 não previa aviso prévio para os empregados domésticos, de modo que, antes da Constituição de 1988, não sendo pactuado em contrato, a dispensa do trabalhador teria eficácia imediata. Com a Constituição, os domésticos adquiriram direito ao aviso prévio de, no mínimo, 30 dias. Como a Lei nº 5.859/1972 nunca foi alterada para regulamentar esse dispositivo, aplica-se analogicamente, desde então, os artigos 487 a 491 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

A Constituição estabeleceu, ainda, que o prazo do aviso prévio deveria guardar uma proporcionalidade com o tempo da duração do contrato de trabalho. À época, os contratos de

trabalho perduravam muito mais que na atualidade, de modo que se um contrato de muitos anos era rescindido, significava que o trabalhador estava em uma faixa etária mais avançada, com naturais dificuldades em conseguir um novo emprego. Não obstante, o legislador infraconstitucional não disciplinou esta matéria, omissão que só foi suprida com a Lei nº 12.506 de 2011.

Por esta lei, para contratos de trabalho rescindidos antes de humano de vigência, o prazo de aviso prévio é de trinta dias, e para cada ano acrescido ao prazo, soma-se mais três dias ao aviso prévio, até o limite de sessenta dias, perfazendo um total de noventa dias.

Como persiste a falta de regulamentação para o doméstico, continua se aplicando a disciplina da CLT, complementada pela Lei nº 12.506/2011, o que acaba gerando dispensas com o chamado “aviso prévio indenizado” pois o empregador não vai querer o empregado por até três meses dentro da sua residência e acaba pagando o período legalmente exigido, mas libera o empregado do dever de comparecer ao trabalho.

O ideal seria uma regulamentação específica, que dispusesse outra medida de proporcionalidade para o aviso prévio no trabalho doméstico, adequada não apenas à duração da relação de emprego, mas também à carga horária semanal ou mensal do trabalho. Isso se deve ao fato de que se o empregado presta serviços a mais de um empregador, não seria justo que este último venha a arcar com o mesmo ônus daqueles empregadores para os quais seus funcionários atuam com exclusividade.

### **3.1.11 Aposentadoria**

A Lei nº 8.213/1991 assegura a aposentadoria do empregado doméstico, bem como o artigo 7º, inciso XXIV da Constituição Federal.

O empregado doméstico deve preencher os requisitos da Previdência Social para ter direito a aposentadoria por idade. São eles: idade de 65 anos (para o homem), 60 (para mulher), nos termos do artigo 48, *caput*, exigida a carência de 180 contribuições mensais, nos termos do artigo 25, inciso II, ambos da Lei nº 8.213/1991.

A aposentadoria por invalidez é um benefício assegurado ao doméstico incapaz de trabalhar e prover a própria subsistência. A concessão dessa aposentadoria depende da constatação da incapacidade por exame médico pericial a cargo da Previdência Social. Se o doméstico fosse portador de lesão ou doença quando da Inscrição no Regime Geral de previdência social, não fará jus à aposentadoria por invalidez, salvo em caso de agravamento

da doença preexistente. É previsto na lei um acréscimo de 25% ao valor da aposentadoria nos casos em que o segurado necessitar de assistência permanente de outra pessoa, o artigo 45 da Lei nº 8.213/1991 esclarece:

Art. 45. O valor da aposentadoria por invalidez do segurado que necessitar da assistência permanente de outra pessoa será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento).

Parágrafo único. O acréscimo de que trata este artigo:

- a) será devido ainda que o valor da aposentadoria atinja o limite máximo legal;
- b) será recalculado quando o benefício que lhe deu origem for reajustado;
- c) cessará com a morte do aposentado, não sendo incorporável ao valor da pensão.

A Emenda Constitucional nº 20/1998, em seu artigo 9º, extinguiu a aposentadoria por tempo de serviço e a limitou aos assegurados que já tinham preenchidos os requisitos necessários para sua obtenção.

### **3.1.12 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)**

A Lei nº 10.208/2001 facultou aos empregados domésticos a inclusão do empregado doméstico no FGTS, sendo que a inclusão é possível desde a competência março/2000, conforme determina o artigo 1º do Decreto nº 3.361, de 10 de fevereiro de 2000, e ocorre com o primeiro depósito realizado pelo empregador doméstico em conta vinculada aberta para esse fim específico no nome do trabalhador junto à Caixa Econômica Federal, agente operador do fundo nos termos do artigo 7º da Lei nº 8.036/1990.

O empregador deverá efetuar o depósito no FGTS até o dia 7 do mês seguinte ao trabalhado pelo empregado doméstico. Não havendo expediente bancário nesta data, o vencimento não se prorroga para o próximo dia útil, mas avança para dia anterior.

## **3.2. DIREITOS ASSEGURADOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS DEPOIS DA EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013**

### **3.2.1 Direitos que não necessitam de regulamentação**

Dentre os direitos estendidos aos empregados domésticos pela Emenda Constitucional nº 72/2013, há os que não demandam maior regulamentação, pois a Constituição Federal foi expressa para que fossem usufruídos de imediato.

#### **3.2.1.1 Garantia de salário mínimo para os que percebem remuneração variável e proteção na forma da lei**

O salário mínimo era assegurado ao empregado doméstico antes da Emenda Constitucional nº 72/2013, porém esta trouxe a proteção do salário não inferior ao mínimo proporcional para o empregado doméstico com jornada inferior a 220 horas mensais.

O salário mínimo tem por base uma jornada mensal de 220 horas, ao se dividir o valor do salário mínimo nacional (R\$ 678.00 em 2013), por 30 dias trabalhados no mês, obtemos o valor diário de R\$ 22,60, conforme artigo 1º, parágrafo único, do Decreto nº 7.872/2012.

Caso o empregador contrate o doméstico para laborar apenas alguns dias do mês, o trabalhador fará jus a receber o valor correspondente aos dias de trabalho. Não se trata de exceção a regra do salário não inferior ao mínimo, pois o valor recebido pelo empregado considera o salário mínimo como base para calcular o valor do dia de trabalho, ou seja, se este mesmo doméstico trabalhasse o mês todo receberia o mesmo valor pago por dia de trabalho.

Quanto à proteção legal do salário, chamada por parte da doutrina de intangibilidade salarial, há regramento próprio para os empregados domésticos no artigo 2º-A da Lei nº 5.859/1972 com as alterações trazidas pela Lei nº 11.324/2006:

Art. 2º-A É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

§ 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o *caput* deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 2º As despesas referidas no *caput* deste artigo não tem natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

A contraprestação recebida pelo empregado doméstico deve ser sempre em pecúnia, pois o pagamento de salário *in natura* é ilícito conforme entendimento dominante, sendo proibido o desconto pelo empregador doméstico dos valores referentes à alimentação, higiene, vestuário e habitação.

### **3.2.1.2 Jornada de trabalho de no máximo 44 horas por semana e 8 horas por dia**

Antes da Emenda Constitucional nº 72/2013, o salário mínimo destinado ao empregado doméstico se referia a uma jornada mensal de duzentas e vinte horas, ou trinta dias. A fixação de jornada de trabalho para o doméstico pela referida emenda trouxe a possibilidade das horas extras e do cálculo do valor do dia de trabalho ao estabelecer limites ao labor doméstico.

Apesar da jornada de trabalho do doméstico ser de 8 horas por dia e 44 horas semanais, 4 horas de trabalhos aos sábados, há corrente que entende possível a diluição das horas da jornada semanal entre segunda e sexta, desde que não ultrapasse o total de 44 horas semanais, a fim de evitar o labor aos sábados.

Porém a limitação da jornada de trabalho do empregado doméstico visa assegurar sua saúde e integridade física para o labor, assim há que se observar os dois limites fixados no inciso XIII do art 7º da Constituição – limite diário de 8 horas e semanal de 44 horas -. Ademais, o referido inciso é expresso em permitir a redução da jornada de trabalho. Se o empregador doméstico não quiser que o trabalhador labore aos sábados não há óbice, inclusive quanto à manutenção da jornada diária de 8 horas.

O intervalo intrajornada, destinado à alimentação e descanso, poderá ser de uma até duas horas, para jornada de trabalho acima de 6 horas diárias, e durante esse período o empregado não poderá ser solicitado para o trabalho. Sendo indiferente se o empregado permanecer ou não na casa, durante o período de concessão, pois o fator determinante da concessão deste é a falta de serviço demandado do empregado.

Ressalta-se que o intervalo destinado a descanso e alimentação não é computado na jornada de trabalho. Deste modo, o empregado doméstico tem jornada de trabalho de 8 horas diárias somada 1 hora, no mínimo, de intervalo, ficando no total 9 horas no trabalho. O empregado doméstico não pode optar por suprimir este intervalo, pois é dever do empregador concedê-lo, caso contrário será obrigado a pagar como hora extra.

Nos casos em que o trabalhador doméstico tem jornada de trabalho de 6 horas diárias, o intervalo para descanso e alimentação concedido será de 15 minutos, por aplicação analógica do art 71, § 1º, da CLT, e a supressão deste intervalo também enseja o pagamento do período de descanso como hora extra. No caso de labor noturno valem as mesmas regras.

### **3.2.1.3 Hora extra de 50%**

A Emenda Constitucional nº 72/2013 assegurou a hora extra de 50% ao empregado doméstico, Maurício Delgado<sup>63</sup> ensina que o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta.

O entendimento de De Plácido e Silva<sup>64</sup> segue no mesmo sentido “ é o tempo de trabalho que excede o horário da jornada normal”.

Os conceitos acima elencados permitem verificar uma característica comum, que é o tempo excedente à jornada de trabalho em que o empregado se encontra trabalhando ou à disposição do empregador. No que tange ao empregado doméstico, se houver uma necessidade de serviço fora do comum, será devida hora extra. Neste sentido, o doméstico não receberá hora extra se, mesmo estando na casa, não estiver trabalhando, como é o caso dos domésticos que dormem no trabalho. Ademais entende-se que como trabalho extraordinário aquele que não estava previsto ao longo da jornada, de modo que se o empregado doméstico leva mais que oito horas de jornada para fazer sua atribuição habitual, porque passou mais que o previsto em jornada no intervalo para alimentação e descanso, não é devido o pagamento de hora extra.

Caso o empregado doméstico leve mais de oito horas de jornada para realizar o serviço diário, mesmo observando rigorosamente os períodos de intervalo intrajornada, é recomendável que o empregador remaneje as tarefas de modo que qualquer pessoa em condições normais de atividade laboral seja capaz de executá-las dentro de oito horas de jornada. Caso essa providência não seja suficiente para evitar a jornada extraordinária pode ficar caracterizada a desídia do empregado doméstico, que é o comportamento relapso, negligente e injustificadamente improdutivo do empregado.

---

<sup>63</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12º Ed. São Paulo: LTr, 2013, p.936.

<sup>64</sup> SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 13ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997, p. 401.

Verificada a desídia do doméstico, surge ao empregador a possibilidade de aplicar sanções como advertência, suspensão e, em casos mais graves, rescisão de contrato. Entende-se não existir uma rigorosa gradação de penalidades no contrato de trabalho doméstico, pois em cada caso concreto é que se verifica o grau de abalo à confiança provocado por um ato de desídia do empregado. Neste aspecto, é possível evocar não somente a desídia como também as demais hipóteses de rescisão por justa causa previstas no artigo 482, com exceção das alíneas *c* e *g* e do seu parágrafo único da CLT, nos termos do artigo 6º-A, § 2º, da Lei nº 5.859/1972.

Antes mesmo do advento da Emenda Constitucional nº 72/2013, houve um julgado do Tribunal Regional da 2ª Região a respeito da concessão de horas extras, como segue:

“ Ementa: Cerceamento de defesa. Indeferimento de oitiva de testemunhas. Horas extras para empregada doméstica. Prejulgamento do mérito. O parágrafo único, do artigo 7º da CF, não pode ser óbice para oitiva de testemunha que deponha sobre labor extraordinário de doméstica. O fato do artigo 7º não estender expressamente tal direito a esta categoria não pode ser fundamento para indeferir a oitiva da testemunha, tal constitui prejulgamento da matéria e violação da ampla defesa, devendo ser anulado. Não há vedação constitucional à imposição de limite de jornada ao trabalho doméstico, porque a previsão da Carta é sempre de direitos mínimos. Ademais, não se pode extrair da hermenêutica constitucional qualquer conclusão de que o homem, em toda atividade laboral, possa trabalhar ilimitadamente. “Em que pese o artigo 7º, parágrafo único, da CF, não garantir o pagamento do adicional às domésticas, não há óbice que o reclamante leve esta demanda ao judiciário, pois, ainda que não seja um entendimento majoritário, poderia, *in casu*, o magistrado relativizar a aplicação da referida regra constitucional, para solucionar a antinomia entre a regra e os princípios da igualdade, da dignidade da pessoa humana e da proteção, ponderando os interesses em conflito para distribuir justiça no caso concreto.” (TRT 2ª Região, Ac. 01369.2008.442.02.00-9, 8 de setembro de 2011, 14ª T. Relator Marcos Neves Fava)

Observa-se do julgado que o douto julgador se valeu da possibilidade de o empregador controlar a jornada do doméstico de modo que este não permaneça laborando em hora extra por tempo prolongado.

#### **3.2.1.4 Redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de medidas de saúde, segurança e higiene**

O direito a redução dos riscos inerentes ao trabalho, pela adoção de medidas de saúde, segurança e higiene, previsto no inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal,

envolve a existência de condições mínimas de segurança, saúde, conforto e alimentação.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) esclarece que a habitação deve ter capacidade compatível com o número de moradores e contar, por exemplo, com ventilação e iluminação adequados; a alimentação deve ser fornecida ao empregado doméstico em quantidade e qualidade adequadas à necessidade nutricional e à atividade realizada pelo trabalhador.

Ressaltam, ainda, Sebastião Vieira e Glaycon Michels<sup>65</sup> a importância da alimentação adequada do trabalhador afirmando que cada sociedade desenvolve associações alimentares típicas que melhoram o valor biológico de alguns componentes da molécula alimentar, principalmente as proteínas, tais como: arroz com feijão, massa com carne, polenta com carne, milho com leite, entre as principais.

Em função disso, e com todas as ponderações relacionadas em mente, é que precisamos fornecer ao organismo todos os elementos de que tem necessidade, comendo alimentos de diferentes espécies e da melhor qualidade possível.

Em relação à prevenção de riscos e acidentes, o empregador doméstico deve proporcionar o material de trabalho necessário à execução da tarefa e em boas condições, exigir um ritmo de trabalho adequado à capacidade do trabalhador e à natureza da atividade, orientar sempre o empregado doméstico a respeito do trabalho a ser feito, inclusive quanto à utilização de material destinado a reduzir contato com agentes ambientais (luvas impermeáveis quando a limpeza de banheiros, por exemplo). Ademais, o empregador deve proibir o trabalho em altura que envolva risco de queda desde que feita de modo seguro.

Embora as medidas de saúde, segurança e higiene destinadas à diminuição de quaisquer riscos próprios do trabalho sejam simples, o seu efeito é fator determinante da boa execução do contrato de trabalho firmado entre o empregador e o empregado doméstico. Os autores José Dutra de Oliveira e Sérgio Marchini<sup>66</sup> lecionam que o trabalhador em boas condições de saúde mental e física aumentará a produtividade da empresa, diminuirá a necessidade de gastos do Estado em programas de saúde e assistência à doença, haverá menor absenteísmo ao trabalho e sua saúde biopsicossocial estará equilibrada.

Trata-se de direito assegurado ao empregado doméstico que traz muitos benefícios ao empregador por diminuir os riscos de acidentes no âmbito residencial.

---

65 VIEIRA, Sebastião Ivone; MICHELS, Glaycon. **Guia de Alimentação Para a Qualidade de Vida do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2004, p.15.

66 DUTRA DE OLIVEIRA, José Eduardo; MARCHINI, J. Sérgio. **Ciências Nutricionais**. São Paulo: Sarvier, 2000, p.13.

### 3.2.1.5 Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho

Em nosso sistema sindical, as normas que disciplinam a organização e funcionamento dos sindicatos, bem como regulam os negócios jurídicos pactuados entre sindicatos de empregados e de empregadores, estão completamente inseridas na CLT. Se interpretarmos que o artigo 7º, alínea *a* da Consolidação, se tornou inconstitucional, não haverá grandes modificações, pois os dispositivos referentes às convenções e acordos coletivos são imediatamente aplicáveis aos domésticos.

Por outro lado, se entendermos que a CLT não é imediatamente aplicável à categoria teremos uma dificuldade em recorrer à analogia para evocar as disposições dos artigos 611 a 625 de nossa lei trabalhista.

Ademais, nossos Tribunais nunca foram receptivos à possibilidade de recepcionar normas oriundas de negociações coletivas envolvendo sindicatos de empregados domésticos. E isso se dá por uma razão simples: embora seja certo que a Constituição trate os domésticos como categoria, não há uma correspondente categoria econômica dos empregadores domésticos. A própria ideia de categoria econômica de empregadores domésticos parece uma contradição, pois há o requisito de finalidade não lucrativa para que se configure a relação de trabalho. Ainda assim, tem surgido sindicatos de empregados e empregadores domésticos pelo país, o que pode se intensificar com a tensão crescente que a Emenda Constitucional nº 72/2013.

Independentemente da regulamentação do processo de celebração de convenções e acordos coletivos na seara de trabalho doméstico, é importante ressaltar que os sindicatos fornecem diversos serviços a seus associados, bem como adquirem legitimidade para atuar em nome de seus representados em muitas ações judiciais, o que justificaria a adesão a uma destas associações.

Especificamente quanto às convenções e acordos coletivos, o artigo 611, *caput* e § 1º da CLT define o sentido e alcance destes acordos de vontades: a convenção envolve os sindicatos representativos das categorias profissionais e econômicas e o acordo envolve o sindicato profissional e um ou mais empregadores. Uma alternativa mais viável poderia ser a busca do entendimento diretamente junto aos patrões, que exigiria uma regulamentação mínima para cada negócio realizado em que os empregadores manifestariam concordância a cláusulas propostas pelo órgão de defesa dos interesses dos trabalhadores.

### **3.2.1.6 Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil**

A vedação à discriminação, prevista como direito social dos trabalhadores, é decorrência lógica do direito fundamental à igualdade no seu aspecto formal (“Todos são iguais perante a lei”, artigo 5º, *caput* da Constituição) e material (é objetivo fundamental da República, entre outros, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, além de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade, e quaisquer outras formas de discriminação, nos termos do artigo 3º, incisos III e IV, de nossa Carta Política).

Para promover a efetivação deste princípio de igualdade em nosso ordenamento, a própria Constituição estabeleceu um mandado de criminalização no artigo 5º, inciso XLII, que foi cumprido com a edição da Lei nº 7.716 de 1989, que tipifica crimes de racismo, inclusive no âmbito laboral, artigo 4º com pena de reclusão de dois a cinco anos.

Posteriormente foi aprovada a Lei nº 9.029 de 1995, que reprime condutas discriminatórias no acesso a relação de emprego, em função de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, aplicável de pleno direito às relações de trabalho doméstico, pois o inciso I, do parágrafo único do artigo 2º, da referida lei, prevê, como sujeito ativo das condutas tipificadas naquele diploma legal, a pessoa física empregadora.

A Lei nº 9.799 de 1999, inseriu o artigo 373-A na CLT, que declarava ilícitas diversas condutas que agridem a dignidade da mulher trabalhadora no momento da admissão e durante a vigência da relação de emprego. Em que pese o entendimento de persistir a não incidência da CLT aos empregados domésticos, por força da alínea *a* do artigo 7º da Consolidação, não deixamos de observar que seria muito importante estabelecer norma semelhante na Lei nº 5.589/1972, tendo em vista que as domésticas sempre foram vítimas históricas de abusos, e a falta de previsão específica de condutas vedadas na lei limita a competência da Justiça do Trabalho para conhecer de demandas discriminatórias, obstando o acesso das vítimas aos meios de tutela de sua dignidade.

### **3.2.1.7 Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador**

Especificamente referente à tutela dos direitos das pessoas com deficiência, muito embora a legislação esteja repleta de normas protetivas, não somente em termos de relação de trabalho, a efetividade social nem sempre tem sido alcançada. Entre as normas de valorização social das pessoas com deficiências físicas e/ou mentais temos a Lei nº 7.853 de 1989, que implantou a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de deficiência; o Decreto nº 3.298 de 1999, que regulamenta as disposições da Lei nº 7.853 e a Lei nº 8.213 de 1991, cujo artigo 93 estabelece quotas obrigatórias para deficientes físicos em empresas, variando de acordo com o número total de empregados. Em 2009, o Estado brasileiro ratificou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, sendo esta a primeira norma internacional sobre Direitos Humanos integrada formalmente à Constituição, por força do artigo 5º, § 3º, da Constituição, inserida com a Emenda Constitucional nº 45 de 2004.

Todas as normas supracitadas são plenamente aplicáveis aos empregados domésticos, em que pese a sua posição de vulnerabilidade obstar a plena cidadania dos portadores de algum tipo de deficiência, física ou intelectual.

### **3.2.1.8 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**

Essa proibição vem a corroborar o Decreto nº 3.597 de 2000, que promulgou a Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que aborda a proibição das piores formas de trabalho infantil.

O Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, regulamenta o artigo 3º, alínea *d*, e o artigo 4º da Convenção nº 182 da OIT, que entrou em vigor 90 dias após a publicação no *Diário Oficial da União* e traz no seu conteúdo o trabalho doméstico como uma das piores formas de trabalho infantil, dentre outras 94 atividades.

O motivo pelo qual o trabalho doméstico é considerado uma das piores formas de trabalho infantil pela Convenção 182 é a exposição do menor a “ esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno;

calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos” tornando a atividade insalubre para menores de dezoito anos.

O trabalho de jovens a partir de dezesseis anos é autorizado apenas em casos em que o labor não os expõe a riscos comprometedores à saúde, à segurança e à moral. Assim, o decreto nº 6.4810 de 2008 proibiu o trabalho como empregado doméstico aos menores de dezoito anos e a Emenda Constitucional reforçou a proibição.

Além da proteção assegurada ao menor de dezoito anos destinada a proibir o seu trabalho como doméstico o Estatuto da Criança de Adolescente (Lei nº 8.069 de 1990), em seu artigo 248, estabelece a seguinte penalidade:

“Deixar de apresentar à autoridade judiciária de seu domicílio, no prazo de cinco dias, com fim de regularizar a guarda, adolescente trazido de outra comarca para a prestação de serviço doméstico, mesmo que autorizado pelos pais ou responsável:

Pena – multa de três a vinte salários de referência, aplicando-se o dobro em caso de reincidência, independente das despesas de retorno do adolescente, se for o caso.”

Trata-se de dispositivo que requer alteração na redação tendo em vista o determinado pela Emenda Constitucional nº 72 de 2013, para que a penalidade recaia sobre qualquer empregador doméstico que contrate menor de dezoito anos, por ser uma contratação ilegal. Sem a alteração o referido dispositivo será declarado inconstitucional.

### **3.2.1.9 Proteção ao salário**

As regras celetistas sobre tempo, lugar e forma de pagamento de salário são plenamente aplicáveis ao empregado doméstico em face da universalização dos direitos trabalhistas promovida pela emenda constitucional nº 72/13.

O pagamento de salário, em qualquer modalidade de trabalho, deverá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido, conforme determinado pelo artigo 459 da CLT, sendo que dia útil afasta apenas os feriados e o dia do repouso semanal remunerado, e não os dias úteis não trabalhados.

A súmula 381 do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que ultrapassada a data limite para o pagamento do salário, incidirá o índice da correção monetária do mês subsequente ao da prestação dos serviços, a partir do dia primeiro.

O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, conforme determina o art. 465 da CLT. A finalidade da norma é permitir ao empregado receber de forma razoável o seu salário para fins de usufruí-lo.

O art. 464, *caput* diz que o pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado e, em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo, sendo ônus do empregador comprovar o pagamento do salário mediante a apresentação do recibo, possibilitada a inversão do ônus dependendo do caso concreto.

A evolução do sistema bancário implicou a popularização das contas correntes beneficiando a população e, principalmente, o trabalhador e o empregador, que não ficam mais sujeitos à movimentação de dinheiro com graves riscos de furtos e assaltos. A lei trabalhista em seu art. 464, parágrafo único da CLT, equipara ao recibo comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.

É absolutamente nulo o pagamento mediante *truck system*, ou seja, sistema de vinculação do pagamento salarial a armazéns ou sistemas de fornecimento de mercadoria, conforme dispõe o art. 462, §§ 3º e 4º, da CLT, podendo significar prova de trabalho análogo ao escravo, com sanções penais na forma do art. 149 do Código Penal.

### **3.2.2 Direitos que necessitam de regulamentação**

A segunda parte da Emenda Constitucional nº 72 de 2013 estabelece que “... atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias...” são estendidos aos empregados domésticos os direitos à relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, ao seguro-desemprego, ao fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), ao adicional do trabalho noturno, ao salário-família, ao auxílio-creche e pré-escolar para filhos e dependentes até cinco anos de idade e ao seguro contra acidente de trabalho.

### 3.2.2.1 Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa

Direito estendido pela Emenda nº 72 e que conta com o esclarecimento do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). O artigo 10 aborda direitos trabalhistas e entre eles a vedação de dispensa arbitrária da empregada gestante, como segue:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o artigo 7º, I, da Constituição.

I – fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei nº 5.107 de 13 de setembro de 1966;

- A referida Lei foi revogada pela Lei nº 7.839, de 12 de outubro de 1989, e esta pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

**b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.**

§ 1º Até que a lei venha a disciplinar no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

§ 2º Até ulterior disposição legal, a cobrança das contribuições para o custeio das atividades dos sindicatos rurais será feita juntamente com a do imposto territorial rural, pelo mesmo órgão arrecadador.

§ 3º Na primeira comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas pelo empregador rural, na forma do art. 233, após a promulgação da Constituição, será certificada perante a Justiça do Trabalho a regularidade do contrato e das atualizações das obrigações trabalhistas de todo período.

- O art. 233 foi revogado pela EC nº 28, de 25 de maio de 2000.

Conforme estabelecido no dispositivo acima, a empregada doméstica gestante tem assegurada estabilidade no emprego, embora já garantida pela Lei nº 11.324 de 2006 que alterou a Lei do Doméstico – Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972- e inseriu nesta o artigo 4º-A segundo o qual foi estendido à empregada doméstica gestante a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Torna-se evidente a intenção da Emenda nº 72 de prestigiar o princípio da isonomia, estendendo aos domésticos direito já assegurado pela Lei nº 11.324 de 2006.

A determinação da Emenda Constitucional nº 72, no que se refere ao inciso I do artigo 7º da Constituição, nada acrescenta quanto à estabilidade da gestante empregada doméstica, porém segue pendente de regulamentação o próprio inciso I quanto à norma protetiva da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa e aplicável o artigo 10 do ADCT.

Neste momento, tem-se um importante questionamento com relação a indenização de 40 % do saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) na demissão sem justa causa pelo fato desta ser uma medida protetiva contra despedida arbitrária. A Emenda Constitucional nº 72/2013, ao estender ao doméstico a proteção do inciso I do artigo 7º da Constituição Federal, não esclareceu quanto à aplicabilidade temporal dessa multa. Certamente é devido o pagamento da multa de 40 % sobre o saldo devedor do FGTS, tendo em vista a obrigatoriedade de inclusão dos empregados domésticos. O § 1º do artigo 18 da Lei nº 8.036/1990 que trata do FGTS diz:

Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

Verifica-se da análise do dispositivo que os 40 % devem ser calculados sobre o saldo correspondente a todos os depósitos feitos pelo empregador doméstico no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Com a Emenda Constitucional nº 72/2013, surgiram duas situações distintas: a do empregador doméstico que optou por incluir o doméstico no FGTS antes da emenda tornar a inclusão obrigatória e a do empregador que escolheu não incluir o empregado no FGTS quando a inclusão ainda era facultativa.

O empregador que inclui o doméstico no FGTS, quando era facultativo, o fez de livre vontade e sabedor das responsabilidades assumidas. O FGTS é disciplinado pela Lei nº 8.036/1990 e trata da multa rescisória de 40 %. Caso o empregado doméstico seja dispensado sem justa causa, o empregador terá de pagar a referida multa de 40 % sobre seu saldo do FGTS de todo o período do contrato de trabalho. Não cabendo entendimento diverso, pois o empregador estava ciente das regras do FGTS quando fez a opção por incluir o doméstico no FGTS. Inclusive o dever do empregador e o direito do doméstico estavam esclarecidos pela própria Lei nº 8.036/1990.

Por outro lado, o empregador que até a Emenda nº 72 não havia incluído o doméstico no FGTS fica obrigado a fazê-lo e as determinações da Lei nº 8.036/1990 passam a vigor desta inclusão. Em caso de dispensa sem justa causa do doméstico, a multa rescisória de 40 % sobre o saldo do FGTS recairá sobre o valor depositado a partir da inclusão obrigatória determinada pela emenda.

Caso o empregador, mesmo após a obrigatoriedade de inclusão do empregado doméstico no FGTS, não tenha feita essa regularização, deveria se aplicar a data da Emenda Constitucional 72, 2 de abril de 2013, como a de início da obrigação de inclusão do doméstico no FGTS e, caso o doméstico seja dispensado sem justa causa após esta data sem que o empregador tenha regularizado o trabalhador junto ao FGTS, o recolhimento será devido da data de entrada em vigor da emenda. Trata-se de entendimento hábil a coibir a postura inerte do empregador, diante da obrigatoriedade de regularizar junto ao FGTS a situação do doméstico, e a assegurar o gozo do direito a multa rescisória de 40 % ao trabalhador.

### **3.2.2.2 Seguro-desemprego**

O seguro-desemprego foi estendido aos empregados domésticos pela Medida Provisória 2.104-16/2001 – atual Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001 – sendo regida, atualmente, pela Resolução nº 253, de 4 de outubro de 2000, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (CODEFAT).

O objetivo do seguro-desemprego é auxiliar os trabalhadores domésticos na procura por emprego por meio de ações integradas voltadas a eles, bem como conceder assistência financeira temporária ao empregado doméstico demitido sem justa causa.

O empregado doméstico terá direito ao benefício do seguro-desemprego se for inscrito no FGTS e dispensado sem justa causa, desde que comprove:

- I – ter sido empregado doméstico, por pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses que antecedem à data da dispensa que deu origem ao requerimento do Seguro-Desemprego;
- II – não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento de Benefícios da Previdência Social, excetuados auxílio-acidente e pensão por morte;
- III – não possuir renda própria de qualquer natureza à sua manutenção e de sua família.

O empregado doméstico terá direito ao seguro-desemprego no valor de um salário mínimo pelo período de três meses contínuos ou alternados a cada período aquisitivo de 16 meses contados da data da dispensa, em conformidade com o artigo 7º da Resolução nº 253/2000 do CODEFAT.

O empregado doméstico que encontrar novo emprego terá o benefício suspenso, assim como aquele que recusar novo emprego, mas neste caso é permitido ao empregado

fundamentar a recusa e a manutenção ou suspensão do benefício dependerá de análise dessa fundamentação pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

### **3.2.2.3 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)**

A Emenda Constitucional nº 72/2013 tornou obrigatória a inclusão do empregado doméstico no FGTS que anteriormente era facultativa.

Antes da referida emenda, a inclusão do doméstico no FGTS era irretratável, ou seja, depois do primeiro depósito – marco da inclusão – o empregador era obrigado a seguir com o recolhimento ao longo de todo o vínculo empregatício. A irretratabilidade da inclusão do doméstico no FGTS perdeu razão de ser por conta da atual obrigatoriedade imposta pelo ordenamento jurídico a todos os empregadores domésticos.

O grande questionamento a respeito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), após a Emenda Constitucional nº 72/2013, é sobre o modelo de pagamento, pois a emenda é expressa em afirmar que será observada “... a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho...”. É bastante provável a alteração no modo como é feito o recolhimento do FGTS para simplificar o acesso ao empregador doméstico.

Há, inclusive, projeto de lei dispondo da arrecadação conjunta do INSS e do FGTS pelo empregador doméstico por meio de uma guia única via internet o que simplifica o cumprimento de encargos e motiva o empregador doméstico a zelar pela boa execução do contrato de trabalho. O maior entrave à aprovação é propor, também, a diminuição dos direitos que hoje representam direito adquirido dos empregador domésticos. O referido projeto de lei sugere a redução do recolhimento do FGTS (de 8% para 4%), da alíquota do INSS paga aos empregados (de 20 % para 8%), bem como retira o direito ao empregado doméstico à multa de 40 % sobre o saldo do FGTS em caso de dispensa sem justa causa ao propor que “Não se aplica ao Microempregador Doméstico o disposto no § 1º do artigo 18 da Lei 8.036, de 11 de maio de 1990”, Não há que se falar em reduzir direitos conquistados pelo domésticos; o princípio da vedação do retrocesso proíbe isso, pois busca a proteção dos direitos fundamentais inerentes à dignidade humana. Ademais, criaria entre os próprios empregados domésticos distinção entre os que recebem recolhimento de 8% e os que recebem 4% de recolhimento para o FGTS.

### 3.2.2.4 Adicional do trabalho noturno

O adicional de trabalho noturno é devido ao empregado doméstico quando há trabalho entre as 22horas e as 5horas. A hora noturna de trabalho possui duração reduzida de 52 minutos e 30 segundos, diferente da hora diurna trabalhada de 60 minutos.

O cálculo do valor a ser pago a título de adicional noturno ao empregado doméstico consiste no acréscimo de 20% sobre o valor da hora normal – fixada pela divisão do valor do salário por 220, artigo 64 da CLT c./c. Artigo 7º, XIII, CF.

Há entendimento que o direito ao adicional noturno estendido ao empregado doméstico depende de regulamentação, porém a aplicação da CLT, nos termos do artigo 73, é o suficiente para possibilitar o gozo do direito pelo empregado doméstico. No caso do adicional noturno, a referida emenda nada aborda a respeito do labor em feriados, é restrita ao inciso IX do artigo 7º da Constituição Federal onde pode-se aplicar a Súmula nº 146 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) “ O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal” e a aplicação analógica da hora extra de 100% quando o trabalho noturno é em domingos ou feriados.

Os empregados domésticos que trabalham no turno da noite, conforme determinação da Emenda Constitucional nº 72/2013, devem receber adicional noturno, mas especificamente aqueles que trabalham nesse período, pois o doméstico que dorme no emprego e não é requisitado para o trabalho no período noturno não está trabalhando. Segue dois exemplos relevantes: as babás e cuidadoras de idosos. Essas funções que envolvem acompanhar sempre as crianças e os idosos, respectivamente, do que pode resultar trabalho em horário noturno e o conseqüente adicional. Por outro lado, se um doméstico que realiza a faxina dorme no emprego e não é incomodado no período noturno, não há que se falar em adicional noturno; isso ocorre bastante nos casos em que o doméstico possui quarto próprio na casa do empregador, o que lhe assegura a privacidade para o descanso.

### 3.2.2.5 Salário-família

O salário-família é um benefício previdenciário estendido aos empregados domésticos pela Emenda Constitucional nº72/2013 que recebem até R\$ 971,78 (novecentos e setenta e um reais e setenta e oito centavos) como o objetivo de contribuir para o sustento dos filhos até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade do empregado.

O valor do salário-família depende do valor recebido pelo empregado doméstico de acordo com a tabela abaixo:

VALOR DO SALÁRIO-FAMÍLIA	VALOR DO SALÁRIO DO EMPREGADO DOMÉSTICO
R\$ 35,00	R\$ 682,50
R\$ 24,66	R\$ 682,51 a R\$ 1.025,81

Fonte: Portaria Interministerial MPS/MF nº 19/2014

A lei nº 8.213/1991 que trata dos benefícios previdenciários exclui expressamente o empregado doméstico do benefício do salário-família no artigo 65, porém a Emenda 72/2013 tornou esse benefício um direito constitucional do doméstico, o que prevalece sobre a lei infraconstitucional. Cumpre ressaltar que a necessidade de alteração da Lei nº 8.213/1991 não é óbice ao gozo do direito pelo empregado doméstico.

O valor referente ao benefício do salário-família é pago pelo empregador e pode ser descontado do valor a ser recolhido ao INSS. Na falta de lei regulamentadora específica do salário-família ao empregado doméstico, aplica-se o destinado aos empregados comuns por analogia em razão da intenção do legislador de equiparar as duas classes de trabalhadores.

### 3.2.2.6 Auxílio-creche e pré-escolar para filhos e dependentes até cinco anos de idade

O auxílio-creche é previsto nos §§ 1º e 2º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como obrigação da empresa com as funcionárias com filhos em período de amamentação, que poderá ser disponibilizado em conjunto com creches municipais ou convênios, como segue:

Art. 389. Toda empresa é obrigada:

-*Caput* com redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967.

(...)

§ 1º Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.

§ 2º A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

- §§ 1º e 2º acrescidos pelo Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967.

O dispositivo acima associa o auxílio-creche à contribuição da iniciativa privada ao obrigar as empresas a fornecer tal serviço e, apenas subsidiariamente, em conjunto com o Estado. Enquanto o artigo 54, inciso IV, da Lei nº 8.069/1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), é claro ao afirmar que:

Art. 54. É dever do Estado assegurar à criança e ao adolescente:

I- ensino fundamental, obrigatório e gratuito, inclusive para os que a ele não tiveram acesso na idade própria;

II – progressiva extensão da obrigatoriedade e gratuidade ao ensino médio;

III – atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência, preferencialmente na rede regular de ensino;

IV – atendimento em creche e pré-escola às crianças de zero a seis anos de idade;

(...)

Analisando ambos os dispositivos, verifica-se que tanto o auxílio-creche como o pré-escolar envolvem dever do Estado. Portanto, a possibilidade de cobrança de auxílio financeiro do empregador doméstico é baixa por conta da intenção da lei ao determinar como dever do Estado.

Ainda assim, depois da Emenda Constitucional nº 72/2013, foi aprovada a Lei nº 12.796 que deu nova redação ao artigo 4º da Lei de Diretrizes e Bases da Educação como segue:

Art. 4º O dever do Estado com educação escolar pública será efetivado mediante a garantia de:

I – educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezesete) anos de idade, organizada da seguinte forma:

a) pré-escola;

b) ensino fundamental;

c) ensino médio

II – educação infantil gratuita às crianças de até 5 (cinco) anos de idade;  
(...)

Com a determinação de o auxílio pré-escolar ser dever do Estado, depreende-se que o auxílio-creche também ficará a encargo do Estado pela similaridade existente entre eles e pela nova determinação na Lei de Diretrizes e Bases ser posterior a Emenda Constitucional nº 72/2013, restando claro a intenção do Estado de assegurar, dentro do possível, o mínimo existencial.

### **3.2.2.7 Seguro contra acidentes de trabalho**

O seguro contra acidentes de trabalho é o benefício previdenciário devido ao segurado que sofre acidente do trabalho desde que o empregado esteja a serviço do empregador.

A proteção do empregado doméstico contra acidentes de trabalho foi excluída do rol de direitos desses trabalhadores pela Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976. A Emenda 72/13 foi taxativa ao estender aos domésticos o seguro contra acidentes de trabalho e isto contribuiu para aumentar a proteção necessária a estes trabalhadores.

Paralelamente outro direito estendido aos domésticos foi o direito a redução dos riscos inerentes ao trabalho sendo que ambos os direitos são destinados ao mesmo fim: assegurar a proteção do empregado doméstico contra quaisquer danos com a diferença que a prevenção tem caráter preventivo, enquanto o seguro contra acidentes de trabalho de modo repressivo, pois tem o condão de minimizar os efeitos nocivos de eventual acidente de trabalho.

O valor referente ao pagamento do seguro contra acidentes de trabalho varia conforme o grau de periculosidade da atividade desenvolvida pelo empregador (entre 1% e 3%) do salário contribuição. O percentual correspondente ao trabalho dos domésticos ainda não foi definido, mas pela natureza da atividades desempenhada acredita-se que o valor de 1% seja justo. As hipóteses de solicitação do referido seguro ainda não foram definidas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Emenda Constitucional n. 72 representou um importante avanço no sentido de finalmente acabar com a injustificável discriminação entre empregados domésticos e outras formas de empregados urbanos. O fato de o projeto de Emenda haver sido aprovado em curto espaço de tempo não significa que o tenha sido de forma prematura. Muito pelo contrário. A evolução cultural que será impulsionada por seus dizeres demorou injustificadamente para acontecer. Possivelmente porque a elite brasileira, composta em sua esmagadora maioria por empregadores domésticos, recusava-se a reconhecer a necessidade de se conferir aos seus empregados os mesmos direitos assegurados a todos os demais.

As críticas dirigidas à Emenda Constitucional nº 72 não são pertinentes. O custo que será gerado para os empregadores domésticos pelas novas regras está contido no preço natural a ser pago para que se viva num Estado de Direito democrata e capitalista que tem como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana. O impacto econômico das políticas trabalhistas não pode ser utilizado eternamente como óbice para a implementação de direitos humanos e correção de injustiças históricas.

A CLT ainda continua não sendo aplicada aos trabalhadores domésticos em decorrência da disposição contida na alínea “a” de seu art. 7º. A ampliação de direitos sociais trabalhistas advindos da Emenda Constitucional nº 72 de 2013 aos empregados domésticos é oriunda do parágrafo único do art. 7º da Carta Magna de 1988 e não da CLT. Apesar disso, nada impede que certos direitos sociais previstos apenas no texto consolidado, sejam aplicados imediatamente, e independentemente de reforma legislativa, a esta categoria de trabalhadores. Sobretudo quando essa aplicação analógica for indispensável para a efetivação de preceito que o legislador expressamente determinou ter eficácia imediata, manifestando desejo de corrigir o quanto antes a injustiça histórica sofrida pelas domésticas.

O artigo 7º, parágrafo único da Constituição, em sua redação originária, assegurava apenas nove dos trinta e quatro direitos sociais trabalhistas previstos no rol constitucional do art. 7º da Carta Magna à categoria do trabalhador doméstico. Com a Emenda Constitucional nº 72 esse número aumentou para vinte e cinco. Mas sete dos novos dezesseis direitos que foram atribuídos aos trabalhadores domésticos ficam dependendo de regulamentação específica não sendo, portanto, normas de eficácia imediata.

**REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BARBOSA, Ayres D'Athayde Wermelinger. **Trabalho Doméstico**. Curitiba: Juruá, 2009

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

CALVET, Felipe. **A evolução da Legislação do Trabalhador Doméstico** in GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto.(coord.). **Trabalho Doméstico – Teoria e Prática da Emenda Constitucional nº 72 /13**. Curitiba: Juruá, 2013, p. 88

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4ª Ed. Porto Alegre: Síntese, 2004

COELHO JÚNIOR, Hélio Gomes. **Trabalho Doméstico: A Emenda que piorou o soneto** in GUNTHER, Luiz Eduardo; MANDALAZZO, Silvana Souza Netto.(coord.). **Trabalho Doméstico – Teoria e Prática da Emenda Constitucional nº 72 /13**. Curitiba: Juruá, 2013

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12º Ed. São Paulo: LTr, 2013

DUTRA DE OLIVEIRA, José Eduardo; MARCHINI, J. Sérgio. **Ciências Nutricionais**. São Paulo: Sarvier, 2000

LIMA, Dilson Machado de. **A lei do empregado doméstico e sua aplicação**. Belo Horizonte: Líder, 2013

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. 17ª Ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12ª Ed. São Paulo: Atlas, 2013

Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/trab\\_domestico/](http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/)>. Acesso em 28 março 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 26ª Ed. Rev. e atual. São Paulo: LTr, 2000.

OIT. **Cartilha sobre trabalhador(a) doméstico(a)**. Escritório no Brasil, p. 6, nov. 2012. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/>>. Acesso em 10 maio 2014

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Proteção Legal ao Empregado Doméstico no Brasil, no Direito Comparado e no Direito Internacional**. Recife, vol.12, nº 28, 2001.

PESCHANSKI, João Alexandre. **O igualitarismo e a PEC das domésticas**. 2013. Disponível em <<http://blogdaboitempo.com.br/2013/04/08/o-igualitarismo-e-a-pec-das-domesticas/>>. Acesso em 15 maio 2014.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. Curitiba: Juruá, 1997, p.84.

SANTOS, Aloysio. **Manual de Contrato de Trabalho Doméstico**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1998

SANTOS, Ana Cláudia Schwenck dos. **Empregados domésticos – o que mudou?**. São Paulo: Rideel, 2013

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 13 ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1997

SILVA, Otacílio **Empregados Domésticos** in BARROS, Alice Monteiro de (coord.) Curso de Direito do Trabalho: estudos em memória de Célio Goyatá – 3ª Ed. Rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 1997.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 11ª Ed. São Paulo: LTR, 2012, p.203.

VIEIRA, Sebastião Ivone; MICHELS, Glaycon. **Guia de Alimentação Para a Qualidade de Vida do Trabalhador**. São Paulo: LTR, 2004

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. São Paulo: Saraiva, 1975