

**FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO**

JÔSE DE SOUZA NEVES



**OS DIREITOS DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS BRASILEIROS A PARTIR DA PEC 66/2012**

RUBIATABA – GO
2013
FACER-FACULDADES

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO

JÔSE DE SOUZA NEVES



OS DIREITOS DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS BRASILEIROS A PARTIR DA PEC 66/2012

Monografia apresentada à FACER Faculdades de Ciências e Educação de Rubiataba, com requisito para obtenção do grau de Bacharela em Direito sob a orientação da professora Esp. Marilda Ferreira Machado Leal.

S-41921

Tombo nº:	19617
Classif:	
Ex:	1
Origem:	d
Data:	12-02-14

FOLHA DE APROVAÇÃO

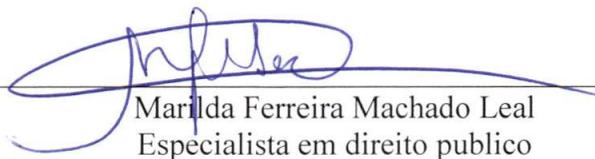
JÔSE DE SOUZA NEVES

**OS DIREITOS DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS BRASILEIROS A PARTIR DA PEC 66/2012.**

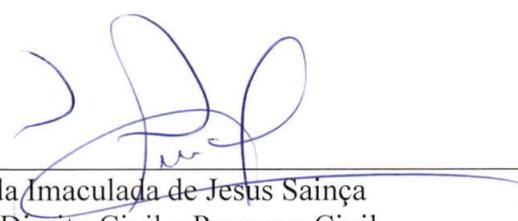
COMISSÃO JULGADORA
MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHARELA EM DIREITO
PELA FACER FACULDADES-UNIDADE DE RUBIATABA-GO.

RESULTADO: _____

Orientadora: _____


Marilda Ferreira Machado Leal
Especialista em direito publico

Examinadora: _____


Maria Aparecida Imaculada de Jesus Sainça
Especialista em Direito Civil e Processo Civil

Examinador: _____


Vilmar Batista da Silva
Especialista em Docência Universitária

**RUBIATABA-GO,
2013**

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho acadêmico aos meus pais, João Batista e Jardilina Santiago, os quais são base estruturante da minha existência, pelo exemplo de vida que me deram, pela força, estímulo e dedicação, além da confiança em minha capacidade, sendo eles responsáveis pelo ser humano que hoje sou.

A todos os meus familiares, os quais são grandes responsáveis por esta vitória ora vivenciada. Em especial à memória do meu avô paterno Tomé Nogueira, que torcia muito por mim, mas que, de onde ele estiver, sei que está feliz pela realização desse sonho.

Aos meus amigos e colegas de sala, aos meus companheiros de trabalho (às Empresas, Panificadora Neves e MC confecções e facções), as quais tiveram muita paciência e compreensão, quando necessário, durante esses 05 anos de jornada estudantil.

A todos os meus professores, sem qualquer distinção, que me ensinaram e me ajudaram em meus momentos de dificuldade e muitos dos quais são meus amigos pessoais, e que fizeram acreditar que valeria a pena todo o esforço e dedicação empreendidos neste trabalho acadêmico.

À minha mestra e orientadora Marilda Ferreira Machado Leal, portadora de um conhecimento ímpar, uma excelente orientadora, agradeço-lhe pela paciência, pelos conselhos e pela dedicação e competência.

E, por fim, mas não menos importante, à professora Geruza da Silva Oliveira, pessoa tão dedicada e de um conhecimento inquestionável, que me ajudou tanto quanto aos meus colegas de sala em tudo que foi necessário para uma boa conclusão desta jornada educacional.

Muito obrigada a todos!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por ser meu apoio e me conceder tantas bênçãos em minha vida, por me proporcionar forças para chegar aonde cheguei e pelo milagroso dom da vida.

Aos meus familiares, em especial aos meus pais, João Nogueira e Jardilina Santiago pela educação que me concederam, pela confiança, força, compreensão, amor e carinho que sempre depositaram em mim e ainda ao meu namorado Marcos Lauriano da Silva, que me compreendeu e me aguentou todo esse tempo, agradeço por me apoiarem sem medir esforços.

A todos os meus amigos que somam e muito na minha vida.

Agradeço a todos os meus colegas e companheiros de trabalho, que já conviveram e convivem comigo e durante todo esse tempo me incentivando e me apoiando para continuar até o fim.

Agradeço à Facer Faculdades-Unidade de Rubiataba e todos os seus funcionários, os quais, através de seu esforço e dedicação, proporcionam a todos os alunos um ensino de qualidade.

A todos os meus professores, sem qualquer distinção, os quais me ensinaram e me ajudaram em meus momentos de dificuldade durante esses cinco anos de curso, responsáveis por este acontecimento.

E à minha professora orientadora Marilda Ferreira Machado Leal, portadora de um conhecimento grandioso. Um exemplo a ser seguido. Agradeço, ainda, pela paciência, pelos conselhos, pela dedicação e competência ímpares. E, também, os membros da banca de qualificação, os quais engrandeceram imensamente o meu trabalho através de apontamentos e observações de vasta experiência.

“Tente mover o mundo, o primeiro passo é mover a si mesmo.”

Platão.

RESUMO: Recentes modificações legislativas nos remetem ao caminho da busca pela equidade dos direitos dos trabalhadores domésticos em relação aos direitos usufruídos pelos demais empregados. Tais ferramentas legislativas, buscam a atender o princípio da igualdade, o que torna cada vez mais insustentável a manutenção da desigualdade de direitos entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores. Com isso, esse presente trabalho, objetiva uma análise dessas mudanças e os reflexos na sociedade em que vivemos.

Palavras-chave: Empregado doméstico. Respeito. Discriminação. Direitos. Dignidade.

ABSTRACT: Recent legislative changes, leads us to the path of the quest for equality of rights for domestic workers in relation to the rights enjoyed by other employees. Such legislative tools, seek to meet the principle of equality, which makes it increasingly untenable to maintain the inequality of rights between domestic servants and other workers. Thus, this present study, objective an analysis of these changes and reflections on the society in which we live.

Keywords. Household employee. Respect. Discrimination. Rights. Dignity.

LISTA DE SIGLAS

ART.	Artigo
BNH	Banco Nacional da Habitação
BTN	Bônus do Tesouro Nacional
CEI	Cadastro Específico do INSS
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CODEFAT	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
EC	Emenda Constitucional
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MP	Medida Provisória
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientações Jurisprudenciais
PASEP	Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público
PEC	Proposta de Emenda à Constituição
PIS	Programa de Integração Social
RO	Rondônia
SFH	Sistema Financeiro da Habitação
SP	São Paulo
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1. EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL	13
1.1 Conceito	13
1.2 Origem do trabalho doméstico	14
1.3 Trabalhador doméstico no Brasil	15
1.4 Cenário atual	21
2. TRABALHO DOMÉSTICO	22
2.1 Requisitos para configuração da relação de emprego	24
2.1.1 Prestação de serviço de natureza contínua.....	24
2.1.2 Prestação de serviço para pessoa ou família.....	26
2.1.3 Realização de serviço na residência de pessoa ou família.....	27
2.1.4 Participação em atividades sem fins lucrativos.....	29
2.2 Diferença entre diarista e empregado doméstico	30
3. DIREITOS ADQUIRIDOS PELOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS COM O ADVENTO DA PEC/66.....	34
3.1 Dos direitos garantidos pela emenda constitucional 72.....	34
3.1.1 Jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais	35
3.1.2 Hora extra	36
3.1.3 Salário mínimo	37
3.1.4 Proibição de retenção de salário.....	38
3.1.5 Redução dos riscos relacionados ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.....	38
3.1.6 Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho	39
3.1.7 Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo em condição de aprendiz, a partir de 14 anos.....	39
3.1.8 Irredutibilidade do salário.....	40
4. DOS DIREITOS QUE NECESSITAM DE REGULAMENTAÇÃO ESPECÍFICA	42
4.1. Seguro desemprego	42
4.2 Fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS).....	45
4.3 Adicional noturno.....	47
4.4 Salário-família.....	48
4.5 Auxílio-creche.....	49
4.6 Seguro contra acidentes de trabalho.....	50
CONCLUSÃO.....	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	53

INTRODUÇÃO

O trabalho científico, que ora é apresentado, abordará questões relevantes a respeito das novas normas atinentes à relação de trabalho do empregado doméstico. Tendo como ponto inicial a PEC 66, alcunhada de PEC das Domésticas Veremos como estas trabalhadoras angariaram garantias através da mudança constitucional.

O estudo será organizado em quatro capítulos. No capítulo inicial, com base em estudiosos do Direito, será estudada a evolução histórica do trabalho doméstico, em solos brasileiros. Serão registradas as primeiras normatizações quanto a esta espécie empregatícia no Brasil, para que tenhamos uma noção temporal das mudanças que ocorreram no decorrer do tempo.

No segundo capítulo, o foco estará voltado ao conceito legal de empregado doméstico. Segundo a lei, o empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. Para identificar se uma pessoa é trabalhadora doméstica, basta saber se seu trabalho tem finalidade lucrativa ou não e se o trabalho é contínuo. Sendo assim, quem vai a uma residência por uma ou duas vezes na semana para prestar serviços, não pode ser considerada uma empregada doméstica, pois o labor está sendo esporádico. Os requisitos para esta configuração serão analisados com riqueza de detalhes neste ponto.

Caberá, ainda neste capítulo, uma diferenciação em relação ao empregado doméstico e à diarista. Esta é considerada uma espécie de trabalhador autônomo, vez que não tem a carteira assinada, nem direito aos benefícios, mas, na maioria das vezes, acaba lucrando mais que aquele, uma vez que presta serviços em diversas residências durante a semana. Tal fato acaba sendo mais vantajoso, igualmente, para os empregadores, que afirmam ser muito difícil encontrar uma empregada doméstica mensalista, considerando o fato de terem ficado muito onerosas com o advento da PEC 66.

O projeto da Emenda Constitucional 66-2012, que ficou popularmente conhecido como PEC das Domésticas, tem como propósito a equiparação de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores de instituições públicas e privadas. Para que tal objetivo seja concretizado, o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, que limitava os direitos dos trabalhadores domésticos, bem como o *caput* e alguns incisos, foram modificados. Com isso, certos direitos aplicados anteriormente aos trabalhadores urbanos e rurais, que não eram aplicados à categoria dos trabalhadores domésticos, passaram a ser

devidos também a estes, equiparando-os aos demais ramos do trabalho. Portanto, trata-se de um ajuste no texto constitucional com o intuito de incluir todos os direitos trabalhistas aos empregados domésticos.

Essa modificação acresce novos direitos aos trabalhadores domésticos. Dentre eles, podemos citar: direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); hora extra; seguro desemprego; adicional noturno; salário família; entre outros, conferindo a estes trabalhadores melhores condições de vida e respeitando o serviço por eles prestado, equiparando-os aos demais trabalhadores.

No terceiro capítulo, abordaremos com profundidade cada uma das garantias que foram estendidas ao empregado doméstico. As principais alterações são as que norteiam a jornada de trabalho, que passa a ser de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, e o pagamento de horas extras. Outro ponto de grande relevância diz respeito às normas de higiene, segurança e saúde no trabalho. A alteração não exclui os direitos adquiridos anteriormente (salário mínimo, INSS, repouso remunerado, férias anuais, 13º salário, aposentadoria, irredutibilidade do salário, licença gestante, aviso prévio, entre outros).

Ademais, veremos no quarto e último capítulo que, apesar dos grandes avanços, alguns pontos ainda precisarão de regulamentação, vez que não surtem efeitos imediatos (FGTS, seguro-desemprego, salário-família, adicional noturno, indenização em demissão sem justa causa, etc.). Para isso, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) determinou a instauração de comissão especial cuja função é interpretar a PEC.

A metodologia a ser utilizada na confecção deste trabalho será composta, basicamente, por pesquisas em livros, revistas, jornais, artigos jurídicos e publicações na internet. Além disso, dispositivos constitucionais e infraconstitucionais atinentes ao tema serão analisados para uma melhor compreensão da problemática que se propõe discutir. Em relação às pesquisas bibliográficas, leciona Gil (*apud* PEREIRA, 2010, pág. 72) que “a pesquisa bibliográfica é aquela elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigos de periódicos e atualmente com material disponível na internet”.

Quanto ao raciocínio a ser seguido neste trabalho, este será o hipotético dedutivo. Salientam Marconi e Lakatos (2010, p. 88) “que o método hipotético dedutivo é aquele que se inicia pela percepção de lacuna nos conhecimentos, acerca da qual fórmula hipóteses e, pelo processo de inferência dedutiva, testa a predição da ocorrência de fenômenos abrangidos pela hipótese”.

Por sua vez, Andrade (2005, p. 132) entende que:

O método hipotético dedutivo é considerado lógico por excelência. Acha-se historicamente relacionado com a experimentação, motivo pelo qual é bastante usado no campo das pesquisas das ciências naturais.

Não é fácil estabelecer a distinção entre o método hipotético dedutivo e o indutivo, uma vez que ambos são fundamentados na observação. A diferença é que o método hipotético dedutivo não se limita à generalização empírica das observações realizadas, podendo-se, através dele, chegar à construção de teorias e leis.

Ao final, estaremos diante de uma monografia de compilação de dados, na qual estarão expostos os pensamentos de vários autores que já se preocuparam com o tema abordado. Quanto a esta espécie de trabalho monográfico, Nunes (2009, pp. 32-33) assevera que:

O trabalho de compilação consiste na exposição do pensamento dos vários autores que escreveram sobre o tema escolhido. Nesse tipo de monografia o estudante tem de demonstrar que examinou o maior número possível de obras publicadas sobre o assunto versado, sendo capaz de organizar as várias opiniões, antepô-las logicamente, quando se apresentam antagônicas, harmonizar os pontos de vista existentes na mesma direção, enfim, tem de ser capaz de apresentar um panorama das várias posições, de maneira prática e didática. Deve, também, o estudante dar sua opinião sobre os pontos relevantes, bem como suas conclusões.

Portanto, será objeto de compilação na monografia a citação de pensamento de vários autores, os quais desdobram suas pesquisas sobre o tema abordado, além da realização de uma análise das respectivas ideias de maneiras crítica e construtiva.

1. EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

“O Direito do Trabalho é uma conquista obtida ao longo da história da humanidade, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos por parte de quem detém o poder econômico. Por qualquer ângulo que se analise, a questão, deve-se assegurar a dignidade da pessoa humana, por meio da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com a necessária valorização social do trabalho e o respeito à livre-iniciativa.”¹

1.1 Conceito

A palavra doméstico deriva do latim *domus*² – casa, a Lei 5.859/72 define o empregado doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial desta”. Tal trabalhador foi inicialmente disciplinado por ordenações reais, passando a ser previsto no Código de Postura Municipal de São Paulo de 1886, que liberava a contratação desses serviços por pessoas livres. O Código Civil de 1916, passou a reger todo e qualquer tipo de locação de serviços, incluindo o doméstico, em seu artigo 1216 e seguintes:

Art. 1.216. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.

[...]

Art. 1.233. O contrato de locação de serviços acaba com a morte do locador...³

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define o trabalho doméstico como uma das ocupações mais antigas em muitos países, esta vinculado a história mundial da escravidão, do colonialismo e outras formas de servidão. Compreende-se por serviços de natureza contínua aqueles não eventuais ou esporádicos. A finalidade lucrativa é interpretada como sendo, serviços dos quais o patrão não obtenha lucro ou qualquer outro benefício financeiro. Cabe salientar que o universo residencial, agrega suas imediações – o jardim, o

¹ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Consolidação das Leis do Trabalho – 70 anos depois: Reforma trabalhista, desregulamentação e flexibilização. Doutrina – Revista Magister de Direito do Trabalho nº 53 – Mar-Abr/2013.

² FARGNOLI, Marianna Marinho Pinaud. Direito e Deveres dos Empregados Domésticos. Niterói – RJ 2012.

³ Brasil. Código Civil 1916 Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916.

quintal, bem como automóveis, lanchas e aviões particulares de lazer ou passeio, guarda de quarteirão e enfermeiro.⁴

1.2 Origem do trabalho doméstico

Inicialmente, o trabalho poderia ser dividido em dois grandes grupos: o trabalho por conta própria, realizado para fins de sobrevivência, que já possuía em si a ideia de pena e o trabalho por conta alheia, de visível valor econômico, o que impôs um sentimento bem mais negativo. As ideias mais remotas sempre relacionaram trabalho ao sofrimento e à dor. A vinculação de trabalho como atributo de dignidade e de valor é uma concepção hodierna, outorgado por àqueles que, sendo submissos (escravos e servos), encontravam na expressão “trabalho”, a chave para a liberdade e por aqueles que sendo livres, atribuíam a ela o valor de lazer e de aperfeiçoamento de espírito.⁵

Nas mais variadas línguas, a expressão trabalho trouxe acorrentado o significado da dor. De um lado, o português trabalho, o francês travail e o espanhol trabajo, remontam à sua origem latina no vocábulo trepaliium ou trepalium, um instrumento de tortura composto de três paus ferrados ou, ainda um aparelho que servia para prender grandes animais domésticos enquanto eram ferrados. Por denotação, do seu emprego na forma verbal – trepaliare –, passa a representar qualquer ato que represente dor e sofrimento. [...]. De outro lado, a expressão italiana lavoro e a inglesa labour derivam de labor, que em latim significava dor, sofrimento, esforço, fadiga, atividade penosa. Seu correspondente grego era ponos, que deu origem à palavra pena (MARTINEZ, 2011, p. 36).⁶

No período anterior a 1888, a economia era estruturalmente marcada pelo tipo rural e por relações de produção escravista, não sobrando espaço significativo para o aparecimento das condições do ramo justrabalhista.⁷ Embora a lei áurea não tenha qualquer caráter justrabalhista, ela pode ser considerada como o marco inicial de referência da história do direito do trabalho brasileiro, pois este diploma tanto eliminou da ordem sociojurídica a

⁴ ANDRADE, Dárcio Guimarães de. Empregado Doméstico. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_57/Darcio_Andrade.pdf. Acesso: 25 abr.2013.

⁵ MARTINS, Sergio Pinto. Manual do Trabalho Doméstico. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p.71.

⁶ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho : Relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho/ Luciano Martinez – 3ª ed. – São Paulo : Saraiva, 2011. p.36.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p.354.

relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como estimulou a incorporação pela prática social de utilização da força de trabalho: a relação de emprego, porque os senhores já não tinham mais os seus escravos para trabalhar para eles, pois não havia espaço para o trabalho livre, como forma de contratação de labor de alguma importância social.⁸

Após o advento da Lei Áurea, muitos ex-escravos por não terem para onde ir, ou o que fazer, permaneceram trabalhando para seus antigos senhores, sem receber salário, em troca de abrigo e de comida. Muitos desses trabalhadores domésticos se tornaram “agregados”, sendo tratados ora como serviçais, ora como familiares (CASAGRANDE, p.21-26, 2008).⁹

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.¹⁰

1.3 Trabalhador doméstico no Brasil

O primeiro conceito legal da atividade doméstica veio com o Decreto-Lei nº 3.078/41, que versa em seu artigo 1º:

Art. 1º. São considerados empregados domésticos todos aquele que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas¹¹.

Após o Código Civil de 1916, o Decreto nº 16.107/23 regulamentava o trabalho doméstico, assim como outras atividades descritas no Código. Tal dispositivo legal, não distinguia o trabalho em casas particulares com os executados em hotéis, restaurantes, bares, pensões, escritórios, consultórios, entre outros. Vejamos:

Art. 2º São locadores de serviços domésticos: os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões,

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.p.356

⁹ CASAGRANDE, Cássio. Trabalho doméstico e discriminação. Boletim CEDES. Rio de Janeiro, setembro de 2008, pp. 21-26. Disponível em: <<http://www.cedes.iuperj.br>>. Acesso em: 07 jun. 2013.

¹⁰ MARTINS, Sergio Pinto. Manual do Trabalho Doméstico. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009,p.173.

¹¹Brasil. Decreto-Lei nº 3.078de 27 de fevereiro de 1941.

porteiros ou serventes, enceradores, amas secas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, à soldada, em quaisquer outros serviços de natureza idêntica, em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bares, escritórios ou consultórios e casas particulares¹².

Contudo, a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada em 1º de maio de 1943, “ao ser adotada, excluiu de sua proteção os trabalhadores domésticos”¹³, demonstrando que suas normas, já não condizem com a realidade do mundo globalizado em que vivemos, assim dispondo em seu artigo 7º:

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, aqueles que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família no âmbito residencial destas¹⁴.

Com a luz da Constituição Federal de 1988, outros direitos foram conferidos a essa classe trabalhadora, além dos já adquiridos pela Lei 5.859/72. Mas ele ainda era discriminado no texto da Carta Magna, conferindo direitos aos trabalhadores dos demais setores e excluindo os trabalhadores domésticos. Atualmente, os trabalhadores domésticos representam cerca de 5,6 milhões de trabalhadores¹⁵, classe constituída basicamente de mulheres das camadas sociais mais desfavorecidas, que exercia um trabalho que era desqualificado e desvalorizado socialmente.

Estudiosos de História, como Gabriel Soares Sousa, assim como sociólogos e da antropologistas, comumente ressaltam que o regime escravista, deixou grandes marcas na sociedade brasileira. Muitas vezes não percebemos tais marcas e adotamos uma visão que se configura uma realidade distante da nossa. Mas não é tão simples: a realidade escravagista reflete as relações sociais brasileiras, muito além da questão racial, espelha o modo como vemos e valoramos os trabalhos manuais, especialmente os desenvolvidos no âmbito doméstico, resultando na discriminação dos trabalhadores desse setor.

¹²Brasil. Decreto nº 16107 de 30 de julho de 1923.

¹³ ANDRADE, Dárcio Guimarães de. Empregado Doméstico. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_57/Darcio_Andrade.pdf. Acesso: 25 abr.2013.

¹⁴Brasil. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.

¹⁵FEDIUK, Marínea Maria. Empregadas Domésticas: Uma Revisão da Literatura Brasileira. Disponível em: <http://www.cni.unc.br/psicologia/empregadadomestica2.pdf>> Acesso: 25 abr. 2013.

Sobre o tema, Ferraz¹⁶ afirma que a trabalho doméstico se confunde com a escravidão, e o empregado era considerado propriedade, daí a existência do tratamento discriminatório em nossos dias atuais:

O trabalho doméstico, no Brasil, também se confunde com a própria história da escravidão. No início, existiam apenas os nativos e os colonizadores, que subsistiam através da caça, pesca e plantio de algumas roças, que eram colhidas no trajeto de volta do interior para o litoral. Com o passar do tempo, os colonizadores foram formando suas famílias, habitando a colônia e aqui fixando suas residências. Num contexto de exploração comercial da colônia e acúmulo de capital na metrópole, colonos e colonizadores eram oprimidos por uma sensação intensa de instabilidade, precariedade e transitoriedade, que se expressava, principalmente, na intensa mobilidade demográfica. Naturalmente surgiu, assim, o ofício doméstico, ferreteado pelo estigma da escravidão. A segregação sociojurídica hodierna dirigida ao empregado doméstico é a continuidade de um sistema escravocrata cruel que, ao final do século XIX, ainda reduzia o ser humano a uma mera propriedade particular.¹⁷

Ainda por esse prisma, ensina Alencastro¹⁸ (2004, p.17):

O escravismo não se apresenta como uma herança colonial, como um vínculo com o passado que o presente oitocentista se encarregaria de dissolver. Apresenta-se, isto sim, com um compromisso para o futuro: o Império retorna e reconstrói a escravidão no quadro do direito moderno, dentro de um país independente, projetando-o sobre a contemporaneidade.

Quando a CLT foi promulgada em 1943, havia se passado apenas 55 anos da Abolição da Escravidão, muitos dos trabalhadores que vivenciaram este dispositivo legal durante o Estado Novo, haviam nascido escravos ou eram filhos deles, e eles não participaram efetivamente desse momento histórico, já que o artigo 7º de CLT excluiu a tutela dos trabalhadores rurais e domésticos sendo considerados aqueles que “prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.” Este *caput*

¹⁶ FERRAZ, Fernando Basto. A Discriminação Sociojurídica ao Emprego Doméstico na Sociedade Brasileira Contemporânea: Uma Projeção do Passado Colonial. Fernando Basto Ferraz, Helano Márcio Vieira Rangel.p.8634.

¹⁷ _____, ÂMBITO JURIDICO. <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10895&revista_caderno=25> Acesso em: 25 de abr. 2013.

¹⁸ ALENCASTRO, Luís Felipe de. Vida Privada e Ordem Privada no Império. In: ALENCASTRO, L. Felipe de. (Org.). História da Vida Privada no Brasil. Império: a corte e a modernidade nacional. 7ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2004, v.2, p.17

revela-nos a desvalorização do trabalho doméstico, como uma atividade que não gera lucro, tornando tal atividade economicamente incompatível com as outras¹⁹.

Após a edição da CLT, a exclusão dos trabalhadores domésticos de qualquer proteção legal durou por mais quase trinta anos. Sem contar o preconceito contra esta categoria, e a ausência de organização sindical destes trabalhadores em decorrência da dificuldade de organização pela natureza da atividade.

Com o advento da década de 1970, durante o regime militar, entrou em vigor a primeira norma que se destinava a tutelar os direitos dos trabalhadores domésticos no Brasil, a Lei 5.859/72, em que a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica, pela qual foram concedidos à categoria três únicos direitos: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses trabalhados e a aplicação do capítulo celetista referente a férias ao empregado doméstico; anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e a inscrição do empregado como segurado obrigatório na previdência oficial.²⁰

Apesar da equiparação dos trabalhadores domésticos aos demais trabalhadores urbanos para os direitos previdenciários, o único direito conferido à classe doméstica foram as férias. No ano seguinte, a Lei 5.889/73, reconheceu os direitos dos trabalhadores rurais. É interessante observar que, nessa mesma época, os trabalhadores rurais, que haviam sido igualmente discriminados no regime celetista, foram objeto de tutela legal muito mais ampla, uma vez que lhes foram reconhecidos pela Lei 5.889/73 diversos direitos dos trabalhadores urbanos. Isso ocorreu, obviamente, porque o ativismo político dos sindicatos rurais esteve no turbilhão dos conflitos sociais que levaram ao golpe de 1964, sendo motivo de clara preocupação do regime que se lhe seguiu²¹.

Na Constituição Federal de 1988 os trabalhadores rurais foram definitivamente equiparados em direitos aos trabalhadores urbanos, porém os domésticos, mais uma vez, foram deixados para trás. Alguns desses direitos eram negados aos trabalhadores domésticos, sendo eles: garantia do salário mínimo, garantia de irredutibilidade do salário, décimo terceiro, repouso remunerado, gratificação de férias, licença-gestante, licença-paternidade e aviso prévio no caso de demissão.

¹⁹CASAGRANDE, Cássio. Trabalho Doméstico e Discriminação. *Boletim CEDES* [on-line], Rio de Janeiro, setembro de 2008, pp. 21-26. Disponível em: <http://www.cedes.iuperj.br>. ISSN: 1982-1522. <<http://www.cis.puc-rio.br/cedes/banco%20artigos/Direito%20e%20Trabalho/trabalho%20dom%20e%20discrimina%20E7%E3o.pdf>> Acesso: 25 abr. 2013.

²⁰DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. – 10ª. ed. – São Paulo: LTr, 2011. p.362-363

²¹Brasil. Lei nº 5.889 de 8 de junho de 1973.

Os empregados domésticos, mesmo após o advento da Constituição de 1988, dispõem apenas de direitos trabalhistas limitados, ou seja, daqueles expressamente previstos, para eles, na Carta Magna ou na lei ordinária. Assim, no que tange à multa prevista no art. 477, parágrafo 8º, *in fine*, da CLT, não há como estender o direito à sua percepção ao doméstico, por não haver dispositivo legal que assim determine. Recurso ordinário do Reclamado parcialmente provido (TRT 1ª R. 9ª T. RO 27.955/95, j. 22-4-98, Rel. Juiz Izidoro Soler Guelman, *DJRJ*, 15-5-98, p. 72). (MARTINS, 2009, p. 95).²²

Entretanto, continuou-se o tratamento diferenciado, pois ficaram de fora direitos elementares reconhecidos aos demais trabalhadores, tais como: limitação de jornada; adicional noturno; férias de trinta dias; indenização por tempo de serviço; FGTS; seguro-desemprego; estabilidade para a gestante, entre outros.

Segundo afirma Martins (2009, p. 71),

Muitas vezes o empregado doméstico não tem horário para trabalhar, tanto podendo trabalhar muito como trabalhar pouco, dependendo da realização do serviço que fará, sendo que nem sempre há controle de entrada e saída no serviço. Outras vezes o empregador nem sequer está na residência e, dada a confiança existente entre as partes, o empregado doméstico desenvolve sua atividade como quer. Em muitos casos o empregado doméstico reside no próprio local do trabalho, na residência do empregador, podendo trabalhar a qualquer hora.

José Serson (1997 *apud* MARTINS, 2009, p. 71) afirma que:

O salário mínimo é fixado para 220 horas de trabalho por mês; na hipótese da doméstica servir um número maior de horas, cabe o pagamento da diferença, embora sem adicional extra, porque a Constituição Federal não lhe estende o sistema de duração de jornada; assim, se ela trabalha 88 horas por semana, deve ganhar pelo menos o dobro do mínimo, porque este é dimensionado para 44 horas; da mesma forma, se trabalha só 22 horas por semana, poderá receber a metade do mínimo.

No governo Fernando Henrique Cardoso, a Medida Provisória nº 10.208, de 13 de dezembro de 1999, e posteriores reedições, com conversão na Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, permitiu ao empregador, estender o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

²² MARTINS, Sergio Pinto. *Manual do Trabalho Doméstico*. 10ª. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p.71.

(FGTS), por ato voluntário, sendo uma opção facultativa do empregador ao seu empregado doméstico, a partir de março de 2000. Esses empregados contemplados com o FGTS, por conseguinte também foram contemplados com o seguro desemprego, no caso de extinção do contrato de trabalho com dispensa injusta, com percepção das parcelas em número de três nunca inferiores ao salário mínimo vigente à época da parcela. Porém, pela medida ter um caráter de liberalidade, as expectativas ficaram a desejar, pois, atingiram menos de 2% dos empregados com registro formal.

Segundo o entendimento de Martins (2009, p. 62),

Difícilmente a lei será observada, pois o sistema é facultativo. Não há obrigação legal, caso o empregador doméstico não estenda o FGTS ao empregado doméstico, nem multa pelo descumprimento da norma legal. A maioria dos empregadores domésticos não terá interesse em inscrever o doméstico no FGTS, em razão do aumento do custo com o empregado. Parece que a norma se tornará letra morta para a maioria dos casos. As empresas têm todo um aparato para fazer a folha de pagamento do empregado, recolher o FGTS e a contribuição previdenciária. O empregador doméstico não tem essa condição, nem conhecimentos específicos do Direito do Trabalho, tendo de se socorrer de um contador ou de uma pessoa especializada no assunto, o que implica custo adicional para o recolhimento do FGTS. [...] Se as empregadas exigirem o depósito do FGTS, poderão ficar sem o emprego, optando o empregador por contratar diaristas ou mesmo ficar sem a empregada, em decorrência do custo adicional que representa.

Já, no governo seguinte, o Congresso Nacional inseriu na MP 184/06 norma que tornava obrigatórios o FGTS e a respectiva multa indenizatória, mas o presidente Luiz Inácio Lula da Silva vetou o dispositivo. Nas razões do veto, constava o mesmo apelo à natureza supostamente diferenciada do trabalho doméstico:

O trabalho doméstico, por sua própria natureza, exige um nível de fúcia e personalidade das partes contratantes muito superior àqueles encerrados nos contratos de trabalho em geral. Desta feita, qualquer abalo de confiança e respeito entre as partes contratuais, por mais superficial que pareça, pode tornar insustentável a manutenção do vínculo laboral. Assim, parece que a extensão da multa em tela a tal categoria de trabalhadores acaba por não se coadunar com a natureza jurídica e sociológica do vínculo de trabalho doméstico²³.

²³Brasil. Lei Nº10.208 de 23 de março de 2001.

Mostrando-se, assim, mais uma vez, certo desprezo e desclassificação da classe dos trabalhadores domésticos. Apesar disso, houve alguns novos avanços em relação aos direitos desses funcionários.

A Lei 11.324/06, que resultou da conversão da mesma MP 284, finalmente reconheceu às domésticas gestantes o direito à estabilidade no emprego até cinco meses após o parto e ampliou para a categoria o direito a férias para trinta dias, concedendo-lhes ainda o direito ao descanso em feriados civis e religiosos, além de vedar ao empregador descontar de seu salário moradia, alimentação e produtos de higiene usados no local de trabalho. E, conseqüentemente, por meio do Decreto 6.481/08²⁴, o governo federal proibiu o trabalho doméstico para menores de 18 anos, medida que dá conta de nosso atraso na matéria, pois não é concebível em um país civilizado como o nosso que adolescentes deixem de frequentar a escola para trabalhar²⁵.

1.4 Cenário atual

O modelo trabalhista previsto na CLT, ou o chamado Direito do Trabalho Tradicional, fundado nos princípios da proteção ao empregado, que privilegia a norma mais favorável, a condição mais benéfica e o *in dubio pro operario*. A rigidez e o protecionismo das normas que disciplinam as relações jurídicas entre empregadores e empregados acabam quando certo efeito inverso, no sentido de acarretarem dificuldades econômicas às empresas.

O tempo necessário para qualquer mudança na legislação trabalhista, como de um dispositivo da CLT, tornando praticamente impossível atender às necessidade e às urgências inerentes ao mundo do trabalho atual, cuja dinâmica, além de superar as previsões que são feitas, é mais célere do que os atuais processos legislativos, normalmente formais e burocráticos.

A própria evolução histórica, inclusive na esfera internacional, com destaque à OIT, indica a necessidade de se ampliar os direitos e as garantias dos trabalhadores, não se podendo aceitar a sua exclusão, redução ou mudança para pior.

O Direito do Trabalho exerce o relevante papel de assegurar patamares mínimos de dignidade e justiça social, impedindo que a busca pela obtenção de lucros e a concorrência

²⁴ Brasil. Decreto Nº 6.481 de 12 de junho de 2008.

²⁵ Brasil. Lei nº 11.324 de 19 de julho de 2006.

acabem impondo níveis inaceitáveis de exploração do trabalho humano, em afronta aos valores magnos da liberdade, justiça, solidariedade e bem comum.²⁶

²⁶ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Consolidação das Leis do Trabalho – 70 anos depois: Reforma trabalhista, Desregulamentação e Flexibilização. Doutrina – Revista Magister de Direito do Trabalho nº 53 – Mar-Abr/2013.

2. TRABALHO DOMÉSTICO

O trabalhador doméstico não é regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, mas por lei especial nº 5.859/72, que, em seu art. 1º, define empregado doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”²⁷

Luciano Martinez (2012, p.170) conceitua o empregado doméstico como:

São empregados domésticos aqueles que prestam serviços de natureza contínua, mediante remuneração, a pessoa ou a família, no âmbito residencial desta em atividade sem fins lucrativos.²⁸

Conceitua Carrion (2010, p. 55): “Empregado Doméstico é a pessoa física que, com intenção de ganho, trabalha para outra ou outras pessoas físicas, no âmbito residencial e de forma não eventual”.

“Tecnicamente, empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas”.²⁹

O trabalhador doméstico é uma modalidade especial de figura jurídica de empregado, pois possui elementos fático-jurídicos, comuns a qualquer outro tipo de empregado, quais sejam: a pessoa física do prestador de serviços, a pessoalidade, a subordinação e a onerosidade. Possui, também, alguns elementos nitidamente próprios à sua relação empregatícia: a finalidade não lucrativa dos serviços prestados, que estes serviços sejam prestados à pessoa ou à família e que as atividades desenvolvam-se no âmbito residencial do tomador dos serviços. Quanto à pessoalidade, afirma Delgado (2010, p. 356) que:

Na relação empregatícia doméstica, a pessoalidade ganha destacada intensidade, colocando a função doméstica no rol das que têm elevada

²⁷ Brasil. Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972.

²⁸ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho/ Luciano Martinez – 3ª ed. – São Paulo : Saraiva, 2012,p.356.

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. – 10. ed. – São Paulo: LTr, 2011. p. 354.

fidúcia com respeito à figura do trabalhador. Não se trata de uma confiança que envolva poderes de gestão ou representação, obviamente. Porém, trata-se de fidúcia mais acentuada do que o padrão empregatício normal, principalmente em função da natureza dos serviços prestados – estritamente pessoais – e do local específico de sua prestação, o âmbito familiar doméstico.

Nesse contexto, são considerados empregados domésticos: arrumadeira, lavadeira, passadeira, copeira, cozinheira, babá, garçom, acompanhante, dama de companhia, enfermeiro(a), costureiro(a), governante(a), mordomo, porteiro(a), caseiro(a), vigilante, guarda, jardineiro(a), tratador(a) de animais, motorista particular, motorista ou condutor(a) de qualquer tipo de veículo terrestre, aéreo ou aquaviário, e qualquer outro trabalhador do âmbito familiar. Desconsiderando-se o tamanho da residência, ou o número de pessoas que residem no local.³⁰

2.1 Requisitos para configuração da relação de emprego

Existem alguns requisitos fundamentais para consagrarem a relação de emprego domésticos, que possuem como função identificá-los dos demais, para garantir a aplicação do seus direitos, são eles: prestação de serviço de natureza contínua; prestação de serviço para pessoa ou família; realização de serviço na residência de pessoa ou família; e participação em atividades sem fins lucrativos. Tais requisitos serão desenrolados a seguir.

2.1.1 Prestação de serviço de natureza contínua

A Lei dos Domésticos (5.859/72) adotou a expressão “serviços de natureza contínua”, diversamente da expressão “natureza não-eventual” da CLT de 1943, em textos que igualmente tratam de relações de empregos. Diante desta oposição de expressões emergem diversos entendimentos a respeito do que seriam “serviços de natureza contínua” para fins de caracterização do emprego doméstico. É indispensável na definição de empregado doméstico da Lei nº 5.859/72 a expressão “de natureza contínua”, para distinguir o empregado doméstico do trabalhador eventual doméstico, este chamado diarista doméstico,

³⁰ SILVESTRE, Carlos. Direitos e obrigações dos empregados domésticos/ Carlos Silvestre e José Cortés Martínez – Bauru, SP : EDIPRO, 2000.p.13.

que labora em distintas residências, vinculando-se a cada uma delas apenas uma ou duas vezes por semana, quinzena ou mês.³¹

Observe-se:

DIARISTA – RELAÇÃO DE EMPREGO – A chamada “diarista” (faxineira, lavadeira, passadeira, etc.), que trabalha nas residências, de forma descontínua, não é destinatária do art. 1º da lei 5.859/72, que disciplina o trabalho doméstico. Referido dispositivo legal considera doméstico “quem presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas...”. É necessário que o trabalho executado seja seguido, não sofra interrupção. Logo, um dos pressupostos do conceito de empregado doméstico é a continuidade, inconfundível com a não-eventualidade exigida como elemento da relação jurídica advinda do contrato de emprego firmado entre empregado e empregador, regidos pela CLT. Constata-se, também da legislação estrangeira, uma tendência a exigir-se a continuidade como pressuposto do conceito de empregado doméstico. Na Itália, os empregados domésticos têm sua situação regulamentada por Lei Especial (nº 339, de 1958), mas desde que prestem serviço continuado pelo menos durante quatro horas diárias, aplicando-se o Código Civil aos que trabalham em jornada inferior. A legislação do Panamá (Lei nº 44, de agosto de 1995), por sua vez, disciplina o trabalho doméstico no título dos contratos especiais e exige que o serviço seja prestado de “forma habitual e contínua”, à semelhança da legislação da República Dominicana (art. 258 do código do trabalho). A lei do contrato de trabalho da Argentina não diverge dessa orientação, quando considera doméstico quem trabalha “dentro da vida doméstica” de alguém, mais de quatro dias na semana, por mais de quatro horas diárias e por um período não inferior a um mês (Decreto-Lei nº 326/1956, regulamentado pelo decreto nº 7979/1956, in *Octavio Bueno Magano*, Manual de direito do trabalho, V. II, 4ª ed., 1993, p. 113). Verifica-se, portanto, que também a legislação estrangeira examinada excluiu do conceito de doméstico os serviços realizados no âmbito residencial, com frequência intermitente. O que se deve, então, considerar como serviço contínuo para se caracterizar o vínculo doméstico? A legislação brasileira é omissa, devendo ser aplicado, supletivamente, o direito comparado, como autoriza o art. 8º da CLT. A legislação da Argentina, país, como o Brasil, integrante do *MERCOSUL*, oferece um exemplo razoável do que seja contínuo para fins de trabalho doméstico, isto é, a atividade realizada por mais de quatro dias na semana, por mais de quatro horas, por um período não inferior a um mês. À falta de previsão legal no Brasil do que seja serviço contínuo, o critério acima tem respaldo no art. 8º da CLT e favorece a harmonia da interpretação atinente ao conceito em exame entre as legislações de dois países integrantes do *MERCOSUL*, como recomenda o processo de integração. A adoção desse critério evita, ainda, interpretações subjetivas e, conseqüentemente, contraditórias a respeito da temática. (TRT 3ª R. – RO 01773-2003-008-03-00-9 – 2ª T. – Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros – DJMG 15.10.2004 – p. 08) (BARROS, 2004, *apud* MARTINEZ, 2011, p. 160-161).³²

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 35. ed. São Paulo: LTr, 2010. P.356

³² MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho/ Luciano Martinez – 3ª ed. – São Paulo : Saraiva, 2012. P.160-161.

Entendem os julgados que o trabalho de diarista/faxineira, que frequente a casa da família com certa regularidade, mesmo que uma vez por semana, durante determinado período de tempo, configura a continuidade do serviço prestado.

DOMÉSTICO - CONFIGURAÇÃO - VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. O comparecimento ao trabalho por um ou dois dias na semana não é óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego, desde que o período e a forma de trabalho evidenciem a continuidade da prestação de serviços, como ocorreu na hipótese apresentada. Isto porque a própria recorrida admitiu que a prestação de serviços perdurou por pelo menos quatro anos e meio! Registre-se que o "serviço da natureza contínua" relatado pelo art. 1º da Lei 5.859/72, não especifica o labor na forma diária, possibilitando reconhecer o vínculo de um trabalhador doméstico em uma prestação de serviços com dias alternados, desde que determinados e possuindo as características de pessoalidade, não eventualidade, continuidade e a subordinação que trata o art. 3º consolidado. (TRT/SP - 00925003220105020074 (00925201007402006) - RO - Ac. 4ªT 20110059535 - Rel. SERGIO WINNIK - DOE 11/02/2011)³³

Porém, quando a diarista não possui dia certo para trabalhar, ou é chamada para auxiliar em ocasiões festivas, faxina extraordinária, cuidar esporadicamente dos filhos do casal, ou fazer faxina uma vez por mês em casa de campo ou de praia, não configura vínculo empregatício, pela falta do requisito da continuidade.³⁴

2.1.2 Prestação de serviço para pessoa ou família

É elemento fático-jurídico a prestação laboral à pessoa física, individualmente ou em grupo unitário de pessoas físicas atuando em função de interesses individuais de consumo pessoal, como, por exemplo, uma informal *república estudantil* e sua faxineira/cozinheira. Não há a possibilidade de figurar no polo passivo desta relação jurídica especial a pessoa jurídica.³⁵

³³ _____ JURISWAY. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=26617>. Acesso em: 25 abr. 2013.

³⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. – 24. ed. – São Paulo: Atlas, 2008. P.173

³⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. – 10. ed. – São Paulo : LTr, 2011, p.195.

O trabalho doméstico deve ser desempenhado no seio da família, pessoas físicas, individuais ou em grupos, ligadas por laços de parentesco ou de afinidade, podem contratar empregados domésticos. O empregado contratado para limpar uma empresa, não desempenha um trabalho doméstico, e sim um trabalho urbano, já que a entidade para quem ele trabalha possui uma atividade que visa ao lucro, tendo este e todos os direitos conferidos aos trabalhadores urbanos. Nesse sentido, tem-se:

EMPREGADO DOMÉSTICO – CONTRATADO POR PESSOA JURÍDICA - Impossibilidade. Aplicação do Princípio da Condição Mais Benéfica. O empregado contratado por pessoa jurídica, para trabalhar no âmbito residencial de pessoa física, tem o contrato regido pelas disposições da CLT, em face da aplicação do Princípio da Aplicação da Condição Mais Benéfica. Além disso, não é possível que pessoas jurídicas contratem empregados domésticos (TRT, 2ª Região, 10ª T., RO n.02496200306002000-SP. Ac. n. 20070079514, rel. Juiz José Ruffolo, j. 13-2-2007).³⁶

Os membros do grupo familiar são responsáveis solidariamente pela contrapartida; esse dispositivo pode cessar se houver afastamento do indivíduo da entidade familiar. E a representação processual pode ser desempenhada por qualquer membro do grupo familiar, como demonstrado na Súmula 377 do TST:

Súmula 377 do TST. PREPOSTO. EXIGÊNCIA DA CONDIÇÃO DE EMPREGADO (CONVERSÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 99 DA SDI-1) Exceto quanto à reclamação de empregado doméstico, ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado. Inteligência do art. 843, § 1º, da CLT e do art. 54 da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. (ex-OJ nº 99 - Inserida em 30.05.1997)³⁷

2.1.3 Realização de serviço na residência de pessoa ou família

A noção de âmbito residencial abrange, não somente a moradia específica do empregador, como também unidades estritamente familiares, como ocorre com a casa de

³⁶ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho/ Luciano Martinez – 3ª ed. – São Paulo : Saraiva, 2012, p.315.

³⁷ _____ Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-377 Acesso em: 15 de dezembro de 2013.

campo, a casa de praia, além de outras extensões da residência, como barracão para uso próprio, se houver. No caso do motorista, enfermeiro, etc., o deslocamento para fora da residência, no exercício das atividades domésticas, não descaracteriza a relação de emprego doméstico.³⁸

Aquele que presta serviços no âmbito empresarial cozinhando para diretores e gerentes, não pode ser tomado como mero empregado doméstico.
Ac. TRT 1ª Reg. -2ª Turma (Proc. RO 1.053/80), Rel. Juiz Marco Aurélio M. de Farias Mello, proferido em 29/10/80.³⁹

Nada impede que o serviço seja realizado, além das atividades típicas do ambiente residencial, passeios como acompanhante de idosos ou pessoas doentes, nesse caso presume-se a existência de serviços domésticos, ou seja o trabalho doméstico não se restringe ao interior a residência. Trabalhos como motorista particular também é considerado trabalho doméstico, assim como a faxineira que trabalha somente nos fins de semana ou em ocasiões especiais acompanhando pessoa ou família para outra casa (campo, praia, etc.).⁴⁰

Processo: 4. 0001191-12.2011.5.03.0091 RO (01191-2011-091-03-00-3 RO)
Órgão Julgador: Segunda Turma
Relator: Convocada Maria Cristina D.Caixeta
Revisor: Luiz Ronan Neves Koury
Vara de Origem: Vara do Trabalho de Nova Lima
Publicação: 18/01/2012
Divulgação: 17/01/2012. DEJT. Página 26. Boletim: Sim.
EMENTA: DOMÉSTICA X ACOMPANHANTE DE IDOSA OU ENFERMA Se os elementos dos autos demonstram que a reclamante foi contratada e trabalhou como doméstica, não cabe acolher o pedido de pagamento de salário como acompanhante de pessoa idosa ou enferma. Com efeito, as atividades da reclamante se restringiam a afazeres domésticos exercidos no âmbito familiar e o fato de a empregada cuidar, à noite, da empregadora idosa, não desvirtua a natureza jurídica da relação, sendo relevante ressaltar que a reclamante sequer tem qualificação específica para cuidar de pessoas enfermas.⁴¹

³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. – 10. ed. – São Paulo : LTr, 2011, p.195.

³⁹ _____. Doméstica legal. Disponível em: <<http://www.domesticalegal.com.br/conteudo/dicas/jurisprudencia-do-emprego-domestico.aspx>> Acesso em: 15 jul. 2013.

⁴⁰ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho : Relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho/ Luciano Martinez – 3ª ed. – São Paulo : Saraiva, 2012, p.356.

⁴¹ _____. JURISWAY. Disponível em: <<http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=26889>> Acesso em: 15 jul. 2013.

2.1.4 Participação em atividades sem fins lucrativos

No que diz respeito a “serviços de finalidade não lucrativa”, pretendeu o legislador deixar claro que o trabalho prestado pelo doméstico não tem objetivos ou resultados comerciais ou industriais, uma vez que se restringe ao atendimento dos interesses pessoais do tomador ou de sua família, sem potencial de repercussão direta fora do âmbito pessoal e familiar, não produzindo benefícios para terceiros.⁴²

Segue-se ementa de acórdão com relação a finalidade não lucrativa dos serviços, concluindo a existência de efeitos *ex tunc* do não cumprimento:

CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO – CONCOMITÂNCIA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS E EM ATIVIDADE LUCRATIVA MANTIDA POR MEMBRO DA ENTIDADE FAMILIAR EMPREGADORA – ORDENAMENTO JURÍDICO APLICÁVEL – Tecnicamente, empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas. No que toca ao elemento finalidade não lucrativa, dos serviços, quer a lei que o trabalho exercido não tenha objetivos e resultados comerciais ou industriais, restringindo-se ao exclusivo interesse pessoal do tomador ou sua família. Trata-se, pois, de serviços sem potencial de repercussão direta fora do âmbito pessoal e familiar, não produzindo benefícios para terceiros. 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” (GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 1972, p. 101), por isso sem intuito ou conteúdo econômico para o tomador de serviços. Evidenciando a prova produzida nos autos, o desvirtuamento do objeto do contrato de trabalho doméstico, ante a canalização da força do trabalho do autor também em favor da pessoa jurídica constituída por um dos membros da entidade familiar empregadora, há de prevalecer o ordenamento jurídico mais favorável ao obreiro, ou seja, o celetista (TRT 3ªR. RO 01422.2004.016.03.00.3 1ªT., rel. juiz Mauricio J. Goldinho Delgado, DJMG, 1-7-2005, p. 5).⁴³

Os serviços prestados não podem constituir fator de produção para aquele que deles se utiliza, embora tenham qualidade econômica para o obreiro, todavia, pode-se afirmar

⁴² MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho : Relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho/ Luciano Martinez – 3ª ed. – São Paulo : Saraiva, 2011, p.356.

⁴³ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho : Relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho/ Luciano Martinez – 3ª ed. – São Paulo : Saraiva, 2011, p.356.

que o doméstico produz, exclusivamente para o uso e consumo, não tendo economicamente valor de troca.⁴⁴

Segundo Barros (2011, p. 5), é descaracterizada a condição de doméstico o fato de o sítio ou chácara, explorar atividade lucrativa. Para Delgado (2010, p. 195), se na residência há regular pensionato para não familiares ou sistema de fornecimento de alimentação para terceiros, a faxineira, a arrumadeira e a cozinheira, já não serão consideradas domésticas, porém empregadas comuns, pois viabilizam o objeto econômico do empreendimento (locação de quartos, com ou sem prestação de alimentação).

2.2 Diferença entre diarista e empregado doméstico

Ao contrário do empregado doméstico, a diarista presta os seus serviços de forma descontínua, esse fato não significa que não exista a relação de emprego. Tem-se, como descontínuo, o trabalho realizado entre dois ou três dias da semana, em favor de um mesmo credor do trabalho, com liberdade de o obreiro prestar os serviços nos demais dias da semana para pessoas distintas, caracterizando, assim, o trabalhador como diarista, decorrente da inexistência da expectativa de continuidade da relação, revestindo-se de caráter eventual⁴⁵.

A tendência da jurisprudência atual é de reconhecer o trabalho descontínuo prestado pelas diaristas/faxineiras como relação empregatícia, equiparando estas ao trabalho doméstico:

TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA:
AIRR 2797420125090006 279-74.2012.5.09.0006

Processo: AIRR 2797420125090006 279-74.2012.5.09.0006

Relator(a): José Roberto Freire Pimenta

Julgamento: 11/09/2013

Órgão Julgador: 2ª Turma

Publicação: DEJT 20/09/2013

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA.
DIARISTA. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO.

⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado. – 10. ed. – São Paulo: LTr, 2010, p.195.

⁴⁵ BARROS, Rachel. Conflitos Sobre a Categoria Emprego Doméstico: Entre (In)Definições, Lutas e Mudanças. Revista da RET. Ano V – Número 11 – 2011. Disponível em: http://www.estudosdotrabalho.org/RRET11_4.pdf. Acesso: 27 mar. 2013.

Recurso de revista que não merece admissibilidade em face da aplicação da Súmula nº 333 desta Corte, do que dispõe o artigo 896, § 4º, da CLT, bem como porque não ficou configurada, de forma direta e literal, nos termos em que estabelece a alínea c do artigo 896 da CLT, a alegada ofensa ao artigo 1º da Lei nº 5.859/72, pelo que, não infirmados os fundamentos do despacho denegatório do recurso de revista, mantém-se a decisão agravada por seus próprios fundamentos. Ressalta-se que, conforme entendimento pacificado da Suprema Corte (MS-27.350/DF, Rel. Min. Celso de Mello, DJ 04/06/2008), não configura negativa de prestação jurisdicional ou inexistência de motivação a decisão do Juízo ad quem pela qual se adotam, como razões de decidir, os próprios fundamentos constantes da decisão da instância recorrida (motivação *per relationem*), uma vez que atendida a exigência constitucional e legal da motivação das decisões emanadas do Poder Judiciário. Agravo de instrumento desprovido.

A continuidade estará presente, por entender que ela se caracteriza quando o trabalho se repete em intervalos regulares, reconhecendo, então, o vínculo do empregado doméstico.⁴⁶

Nas palavras da desembargadora Nair Maria Ramos Gubert, relatora do julgamento proferido pela 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do processo n.º RR-18756/2003-002-09-00.0, no qual foi reconhecida a existência de vínculo de emprego de uma trabalhadora que prestou serviços em apenas um dia na semana, por mais de 27 anos. A desembargadora justificou a decisão da seguinte forma:

"[...] a eventualidade capaz de elidir o vínculo de emprego e que se contrapõe à continuidade, configura-se naquelas situações em que a diarista é contratada esporadicamente, sem dia certo, sem constância semanal e sem compromisso de comparecimento sempre no mesmo dia em todas as semanas. Decorre de uma eventualidade, de um fato não corriqueiro[...]".
 "[...] Ainda que uma vez por semana, o labor da reclamante em prol da reclamada estava inserido em suas necessidades básicas e cotidianas do serviço doméstico, razão pela qual durou por tanto tempo. O fosse por alguma situação peculiar característica de contratação de diarista o teria sido por períodos irregulares e de pouca duração[...]". "[...] Consoante o art. 3º da CLT, considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário...". "... Dessa forma, quatro são os requisitos essenciais para a caracterização do vínculo empregatício, quais sejam a onerosidade, a pessoalidade, a continuidade e a subordinação. A diarista preenche todos os requisitos, vez que recebe pagamento, em dinheiro, pelo trabalho doméstico prestado por ela, com subordinação à sua empregadora e durante 27 anos, uma vez por semana[...]"

⁴⁶ BARROS, Rachel. Conflitos Sobre a Categoria Emprego Doméstico: Entre (In)Definições, Lutas e Mudanças. Revista da RET. Ano V – Número 11 – 2011. Disponível em: http://www.estudosdotrabalho.org/RRET11_4.pdf. Acesso: 27 mar. 2013.

Observe-se a ementa desse julgado:

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DIARISTA. TRABALHO SEMANAL PRESTADO AO LONGO DE VINTE SETE ANOS PARA A MESMA EMPREGADORA CONTEMPLANDO TODAS AS SUAS NECESSIDADES BÁSICAS E COTIDIANAS DO SERVIÇO DOMÉSTICO. A Reclamada não conseguiu demonstrar a existência de pressupostos válidos contidos no art. 896 da CLT, visto que, *in casu*, não restou demonstrada afronta ao art. 3º da CLT e nem ao art. 1º da Lei 5.859/72, porquanto consignou o Regional que a continuidade da prestação de trabalho não quer dizer ininterruptividade, pois trabalhar um dia por semana, em todas as semanas do ano, durante 27 anos e contemplando suas necessidades básicas e cotidianas do serviço doméstico é, sem dúvida, prova de continuidade. Ademais, no Dicionário Aurélio, o vocábulo contínuo significa seguido, sucessivo. Melhor dizendo, não há necessidade de que o labor ocorra todos os dias da semana, e, sim, de que, na forma contratada pelas partes, seja habitual, conforme o caso dos autos. Recurso não conhecido. (RR- 18756/2003-002-09-00.0) 8 Como não há um posicionamento uniforme da jurisprudência quanto a essa questão, as soluções de controvérsias dessa natureza têm sido alcançadas unicamente na base do senso de justiça de cada um dos magistrados, o que torna absolutamente imprevisível os julgamentos em torno da matéria, comprometendo a idéia de previsibilidade da decisão, afetando a segurança e estabilidade jurídicas.

Os dispositivos legais, até então existentes revelavam, o modo como o trabalho doméstico sempre foi desvalorizado em nossa sociedade e de que em si não é um trabalho economicamente comparável aos demais. A discriminação do legislador é latente ao equiparar à figura do empregador as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados em seu art. 2º, parágrafo primeiro, da CLT. Tratando-se, portanto, o empregador doméstico como uma instituição benemerente que não tem finalidade lucrativa, porém os empregados de cada qual receberam tratamentos distintos.⁴⁷

Para se mensurar o contrasenso, basta pensar em um condomínio de um edifício residencial (que não tem finalidade econômica): o faxineiro contratado pelo síndico tem todos os direitos trabalhistas, porém a faxineira de um apartamento do mesmo edifício é dispensado outro tratamento legal. Além do mais, é óbvio que, para o trabalhador doméstico, seu trabalho

⁴⁷ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. – 24. ed. – São Paulo: Atlas, 2008, p.173.

tem valor econômico, pois é ele que lhe garante a subsistência, ainda que ele fosse prestado apenas em troca de pão e teto.⁴⁸

Diante dessa realidade, somente nesse ano, com a aprovação da PEC 66, é que o empregado doméstico foi reconhecido e equiparado aos demais trabalhadores, adquirindo direitos e garantias básicas a qualquer trabalhador, que antes lhes eram negadas. E também adquiriu um respaldo constitucional, obrigando a sua aplicação.

⁴⁸ CASAGRANDE, Cássio. Trabalho Doméstico e Discriminação. *Boletim CEDES* [on-line], Rio de Janeiro, setembro de 2008, pp. 21-26. Acessado em: 27 de março. 2013. Disponível em: <http://www.cedes.iuperj.br>. ISSN: 1982-1522.

3. DIREITOS ADQUIRIDOS PELOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS COM O ADVENTO DA PEC/66

No dia 02 de abril deste ano, ocorreu a sessão solene de promulgação da Proposta de Emenda Constitucional 66/2012, a qual concede aos empregados domésticos os mesmos direitos dos demais trabalhadores, urbanos ou rurais. Contudo, existem alguns direitos tratados na emenda que dependem de lei específica para regulamentação.⁴⁹

Os direitos adquiridos pelos empregados domésticos, após a PEC 66, podem ser divididos em dois grandes blocos: o primeiro consiste em direitos que o trabalhador adquiriu de forma imediata, sem regulamentação específica; já o segundo grupo é composto pelos direitos que necessitam de uma lei específica para entrar em vigor. Inicialmente trataremos daqueles direitos adquiridos de forma imediata, sendo que o segundo grupo será analisado no capítulo seguinte.

3.1 Dos direitos garantidos pela emenda constitucional 72

A Emenda Constitucional 72, promulgada em 2013, modificou o *caput* do artigo 7º da Constituição Federal e equiparou os trabalhadores domésticos aos demais trabalhadores, conferindo-lhes direitos antes negados. Dentre os direitos concedidos, destacamos neste momento, aqueles que entram em vigor sem a necessidade de regulamentação específica: jornada de trabalho de 44 horas; hora-extra; garantia de salário mínimo; proibição da retenção do salário; redução dos riscos relacionados ao trabalho, por meio de normas de higiene e segurança; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos⁵⁰.

⁴⁹ _____Relações institucionais. Disponível em: <http://www.relacoesinstitucionais.gov.br/noticias/ultimas_noticias/2013/04/ministra-participa-da-promulgacao-da-pec-que-amplia-direitos-dos-trabalhadores-domesticos,> Acesso em: 09 dez. 2013.

⁵⁰ Brasil. Emenda constitucional 72.

3.1.1 Jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais

Jornada de trabalho, “compreende o número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta à empresa”.⁵¹

Nos termos do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, é considerado jornada de trabalho, o tempo que o empregado permanece no local de trabalho ou está à disposição do seu empregador. Sua duração deve ser de 8 horas diárias e 44 horas semanais:

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.⁵²

A jornada de trabalho dos empregados domésticos, com alteração do parágrafo único do artigo 7º da CF/1988, passa a ser de 44 horas semanais, sendo oito horas diárias com intervalo de 1 a 2 horas para almoço, de segunda a sexta-feira, e 4 horas aos sábados.

Caso o empregado doméstico desenvolva uma jornada de trabalho semanal inferior a 44 horas, em comum acordo com o empregador, tal diminuição não desobriga este ao pagamento integral do salário mínimo vigente. Tal prática precisa ser adequada a nova lei, visto que é comum a prática de não pagar o salário mínimo, aos domésticos, mesmo os que trabalham às 8 horas diárias.⁵³

Cabe salientar que todo e qualquer acordo entre patrões e empregados domésticos deve-se constar no contrato de trabalho: redução da jornada diária; ausências de expediente aos sábados; entre outros. Na situação de inexistência de expedientes aos sábados, tais horas podem ser compensadas durante a semana, desde que não se ultrapassem 8 horas e 48 minutos diárias, com, no mínimo, 1 hora de intervalo para almoço.⁵⁴

⁵¹ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. – 24. ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

⁵² Brasil. Constituição Federal de 1988, p.174.

⁵³ _____. Meu bolso em dia. Disponível em: <<http://www.meubolsoemdia.com.br/dica/emprego/novos-direitos-da-domestica>> Acesso: 4 abr. 2013.

⁵⁴ _____. Meu bolso em dia. Disponível em <<http://www.meubolsoemdia.com.br/dica/emprego/novos-direitos-da-domestica>> Acesso: 4 abr. 2013.

3.1.2 Hora extra

Entende-se como hora extra a prorrogação de jornada, segundo (MARTINEZ, pag.315, 2012), “o acordo de prorrogação de jornadas caracteriza-se pelo ajuste firmado entre empregado e empregador no sentido de permitir a este a exigência de extensão da duração diária do trabalho em virtude de circunstância excepcionais”.⁵⁵

O empregado doméstico passou a gozar também do direito do pagamento das horas extras, ou seja, antes da Emenda Constitucional, mesmo se o doméstico trabalhasse horas extraordinárias, estas não eram remuneradas.

EMENTA: EMPREGADO DOMÉSTICO. LABOR EM SOBREJORNADA. O fato de a empregada doméstica não ter direito a horas extras, assim entendido o pagamento da hora normal acrescida do adicional previsto em lei ou norma coletiva, não veda o direito à remuneração das horas laboradas além da carga legal. Não havendo estipulação em contrário, entende-se que a reclamante foi contratada para a jornada de oito horas e a carga mensal de 220 horas. Toda hora excedente corresponde a sobrejornada que confere o direito ao pagamento da hora normal. [Recurso Ordinário 0014200-59.2009.5.04.0131, julgado em 16-06-2010.

Ainda nesse sentido, a súmula 366 do TST versa:

SÚMULA 366/TST. JORNADA DE TRABALHO. CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA. CLT, ART. 58, § 1º. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal. (ex-OJs 23/TST-SDI-I - Inserida em 03/06/96 e 326/TST-SDI-I - DJ 09/12/2003).» Res. 129/2005 - DJ 20, 22 e 25/04/2005.

A Constituição Federal, em seu artigo sétimo, determina que o pagamento das horas extras deverá ser de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) acima do valor da hora regular. Tal valor poderá variar por acordo, sentença e força de lei. Existe um limite diário de duas horas a mais que a jornada regular.⁵⁶

⁵⁵ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho : Relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho / Luciano Martinez – 3ª ed. – São Paulo : Saraiva, 2011 p.315.

⁵⁶ _____Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/ouvidoria/duvidas_trabalhistas.asp> Acesso: 4 abr. 2013.

“XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”.⁵⁷

No projeto da Emenda, a intenção do legislador foi a de impor um limite à compensação das horas extras, ou seja, as duas primeiras horas extras diárias devem ser pagas junto com o salário do mês, e, somente a partir da terceira hora, poderá se fazer a compensação. O denominado banco de horas (sistema de compensação de horas extras) deverá ter validade de um ano; tal medida foi uma forma de colocar um pouco a mais de dinheiro no bolso do trabalhador, e evitar um acúmulo de horas a serem compensadas, e o que não for compensado dentro do prazo estipulado deverá ser pago em dinheiro.⁵⁸

3.1.3 Salário mínimo

O salário mínimo, na concepção de (MARTINS, 2012, p. 195), constitui a “remuneração mínima devida e paga diretamente ao trabalhador para satisfazer suas necessidades básicas e de sua família”.⁵⁹

A nova lei não criou um piso salarial, mas garante ao trabalhador o direito ao salário mínimo. Constitui-se salário a importância paga diretamente pelo empregador ao empregado, pela realização de um trabalho. Este pode ser estabelecido por unidade de tempo - mensal, semanal, diário, por hora, por unidade de produção, por peça produzida, por comissão sobre venda ou por tarefa. Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar até o 5º dia útil do mês seguinte ao vencido.⁶⁰

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações. § 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.⁶¹

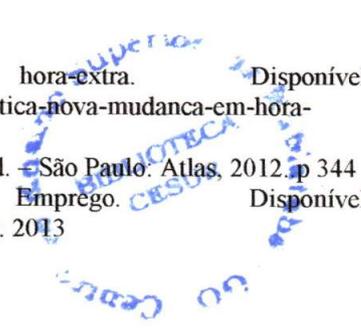
⁵⁷ Brasil. Constituição Federal de 1988.

⁵⁸ _____.Doméstica: nova mudança em hora-extra. Disponível em:<<http://clippingmp.planejamento.gov.br/cadastros/noticias/2013/6/5/domestica-nova-mudanca-em-hora-extra>> Data de Acesso: 4 abr. 2013.

⁵⁹ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. – 24. ed. – São Paulo: Atlas, 2012. p 344

⁶⁰ _____.Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em:<http://www.mte.gov.br/ouvidoria/duvidas_trabalhistas.asp> Acesso: 4 abr. 2013

⁶¹ Brasil. Consolidação das Leis do trabalho.



A Constituição Federal, artigo 7º, inciso IV, garante o salário mínimo, aos trabalhadores, rurais e urbanos, e à classe das domésticas, *in verbis*:

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,⁶²

3.1.4 Proibição de retenção de salário

No que tange à proibição de retenção do salário, já é um direito dos trabalhadores domésticos, visto que seu salário deve ser pago até o quinto dia útil de cada mês (CLT, art. 459, § 1º), ou seja, com o direito ao salário mínimo, fica proibida a sua retenção.

A Carta Magna também protege o trabalhador contra essa prática, e define-a como crime, com intuito de garantir a subsistência básica dos indivíduos, conferindo-lhes o poder aquisitivo necessária para adquirir alimentos e honre seus compromissos, dentro do prazo cabível.

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa,⁶³

3.1.5 Redução dos riscos relacionados ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança

Outro direito que não necessita de regulamentação específica é o da redução dos riscos relacionados ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Esse direito não confere mudanças práticas, na relação de trabalho, já que o trabalho doméstico não é considerado um trabalho insalubre, ou seja, não confere riscos para o trabalhador. Esse risco é enquadrado no artigo 190 (cento e noventa), da Consolidação das Leis do Trabalho:

⁶² Brasil. Constituição Federal de 1988.

⁶³ Brasil. Constituição Federal de 1988.

Art. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.⁶⁴

3.1.6 Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho

O reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho não remete a mudanças significativa no cenário do trabalhador, isso ocorre porque não há ou há poucas entidades representativas dos trabalhadores domésticos.

A Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (art. 611, da CLT). É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, as quais estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho (§ 1º, Art. 611).⁶⁵

3.1.7 Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo em condição de aprendiz, a partir de 14 anos

A proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos, também não acarretará em mudanças significativas com relação à nova lei, já que o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) já os protege:

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz.

⁶⁴ Brasil. Consolidação das Leis do trabalho. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.

⁶⁵ _____. FENATTEL. Disponível em: <<http://www.fenattel.org.br/site/?go=7>> Acesso em: 12 jun. 2013.

Art. 61. A proteção ao trabalho dos adolescentes é regulada por legislação especial, sem prejuízo do disposto nesta Lei.

Art. 62. Considera-se aprendizagem a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Art. 63. A formação técnico-profissional obedecerá aos seguintes princípios:

- I - garantia de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular;
- II - atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente;
- III - horário especial para o exercício das atividades.⁶⁶

São consideradas atividades insalubres aquelas que expõem os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites legais permitidos. Juridicamente, a insalubridade somente é reconhecida quando a atividade ou operação passa a ser incluída em relação baixada pelo Ministério do Trabalho. Nesse caso, o empregado receberá, além do salário normal, um adicional correspondente à insalubridade, calculado em 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo da região, conforme o grau de insalubridade.⁶⁷ E, para o trabalho urbano, considera-se noturno aquele realizado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte; para o trabalho agrícola, entre 21 e 5 horas; para o trabalho pecuário, entre 20 e 4 horas. Nesse caso, o acréscimo ou adicional noturno deve ser 20%, exceto se executado em revezamento semanal ou quinzenal, percentagem que incide sobre quaisquer valores, tais como férias, 13º salário, FGTS, etc.

3.1.8 Irredutibilidade do salário

Tal garantia é descrita na Constituição Federal, em seu artigo sétimo, inciso seis, garantindo a irredutibilidade dos subsídios trabalhistas, salvo em acordos e convenções coletivas, a entidade representativa da classe.

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo,⁶⁸

Não foram somente esses direitos os incorporados aos direitos dos trabalhadores. Alguns direitos dos trabalhadores necessitam de uma legislação específica para que entrem

⁶⁶ Brasil. Estatuto da Criança e do Adolescente. Lei Nº8.060 de julho de 1990.

⁶⁷ Ministério do Trabalho. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/ouvidoria/duvidas_trabalhistas.asp> Acesso: 4 abr. 2013.

⁶⁸ Brasil. Constituição Federal de 1988.

em vigor, pois, apesar de já existirem, precisam de uma lei, para a adequação da garantia à realidade do trabalhador e empregador doméstico. Esses direitos serão tratados no capítulo seguinte.

4. DOS DIREITOS QUE NECESSITAM DE REGULAMENTAÇÃO ESPECÍFICA

Conforme exposto no capítulo anterior, com a alteração da Constituição Federal, houve a equiparação do trabalhador doméstico aos demais trabalhadores (urbanos e rurais). Contudo, alguns dos direitos adquiridos pela classe necessitam de uma legislação específica para entrarem em vigor, não que tais direitos não estejam tipificados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao contrário, eles estão nela descritos, porém, necessitam ser regulamentados para serem aplicados aos trabalhadores domésticos, os quais serão analisados logo a seguir.

4.1. Seguro-desemprego

O seguro-desemprego constitui um benefício de caráter temporário, concedido aos trabalhadores que estão inscritos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e são demitidos, com a finalidade de propiciar uma assistência financeira ao trabalhador involuntariamente privado de sua atividade. Esses trabalhadores recebem no máximo 4 (quatro) meses. Tal benefício é positivado pelas Leis 7.998/90, 8.900/94 e por diversas Portarias do CODEFAT (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador), órgão vinculado ao Ministério do Trabalho.⁶⁹

Apesar de o benefício ser pago e gerido pelo Ministério do Trabalho, reconhecido órgão do Poder Executivo, o seguro-desemprego possui natureza jurídica de benefício previdenciário, por expressa disposição constitucional (art. 201, III, da CF/88). Se não, vejamos:

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:
III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
(Constituição Federal/1988)

⁶⁹ CHAHAD, José Paulo Zeetano. O seguro desemprego: lições da história, aspectos teóricos e perspectivas para o Brasil. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/resenhas/resenhas-29.pdf>> Acesso: 25 abr. 2013.

Sendo financiado pelo FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), não se impõem ao seguro-desemprego as determinações da Lei 8213/91 que regulamenta os conceitos como carência, dependentes, qualidade de segurado, etc.⁷⁰

O financiamento desse sistema do seguro-desemprego é feito pela arrecadação das contribuições para o PIS-PASEP, conforme determina o art. 239 da Constituição Federal:

Art. 239. A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social, criado pela Lei Complementar nº 7, de 7 de setembro de 1970, e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, criado pela Lei Complementar nº 8, de 3 de dezembro de 1970, passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego e o abono de que trata o § 3º deste artigo. (Constituição Federal/1988)⁷¹

Há, também, a previsão constitucional de contribuição adicional, paga pela empresa que obtiver índice de rotatividade de empregados superior ao índice das outras do mesmo setor (§4º, do art. 239):

§ 4º - O financiamento do seguro-desemprego receberá uma contribuição adicional da empresa cujo índice de rotatividade da força de trabalho superar o índice médio da rotatividade do setor, na forma estabelecida por lei. (Constituição Federal/88).⁷²

Além disso, o benefício deverá ser pago também em caso de culpa recíproca na rescisão do contrato (dissolução do contrato). Pela mesma razão, o trabalhador que pede demissão ou é dispensado por justa causa, não receberá o benefício, o mesmo entendimento se aplica aos funcionários que se aderem ao plano de demissão voluntária, consoante dispõe o art. 6º da Resolução 467/2005 do CODEFAT. Nesse sentido:

ADMINISTRATIVO. RECURSO ESPECIAL. SEGURO-DESEMPREGO. PAGAMENTO A TRABALHADORES QUE FIZERAM ADESÃO A PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA - PDV. INADMISSIBILIDADE. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO DO ART. 1º DA LEI 1.533/51. VIOLAÇÃO DO ART. 535, II, DO CPC NÃOCONSTATADA. 1. Os recursos especiais apresentados irressignam-se contra entendimento firmado pelo aresto de segundo grau que reconheceu o

⁷⁰Brasil. Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991.

⁷¹Brasil. Constituição Federal de 1988.

⁷²Brasil. Constituição Federal de 1988.

direito de recebimento de seguro-desemprego por trabalhadores que aderiram a Programa de Demissão Voluntária - PDV. Apontam como violados os arts. 535, II do CPC, 1º da Lei 1.533/51, e 2º, I, e 3º da Lei 7.998/1990, além de divergência jurisprudencial. 2. Ausência de prequestionamento do art. 1º da Lei 1.533/51, o qual não foi sujeito à deliberação na Corte de origem, atraindo o verbete sumular n. 282/STF. 3. Inexistência de infringência do art. 535, II do CPC, tendo o aresto recorrido abordado os temas necessários à composição da controvérsia de modo fundamentado. 4. Analisando caso similar, a Primeira Turma desta Corte emitiu pronunciamento no sentido de que "o direito ao recebimento do seguro-desemprego, devido ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, pressupõe o desfazimento do vínculo empregatício mediante demissão involuntária, situação que não ocorre na hipótese de adesão do trabalhador o plano de demissão voluntária" (REsp 856.780/RJ, Rel. Min. Denise Arruda, unânime, DJ de 16/11/2006). 5. Precedente da Segunda Turma: REsp 590.684/RO, Rel. Min. Franciulli Netto, DJ de 11/04/2005. 6. Recurso especial da União parcialmente conhecido e, nessa parte, provido. Recurso especial do Estado do Paraná parcialmente conhecido e, nessa parte, parcialmente provido. (STJ. REsp 940.076/PR, Rel. Ministro JOSÉ DELGADO, PRIMEIRA TURMA, julgado em 23/10/2007, DJ 08/11/2007 p. 201).

O seguro-desemprego, por ter natureza previdenciária, deve-se atentar ao descrito no art. 201, §2º, da CF/88⁷³, segundo o qual nenhum benefício de natureza previdenciária será pago em valor mensal inferior ao mínimo legal.

§ 2º Nenhum benefício que substitua o salário de contribuição ou o rendimento do trabalho do segurado terá valor mensal inferior ao salário mínimo. (Constituição Federal 1988).

Seu valor mensal é calculado da seguinte forma (art. 5º, da Lei 7998/90)⁷⁴: se o trabalhador recebeu três ou mais salários mensais no último vínculo de empregatício, o seguro-desemprego corresponderá à média dos salários dos três últimos meses; se no último vínculo de emprego o trabalhador recebeu apenas dois meses de salário, o seguro-desemprego será apurado conforme a média dos salários dos dois últimos meses; na hipótese de o trabalhador ter recebido apenas um salário no último vínculo de emprego, este será considerada para fins de pagamento do seguro-desemprego; caso o trabalhador não tenha trabalhado integralmente em algum dos últimos três meses, o salário que embasará o cálculo do seguro-desemprego será apurado como base no mês completo de trabalho.

⁷³Brasil. Constituição Federal de 1988.

⁷⁴Brasil. Lei nº 7.998 de 11 de janeiro de 1990.

Art. 4º O benefício do seguro-desemprego será concedido ao trabalhador desempregado, por um período máximo de 4 (quatro) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 (dezesesseis) meses, contados da data de dispensa que deu origem à primeira habilitação.

Art. 5º O valor do benefício será fixado em Bônus do Tesouro Nacional (BTN), devendo ser calculado segundo 3 (três) faixas salariais

§ 1º Para fins de apuração do benefício, será considerada a média dos salários dos últimos 3 (três) meses anteriores à dispensa, devidamente convertidos em BTN pelo valor vigente nos respectivos meses trabalhados. (Lei 7.998/90).

O seguro-desemprego poderá ser solicitado na Delegacia Regional do Trabalho (DRT), ou, na sua ausência, na entidade autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a partir do 7º dia subsequente à rescisão do contrato, até no máximo 120 dias após a rescisão (art. 6º da Lei 7998/90 c/c art. 14 da Resolução 467/05 do CODEFAT).

Art. 6º O seguro-desemprego é direito pessoal e intransferível do trabalhador, podendo ser requerido a partir do sétimo dia subsequente à rescisão do contrato de trabalho. (Lei 7.998/90)⁷⁵

O empregado doméstico terá prazo de 07 a 90 dias para requerer o benefício (art. 6º- C, da Lei 5859/72). Conforme o §3º, do art. 9º da Resolução 253/00 do CODEFAT, se o benefício for indeferido, o empregado doméstico poderá interpor recurso ao Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), no prazo de 90 dias, contado da data da ciência do indeferimento.⁷⁶

4.2 Fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS)

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um fundo contábil, de natureza financeira, criado pela Lei 5.107/66, que substituiu o sistema de indenização de rescisões vigentes até então. É formado pelo aglomerado de contas vinculadas e individuais, abertas pelos empregadores em nome de seus empregados.

⁷⁵Brasil. Lei nº 7.998 de 11 de janeiro de 1990.

⁷⁶_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/seg_desemp/seguro-desemprego-trabalhador-domestico.htm> Acesso: 22 Mai.2013.

Em sua doutrina, (MARTINS, p.498, 2012)⁷⁷ descreve o FGTS como “depósito bancário destinado a formar uma poupança pra o trabalhador, que poderá ser sacada nas hipóteses previstas na lei, principalmente quando é dispensado sem justa causa. Servem os depósitos como forma de financiamento para aquisição de moradia pelo Sistema Financeiro da Habitação (SFH)”.

Tinha-se, até então, como entendimento jurisprudencial, quanto à aplicação do FGTS para o trabalhador doméstico:

EMPREGADO DOMÉSTICO. FGTS. É facultado ao empregador doméstico incluir ou não o seu empregado no sistema de proteção do FGTS. Havendo registro nos recibos de pagamento do valor do FGTS a ser recolhido, tem-se por configurada a opção pela inclusão, ainda que não efetuados os depósitos. Recurso provido em parte para determinar o recolhimento das parcelas devidas, com posterior liberação. (...) (TRT DA 4ª REGIÃO, 0000954-42.2010.5.04.0751, RECURSO ORDINÁRIO, REL. DES. JOSÉ FELIPE LEDUR, JULGADO EM 29/06/2011)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) versava que a indenização ao trabalhador demitido, na base de um salário mensal por ano trabalhado ou período acima de seis meses (art. 478), e previa que o trabalhador adquiria estabilidade ao completar 10 anos na mesma empresa, ou seja, só poderia ser demitido "por falta grave ou circunstâncias de força maior, devidamente comprovadas" (art. 492), com direito à indenização por tempo de serviço em dobro, no caso de extinção da empresa (art. 497). A criação do FGTS teve 3 objetivos principais: seguro social; eficiência alocativa do mercado de trabalho; e financiamento da habitação: os recursos do fundo seriam incorporados ao Sistema Financeiro da Habitação (SFH) e, a cargo do Banco Nacional da Habitação (BNH), financiariam a construção de habitações.⁷⁸

A nova proposta para o FGTS das domésticas tem como o intuito manter a contribuição previdenciária do empregado de 8% a 11%, e reduz a do patrão de 12% para 8% do salário. Essa redução de 4 pontos percentuais terá duas finalidades específicas: 0,8% cobrirão o seguro de acidente de trabalho e 3,2% serão acrescidos à contribuição ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que já é de 8%. Com isso, será constituída uma reserva para a multa de 40% do FGTS na demissão sem justa causa ou imotivada do

⁷⁷ Martins, Sergio Pinto. Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. – 24. ed. – São Paulo: Atlas, 2012, p. 498.

⁷⁸ CARVALHO, Carlos Eduardo. FGTS: avaliação das propostas de reforma extinção Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/bf_bancos/e0001112.pdf> Acesso: 24 mai. 2013.

empregado. E pretende-se evitar de se impor ao patrão uma multa de 40%, muitas vezes insuportável pelo orçamento familiar.⁷⁹

A regulamentação promete facilitar o recolhimento e definirá se o percentual do depósito mensal será de 8% ou se será diminuído. Atualmente, o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é opcional e feito por algumas patroas. Para isso, a patroa precisa se inscrever no Cadastro Específico do INSS (CEI) em uma das agências da Previdência Social ou pelo *site* da Receita Federal.⁸⁰

Antes de iniciar o recolhimento, o empregador deverá abrir uma conta vinculada ao FGTS para sua doméstica. A abertura dessa conta deve ser feita em uma agência da Caixa Econômica Federal, que é o banco operador desse benefício.

O valor do recolhimento corresponde a 8% sobre a remuneração total da empregada no mês anterior. Deve ser feito até o dia sete do mês seguinte ao de competência. Existem duas opções de recolhimento.

4.3 Adicional noturno

A Constituição Federal, no seu artigo 7º, inciso IX, estabelece que são direitos dos trabalhadores, além de outros, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno. Considera-se noturno, nas atividades urbanas, o “trabalho realizado entre as 22 horas de um dia as 5 horas do dia seguinte”.⁸¹

Art. 7º IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;⁸²

O adicional noturno, bem como os noturnos, pagos com habitualidade, integram o salário para todos os efeitos legais, conforme Enunciado I da Súmula TST nº 60:

TST Enunciado nº 60 - RA 105/1974, DJ 24.10.1974 - Incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1 - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e

⁷⁹ _____. SENADO. Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2013/06/05/domesticas-compensacao-de-horas-extras-devera-ocorrer-dentro-do-mesmo-mes>> Acesso: 22 mai. 2013.

⁸⁰ _____. MEU BOLSO EM DIA. <<http://www.meubolsoemdia.com.br/canais/dica/novos-direitos-da-domestica>> Acesso em: 12 jun. 2013.

⁸¹ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. – 24. ed. – São Paulo: Atlas, 2012 p. 268.

⁸² Brasil. Constituição Federal de 1988.

25.04.2005. Adicional Noturno - Salário. I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (ex-OJ nº 6 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996);

O pagamento do adicional noturno é discriminado formalmente na folha de pagamento e no recibo de pagamento, servindo, destartes, de comprovação de pagamento do direito.

Na folha de pagamento, deverão estar discriminados: o nome do segurado: empregado, trabalhador avulso, autônomo e equiparado, empresário, e demais pessoas físicas sem vínculo empregatício; cargo, função ou serviços prestados; parcelas integrantes da remuneração; parcelas não integrantes da remuneração; o nome das seguradas em gozo de salário-maternidade; os descontos legais; a indicação do número de quotas de salário-família atribuídas a cada segurado empregado ou trabalhador avulso.⁸³

A regulamentação deverá esclarecer em que situações o benefício é devido. Recebido por quem trabalha das 22h da noite às 5h da manhã. Seu valor é de 20% sobre o valor da hora normal. Pela lei atual, um trabalhador doméstico seja contratado para trabalhar da meia-noite às 8h da manhã, por exemplo, terá direito aos 20% durante cinco horas trabalhadas (da meia-noite às 5h da manhã). Nesse caso, ela não tem direito a hora extra, pois está cumprindo a carga horária prevista na nova lei. No caso de empregados que dormem no trabalho, é preciso aguardar a regulamentação sobre o cálculo e os direitos. O adicional noturno deve ser pago pela patroa que solicitar qualquer trabalho das 22h da noite às 5h da manhã, fora do expediente normal.⁸⁴

4.4 Salário-família

Instituído pela Lei 4.266/63, o salário família é o benefício que o assegurado pela Previdência Social recebe mensalmente, o seja, “é uma prestação previdenciária devida ao

⁸³ _____. GUIA TRABALHISTA. < http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/folha_pagamento.htm> Acesso em: 22 mai. 2013.

⁸⁴ _____. MEU BOLSO EM DIA. <<http://www.meubolsoemdia.com.br/canais/dica/novos-direitos-da-domestica>> Acesso em: 12 jun. 2013.

empregado”⁸⁵, na concordância com o número de filhos, enteados e tutelados, que tenham até 14 anos de idade, ou inválidos, de qualquer idade. O trabalhador recebe uma quota por dependente. Caso a mãe e o pai sejam segurados, ambos podem receber o benefício.

Art. 1º. O salário família, instituído por esta lei, será devido, pelas empresas vinculadas à Previdência Social, a todo empregado, como tal definido na Consolidação das Leis do Trabalho, qualquer que seja o valor e a forma de sua remuneração, e na proporção do respectivo número de filhos.

Art. 2º. O salário-família será pago sob a forma de uma quota percentual, calculada sobre o valor do salário-mínimo local, arredondado esta para o múltiplo de mil seguinte, por filho menor de qualquer condição, até 14 anos de idade.

Art. 3º. O custeio do salário-família será feito mediante o sistema de compensação, cabendo a cada empresa, qualquer que seja o número e o estado civil de seus empregados, recolher, para esse fim, ao Instituto ou Institutos de Aposentadoria e Pensões a que estiver vinculada, a contribuição que for fixada em correspondência com o valor da quota percentual referida no art. 2º.

O salário-família é pago pela empresa na qual o trabalhador ou a trabalhadora exerce suas atividades. Os trabalhadores avulsos recebem o benefício do sindicato ou do órgão gestor de mão de obra, mediante convênio com a Previdência Social. Quando o segurado estiver recebendo auxílio doença ou aposentadoria por invalidez, o salário-família será pago diretamente pela Previdência Social.⁸⁶

Tem direito ao salário-família o segurado empregado e até o advento da PEC, o trabalhador doméstico era excluído desse benefício.⁸⁷

4.5 Auxílio-creche

Consiste em um valor que a empresa repassa diretamente às funcionárias domésticas (direito das trabalhadoras), de forma a não ser obrigada a manter uma creche. Nesse caso, o benefício deve ser concedido a toda empregada-mãe, independentemente do número de empregadas no estabelecimento e pode ser objeto de negociação coletiva.

⁸⁵ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho / Sergio Pinto Martins. – 24. ed. – São Paulo: Atlas, 2012. P. 301

⁸⁶ Brasil. Lei nº 4.266 de 3 de outubro de 1963.

⁸⁷ _____.Direitos do trabalhador. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/para/servicos/direitos-do-trabalhador/beneficios-salario-familia>> Acesso em: 22 mai. 2013.

Caso a mãe queira deixar seu bebê com uma babá, não há na legislação previsão legal quanto a esse benefício. Porém, nada impede que a convenção ou acordo coletivo autorize a trabalhadora a usar o valor do benefício para pagamento de uma babá. O valor deve custear integralmente as despesas efetuadas com o pagamento da creche, que será de livre escolha da empregada-mãe, pelo menos até os seis meses de idade da criança, nas condições, prazos e valor estipulados em acordo ou convenção coletiva. As convenções e acordos coletivos de trabalho estabelecerão o valor do auxílio-creche e, se for o caso, o valor do auxílio-babá.⁸⁸

O auxílio-creche tem por objetivo custear parte das despesas dos servidores no acompanhamento de seus dependentes até a idade pré-escolar.

4.6 Seguro contra acidentes de trabalho

Acidente de trabalho é aquele que ocorre no exercício de atividade a serviço da empresa e provoca lesão corporal ou perturbação funcional, que pode causar a morte, a perda ou a redução permanente ou temporária da capacidade para o trabalho. Consideram-se, também, como acidente do trabalho: 1) a doença profissional ou do trabalho, produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade; 2) acidente típico, que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa; 3) acidente de trajeto, que ocorre no percurso do local de residência para o de trabalho ou desse para aquele, considerando a distância e o tempo de deslocamento compatíveis com o percurso do referido trajeto.

⁸⁸ _____. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/imprensa/auxilio-creche-um-direito-da-trabalhadora.htm>> Acesso em: 22 mai. 2013.

CONCLUSÃO

O presente trabalho monográfico de conclusão de curso analisou os novos direitos dos empregados domésticos angariados recentemente. Tais direitos, como vimos, foram concedidos pelas alterações ocorridas em função da PEC 66/2012 que se transformou, com aprovação no dia 2 de abril, na Emenda Constitucional (EC) nº 72 de 2013, alterando o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal (CF) e assegurando ao empregado doméstico mais uma gama de direitos que já eram assegurados aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Essa relação empregatícia era regida pela lei 5.859/1972 que foi regulamentada pelo Decreto 7.1885/1973 e, posteriormente, no ano 2000, houve um outro decreto, o de nº 3.361/2000, que tratou do fundo de garantia e seguro-desemprego facultativo para o empregador doméstico. Percebemos, outrossim, que o empregado doméstico não é regido pela CLT.

Empregado doméstico, como foi sempre lembrado ao longo deste estudo científico, é a pessoa física que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas. Ou seja, o empregador doméstico não desenvolve atividade econômica, não visa ao lucro.

Por sua vez, o empregado doméstico desenvolve o serviço no âmbito residencial, no seio familiar. Ademais, o novo parágrafo único do artigo 7º da CF/1988, com redação dada pela EC 72/2013, também trouxe alguns direitos, os novos direitos dos empregados domésticos, sendo que alguns ainda necessitam de regulações específicas.

Entretanto, a maior alteração, conforme se analisou no decorrer deste estudo, concentra-se na relação empregado-empregador. Anteriormente, o trabalho em si era considerado uma relação pautada na hipossuficiência. Notava-se que a diferença de *status* entre o empregador (dono de uma empresa) e empregado (funcionário) era astronômica. Ocorre que, com as novas garantias legais, no caso de empregador e empregado doméstico, a relação é quase que de igualdade.

Por isso, cremos que a mudança mais relevante com relação à nova legislação está no fato de uma possível reforma na concepção até então tida pela CLT da relação de emprego, necessitando de mecanismos que visem a melhor aplicação da lei para que nenhuma das partes saia lesada. Principalmente o empregador doméstico que, analisando a atual aplicação

das normas trabalhistas, sairia em desvantagem e poderia ser lesado, visto que essa relação deixa de ser entre diferentes, e passa a ser entre iguais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

_____. **Direitos do trabalhador.** Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/para/servicos/direitos-do-trabalhador/beneficios-salario-familia>> Acesso em: 22 mai. 2013.

_____. **Doméstica legal.** Disponível em: <http://www.domesticalegal.com.br/conteudo/dicas/jurisprudencia-do-emprego-domestico.aspx>> Acesso em: 15 jul. 2013.

_____. **Doméstica: Nova mudança em hora-extra.** Disponível em: <http://clippingmp.planejamento.gov.br/cadastros/noticias/2013/6/5/domestica-nova-mudanca-em-hora-extra>> Data de Acesso: 4 abr. 2013.

_____. **Guia trabalhista.** Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/folha_pagamento.htm> Acesso em: 22 mai. 2013.

_____. **JURISWAY.** Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=26889>> Acesso em: 15 jul. 2013.

_____. **Meu bolso em dia.** Disponível em: <http://www.meubolsoemdia.com.br/dica/emprego/novos-direitos-da-domestica>> Acesso: 4 abr. 2013.

_____. **Meu bolso em dia.** Disponível em: <http://www.meubolsoemdia.com.br/dica/emprego/novos-direitos-da-domestica>> Acesso: 4 abr. 2013.

_____. **Ministério do Trabalho e Emprego.** Disponível em: http://portal.mte.gov.br/seg_desemp/seguro-desemprego-trabalhador-domestico.htm> Acesso: 22 Mai.2013.

_____. **Ministério do Trabalho e Emprego.** Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imprensa/auxilio-creche-um-direito-da-trabalhadora.htm>> Acesso em: 22 mai. 2013.

_____. **Ministério do Trabalho e Emprego.** Disponível em: http://www.mte.gov.br/ouvidoria/duvidas_trabalhistas.asp> Acesso: 4 abr. 2013.

_____. **Ministério do Trabalho e Emprego.** Disponível em: http://www.mte.gov.br/ouvidoria/duvidas_trabalhistas.asp> Acesso: 4 abr. 2013

_____. **Relações institucionais.** Disponível em: http://www.relacoesinstitucionais.gov.br/noticias/ultimas_noticias/2013/04/ministra-participa-da-promulgacao-da-pec-que-amplia-direitos-dos-trabalhadores-domesticos,> Acesso em: 09 dez. 2013.

Senado. Disponível em: <http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2013/06/05/domesticas-compensacao-de-horas-extras-devera-ocorrer-dentro-do-mesmo-mes>> Acesso: 22 mai. 2013.

Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-377 Acesso em: 15 de dezembro de 2013.

Guia trabalhista. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/trabalhista/sumula377tst.htm>> Acesso em: 15 jul. 2013.

Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: http://www.mte.gov.br/ouvidoria/duvidas_trabalhistas.asp> Acesso: 4 abr. 2013.

JURISWAY. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/bancojuris1.asp?pagina=1&idarea=1&idmodelo=26617>> Acesso em: 25 abr. 2013.

Âmbito jurídico. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10895&revista_caderno=25> Acesso em: 25 de abr. 2013.

Fenattel. Disponível em: <http://www.fenattel.org.br/site/?go=7>> Acesso em: 12 jun. 2013.

Meu bolso em dia. Disponível em: <http://www.meubolsoemdia.com.br/canais/dica/novos-direitos-da-domestica>> Acesso em: 12 jun. 2013.

ALENCASTRO, Luís Felipe de. **Vida Privada e Ordem Privada no Império.** In: ALENCASTRO, L. Felipe de. (Org.). **História da Vida Privada no Brasil. Império: a corte e a modernidade nacional.** 7 ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2004, v.2, p.17

ANDRADE, Dárcio Guimarães de. **Empregado Doméstico.** Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_57/Darcio_Andrade.pdf> Acesso: 25 abr.2013.

BARROS, Rachel. **Conflitos Sobre a Categoria Emprego Doméstico: Entre (In)Definições, Lutas e Mudanças.** Revista da RET. Ano V – Número 11 – 2011. Disponível em: http://www.estudosdotrabalho.org/RRET11_4.pdf> Acesso: 27 mar. 2013.

Brasil. **Decreto lei nº 16107 de 30 de julho de 1923.**

Brasil. **Decreto lei nº 3.078 de 27 de fevereiro de 1941.**

Brasil. **Estatuto da Criança e do Adolescente.** Lei 8.060 de julho de 1990.

Brasil. **Lei nº5.859 de 11 de dezembro de 1972.**

Brasil. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943.

Brasil. **Código civil 1916**. LEI nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916.

Brasil. **Constituição Federal de 1988**.

Brasil. **Decreto nº 6.481 de 12 de junho de 2008**.

Brasil. **Emenda Constitucional 72**.

Brasil. **Lei nº 10.208 de 23 de março de 2001**.

Brasil. **Lei nº 11.324 de 19 de julho de 2006**.

Brasil. **Lei nº 4.266 de 3 de outubro de 1963**.

Brasil. **Lei nº 5.889 de 8 de junho de 1973**.

Brasil. **Lei nº 7.998 de 11 de janeiro de 1990**.

Brasil. **Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991**.

CARVALHO, Carlos Eduardo. **FGTS: Avaliação das propostas de reforma e extinção**. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/bf_bancos/e0001112.pdf> Acesso: 24 mai. 2013.

CASAGRANDE, Cássio. **Trabalho doméstico e discriminação**. Boletim CEDES. Rio de Janeiro, setembro de 2008, pp. 21-26. Disponível em: <<http://www.cedes.iuperj.br>>. Acesso em: 07 jun. 2013.

CASAGRANDE, Cássio. **Trabalho Doméstico e Discriminação**. *Boletim CEDES* [on-line], Rio de Janeiro, setembro de 2008, pp. 21-26. Acessado em: (...) Disponível em: <http://www.cedes.iuperj.br>. ISSN: 1982-1522. <<http://www.cis.puc-rio.br/cedes/banco%20artigos/Direito%20e%20Trabalho/trabalho%20dom%20E9stico%20e%20discrimina%20E7%E3o.pdf>> Acesso: 25 abr. 2013.

CHAHAD, José Paulo Zetano. **O seguro desemprego: lições da história, aspectos teóricos e perspectivas para o Brasil**. Disponível em: <<http://www.rep.org.br/resenhas/resenhas-29.pdf>> Acesso: 25 abr. 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho / Mauricio Godinho Delgado**. – 10. ed. – São Paulo: LTr, 2011.

FARGNOLI, Marianna Marinho Pinaud. **Direito e Deveres dos Empregados Domésticos**. Niterói – RJ 2012.

FEDIUK, Marínea Maria. **Empregadas Domésticas: Uma Revisão da Literatura Brasileira**. Disponível em: <<http://www.cni.unc.br/psicologia/empregadadomestica2.pdf>> Acesso: 25 abr. 2013.

FERRAZ, Fernando Basto. **A Discriminação Sociojurídica ao Emprego Doméstico na Sociedade Brasileira Contemporânea: Uma Projeção do Passado Colonial.** Fernando Basto Ferraz, Helano Márcio Vieira Rangel.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Consolidação das Leis do Trabalho – 70 anos depois: Reforma trabalhista, Desregulamentação e Flexibilização.** Doutrina – Revista Magister de Direito do Trabalho nº 53 – Mar-Abr/2013.

MAIA, Marcus Vinícius Corrêa. **A Inconstitucionalidade do Parágrafo Único do Artigo 7º da Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <<http://www.revistajuridica.uniube.br/index.php/ddc/article/view/149/158>>. Data de Acesso: 27 de março de 2013.

MARCONI, Marina de Andrade/LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica.** 7ª Edição. São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas de trabalho/** Luciano Martinez – 3ª ed. – São Paulo : Saraiva, 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho /** Sergio Pinto Martins. – 24. ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

¹NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 35. ed. São Paulo: SP. 2010.

NUNES, Rizzatto. **Manual da Monografia Jurídica: Como se faz: uma monografia, uma dissertação, uma tese.** 7ª Edição. Ver.e atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

PEREIRA, José Matias. **Manual de Metodologia de Pesquisa Científica.** 2º Edição. São Paulo: Atlas, 2010.

SILVESTRE, Carlos. **Direitos e obrigações dos empregados domésticos/** Carlos Silvestre e José Cortés Martinez – Bauru,SP : EDIPRO, 2000.