

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO

A LENTA EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO
DOMÉSTICO NO BRASIL E A PERPETUAÇÃO DA DESIGUALDADE ATRAVÉS
DO CONCEITO EXCLUDENTE DE EMPREGADO DOMÉSTICO

PRISCILLA AGUIAR RODRIGUES

Rio de Janeiro
2017 / 1º Semestre

PRISCILLA AGUIAR RODRIGUES

A LENTA EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO
NO BRASIL E A PERPETUAÇÃO DA DESIGUALDADE ATRAVÉS DO CONCEITO
EXCLUDENTE DE EMPREGADO DOMÉSTICO

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau do bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli

Rio de Janeiro
2017 / 1º Semestre

PRISCILLA AGUIAR RODRIGUES

A LENTA EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO
NO BRASIL E A PERPETUAÇÃO DA DESIGUALDADE ATRAVÉS DO CONCEITO
EXCLUDENTE DE EMPREGADO DOMÉSTICO

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau do bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro
2017 / 1ª Semestre

R6961 Rodrigues, Priscilla Aguiar
A lenta evolução da legislação do trabalho doméstico no Brasil e a perpetuação da desigualdade através do conceito excludente do empregado doméstico / Priscilla Aguiar Rodrigues. -- Rio de Janeiro, 2017.
68 f.

Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

1. Trabalho Doméstico. 2. Evolução Legislativa. 3. Emenda Constitucional n° 72/2013. 4. Lei Complementar n° 150/2015. 5. Princípio da Continuidade. I. Carelli, Rodrigo de Lacerda, orient. II. Título.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todas as trabalhadoras domésticas com quem tive a honra e o enorme prazer de conviver e aprender.

Dedico esse estudo monográfico especificamente à Maria Inácia e a Vilma Maria, que representam os motivos pelos quais eu escolhi o tema. Mulheres guerreiras, fundamentais na construção do meu caráter e da minha índole. Consagro à elas que exercem com enorme paixão e profissionalismo o trabalho doméstico.

Além delas, dedico esse estudo monográfico à todas as 7 milhões de empregadas domésticas que superam diariamente os obstáculos e o preconceito inerente à essa profissão, motivadas, muitas vezes, pela esperança de conceder um futuro diferente para suas famílias.

Que nós, como operadores do direito e agentes da sociedade, possamos buscar um futuro diferente para elas.

RESUMO

Diante da indiscutível relevância das trabalhadoras domésticas na sociedade brasileira, esse estudo pretende denunciar o abandono, por décadas, do Estado no que tange a proteção jurídica direcionada à categoria, bem como evidenciar o estigma social conferido à esta profissão. Além disso, apesar de ser inegável os consideráveis avanços alcançados com a EC n° 72/2013 e a LC n° 150/2015, será demonstrado como diante do atual conceito de empregado doméstico, ocorre a perpetuação da discriminação. Portanto, o presente trabalho monográfico discorrerá sobre a origem e o percurso histórico trilhado pelas trabalhadoras domésticas no Brasil, além de analisar de forma crítica a lenta evolução da legislação trabalhista direcionada à categoria, bem como pontuará desigualdades ainda contempladas e os efetivos progressos alcançados através da Emenda Constitucional n° 72/2013 e da Lei Complementar n° 150/2015.

Palavras-chaves: Trabalhadores domésticos; Legislação trabalhista; Emenda Constitucional n° 72/2013; Lei Complementar n° 150/2015; Princípio da Continuidade.

ABSTRACT

Given the indisputable relevance of domestic workers in Brazilian society, this study intends to denounce the abandonment, for decades, of the State regarding the legal protection directed to the category, as well as to highlight the social stigma conferred on this profession. In addition, while the considerable progress made under EC n° 72/2013 and LC n° 150/2015 is undeniable, it will be demonstrated that, in the face of the current concept of domestic servant, the perpetuation of discrimination occurs. Therefore, the present monographic work will focus on the origin and the historical path taken by domestic workers in Brazil, in addition to critically analyzing the slow evolution of labor legislation directed to the category, as well as punctuate inequalities still contemplated and the actual progress achieved through Constitutional Amendment n° 72/2013 and Complementary Law n° 150/2015.

Keywords: Domestic workers; Labor legislation; Constitutional Amendment n° 72/2013; Supplementary Law 150/2015; Principle of Continuity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO I - TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL – PERCURSO HISTORICO E O SEU ESTIGMA SOCIAL ATUAL.....	10
a) Percurso Histórico	10
b) O estigma social	17
CAPÍTULO II - MOVIMENTO DE INCLUSÃO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO MUNDO DO DIREITO.....	25
a) Decreto Lei n. 3.078/1941	26
b) Lei n. 5.859/1972	27
c) Decreto Lei n. 95.247/1987	30
d) Constituição da República Federativa do Brasil/1988.....	30
e) Lei Federal 8.009/1990.....	34
f) Lei 10.208/2001.....	35
g) Lei 11.324/2006	36
h) Convenção nº 189 da OIT/2011.....	38
CAPÍTULO III - A LEGISLAÇÃO ATUAL E A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS ADQUIRIDOS	42
a) Emenda Constitucional n.72/2013.....	42
b) Lei Complementar n. 150/2015	47
CAPÍTULO IV - PERPETUAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO – DO CONCEITO EXCLUDENTE DE EMPREGADO DOMÉSTICO	52
CONCLUSÃO.....	62
REFERÊNCIAS	64

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico pretende realizar uma análise crítica sobre o caminho percorrido pelas trabalhadoras domésticas, desde a abolição da escravatura em 1888 até os dias atuais. Essa análise ocorrerá sobre o prisma social, no qual se almeja enfatizar a evidente pretensão da sociedade em perpetuar a dominação dessa classe aos moldes escravistas, bem como sobre o prisma legislativo, ao denunciar o descaso do Estado frente a sujeitos de direito que se encontraram longos períodos sem qualquer tutela jurídica.

O primeiro capítulo desse estudo retratará todo o caminho histórico percorrido pelas empregadas domésticas, que apesar de não encontrarem sua origem no período escravidão, ainda carregam uma grande herança dessa época. Isso porque toda a exclusão social suportada pela categoria ao longo dos anos remonta principalmente ao tempo da abolição da escravatura em 1888, no qual o Estado permaneceu inerte frente à realização de políticas de inserção dessa nova classe social.

Bem é verdade que a excedente de mão de obra disponível logo após a Lei Áurea, foi completamente direcionada aos afazeres domésticos, remontando à estrutura vigente ao tempo da escravidão, haja vista que os mesmos escravos que realizavam o trabalho doméstico, agora como cidadãos livres, ocupavam o papel de empregados domésticos.

Ainda neste tópico, serão evidenciados os principais estigmas sociais vinculados ao trabalho doméstico, que apesar da inerente intimidade justificada pelo local onde as funções são exercidas, demonstra um enorme distanciamento social.

Já no segundo capítulo, analisaremos de forma crítica e objetiva as legislações aplicáveis a categoria mais especificamente desde a abolição da escravidão.

Por fim, no terceiro e no quarto capítulo, realizaremos um exame da legislação atualmente vigente, qual sejam a Emenda Constitucional n° 72/2013, bem como sua norma regulamentadora Lei Complementar n° 150/2015, para que se tenha em mente os efetivos avanços alcançados através destas. Além disso, será analisado como o conceito jurídico de

trabalhador doméstico previsto na LC n° 150/2015, contribui para a perpetuação da discriminação das trabalhadoras domésticas.

Assim, esse projeto tem como finalidade central fomentar a discussão sobre o tema e a posição ocupada pelas trabalhadoras domésticas na sociedade brasileira atual, evidenciando os pontos nos quais a legislação evoluiu e os que reformados para que possa vislumbrar, verdadeiramente, a existência de uma igualdade fática e jurídica frente os empregados celetistas.

CAPÍTULO I - TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL – PERCURSO HISTÓRICO E O SEU ESTIGMA SOCIAL ATUAL

a) Percurso Histórico

O presente capítulo tratará da origem do trabalho doméstico no Brasil, bem como evidenciará os estigmas sociais que a profissão carrega. Isso porque, para que possamos compreender melhor as questões enfrentadas atualmente pela categoria, é indispensável que tenhamos em mente as raízes deste ofício no Brasil, sob pena de tratarmos de forma simplista, problemas complexos atrelados à cultura brasileira.

Inicialmente, importante esclarecer que, o trabalho doméstico não teve sua origem no período escravista, apesar de muito se dizer sobre isso. Conforme esclarecido pela jurista Dayse Coelho de Almeida¹, durante o Período Colonial, o trabalho doméstico não era exercido por escravos, mas por cidadãos livres e com direitos.

No entanto, posteriormente, o trabalho doméstico passou a ser exercido predominantemente pelos escravos, tendo em vista que lhes eram atribuídos todos os serviços braçais, bem como os considerados indecorosos à época. Em consequência disso, essa função foi destituída de valor social, passando a ser vista com certo desprezo social.

Em 4 de setembro de 1850, com a aprovação da Lei Eusébio de Queirós, o tráfico de escravos foi definitivamente abolido no Brasil. Portanto, desta data em diante o número de escravos foi decrescendo vertiginosamente. Em 1872, quando realizado o primeiro censo no Brasil, foi constatado da população total de 9.930.478 de habitantes, dos quais 1.510.806 eram escravos². Entretanto, já no ano de 1887, o Ministério da Agricultura contabilizou 723.219 escravos³.

¹ Almeida, Dayse Coelho de. Trabalho Doméstico: aspectos da Lei 11.324/2006. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Rio Grande do Sul - Brasil, dez. 2006. Ano II :: nº 36, p. 1. Disponível em: <http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista_Eletronica/2006/Revista_Eletronica_n.36_art.2_2006.pdf>. Acesso em: 02 de jun. 2017

² Jansen Roberta. Censo de 1872, único a registrar população escrava, está disponível. **O Globo**. Rio de Janeiro, 07/02/2013. Disponível em: < <https://oglobo.globo.com/sociedade/historia/censo-de-1872-unico-registrar-populacao-escrava-esta-disponivel-7275328> > Acesso em: 08 de jun. de 2017

³ Maringoni Gilberto. História – O destino dos negros após a Abolição. **Revista Desafios do Desenvolvimento - Ipea**, São Paulo. Dez. 2011. Ano 8. Edição 70. Disponível em: <

Dois movimentos podem justificar o número decrescente dos escravos de forma tão brusca. O primeiro deles é o fim do tráfico negreiro, que transformou o escravo em uma mão-de-obra muito cara, posto que impulsionado pela lei de oferta e procura, teve seu preço aumentado consideravelmente. Além disso, concilia-se este a um segundo movimento: a crescente mudança nas relações sociais e no mercado de trabalho. A ideologia capitalista estava se difundindo na elite brasileira, convertendo as oligarquias agrárias em uma burguesia brasileira.

Nessa toada o negro cativo se tornou uma peça obsoleta na sociedade brasileira. Demonstrava-se extremamente vantajosa a substituição da mão-de-obra escrava pela mão-de-obra assalariada. O assalariado oferecia menos riscos e investimentos para seu empregador, que não possuía mais obrigações de disponibilizar moradia ou alimentação, e, estes, ainda, se tornavam, com o recebimento do salário, parcela do mercado consumidor da época, alimentando o modelo capitalismo recém implantado. É nesse sentido que discorre o historiador Caio Prado Jr.⁴, em seu livro “História Econômica do Brasil”:

“O escravo corresponde a um capital fixo cujo ciclo tem a duração da vida de um indivíduo; assim sendo, (...) forma um adiantamento a longo prazo do sobretrabalho eventual a ser produzido. O assalariado, pelo contrário, fornece este sobretrabalho sem adiantamento ou risco algum. Nestas condições, o capitalismo é incompatível com a escravidão; o capital, permitindo dispensá-la, a exclui. É o que se deu com o advento da indústria moderna.”

Em 1988, a Princesa Isabel aboliu a escravidão no Brasil, através da promulgação da Lei Imperial nº 3.353⁵, mais conhecida como Lei Áurea. É de ser revelado que além da abolição da escravatura ter sido provocada pela necessidade social, foi impulsionada também por um novo modelo econômico.

A partir desse momento, os escravos tornaram-se formalmente libertos, contudo, sem a elaboração de uma política pública de inclusão para que eles pudessem almejar uma colocação no mercado de trabalho, a abolição se observou apenas no âmbito formal. Registra-se que o

http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2673%3Acatid%3D28&Itemid=23>
Acesso em: 08 de jun. 2017

⁴ Prado Junior, Caio. **História Econômica do Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 2006. p. 129

⁵ Rio de Janeiro, Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888.

Estado não se preocupou em democratizar a sociedade, ao revés, manteve intocada a estrutura elitista e excludente existente.

Como se não bastasse, todas as vagas de trabalho qualificadas eram preenchidas por cidadãos livres, bem como absorvidas por uma nova leva de trabalhadores imigrantes, sobre o qual era observado um crescimento exponencial, alcançando, neste período, o número de 1,13 milhões, como bem destacou Gilberto Marigoni⁶:

“Ao mesmo tempo, o País passara a incentivar, desde 1870, a entrada de trabalhadores imigrantes – principalmente europeus – para as lavouras do Sudeste. É um período em que convivem, lado a lado, escravos e assalariados. Os números da entrada de estrangeiros são eloquentes. Segundo o IBGE, entre 1871 e 1880, chegam ao Brasil 219 mil imigrantes. Na década seguinte, o número salta para 525 mil. E, no último decênio do século XIX, após a Abolição, o total soma 1,13 milhão.”

Nesse sentido, Magda Barros Biavaschi⁷ ao versar sobre a equiparação dos direitos das trabalhadoras domésticas, se reportou à época da abolição da escravatura para esclarecer os aspectos que levaram à criação de uma sociedade desigual, excludente e discriminatória:

“Quando da Abolição, porém, em 1888, **as novas oportunidades de trabalho aproveitavam-nas os imigrantes**. Moldados em um sistema servil, muitos antigos escravos ficaram nas propriedades rurais. Outros, errantes, trabalhavam aqui, acolá. Outros tantos buscavam nas cidades oportunidades de trabalho, onde, em regra, desenvolviam atividades das mais subalternas. **Marginalizavam-se**. Nesse processo, consolidava-se a exploração de uma mão de obra barata, em uma sociedade cujo tecido era costurado pelo signo da desigualdade e da exclusão social”

Abre-se um parêntese para destacar que esse estigma de desigualdade e exclusão social, baseado na exploração de uma mão de obra barata, se mantém até os dias atuais, em face destes mesmos sujeitos, herdeiros do período escravocrata brasileiro.

Desta forma, diante da abundância de mão de obra, os ex-escravos passaram a representar um imenso exército industrial de reserva, descartável e sem força política. E além de se encontrarem excluídos da participação política, também estavam à margem do acesso à educação, bem como das oportunidades econômicas, extinguindo, portanto, qualquer chance

⁶Maringoni Gilberto. História – O destino dos negros após a Abolição. **Revista Desafios do Desenvolvimento - Ipea**, São Paulo. Dez. 2011. Ano 8. Edição 70. Disponível em: < http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2673%3Acatid%3D28&Itemid=23> Acesso em: 08 de jun. 2017

⁷ Biavaschi B. Magda. Os direitos das trabalhadoras domésticas e as dificuldades de implementação no Brasil: condições e tensões sociais. **Fundação Friedrich Ebert Stiftung Brasil**. São Paulo. Dez. 2014. p.6

desses grupos assumirem uma posição de igualdade na nação, estando jogados à sua própria sorte.

Nesta toada, oportuno transcrever novamente os esclarecimentos prestados pela jurista Magda Biavaschi⁸ que destaca adequadamente a omissão do Estado no processo de incorporação dos recém libertos na sociedade:

Quanto aos negros, abandonou-os à sua própria sorte. **Deles não se ocuparam as elites e o Estado. Suas dificuldades de integração à sociedade eram atribuídas à inferioridade da raça.** Marcas de uma herança herdada dos tempos do Brasil Colônia que acabaram inscritas, a ferro e fogo, na estrutura social, econômica e política deste Brasil de mil e tantas misérias. A relação entre escravo e senhor formalmente acabou por culminar no homem “livre”, sem que fossem superadas as condições instituintes da dominação e da sujeição.

Para as mulheres recém libertas, deve-se dizer que o trabalho doméstico representou a única forma viável de inserção no mercado de trabalho. Desta forma, cada vez mais o serviço doméstico restou associado à figura da mulher negra, o que atribuiu uma carga de inferioridade a este ofício, resultando na precariedade estrutural do trabalho doméstico, que estava à margem da regulação salarial, estatal e social. Tudo isso foi justificado pela opressão de gênero, raça e classe, haja vista ser um trabalho exercido, em sua maioria, por: (i) mulheres, (ii) negras e (iii) pobres.

Conforme corretamente destacado pela aluna Nathália Moutinho Chabregas, em seu trabalho monográfico⁹:

“o trabalho doméstico ainda era visto com preconceito e com caráter residual, designado aos ex-escravos e a população mais pobre, menos instruída e inapta ao trabalho intelectual, considerado mais nobre. Apesar de os escravos terem sido libertos, o trabalho doméstico era comumente “pago” com moradia e alimentação, não havendo real liberdade para os trabalhadores, já que estes tornavam-se dependentes das famílias empregadoras.”

Posta assim a questão, é de se dizer, como denunciado anteriormente, que a abolição ocorreu apenas no âmbito jurídico, formal. As mulheres recém libertas, que eram em sua

⁸ Biavaschi B. Magda. Os direitos das trabalhadoras domésticas e as dificuldades de implementação no Brasil: condições e tensões sociais. **Fundação Friedrich Ebert Stiftung Brasil**. São Paulo. Dez. 2014. p.7

⁹ TROMBETA, Nathália Moutinho Chabregas. A extensão dos direitos trabalhistas ao empregado doméstico pela Emenda Constitucional nº 72/13 e suas implicações. 2014. 104 F. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2014. P. 27

maioria esmagadora, negras, ocupavam tão somente os papéis já antes exercidos na “casa grande”, abdicando, neste momento, do papel de escravas domésticas, para tornarem-se empregadas domésticas. Nessas relações de trabalho a hierarquia e o poder vigente remetiam a identidade social à época escravocrata, com a manutenção da relação senhor – escravo.

Portanto, é preciso insistir no fato de as mulheres continuaram a exercer como empregadas domésticas, os mesmos serviços que realizavam quando escravas, englobando todos os tipos de afazeres, desde o cuidado com a casa à criação dos filhos das sinhás, em um modelo pautado na dominação das classes, marcado por padrões de superioridade e inferioridade, que agora se perpetuava através das empregadas domésticas.

Essa situação é retratada pela historiadora Paula Pereira Berman¹⁰:

“No final do século XIX, o trabalho doméstico passa a figurar como um meio de sobrevivência. Com o fim da escravidão, o mundo do trabalho passa a ter outras configurações de ponto de vista jurídico, e os que eram escravos, agora estão libertos, a incorporação dessa mão-de-obra liberta ao mundo do trabalho se deu, majoritariamente, pelo trabalho doméstico. Nos grandes centros urbanos, o trabalho doméstico ocupou um lugar de centralidade nas relações de trabalho estabelecidas entre ex-senhores e ex-escravas. ”

Desta forma, no final do século XIX, mais de 70% da população economicamente ativa ex-escrava, estava inserida no trabalho doméstico¹¹, mantendo os traços do sistema colonial escravista.

O juiz do trabalho, Felipe Augusto Calvet, reforça na publicação “A evolução da legislação do trabalhador doméstico”¹², o viés escravocrata ainda presente nas relações de emprego doméstico, no qual o empregador permanência tendo à sua disposição, a todo o tempo, sem qualquer limitador de jornada, a força de trabalho dos trabalhadores domésticos:

¹⁰ Bergman, Paula Pereira de. De escravas a empregadas domésticas – A dimensão social e o “lugar” das mulheres negras no pós-abolição. Artigo – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP, São Paulo. P. 4

¹¹ Bergman, Paula Pereira de. De escravas a empregadas domésticas – A dimensão social e o “lugar” das mulheres negras no pós-abolição. Artigo – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP, São Paulo. P. 3

¹² CALVET, Felipe Augusto. A evolução da legislação do trabalhador doméstico. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 2, n° 17, p. 60-67, abril. 2013

“Com a abolição da escravatura, grande parte dos escravos permaneceram laborando nos mesmos lugares anteriores, nas casas das fazendas, em troca de local de moradia e alimentação, mas não mais como escravas, mas como domésticos. A forma de trabalho, entretanto, permaneceu à mesma, ficando o trabalhador à disposição do seu empregador para todo o trabalho solicitado no âmbito de ingerência deste, sem qualquer limite de jornada. A subordinação era subjetiva, não alcançando apenas o trabalho doméstico, mas a própria pessoa do trabalhador.”

É de ser revelado que a dependência entre o empregador e o trabalhador doméstico se perpetuava através do fato de que, na maioria das vezes, a contraprestação concedida a esses trabalhadores era tão somente a moradia e alimentação. Portanto, a circunstância do empregado não receber salário, bem como, muitas vezes não possuir nem mesmo sua casa própria, impedia a possibilidade desses trabalhadores almejarem outras conjunturas para suas vidas.

Verdade seja que o empregado doméstico trabalhava tão somente para sua sobrevivência, para que pudesse ter onde morar e se alimentar, lhes sendo recusado qualquer chance de crescimento ou ainda, de optar por novas oportunidades, haja vista a relação de dependência entre empregador e empregados, que se perpetuando através das gerações.

Nesse sentido, outra vez nos utilizamos das conclusões apresentadas Magda Biavaschi¹³:

Muitas mulheres negras, **pela ausência de políticas sociais de habitação – por exemplo – seguiram residindo nas casas das patroas, pela impossibilidade de garantir sua própria estrutura familiar.** Embora formalmente livres, a **dependência seguiu como uma marca da vida dessas mulheres.** O trabalho mudou de escravo para livre, porém sua dinâmica cotidiana seguiu aproximando o futuro do passado. “A relação entre escravo e senhor formalmente acabou por culminar no homem ‘livre’, sem que fossem superadas as condições institucionais da dominação e da sujeição”

A historiadora Lorena Telles¹⁴ também reforça essa ideia:

“Por outro lado, no caso de muitas mulheres livres ou libertas, empregadas domésticas, a **moradia, roupa e a alimentação eram a única forma de pagamento.** Ou, então, seus salários eram tão baixos que frequentemente inviabilizavam o pagamento de um cômodo de aluguel, razão pela qual os cômodos e os custos eram compartilhados”.

¹³ Biavaschi B. Magda. Os direitos das trabalhadoras domésticas e as dificuldades de implementação no Brasil: condições e tensões sociais. **Fundação Friedrich Ebert Stiftung Brasil.** São Paulo. Dez. 2014. p.7

¹⁴ TELLES, Lorena Feres da Silva. Libertas entre Sobrados: mulheres negras e o trabalho doméstico em São Paulo (1880-1920). Alameda, 2013.

Portanto, se observa claramente que as raízes historicamente plantadas no final do século XIX, a partir da escravidão, em que se discriminava e excluía os empregados domésticos em consequência do gênero, raça e classe, permanecem presente até os dias atuais, acarretando, conseqüentemente, no abandono da categoria, sem a devida proteção que deveria ter sido conferida pelo direito do trabalho.

Cumpra observar que essa discriminação ultrapassa o âmbito do trabalho doméstico e alcança a seara familiar. Isso porque, até mesmo nos dias atuais, os afazeres domésticos realizados, em sua maioria, pelas mulheres não são reconhecidos pela sociedade como um trabalho de valor, um trabalho produtivo, mas como um labor de menor importância.

Desde o período escravocrata podemos observar uma divisão sexual do trabalho doméstico. Diante da análise realizada pelo Comunicado do IPEA nº 149 – *Trabalho para o mercado de trabalho e trabalho para casa: persistentes desigualdades de gênero*¹⁵ se observou que o trabalho doméstico não remunerado é realizado majoritariamente por mulheres no cuidado de seus próprios domicílios e de seus familiares.

Registra-se, portanto, que o trabalhador doméstico tem face: é mulher, preta e pobre. Ao longo de muitos anos, a jornada percorrida por elas foi marcada pela informalidade, bem como sempre excluídas socialmente, provado, principalmente, pela excedente oferta de mão-de-obra e sua posição discriminada.

Como veremos à diante, por longos períodos a classe doméstica ficou completamente privada da proteção jurídica, sendo ignorada pelo legislador. Além disso, ainda que o amparo jurídico tenha aumentado consideravelmente desde a abolição da escravatura em 1888, não se pode perder de vista ao analisar a atual legislação, que esta é indubitavelmente atrasada e traz resquícios dessa desigualdade sentida por anos. Ainda, esse descaso torna-se mais grave quando se leva em conta a enorme parcela do mercado de trabalho ocupada pelas trabalhadoras domésticas.

¹⁵ IPEA. **Trabalho para o mercado de trabalho e trabalho para casa: persistentes desigualdades de gênero** – Comunicado Ipea nº 149, Brasília: IPEA, 2012.

No Comunicado do IPEA nº 90 – *Situação atual das trabalhadoras domésticas no país*¹⁶, no qual foram apresentadas análises sobre a evolução do trabalho doméstico no Brasil, ao longo da década de 1999-2009, a categoria chegou a empregar cerca de 7,2 milhões de trabalhadores e trabalhadoras, no ano de 2009, o que representava **7,8% do total de ocupados no país**. Deste percentual, as mulheres correspondiam a 93% do total de trabalhadores domésticos, sendo certo que as mulheres negras representavam 61,6%.

Cai a lançar notar que esses números podem ser potencialmente maiores, haja vista que ainda não são totalmente conhecidos os números da informalidade absoluta no universo do trabalho doméstico brasileiro.

Além disso, se observou também que do conjunto das mulheres ocupadas em 2009, 17% ou 6,7 milhões de mulheres, tinham o trabalho doméstico como principal fonte de renda, valor que alcança quase 20% entre as ocupadas da Região Centro-Oeste, e 18% entre as do Nordeste, enquanto, entre os homens, esta proporção não alcançava 1%.

Quando desmembramos essas informações, esbarramos no fato do trabalho doméstico ocupar um papel ainda mais importante para as mulheres negras, respondendo, em 2009, por 21,8% da ocupação das mulheres deste grupo racial, contra 12,6% da ocupação das mulheres brancas.

Desta forma, essa informação corrobora com o alegado anteriormente, capaz de relacionar o trabalho doméstico a uma herança escravista da sociedade brasileira que culminou na construção de um cenário de desigualdade entre gêneros, bem como racial.

b) O estigma social

Apesar dos esforços direcionados a encerrar o estigma social carregado pela trabalhadora doméstica, muito ainda tem que ser feito. É sobretudo importante assinalar que a empregada doméstica ocupou, ao longo dos anos, um papel invisível na sociedade brasileira, extirpando dessas trabalhadoras qualquer possibilidade de criar uma identidade própria, com aspirações e possibilidades.

¹⁶ IPEA. *Situação atual das trabalhadoras domésticas no país* – Comunicado Ipea nº 90, Brasília: IPEA, 2009.

Cumpra examinarmos neste passo, que em todas das gerações brasileiras, os lares foram conduzidos por uma empregada doméstica, sendo estas vistas como extensões, como um prolongamento das casas. Contudo, apesar de esse ser um ofício com o qual nos deparamos diariamente, dentro de nossas próprias casas, por outro lado, de uma maneira completamente contraditória, é também um trabalho que carrega um grande estigma social, sendo extremamente discriminado.

Convém ponderar, preliminarmente, que o trabalho doméstico em si, seja ele realizado de forma não remunerada, quando exercido pelos indivíduos das próprias casas, ou remunerada, através da contratação de empregadas domésticas, é um ofício desvalorizado e invisibilizado pela sociedade brasileira, bem como pelo próprio Estado.

Desta forma, apesar de ser uma relação de trabalho exercida de maneira extremamente próxima, haja vista ser exercido no local de máxima intimidade do empregador, carrega muitas vezes um grande distanciamento social.

À luz dessas informações, é de se dizer que dois principais problemas podem ser observados no decorrer da relação firmada entre empregador e empregado doméstico.

O primeiro deles é no que tange a discriminação escancarada dos empregadores domésticos, ou seja, quando estes realizam a segregação dos trabalhadores dentro do próprio ambiente de trabalho, tratando com inferioridade essas prestadoras de serviço, negando o acesso ao banheiro, a utilização dos talheres, bem como outras maneiras de humilhação.

No entanto, por outro viés, mas não menos prejudicial, observamos também o problema oriundo da familiaridade, ou seja, muitas vezes em consequência da relação ocorrer de maneira tão intimista, o vínculo oriundo dessa relação de trabalho, se confunde com um sentimento de quase pertencimento à família dos patrões.

Manifesto que ambas as situações são problemáticas, contudo, muitas vezes tão somente a primeira pode vir a ser observada com maus olhos perante a sociedade. No entanto, até mesmo a discriminação escancarada pode passar despercebida frente a nossa cultura servil.

Em 2017, a segregação da empregada doméstica está presente em diversos aspectos da sociedade, qual seja: (i) na obrigatoriedade do uso uniforme branco, como maneira de identificar e reafirmar a segregação da classe, (ii) na planta dos imóveis, que dispõe de maneira isolada, nos fundos da casa, o quarto e banheiro destinados ao uso das empregadas domésticas e (iii) na obrigatoriedade da utilização dos elevadores de serviço nos prédios, além de outros inúmeros fatos com os quais nos deparamos diariamente, que perpetuam a discriminação da categoria.

Portanto, apesar das empregadas domésticas trabalharem na casa dos seus empregadores, estabelecendo um forte vínculo de intimidade, contraditoriamente, elas funcionam também como um apêndice não integrado, que deve ser silencioso, exercendo seus afazeres de forma imperceptível, sem se deixar notar, apagando-se do espaço público onde se dialoga em torno dos direitos e deveres.

Como bem denota Mônica Sette Lopes¹⁷:

Para elas parece aceitável que a empregada não tenha uma casa sua, não tenha vida própria, não tenha independência pessoal de dispor de seu tempo. Não possa projetar outro futuro. **Ela deve ser somente um apêndice da casa, um ente silencioso que dá o ritmo da organização do lar sem qualquer sobressalto. Ela deve ser insípida, inodora, incolor, mais invisível do que qualquer dos utensílios domésticos, porque não pode estragar. Ela deve adaptar-se ao tempo das necessidades.** 1

De maneira brilhante o documentário “Como se fosse da família”¹⁸ evidência com clareza, mas de maneira nada sutil, os problemas inerentes a esse sentimento de pertencimento. Nesse documentário, são retratadas as histórias reais de duas empregadas domésticas prestaram serviços por mais de 25 anos às mesmas famílias.

O primeiro caso é de Vanderlea, conhecida como Vander, que começou a trabalhar como doméstica aos 14, na casa da família Marcondes, em Jundiaí. Alega quanto à jornada que no início da relação de trabalho acertaram que ela voltaria para casa aos finais de semana, contudo após certo período, passou a dormir também aos finais de semana, já tendo trabalhado um mês direto.

¹⁷ LOPES, Mônica Sette. O feminino e o trabalho doméstico: paradoxos da complexidade. Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 52, nº 82, p. 113-126, jul./dez. 2010, p. 116

¹⁸ Como se fosse da família. Direção: Alice Riff e Luciano Onça, 13min27s. Disponível em: <<https://vimeo.com/111841020>>. Acesso em: 11 jun. 2017

Hoje com 40 anos, Vanderlea é governanta da casa, coordenando as outras duas empregadas, sempre uniformizadas. Não constituiu casamento, nem teve filhos.

Sua patroa pontou aspectos curiosos sobre a relação firmada, que: (i) no momento em que elas se conheceram, pediu que Vander ficasse, entende-se trabalhasse, com ela para sempre, (ii) “morria” de medo da Vander casar e largar o emprego, (iii) considerava Vander o controle remoto do lar, auxiliando e servindo à família o todo tempo, e por fim, (iv) a inexistência da EC n.72/13, ao tempo de Vander, foi algo positivo, posto que a regulamentação da categoria poderia significar um obstáculo as oportunidades concedidas à ela.

Extraímos dessa história alguns traços marcantes na relação do trabalho doméstico, são eles: (i) jornadas intermináveis, (ii) abandono de sua própria família, e a (iii) perda de sua própria identidade.

As extensas jornadas realizadas pelas empregadas domésticas, que muitas vezes se encontram à disposição por dias ao empregador, se refletem em duas gravosas consequências. A primeira delas é no que concerne à saúde física e mental do empregado doméstico. A segunda é a perda de sua própria identidade, isso porque, em diversas situações a empregada doméstica passa a exercer, tão somente, o papel social de trabalhadora, contudo, mantém de lado os outros papéis sociais, tal como o exercido dentro de sua família e na sua vida social, por exemplo.

Nesse sentido, Mônica Sette¹⁹ é brilhante ao discorrer sobre a perda de identidade das empregadoras domésticas, através da servidão destinada as famílias empregadoras:

“Ela reconhecia o lado bom da atividade como profissão: o salário não era dos piores nas condições do mercado de trabalho brasileiro e para a formação de que ela dispunha, ela não gastava com moradia ou com alimentação, não havia grande complexidade. No entanto, ela ressaltou o lado negativo que apagava todos os aspectos positivos: **ela não tinha domínio de seu tempo e a sensação de estar integralmente disponível para o trabalho impedia que fizesse projetos para o futuro.** Incomodava-a a sensação de que os que a contratavam **não imaginavam que ela ou suas irmãs, primas, pudessem ser outra coisa.** As domésticas não se permite sonhar com outro futuro - nem para si, nem para os seus que vão sendo integrados na mesma teia.

(...)

¹⁹ LOPES, Mônica Sette. O feminino e o trabalho doméstico: paradoxos da complexidade. Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 52, nº 82, p. 113-126, jul./dez. 2010, p. 117 e 118.

A trabalhadora doméstica, no contexto brasileiro, está, portanto, entre esses aos **quais se nega o “acesso à escolha da identidade”**. Não se lhe dá o tempo para manifestar as preferências. Não se lhe permite a pretensão a ser igual ainda que no campo agonal da busca da identidade feminina como processo não exaurido. Não se lhe permite a identificação com a face mais abrangente da identificação com as outras mulheres e suas buscas. Ela é, portanto, um *outro* abandonado ao seu destino de invisibilidade e sem qualquer canal por meio do qual possa expressar o testemunho de sua experiência de silêncio e de busca de identidade e de identificação.

(...)

Essa é a vida que é transferida para as domésticas como se elas fossem para sempre e naturalmente prisioneiras desse fiar constante dos dias que nunca se esgota, que nunca se realiza em perfeição. Não tem fim. Um relógio que desperta todos os dias para um ritmo interminável em que amor pelo cuidado do outro tem que ser exercido à exaustão. A poeira se renova. Os copos sujos. Os pratos sujos. As roupas sujas. As roupas limpas para passar. As providências materiais que cada um da família exige. A sequência permanece. Motocontínuo.

Além disso, outro aspecto importante é observado em consequência das relações firmadas entre empregador e empregada doméstica: a trabalhadora passa a cuidar mais das famílias que as empregam, do que das suas próprias. Como narrado no referido documentário, Vander foi persuadida a abrir mão da convivência diária com sua mãe, em prol do trabalho, além de ter sido desestimulada a constituir sua própria família, para dedicar-se exclusivamente à família que servia.

Muitas vezes a necessidade de uma entrega integral à família empregadora, acarreta inúmeros obstáculos aos cuidados com sua própria família. Na reportagem intitulada “Mães vivas de uma geração morta”²⁰, realizada pela jornalista Eliane Brum, são analisadas as histórias de mães de crianças e adolescentes cooptados pelo tráfico de drogas, e que morrem muito cedo. Diante disso, de um lado a sociedade as enxergam como “mães de bandido”, contudo, por outro prisma, são aceitas como “mães de famílias”, que deixam suas casas, para cuidar de outras casas, outras famílias.

Como bem pontua Mônica Sette²¹:

“Assumem o papel de mães de família, mas das famílias de outras mães. Cuidam de seus filhos, de sua casa, da monótona rotina doméstica. São mulheres partidas, mas mostram um feminismo que admite reservas e exceções: “O mais violento nesse olhar que não vê é que partimos essas mulheres em duas. De um lado, são aquelas que servem para cuidar de nossos filhos. De outro, são aquelas que fracassam ao cuidar dos delas.”

²⁰ BRUM, Eliane. Olhar para ver. In: BRUM, 2008, p. 241 – 242.

²¹ LOPES, Mônica Sette. O feminino e o trabalho doméstico: paradoxos da complexidade. Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 52, nº 82, p. 113-126, jul./dez. 2010, p. 120

Portanto, para servirem às famílias brasileiras, grande parte das vezes, a trabalhadora doméstica abdica de sua identidade social, relativiza o cuidado e tempo despendido com sua própria família e, ainda, enterra seus sonhos e perspectivas. Desta forma, o trabalho acaba por se tornar um fim em si mesmo, no qual a sociedade nem ao menos pretende retribuir o referido esforço, concedendo-lhes à mínima tutela jurídica.

Além disso, verdade seja esta é que quando existe tamanha proximidade capaz de conferir um sentimento de quase pertencimento familiar, é comum ao empregador entender como desnecessárias as formalidades impostas pela lei, que pretendem conferir certa tutela jurídica à categoria.

Portanto, este ponto também é extremamente danoso aos empregados domésticos, que não trabalham puramente pelo prazer de servir, mas para alcançar sua dignidade e sustento através do trabalho, enxergando o ofício como um meio para se atingir um fim, não sendo, entretanto, um fim em si mesmo.

Nesse sentido, mais uma vez, a jurista Mônica Setta²² é brilhante ao esclarecer que:

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

Além disso, atualmente, a exploração do trabalho doméstico tem sido fundamental, também, para a colocação das mulheres de classe média e classe média alta no mercado de trabalho. Isso porque, para que essas mulheres, antes responsáveis pelo cuidado com o lar e os afazeres domésticos, pudessem se ausentar da rotina doméstica, necessariamente tiveram que delegar essa responsabilidade às empregadas domésticas.

²² LOPES, Mônica Sette. O feminino e o trabalho doméstico: paradoxos da complexidade. Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 52, nº 82, p. 113-126, jul./dez. 2010, p. 118

Portanto, o interesse em perpetuar a exploração do trabalho doméstico, atualmente, possui um novo prisma, o de possibilitar a manutenção dessas mulheres no mercado de trabalho, enquanto a elas, tão somente é reservado o discriminado ofício doméstico. Mônica Sette Lopes²³ elucida o interesse na perpetuação da exploração da classe:

“A deficiência no nível dos direitos atribuídos esconde um dado ainda mais perverso. **A exploração desse trabalho essencialmente, tradicionalmente feminino, e vista, no Brasil, como uma consequência natural a sustentar a possibilidade de que outras mulheres possam deixar a casa e desenvolver atividades produtivas para além das domésticas. Dentro de uma tradição construída, e preciso que elas estejam lá, para que outras possam ser.** Para essas mulheres que se colocam como empregadoras e aceitável que tenham empregadas que não gozem do regime de limitação de jornada, que não gozem de descanso semanal, que não durmam a noite toda para acompanhar o sono de seus filhos e para permitir que elas próprias durmam. Para elas parece aceitável que a empregada não tenha uma casa sua, não tenha vida própria, não tenha independência pessoal de dispor do seu tempo. Não possa projetar outro futuro. **Ela deve ser somente um apêndice da casa, um ente silencioso que da ritmo de organização do lar sem qualquer sobressalto. Ela deve ser insípida, inodora, incolor, mais invisível do que qualquer dos utensílios domésticos, porque não pode estragar. Ela deve adaptar-se ao tempo das necessidades”**

Acertadamente, em sua dissertação de mestrado, Juliane da Costa Furno, citando indiretamente Maria Betânia Ávila destaca que²⁴:

“Compreender as relações sociais presentes na dinâmica do trabalho doméstico é condição necessária para compreender o Brasil. O trabalho doméstico instaura uma contradição na esfera pública e privada, e explicita um confronto e uma contradição de classe, gênero e raça. Dentro da perspectiva de gênero a contradição ainda é mais significativa. O trabalho doméstico remunerado é uma forma importante de inserção das mulheres no emprego assalariado, e é – ao mesmo tempo – condição para que mulheres da classe média possam realizar os seus trabalhos remunerados, livrando-se – parcialmente – das atividades do lar. Assim, a perspectiva de classe se sobrepõe, parcialmente, a identidade de gênero, e explicita que parte significativa da contradição de gênero tem a ver com a manutenção da não divisão das tarefas de reprodução social no domicílio, ou seja, a família patriarcal é o que mantém essa perpetuação em última instância.”

Portanto, há um forte interesse de que exista uma manutenção da discriminação e da posição das domésticas, haja vista que é isso que permite as empregadoras se manterem no mercado de trabalho, devendo esta ser uma função perpetuado através de gerações femininas nas famílias pobres, para que continue com a mão de obra barata e abundante.

²³ LOPES, Mônica Sette. O feminino e o trabalho doméstico: paradoxos da complexidade. Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 52, nº 82, p. 113-126, jul./dez. 2010, p. 116

²⁴ FURNO, Juliane da Costa. **A longa abolição no Brasil: transformações recentes no trabalho doméstico**, 2016, 140 f. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, 2016. P. 61

Por fim, Mônica Sette²⁵ reafirma o interesse por essa perpetuação:

“O mesmo parece se dar no imaginário das donas de casa em relação às domésticas como ideia ressoante. A elas interessa que essa situação se perpetue e que se espalhe no âmbito das famílias, que se reproduza de modo a manter uma oferta dócil dessa força de trabalho passiva. Manter um acervo potencial que percorra as famílias de forma presencial (irmãs, primas, tias) e para futuro (filhas, netas, sobrinhas) com a velha prática de buscar no interior do Estado, como se fosse para a abertura das possibilidades da vida, quando o desejo encoberto muitas vezes é o de que elas permaneçam robotizadas no contínuo dos afazeres da casa. Sem dar sustos. Sem produzir surpresas. Sem falhar. Sem mudar. Por anos a fio. Todos os dias o mesmo dia.

(...)

O dado macabro que se apresenta, subliminarmente, porém, é o desejo de reprodução ou de manutenção do *status*: **para a trabalhadora doméstica qualquer tentativa de mudar é vista como indesejada e é reprimida**. A sua **condição de doméstica deve ser mantida e a extensão dela no campo de sua família, dentro do mesmo estratagema de dominação**, é vista como algo natural.”

²⁵ LOPES, Mônica Sette. O feminino e o trabalho doméstico: paradoxos da complexidade. Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 52, nº 82, p. 113-126, jul./dez. 2010, p.125

CAPÍTULO II - MOVIMENTO DE INCLUSÃO DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO MUNDO DO DIREITO.

Os trabalhadores domésticos passaram por longos períodos de abandono legislativo, social e político. O fato dos serviços domésticos serem prestados predominantemente por mulheres, negras e ex-escravas legitimava o descaso com a categoria, que se viu por muito tempo à margem da sociedade, da tutela do estado, bem como esquecida pelo legislador brasileiro.

Não se pode perder de vista que, tão somente, no ano de 2013, com a aprovação da Emenda Constitucional n. 72²⁶, houve um considerável avanço na legislação das trabalhadoras domésticas, após longos anos de abandono estatal, entretanto, convém ponderar também que a igualdade entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores ainda não é absoluta, haja vista a grande quantidade de direitos que aguardam para serem devidamente regulamentados.

Diante disso, iremos retratar a evolução legislativa no que tange os trabalhadores domésticos, desde as primeiras regulamentações da categoria até o presente momento.

Como anteriormente esclarecido, o trabalho doméstico não tem sua origem nas relações escravistas, bem é verdade que as relações de trabalho doméstico já existiam ao tempo do Brasil Colonial. Assim sendo, as Ordenações Manuelinas, datadas de 1512²⁷, são consideradas a primeira regulamentação do trabalho doméstico, através da qual se tutelavam alguns direitos da classe, possibilitando até mesmo ao empregado litigar em face de seu empregador.

Posteriormente, as Ordenações Manuelinas foram revogadas pelo disposto no Código Civil de 1916²⁸, que passou a regulamentar e tutelar as relações de trabalho através dos contratos de locação de serviços, conforme dispunham os artigos 1216 a 1236 da referida legislação.

²⁶ BRASIL. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm> Acesso em: 03 de jun. 2017

²⁷ ALMEIDA, Dayse Coelho de. Trabalho Doméstico: aspectos da Lei 11.324/2006. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Rio Grande do Sul - Brasil, dez. 2006. Ano II :: nº 36, p. 1. Disponível em: <http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista_Eletronica/2006/Revista_Eletronica_n.36_art.2_2006.pdf>. Acesso em: 02 de jun. 2017

²⁸ BRASIL. Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916, **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**, Rio de Janeiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm> Acesso em: 16 de jun. 2017

Nas décadas de 1930 e 1940, o Brasil evidenciou um grande desenvolvimento do direito do trabalho. Em 1941, Getúlio Vargas instalou a criação da Justiça do Trabalho. Já no ano seguinte, o Presidente discutiu com o Ministro do Trabalho, Alexandre Marcondes Filho, sobre a necessidade de elaborar a consolidação das leis do trabalho.

Diante disso, em 1º de maio de 1943, através do Decreto-lei n. 5.452/1943, é promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho²⁹, unificando toda a legislação trabalhista até então existente no Brasil, além de inserir os direitos trabalhistas, de forma definitiva, na legislação trabalhista, constituindo um importante marco neste âmbito jurídico.

No entanto, apesar de toda a agitação que envolvia a concessão e unificação em um único texto normativo de inúmeros direitos trabalhistas direcionados aos trabalhadores gerais, os trabalhadores domésticos ainda se encontraram em um verdadeiro limbo jurídico. Isso porque, ainda que representassem relevante parcela da sociedade trabalhadora à época, se viram expressamente excluídos de todas as proteções e conquistas alcançadas através do referido texto normativo, conforme disposto no art. 7, alínea “a” da CLT:

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

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

a) Decreto Lei n. 3.078/1941

Em meio a tantos avanços legislativos no que tange os trabalhadores brasileiros na década de 40, importante discorrermos sobre a promulgação do Decreto-lei n. 3.078 de 1941³⁰, que regulamentava e dispunha expressamente sobre os trabalhadores domésticos.

²⁹BRASIL. Decreto-Lei n° 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis Trabalhistas, Rio de Janeiro. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm > Acesso em: 18 de jun. 2017.

³⁰ BRASIL. Decreto Lei n°3.078, de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Rio de Janeiro. Disponível em < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html> > Acesso em: 18 de jun. 2017

Esse diploma normativo, além de trazer uma definição própria de empregado doméstico, como *“todo aquele que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração prestem serviços em residência particulares ou a benefício destas”*, previa também a obrigatoriedade da anotação na carteira de trabalho do empregado, bem como o aviso prévio de 8 dias e a rescisão indireta.

Entretanto, a necessidade de expedição, dentro de 90 dias, de regulamentação para a efetiva execução do Decreto-lei em questão, a ser expedida pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com colaboração da Justiça e Negócios Interiores, que nunca ocorreu, impediu a concessão dos míseros direitos ofertado, mantendo a categoria no esquecimento e abandono jurídico.

É nesse sentido que leciona Mauricio Godinho Delgado³¹:

“A categoria doméstica não recebeu qualquer proteção jurídica do Direito do Trabalho em fase clássica de institucionalização (1930, em diante). Por décadas permaneceu excluída de qualquer cidadania trabalhista, previdenciária e institucional. De fato, a CLT exclui, expressamente, os empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas (art. 7º, “a”). A categoria permaneceu, assim, por extenso período, em constrangedor limbo jurídico, sem direito sequer a salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço. Um antigo diploma fez referência a esses trabalhadores (Decreto-lei n. 3.078 de 1941), com o fito de lhes atribuir determinados direitos. Porém impôs, expressamente, para sua efetiva vigência, a necessidade de regulamentação inferior – a qual jamais foi procedida”.

b) Lei n. 5.859/1972

Tão somente no ano 1972, através da promulgação da Lei n. 5.859³², que se passou a prever no ordenamento jurídico brasileiro, uma legislação que abarcava e tratava expressa e exclusivamente do trabalhador doméstico. Através desta lei, o trabalhador doméstico foi conceituado como *“aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.”*

³¹DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 14. Ed. São Paulo: LTr, 2014. P. 404.

³²BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília. 1972

Bem é verdade que, além de terem permanecido em esquecimento e à deriva de qualquer tutela jurídica até a promulgação desta lei, os direitos concedidos através desta, são bastante inferiores àqueles já garantidos aos demais trabalhadores pela promulgação da CLT, em 1943.

Deste modo, apesar da Lei nº 5.859 ter sido a primeira a regular classe dos empregados domésticos, concedendo-lhes alguns direitos, importante que se tenha em mente que nem de longe representavam os direitos conferidos aos trabalhadores ordinários por meio da CLT.

Mais precisamente, foram os direitos alcançados com o aludido dispositivo: (i) anotação na CTPS e inserção na Previdência Social; (ii) férias remuneradas, após o período de 12 (doze) meses de trabalho prestados à mesma pessoa ou família, nos termos da CLT, de 20 dias úteis, ficando a critério do empregador doméstico a fixação do período correspondente.

O legislador, portanto, restou omissos no que concerne a todos os outros direitos, tais quais: garantia do recebimento de salário mínimo vigente, irredutibilidade salarial, 13º salário, aviso prévio, descanso semanal remunerado, garantia a estabilidade à gestante e etc.

Nesse sentido, deve-se dizer que ainda sobre esses mínimos direitos regulados por essa lei, a efetivação destes foi muito pequena, posto que a maioria dos empregados domésticos não possuíam sua Carteira de Trabalho devidamente registrada, permanecendo à margem do conjunto de direitos trabalhistas, haja vista as relações de trabalho domésticos serem marcadas pela informalidade.

No artigo 2ª desta lei, os empregados domésticos eram novamente expressamente excluídos dos direitos previstos no âmbito da CLT, conforme decretava: *"excetuando o capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho."*

Tenha-se presente, ainda, que a única similitude entre os direitos dos os trabalhadores domésticos e empregados gerais, que era no que concerne a extensão do capítulo da CLT referente a férias ao domésticos, não prevaleceu após o ano de 1977. Isso porque, através da

promulgação do Decreto-Lei nº 1.535/1977³³, as férias dos empregados celetistas foram estendidas para 30 dias corridos, desde que o colaborador não houvesse faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes durante o período aquisitivo de férias, enquanto as férias do trabalhador doméstico foram mantidas em 20 dias úteis.

Como se não bastasse a inércia do legislativo frente à necessária concessão de inúmeros direitos à aludida categoria, para um maior espanto, ainda foi negada a equiparação do direito as férias do empregado celetista. Este fato ocorreu em 1984, quando o Projeto de Lei nº 2.830³⁴ esteve em votação pretendendo equiparar o período de concessão de férias entre os domésticos e celetistas.

No entanto, o Presidente militar João Baptista Figueiredo vetou³⁵ o mencionado projeto de lei, no qual previa a concessão de 30 dias corridos de férias remunerados aos empregados domésticos, sob a alegação irrazoável de que não era possível adotar os mecanismos de controle de frequência ao trabalho, o que tornaria impraticável a anotação de faltas aptas a reduzir proporcionalmente este período de férias. É como vê:

“Excelentíssimos senhores membros do Congresso Nacional: Tenho a honra de comunicar a Vossas Excelências que, eu, nos termos dos artigos 59, parágrafo 1º, e 81, item IV da Constituição, resolvi vetar, na íntegra, por contrários ao interesse público, o Projeto de Lei nº. 2.830, de 1980 (nº. 90, de 1979, no Senado Federal), que ‘concede aos empregados domésticos férias anuais remuneradas de trinta dias corridos, após cada período de doze meses de trabalho’. O projeto altera de vinte dias úteis para trinta dias corridos as férias dos empregados domésticos, **equiparando-os nesse particular, aos assalariados em geral**. Os serviços domésticos são exercidos no lar, onde está excluído interesse econômico. O relacionamento daí originado é *sui generis*. A atividade dos trabalhadores domésticos reveste caráter especialíssimo, porquanto exercida sob circunstâncias incomuns, que tornam peculiar sua vinculação trabalhista. O trabalho no lar não é de natureza assistencial, comercial ou industrial,

³³ BRASIL. Decreto-lei nº 1.535, de 15 de abril de 1977, Altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do trabalho, relativo a Férias, e dá outras providências. Brasília, 1977. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1535.htm > Acesso em: 18 de jun 2017.

³⁴Mensagem nº 411, Projeto de Lei nº 2.830, de 1980. Veto presidencial, Brasília, 06 de nov. de 1984. Disponível em: < http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=DB42A24CED69ED3D527709ADA85EB996.proposicoesWeb1?codteor=1172328&filename=Avulso+-PL+2830/1980 > Acesso em: 18 de jun 2017. P. 30-32

nem constitui função típica de profissional liberal. Assim sendo, não é prudente equiparar os regimes e concessão de férias, porque os empregados domésticos não estão subordinados aos habituais mecanismos de controle de frequência ao trabalho, o que torna impraticável a anotação de faltas que podem reduzir proporcionalmente o período de férias(...)”

Convém ponderar que ao tempo, as trabalhadoras domésticas exerciam jornadas hercúleas, além de em muitos casos, residirem no local de trabalho, motivo pelo qual se demonstra injustificável a negativa da igualdade do direito à férias, em razão da desta justificativa apresentada.

Contudo, verdade seja é que não era conveniente abranger os ínfimos direitos concedidos aos empregados domésticos. Com o passar dos anos, a categoria se defrontava cada vez mais com o descaso do Estado, que as privava de exercer plenamente a dignidade da pessoa humana por meio do seu ofício.

c) Decreto Lei n. 95.247/1987

Em 1987, por meio do Decreto Lei n° 95.247³⁶, os trabalhadores domésticos passaram a ser beneficiários da concessão do vale transporte.

Entretanto, em meio ao já denunciado abandono do legislador brasileiro com a classe, esta conquista se demonstrou como um tímido direito adquirido, frente a tantos outros que estavam constantemente sendo negados.

d) Constituição da República Federativa do Brasil/1988

Em 1988, foi promulgada a denominada “Constituição Cidadã³⁷”, assim intitulada, tendo em vista, sua propensão para determinar a igualdade e tutela dos direitos de inúmeras categorias

³⁶ BRASIL, Decreto n° 95.247, de 17 de novembro de 1987. Regulamenta a Lei n° 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei n° 7.619, de 30 de setembro de 1987. Brasília. Disponível em : < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm> Acesso em 18 de jun 2017.

³⁷ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, 5 de outubro de 1988, Brasília. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm > Acesso em 18 de jun de 2017.

É de opinião unívoca que a mencionada Constituição foi elaborada com todo um viés humanitário, com o intuito de promover a igualdade e a proteção dos cidadãos, bem como reforçou o assistencialismo social, a intervenção dos estados frente aos direitos sociais e ampliação dos direitos dos trabalhadores.

Ainda é marcada por ser amplamente democrática e liberal – no sentido de garantir e ambicionar a igualdade formal aos cidadãos, conferindo muitas atribuições econômicas e assistenciais ao estado. Em seu preâmbulo, definiu seu anseio em consolidar o Brasil como um Estado Democrático de Direito, com ampla noção de cidadania. Vejamos:

*“Nos, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleias Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a **igualdade** e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL”.*

Além disso, a Constituição consagra em seu artigo 1º, como diretrizes fundamentais para a ordem constitucional: (i) a soberania, (ii) a cidadania, (iii) a dignidade da pessoa humana, (iv) os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, e (v) o pluralismo político. Bem como determina como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil o disposto em seu artigo 3º:

*“Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (i) construir uma sociedade livre, justa e solidária; (ii) garantir o desenvolvimento nacional; (iii) erradicar a pobreza e a marginalização e **reduzir as desigualdades sócias e regionais**; (iv) promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”*

Portanto, apesar de todo o comprovado cuidado da atual Constituição em pretender a promoção da igualdade, na tutela do trabalhador, bem como em fomentar a dignidade da pessoa humana, conservou o caráter discriminatório e segregacionista em relação ao trabalhador doméstico.

Deste modo, como se pode extrair da análise do disposto no parágrafo único do art. 7º da CRFB/1988, *“são assegurados a Categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração a previdência social”*, verdade seja é que o legislador constituinte negou aos trabalhadores domésticos a maioria dos direitos previstos no rol do art. 7º da CRFB/1988.

Desta forma, para que se possa mensurar a real extensão e a efetividade dos previsto na Constituição, bem como quais direitos passaram a integrar o rol das conquistas dos trabalhadores domésticos, estes serão expostos, um a um:

- i. Garantia do salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo.
- ii. Irredutibilidade do salário, salvo disposto em convecção ou acordo coletivo.
- iii. Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou valor da aposentadoria;
- iv. Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- v. Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Importante realizar uma ressalva quando a essa previsão. Isso porque, apesar da demonstrada intenção do legislador constituinte em promover a igualdade formal entre os cidadãos, no que tange a quantidade de dias a serem usufruídas de férias, a interpretação foi restritiva, mantendo os 20 dias úteis aos trabalhadores domésticos, que foram preteridos em face dos trabalhadores urbanos e rurais, que gozavam de 30 dias corridos.

Contudo, o terço constitucional passou a ser, indiscriminadamente, devido a todos os trabalhadores.

- vi. Licença paternidade;

vii. Licença gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

viii. Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo trinta dias, nos termos da lei;

O direito ao aviso prévio foi imediatamente inserido no rol das conquistas obtidas, tardiamente, pelos trabalhadores domésticos, representando uma importante prerrogativa, tendo em vista que a categoria não possuía direito a qualquer estabilidade ou segurança no exercício do seu trabalho.

Entretanto, no que tange o direito a proporcionalidade da parcela, este tão somente conquistou reconhecida eficácia jurídica e efetividade, com a sua regulamentação, em 2011, por meio da Lei. n° 12.506³⁸.

ix. Aposentadoria.

Desta forma, a adoção pela Constituição Federal de um rol taxativo, *numerus clausus*, no que tange os direitos destinados aos trabalhadores domésticos, não permite uma interpretação ampliativa dos mesmos, impondo, portanto, a hermenêutica restritiva, que tão somente através de uma emenda constitucional ocorrerá a expansão desses direitos. É como esclarece a juíza do trabalho, Nancy Mahra de Medeiros³⁹:

“Percebe-se, assim, que nos cem anos entre a abolição da escravatura e a Constituição de 1988 o legislador brasileiro pouco se ocupou das relações de trabalho doméstico, e, com isto, “postergaram-se no tempo os efeitos sociais, econômicos e jurídicos da gênese escravocrata do trabalho doméstico, que passou incólume ao longo do século XX”.

³⁸ BRASIL. Lei n° 12.506, de 11 de outubro de 2011. Dispõe sobre o aviso prévio. Brasília. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/112506.htm > Acesso em: 18 de jun de 2017.

³⁹ OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. Emenda constitucional 72/2013 : superação da desigualdade?. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 17, p. 150-159, abr. 2013. P. 4 Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/96969/2013_oliveira_nancy_emenda_constitucional.pdf?sequence=1&isAllowed=y > Acesso em: 2 de jun de 2017.

Além disso, inúmeros direitos foram omitidos dos trabalhadores domésticos, como: (i) a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, (ii) seguro-desemprego, (iii) FGTS, (iv) direito à remuneração do trabalho noturno superior a do diurno, (v) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa, (vi) jornada diária com duração não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, (vii) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, a cinquenta por cento a do normal, (viii) direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, (ix) direito ao seguro contra acidentes de trabalho, bem como todas as prerrogativas que não estão previstas no rol taxativo do parágrafo único do art. 7 da CRFB/1988.

e) Lei Federal 8.009/1990

Em 1990, através da promulgação da Lei Federal nº 8.009⁴⁰, que dispôs sobre a impenhorabilidade de bem de família, foi concedida proteção singular ao empregado doméstico.

Isso porque, a mencionada lei assegurava ao trabalhador doméstico o direito a penhorar imóvel residencial do seu empregado, em caso de execução trabalhista, pretendendo satisfazer seus créditos. É como estava previsto em lei:

Art. 3º A impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo se movido:
I - Em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias;

No entanto, convém esclarecer que o aludido artigo, que previa a possibilidade de execução em face de imóvel residencial próprio, do casal ou da entidade família, foi revogado pela Lei Complementar nº 150/2015, que será analisada mais adiante.

⁴⁰ BRASIL. Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990. Dispõe sobre a impenhorabilidade do bem de família. Brasília. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8009.htm > Acesso em: 18 de jun de 2017.

f) Lei 10.208/2001

Na lenta e tímida evolução da legislação trabalhista em face da proteção do empregado doméstico, nos deparamos com a Lei 10.208/2001⁴¹. Originária da MP nº 2.104-16/2001, a referida norma concede algum aparo jurídico ao trabalhador doméstico quanto ao FGTS e seguro-desemprego, contudo, assim como todos os outros textos normativos aprovados até esta data, não foi um instituto capaz de alterar significativamente a posição dessas trabalhadoras, haja vista que até a presente data o FGTS ainda não é uma verdade absoluta para as trabalhadoras domésticas.

O motivo pelo qual o referido instrumento não provocou mudanças significativas na situação da categoria se deu em consequência de o legislador ter deixado a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, à mercê da vontade do empregador. Assim, como qualquer lei que tão somente apresenta ônus, mas não concede um benefício ao sujeito da lei, ela não foi efetivamente cumprida e não representou qualquer avanço às trabalhadoras domésticas, sendo praticamente inútil.

Esta lei também previa a concessão do seguro desemprego. No entanto, como já é sabido, para que o trabalhador possa se habilitar no seguro-desemprego, é indispensável que ele apresente os comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

Nesta toada, tendo em vista que o recolhimento do FGTS era uma mera faculdade do empregador, raras eram as vezes que este era recolhido, impossibilitando, portanto, a concessão tanto do FGTS, tanto do seguro desemprego.

Por fim, é de ser revelado que a referida lei trouxe também inovações à categoria no que tange a capitulação das justas causas ensejadoras da rescisão do contrato de trabalho, por iniciativa do empregador.

⁴¹ BRASIL. Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001. Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico. Brasília. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm > Acesso em: 18 de jun de 2017.

Diante disso, convém esclarecer que o legislador se referiu expressamente ao rol de condutas contido no art. 482 da CLT, excetuando apenas duas situações, por se tratarem de justas causas específicas da natureza econômica dos empregados celetistas.

g) Lei 11.324/2006

No ano de 2006, a última grande alteração na legislação referente às trabalhadoras domésticas já estava completando quase 20 anos, haja vista que se tratava dos avanços trazidos com a Constituição da República, no ano de 1988. Diante disso, o Congresso Nacional realizava pressão para que a categoria fosse equiparada aos trabalhadores ordinários.

Nesse contexto, foi aprovada a Medida Provisória 284/2006, que posteriormente, foi transformada na Lei 11.324/2006⁴². Indubitável é que a mencionada lei trouxe significativos avanços às trabalhadoras domésticas, contudo, não se pode perder de vista, que o então Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva vetou alguns deles impulsionado pelo receio da receptividade desses novos direitos.

O salário-família e a obrigatoriedade do FGTS foram objeto de veto do Presidente.

Transcrevo, à título de enfatizar e corroborar com o que foi dito, trecho do artigo publicado pela jurista Dayse Coelho de Almeida na Revista Eletrônica da 4ª Região⁴³:

A Lei 11. 324/06 é fruto de pressão política com finalidades eleitorais. Infelizmente e mais uma vez, o cidadão foi usado como juguete. **O Congresso Nacional tencionava equiparar o doméstico aos outros trabalhadores ordinários, deixando o Presidente em má situação acatando a proposta do Congresso ou não, uma vez que qualquer das suas atitudes desagradaria os empregados domésticos ou os empregadores domésticos, com possível efeito negativo se houvesse desemprego na área doméstica.** O resultado foi o veto presidencial ao salário família com o argumento de que os cofres públicos não teriam como arcar com a despesa estimada, ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS obrigatório e a correspondente multa fundiária de 40% sob o argumento de que isto seria oneroso demais para o empregador. Foi perdida a oportunidade de estender o FGTS de forma obrigatória ao

⁴² Brasil. Lei n° 11.324, de 19 de julho de 2006. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2006/lei/111324.htm> Acesso em: 18 de jun de 2017.

⁴³ALMEIDA, Dayse Coelho de. Trabalho Doméstico: aspectos da Lei 11.324/2006. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Rio Grande do Sul - Brasil, dez. 2006. Ano II :: n° 36, p. 1. Disponível em: <http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/doutrina/artigos/Revista_Eletronica/2006/Revista_Eletronica_n.36_art.2_2006.pdf>. Acesso em: 02 de jun. 2017 P. 47

empregado doméstico, que continua fazendo jus, somente, se o empregador assim o desejar.”

Com a promulgação da Lei 11.324/2006 foram concedidos três consideráveis direitos às trabalhadoras domésticas.

A Lei positivou a **intangibilidade salarial** quanto ao empregado doméstico. Isso porque, de acordo com o art. 2^a – A, consignou-se que o empregador não poderia efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia. Tão somente autorizou esses descontos com moradia, quando essa se referir à local diverso da residência que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido também previamente acordada entre as partes.

Além disso, também se passou a prever o direito a **férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias**, com o terço constitucional. Quanto a esse ponto, importante relembrar, conforme destacado anteriormente, que os empregados gerais, em regime de CLT já possuíam esse direito desde o ano de 1977, despendido, portanto, quase 30 anos para alcançar a igualdade nesse ponto.

Foi outorgada também a **estabilidade a gestante**, proibindo a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. Esse foi um grande ponto de evolução, haja vista que garantia o bem-estar e a segurança da gestante durante a gestação e os vitais meses iniciais do nascituro.

Por fim, um ponto merece destaque com essa legislação. Com a promulgação dessa lei, foi criada a possibilidade de o empregador deduzir do Imposto de Renda o que pagava à Previdência Social, até o exercício de 2012. O limite era de um salário mínimo mensal, adicional de férias e o 13^o salário, só podendo ocorrer para o contribuinte individual quando comprovada a regularidade do empregado doméstico no regime geral da previdência social. Essa medida visava reduzir os encargos sociais e estimular o emprego, além de angariar fundos para a Previdência Social.

Mais uma vez, portanto, observamos a aprovação de uma lei que apesar de trazer mudanças no texto normativo, não equiparou a categoria aos empregados normativos. O legislativo novamente se movimenta para alterar as normas direcionadas aos empregados

domésticos, contudo, não concretiza a necessária igualdade entre os trabalhadores, perpetuando a dívida social com a classe.

h) Convenção nº 189 da OIT/2011

No que tange a luta para que a categoria alcance uma igualdade de direitos e de tutela oferecida pela justiça do trabalho, a Convenção nº 189 da OIT⁴⁴, muito significou. Isso porque, este texto normativo foi indispensável para a posterior discussão, em âmbito brasileiro, da necessidade da alteração da legislação em época vigente.

Em Junho de 2011, a Organização Mundial do Trabalho declarou que levando em consideração: (i) o seu dever de promover o trabalho decente para todos, (ii) a contribuição significativa dos trabalhadores doméstico para a economia global, (iii) que nos países em desenvolvimento, que historicamente têm escassas oportunidades de emprego formal, os trabalhadores domésticos constituem uma proporção significativa da força de trabalho nacional, e ainda assim, permanecem entre os mais marginalizados, (iv) as condições sob as quais o trabalho doméstico é executado, reconhece a necessidade de complementar as normas de âmbito geral, com normas específicas para que os trabalhadores domésticos venham exercer plenamente seus direitos, o que ocorreria através da Convenção n. 189.

Portanto, como é possível observar diante do exposto anteriormente, a Convenção da OIT veio para suprimir lacunas e militar em favor do trabalho doméstico, que em pleno ano de 2011, ainda se encontrava sem a devida tutela. Diante disso, o fato do Brasil não ratificar a convenção, demonstra sua falta de comprometimento com o fim da desigualdade das domésticas. É nesse sentido que leciona a Juíza do Trabalho, Nancy Oliveira⁴⁵:

“Inobstante haja participado da 100ª Conferência da OIT, na qual foi aprovada a Convenção 189, com enfática manifestação do representante governamental na ocasião, o Brasil ainda não ratificou o tratado, **o que pode revelar que o país não se comprometeu integralmente com o fim da situação de desigualdade a que historicamente foram relegados os trabalhadores domésticos.**”

⁴⁴ Âmbito Internacional. **Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos** (nº 189), 1º de junho de 2011, Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho.

⁴⁵ OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. Trabalho doméstico: ainda em busca da igualdade. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 26-32, jul. 2016. P. 2

No entanto, ainda que o Brasil não tenha ratificado a aludida Convenção, convém destacar os preceitos e as determinações constantes na presente, haja vista ser um instrumento de extrema importância jurídica diante de sua repercussão internacional, mesmo que esta não seja aplicável ao nosso país.

Inicialmente, imperioso destacar o ponto principal dessa convenção, que se contrapõe ao nosso ordenamento jurídico atual: o conceito de trabalho doméstico. Como iremos destrinchar mais adiante, o art. 1º da LC 150/15, considera empregado doméstico todo aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por **mais de 2 (dois) dias por semana**.

Contudo, se utilizando de um conceito muito mais abrangente, a presente convenção reconhece como trabalhador doméstico, em seu art. 1º, *toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico – aquele que é executado em ou para um domicílio ou domicílios - no marco de uma relação de trabalho*.

Através dessa simples exposição de conceitos, facilmente se observa que a presente convenção adota um critério muito mais abrangente e amplo, do que o conceito atualmente utilizado no nosso ordenamento jurídico, tutelando, desta forma, um número maior de trabalhadores.

Portanto, os direitos previstos na Convenção nº 189 da OIT, são direcionados a todos aqueles que realizam uma relação de trabalho em um âmbito doméstico, bastando para tanto, que esta função não seja realizada de forma ocasional ou esporádica. Desta forma, diferente do previsto na LC nº 150/2015, não há a previsão de qualquer critério objetivo excludente, como o escolhido pelo nosso legislador, que tão somente considera empregado doméstico aquele que executa o ofício por 2 (dois) dias na semana.

Com a finalidade de corroborar e elucidar melhor o anteriormente exposto, citaremos outro trecho do artigo publicado pela juíza do trabalho, Nancy de Oliveira⁴⁶:

⁴⁶ OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. Trabalho doméstico: ainda em busca da igualdade. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 26-32, jul. 2016. P. 4

“A opção do legislador ordinário, quando adotou definição legal de trabalhador doméstico mais restritivo que aquela preconizada pela Convenção 189 da OIT, revela a manutenção da lógica do servilismo na sociedade brasileira, relegando à total desproteção legislativa parcela significativa da força de trabalho doméstico, reafirmando desigualdades que encerram questões de gênero, raça e classe.”

A Convenção reservou o art. 6, para declarar expressamente que todos os Estados que a ratificarem deverão adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos usufruam de condições equitativas de emprego e condições de trabalho decente, assim como os trabalhadores em geral. Portanto, o texto normativo pretende encerrar por vez as discrepâncias entre trabalhadores domésticos e os trabalhadores em geral. Fato esse que não é observado na legislação brasileira.

Além disso, prevê também, em seu art. 9, que cada membro deverá tomar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos que residem no domicílio no qual trabalham, não sejam obrigados a permanecer no domicílio ou acompanhar os membros do domicílio durante períodos de descanso diários, semanais ou durante as férias anuais, bem como tenham o direito de manter em sua posse documentos de viagem e identidade.

Esse ponto é primordial para o alcance pleno da identidade de cada trabalhador doméstico. Como exposto no início deste trabalho monográfico, grande parte dos trabalhadores domésticos vivem em função de seu emprego, não constituindo, muitas vezes, uma vida particular.

Essa Convenção pretende, portanto, que cada Estado assegure medidas cabíveis para que ocorra uma mudança legislativa, além da social, na função do trabalho doméstico, para esses empregados não sejam mais vistos, tão somente, como um apêndice das residências que trabalham, mas como seres humanos.

No que tange a jornada, o art. 10 declara ainda que todos os Estados deverão adotar medidas para garantir a igualdade de tratamento entre os domésticos e os trabalhadores em geral, com relação às horas normais de trabalho, bem como a compensação de horas, os períodos de descanso diários e semanais e férias anuais remuneradas, em conformidade com a legislação nacional e com acordos coletivos.

Bem como o art. 9, este também é essencial para o alcance da identidade social de cada trabalhador doméstico. Pretendendo encerrar a cultura do trabalho doméstico como um fim em si mesmo, em que o empregado doméstico despende toda a sua disponibilidade, e sua vida, em função do empregador.

Posto que, assim como todas as outras ocupações, o trabalho doméstico deverá ser enxergado como tão somente um meio capaz de promover a dignidade da pessoa humana, ou seja, o fim a ser alcançado.

Portanto, a mencionada Convenção é um enorme avanço na busca pela igualdade dos direitos trabalhistas doméstico.

CAPÍTULO III - A LEGISLAÇÃO ATUAL E A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS ADQUIRIDOS

a) Emenda Constitucional n.72/2013

Incontestável que a Emenda Constitucional n. 72 apresentou inúmeros avanços na ampliação do rol de direitos dos trabalhadores domésticos, além de ter sido a mais expressiva legislação sobre a categoria já elaborada até então.

Contudo, apesar dessa legislação ter realizado mudanças significativas para os trabalhadores domésticos no plano jurídico, importante pontuarmos desde o momento inicial que esta não foi suficiente para abolir as discrepâncias e diferenças sociais suportadas pelos domésticos até então.

Desta forma, ao analisarmos as novidades jurídicas trazidas pela Emenda Constitucional n. 72, esta deve ser feita através de um olhar cauteloso e crítico, tendo em vista o lapso do legislador até o presente momento, bem como os direitos que continuam negados à grande categoria, seja pelo excludente conceito de trabalhador doméstico, pela precária fiscalização sobre a concessão desses direitos, ou ainda, pela ausência de regulamentação da referida norma constitucional.

O contexto no qual o Brasil promulgou a Emenda Constitucional denúncia duas características que se apresentam de forma contrapostas à posição adotada pelo legislador constituinte. De um lado se observa a intenção do governo brasileiro em enfrentar a questão da desigualdade, no entanto, de maneira oposta, se observa também que o Estado não estava integralmente comprometido para o fim da desigualdade entre trabalhadores.

Isso porque, apesar da participação do Brasil na 100ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, na qual foi aprovada a Convenção n. 189 da OIT, sobre “Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos”, bem como a aprovação da referida Emenda Constitucional n° 72/2013, demonstrarem o intuito do Estado brasileiro em atuar frente a busca da igualdade do trabalhador doméstico, a não ratificação da Convenção, evidencia que o país ainda não está totalmente empenhado para tanto.

Desta forma, ainda que a Conferência e a Convenção n. 189 da OIT tenham sido determinantes para a promulgação da EC n. 72/2013, o fato do Brasil não ter ratificado a Convenção, denuncia que existem limites na busca por essa igualdade, bem como confirma o fato do país não estar disposto a exterminar de vez as desigualdades entre os trabalhadores.

Desta forma, ainda que esteja previsto na Emenda Constitucional que “*altera a redação do parágrafo único do art. 7 da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais*”, convém destacar que essa igualdade ainda não é absoluta.

Entretanto, convém ponderar ao demais que não se pode ignorar todos os direitos alcançados pela legislação, além de destacar, novamente, que esta foi a mais expressiva legislação já observada pela categoria. A EC n.72 alterou o parágrafo primeiro do art. 7 da Constituição Federal da República, que passou a vigorar com a seguinte redação:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

Portanto, para que se possa entender a real extensão da Emenda Constitucional n° 72/2013 nos direitos das trabalhadoras domésticas, importante pontuar, um a um, dos direitos que foram integrados à categoria, bem como as observações cabíveis a cada um deles. Foi concedido, portanto:

- i. A proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa;
- ii. Fundo de garantia do tempo de serviço;
- iii. Seguro-desemprego;

iv. Garantia de salário não inferior ao mínimo para aqueles que recebem remuneração variável;

Esta proteção não concedeu um efetivo aumento na tutela outorgada pelo Estado. Isso porque, o salário mínimo já era garantido ao doméstico pela redação original do parágrafo único do art. 7º da CRFB/1988.

v. Proteção do salário na forma da lei, constituído crime sua retenção dolosa;

Conforme disposto no texto normativo, esse direito depende de regulamentação em lei posterior. Desde 1988, o trabalhador ordinário aguarda por essa regulamentação. Desta forma, este ainda não pode ser considerado como um direito concedido pelo Estado.

vi. Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

De todos os direitos alcançados até o momento, esse é o instrumento primordial para que seja dado o direito ao empregado doméstico de alcançar sua dignidade de maneira ampla, bem como sua identidade. Isso porque, não é possível que o empregado doméstico ocupe diferentes papéis na sociedade, bem como mantenha uma boa saúde física e mental, se está sempre à disposição do empregador.

No entanto, a efetivação dos direitos previstos nesse inciso, esbarra em diversos obstáculos.

No que tange o controle de jornada, bem como o pagamento de horas extraordinárias, o empregador encontra a dificuldade para realizar o controle de jornada, bem como os órgãos protetivos vinculados ao empregado doméstico também esbarra em dificuldades para fiscalizar esse controle.

Uma solução viável para o controle de jornada pelo empregador seria a adoção de um caderno específico ou folha de ponto para tais anotações, situação em que os empregados domésticos deveriam assinar a jornada diária como comprovação de concordância. No entanto,

por se tratar de meio de controle facilmente manipulável, este pode se tornar uma ameaça ao trabalhador, que poderá não enxergar, retratado no documento, a realidade da jornada realizada.

vii. Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

viii. Remuneração do salário noturno, superior à do diurno;

ix. Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda;

x. Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Este inciso é de suma importância para os trabalhadores domésticos tendo em vista a natureza do trabalho que normalmente exercem. Em grande maioria, os trabalhadores domésticos exercem suas funções expostos à produtos químicos de limpeza, fogões, ferro de passar, além de ser um trabalho que exige muito esforço braçal.

No entanto, conforme extraímos da leitura desse inciso, para que seja garantida a realização de práticas com a finalidade de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, é indispensável à edição, pela União, de Normas Regulamentares para o ambiente doméstico, fato esse que ainda não ocorreu.

Além disso, a plena aplicação desse direito também fica limitada ao fato das casas, onde normalmente são prestados os serviços domésticos, estarem a salvo de qualquer fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego.

xi. Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

xii. Proibição de qualquer discriminação de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil e proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Em ambos os casos, as proibições pela discriminação já estavam implícitas nos “princípios fundamentais” e nos “direitos e garantias fundamentais” desta Constituição. Além disso, importante elucidar que a Lei nº 9.029/95⁴⁷, que trata do combate a práticas discriminatórias nas relações de trabalho, é integralmente aplicada aos trabalhadores domésticos.

xiii. Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

xiv. Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

xv. Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. No entanto, quanto a esse segundo rol, importante esclarecer que eles não foram concedidos de maneira imediata, mas incumbiu-se ao legislador a regulamentação desses direitos.

Portanto, ao analisarmos o ordenamento jurídico hoje em vigência, observamos que este ainda realiza algumas discriminações quanto ao empregado doméstico, seja na jornada de trabalho ou na adoção de critérios diferenciados para reconhecer um empregado doméstico.

Nesse sentido, a juíza do trabalho, Mônica Sette⁴⁸, em seu artigo publicado na revista do Tribunal da 3ª Região, nos questiona: “*Se a própria lei discrimina, como mudar a direção da sociedade, para que possamos identificar o outro como parte da integridade?*” Nessa toada, como resposta ao seu próprio questionamento, cita a autora Margart Davies⁴⁹, que nos define o caminho a ser trilhado:

⁴⁷ BRASIL, Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.** Brasília. 1995.

⁴⁸ LOPES, Mônica Sette. O feminino e o trabalho doméstico: paradoxos da complexidade. Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 52, nº 82, p. 113-126, jul./dez. 2010

⁴⁹ Davies Margaret. Notes towards nann optimistic feminism: a longview. In: Gunnarsson; svensson; Davies, 2007, p.215.

“Dito de outro modo, não podemos simplesmente ver o direito como uma fonte de mudanças sociais, porque como acontece frequentemente o direito reproduz os valores que constituem problema para as mulheres coletiva e individualmente nas esferas política e jurídica. Precisamos de achar caminhos para enfrentar os pressupostos fundamentais do direito, em vez de apenas esperar que a mudança venha da reforma legislativa”

b) Lei Complementar n. 150/2015

Com a promulgação da EC n. 72/13, tornou-se necessária a criação de uma nova medida legal para que pudesse retratar e disciplinar os direitos adquiridos naquela oportunidade, haja vista que muitos deles só seriam efetivamente concedidos aos empregados domésticos com a devida regulamentação.

Desta forma, apesar de ter sido aprovado com certo atraso, em 1^a de junho de 2015, foi promulgada a Lei Complementar n. 150⁵⁰, com a finalidade de regulamentar e dispor sobre o contrato de trabalho doméstico, revogando, dentre outros dispositivos, a Lei n^o 5.859/1972.

À luz dessas considerações, importante tratarmos das principais regulamentações realizadas pela mencionada lei.

i. Jornada de trabalho

A Lei Complementar n. 150/2015 regulamenta o direito determinado pelo disposto no art. 7, inciso XIII, da CFRB/1988, em seu art. 2^o, quando determina que a duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

a.i) Horas extras

Como esclarecido anteriormente, a jornada do trabalhador doméstico é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desta forma, todo labor realizado além desse período, será considerado como jornada extraordinária.

⁵⁰ Brasil. Lei Complementar n^o 150, de 1^o de junho de 2015, Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Brasília.

Nesse sentido, a LC n° 150 em seu art. 2, §1° determina que *a remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.*

Entretanto, o grande problema dessa questão reside na comprovação da realização de horas extras levando em consideração que o labor é realizado em ambiente familiar, dificultando, portanto, a prova testemunhal, bem como a ausência do controle de ponto eletrônico.

A única alternativa é a encontrada no controle de ponto manual, contudo, como esclarecido anteriormente, este é um documento facilmente manipulável, tendo o empregado doméstico ainda enfrentado dificuldades.

a.ii) Escala 12x36

A escala 12x36 é um tema bastante polêmico, haja vista ser considerado nocivo a saúde do empregado, além de ser muito desgastante de maneira física e mentalmente. Por esse motivo, a CLT tão somente aceita a utilização dessa escala em casos excepcionais, desde que autorizado por norma ou acordo coletivo.

Além disso, era garantido a remuneração em dobro, quando o efetivo labor coincidisse com o feriado. Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho sumulou entendimento:

Súmula 444 do TST. Jornada de trabalho. Norma coletiva. Lei. Escala de 12 por 36. Validade. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas”.

Entretanto, quando a Lei Complementar n°150/2015, passou a tratar sobre o tema, permitindo a prática da escala 12x36 no âmbito do trabalho doméstico, duas grandes diferenças foram notadas.

Conforme disposto no art. 10 da mencionada lei, é *facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta*

e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Portanto, no que tange os trabalhadores domésticos, tão somente o acordo escrito entre as partes já é necessário para autorizar a utilização da jornada.

Além disso, conforme dispõe o §1º, do já citado artigo, diferente do que se aplica aos empregados ordinários, os feriados já serão considerados compensados. É como determina:

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o [art. 70](#) e o [§ 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho \(CLT\), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](#), e o [art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949](#).

À luz dessas informações, se observa que o legislador ordinário ao regulamentar a escala 12x36, no âmbito do trabalho doméstico, flexibilizou aspectos importantes do instituto, tal como é previsto na CLT. Portanto, mais uma vez, o trabalhador doméstico recebeu tratamento diferenciado, com uma menor tutela jurídica, que a concedida ao trabalhador celetista.

a.iii) Intervalo intrajornada

Além disso, no que tange a regulamentação da jornada do trabalhador doméstico, devemos nos atentar também à flexibilização do intervalo intrajornada quanto ao âmbito doméstico.

Isso porque, conforme preconiza a CLT, no que tange aos empregados ordinários, *em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 hora e, salvo acordo escrito ou convenção coletiva em contrário, não poderá exceder de 2 horas.*

Portanto, é garantido aos empregados celetistas, com jornadas diárias superiores a 8 horas, um intervalo para repouso ou alimentação **de, no mínimo, 1 (uma) hora.**

Posta assim a questão, é de se dizer que, novamente, o legislador ordinário instituiu diretrizes distintas aos trabalhadores domésticos, haja vista que determinou no art. 13º da lei

que regulamenta o trabalho doméstico, que *é obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.*

Oportuno se toma dizer que não se admite a redução do intervalo intrajornada para período inferior que 1 (uma) hora no que concerne aos trabalhadores urbanos e rurais. Desta forma, ao consentir com a redução do intervalo intrajornada do trabalhador doméstico para 30 (trinta) minutos, o legislador ordinário, novamente, trata a classe de maneira desigual, como se fossem tão somente fossem merecedores da mínima tutela jurídica.

Nesse sentido, é importante demonstrarmos o entendimento já sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, no que tange a obrigatoriedade de concessão aos empregados celetistas da concessão do intervalo intrajornada integral e de, no mínimo, 1 (uma) hora:

437. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT.

I- Após a edição da Lei nº 8.923/1994, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a **empregados urbanos e rurais**, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II- **É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública** (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII da CF/1988), infeso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

Tenha-se presente, portanto, que o próprio Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a obrigatoriedade da concessão do intervalo intrajornada, pelo período mínimo de 1 (uma) hora, por considerar esta como medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública.

Desta forma, torna-se evidente que a igualdade de direitos ainda não foi concedida aos trabalhadores domésticos, haja vista que apesar de ser medida considerada de suma importância para a saúde do trabalhador, foi flexibilizada pelo legislador ordinário, que permitiu a redução deste intervalo mediante acordo do trabalhador doméstico e do empregador.

ii. Revogação da impenhorabilidade do bem de família

Conforme mencionamos ao citar a 8.009/1990, a Lei Complementar excluiu dos direitos inerentes aos trabalhadores domésticos a possibilidade de penhorar o bem de família em casos de execução das verbas trabalhistas.

O juiz do trabalho, Homero Batista Mateus Silva⁵¹, esclareceu em seu artigo publicado pelo site do Tribunal Superior do Trabalho, o contexto e as consequências a serem suportadas pelo trabalhador frente a essa revogação normativa:

A Lei 8.009/1990, ao regulamentar no Brasil o conceito de bem de família impenhorável, ressaltou que a alegação de impenhorabilidade da moradia não poderia ser feita em caso de dívida com os salários dos empregados domésticos que ali trabalhavam. Poucos estudos foram feitos a respeito justamente porque os direitos dos domésticos eram reduzidos, as condenações trabalhistas desta modalidade eram baixas e o próprio número de empregados, por lar, sempre foi restrito. Talvez temendo a elevação dos valores das condenações e enaltecendo a emancipação do doméstico, o legislador houve por bem eliminar esta exceção e, enfim, admitir que o empregador doméstico invoque a impenhorabilidade de seu imóvel residencial quando acionado na Justiça do Trabalho. Como diz a sabedoria popular, em breve saberemos se o legislador “deu com uma mão e tirou com a outra”: como a família pode invocar o bem de família para não pagar os direitos dos empregados domésticos, os avanços quanto a horas extras, adicional noturno e fundo de garantia terão sido em vão. Claro que ninguém deve interpretar uma norma deste modo tão pessimista, mas o fato é que os domésticos, ao contrário dos urbanos e dos rurais, não têm acesso a mecanismos Trabalho Doméstico II 66 Artigos de redirecionamento da execução, como a desconsideração da personalidade jurídica, a sucessão de empregadores ou a solidariedade do grupo econômico. E, agora, perderam o direito à penhora dos bens que guarnecem o lar e da própria edificação.

Tenha-se presente, portanto, que até mesmo no âmbito jurídico as discriminações direcionadas aos empregados domésticos ainda não foram completamente sanadas, nem mesmo com a aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013, e sua devida regulamentação na Lei Complementar nº 150/2015.

⁵¹ SILVA, Homero Batista Mateus da. Obscuridades da LC 150/2015. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 51-66, jul. 2016.

CAPÍTULO IV - PERPETUAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO – DO CONCEITO EXCLUDENTE DE EMPREGADO DOMÉSTICO

No momento em que a Lei Complementar n. 150/2015 entrou em vigor, um novo conceito de trabalhador doméstico foi apresentado. Através do art. 1º da aludida lei, o termo jurídico de empregado doméstico passou a abranger todo “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, *por mais de 2 (dois) dias por semana.*”.

Além disso, da leitura do mencionado artigo, se pode extrair também que o empregador é a pessoa física ou a família que contrata empregado doméstico para lhe prestar serviços, sem finalidade lucrativa.

Deste modo, não se pode perder de vista que todas as inovações jurídicas e proteções concedidas através da promulgação tanto da EC nº 72/2013, tanto da própria LC nº 150/2015, só serão aplicadas aos prestadores de serviços que preencherem aos elementos fático-jurídicos aptos a encaixá-lo como um trabalhador doméstico.

Ao analisarmos juridicamente o art. 1 da LC 150/15, notamos a existência de alguns requisitos necessários na prestação de serviço firmada, para que esta venha a ser reconhecida como uma relação de trabalho doméstico, os quais são eles: (i) subordinação, (ii) onerosidade, (iii) pessoalidade, (iv) continuidade na prestação de serviços, bem como (v) ausência de finalidade lucrativa à pessoa ou à família para qual se presta os serviços.

Apesar de ser imprescindível que todos os requisitos acima estejam presentes para a caracterização do prestador como empregado doméstico, é importante destacar que a subordinação constitui o principal elemento.

Diante disso, cabe esclarecer que a subordinação é definida como a situação jurídica em que o prestador de serviços se submete ao poder de direção do tomador quanto ao modo de execução dos serviços, estando este autorizado, dentro dos limites da relação, a comandar a prestação dos serviços, bem como a dar ordens.

No tocante a onerosidade não resta dúvida, é a necessidade de os serviços serem prestados mediante o pagamento de uma contraprestação denominada salário. Portanto, para que seja considerado empregado doméstico, deve-se receber quantia certa paga diretamente pelo empregador, em virtude do contrato de trabalho.

Já o pressuposto da pessoalidade, conforme leciona Alice Monteiro de Barros⁵², é o elemento caracterizador que exige ao empregado a execução de suas atividades pessoalmente, sem se fazer substituir, a não ser em caráter esporádico, com a aquiescência do empregador.

Em virtude dessas considerações, oportuno se toma dizer que todos os três primeiros requisitos analisados acima, sejam eles: onerosidade, subordinação e pessoalidade, estão previstos também como elementos caracterizadores da relação empregatícia regulada pela CLT.

Conforme previsto no art. 2º e 3º da CLT considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário. Deste conceito, extraímos, portanto, os seguintes critérios: (i) pessoalidade, (ii) não eventualidade na prestação dos serviços, (iii) onerosidade e (iv) subordinação.

Nesta toada, cumpre examinarmos, portanto, que o legislador conferiu ao empregado doméstico o princípio da continuidade, ao passo que ao empregado celetista determinou o critério da não eventualidade na prestação dos serviços.

Desta forma, para que um prestador de serviços seja enquadrado como trabalhador doméstico, os serviços devem ser realizados de forma contínua. O Ministro Maurício Godinho Delgado⁵³ determina como contínuo:

“a Continuidade traduz a ideia concernente à presença de certa permanência e intensidade temporais no vínculo entre as partes. A normatividade especial que rege as relações de emprego domésticas não confere relevância jurídica a vínculos esporádicos, voláteis no tempo ou com parca intensidade temporal ao longo de sua duração. ”

⁵² BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. – São Paulo : LTr, 2016. P. 174

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. O novo manual do trabalho doméstico – 2º ed. – São Paulo : LTr, 2016. p. 41

Já no que concerne o empregado celetista, o legislador utilizou o critério da não eventualidade, nesse sentido, Maurício Godinho Delgado⁵⁴ esclareceu por sua vez que, “*a eventualidade, para fins celetistas, não traduz intermitência (...). Deste modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade.*”. Portanto, para o empregado celetista é necessário tão somente que os serviços sejam realizados de maneira permanente, desnecessária a presença do caráter intermitente da prestação.

À luz dessas informações, registra-se, que até a promulgação da LC n. 150/15, muito se discutia acerca do que representaria objetivamente o critério da continuidade. Alguns Tribunais entendiam como contínuo todo serviço realizado além de 3 (três) vezes na semana, outros 4 (quatro) vezes na semana, o que gerava um grande embate jurisprudencial e doutrinário, além de provocar uma enorme insegurança jurídica sobre o tema.

Diante disso, objetivando dirimir todas as discussões, bem como conferir certa segurança jurídica ao que era considerado ou não vínculo de trabalho entre os empregados domésticos, o legislador adotou um critério objetivo, determinando que apenas se considera empregado doméstico aquele presta serviços por mais de 2 (duas) vezes na semana. Portanto, o critério da continuidade está objetivamente traduzido na necessidade da prestação dos serviços por, pelo menos, três vezes na semana.

Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado⁵⁵ parabenizou o legislador, haja vista este ter conferido “*solução técnica, simples e objetiva à diferenciação às vezes tormentosa entre trabalhador doméstico contínuo e o trabalhador doméstico descontínuo – este comumente designado como o diarista doméstico.*”

Além disso, Maurício Godinho Delgado declarou o critério objetivo adotado como inclusivo e benéfico à categoria:

“Considerando-o presente desde que prestado por mais de dois dias de trabalho na semana, teve inequívoco caráter inclusivo, como próprio a toda lógica desse ramo jurídico especializado. Caso prevalecessem teses defendidas por correntes minoritárias da doutrina e da jurisprudência (algumas admitindo ainda como diarista doméstico o obreiro que laborasse três ou quatro dias na residência, mas com forma de pagamento por diária e não englobada mente a exclusão social e trabalhista alcançadas seria simplesmente dantesca.”

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15. ed. – São Paulo: LTr, 2016. P. 306

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. O novo manual do trabalho doméstico – 2º ed. – São Paulo : LTr, 2016.

Pois bem, com a devida vênia ao jurista Maurício Godinho Delgado, o equívoco do legislador ao determinar um critério objetivo para a caracterização do princípio da continuidade reside, justamente, no fato de ser uma *solução técnica, simples e objetiva*, frente a uma situação complexa e problemática, que restará por atingir a vida de milhões de brasileiros.

Além disso, convém destacar que o legislador não concedeu qualquer explicação ou fundamentou a estipulação de um critério distinto para o empregado celetista e ao empregado doméstico. Imperioso denunciar, ainda, que o critério objetivo adotado para o princípio da continuidade tão somente serve para diminuir a abrangência dos direitos conferidos aos trabalhadores domésticos, excluindo, mais uma vez, parcela dos empregados domésticos da recente proteção jurídica adquirida.

Senão vejamos.

Conforme lecionou Alice Monteiro de Barros⁵⁶ no que tange ao princípio da não eventualidade, aplicado tão somente aos empregados celetistas, será reconhecido o vínculo de emprego ainda que os serviços sejam realizados de maneira descontínua, desde que sejam não eventuais, configurando, portanto, atividade normal do empregador:

O pressuposto da não eventualidade traduz-se pela exigência de que os serviços sejam de natureza não eventual, isto é, necessários à atividade normal do empregador. Observe-se que o legislador não se utilizou do termo “continuidade”. Logo, mesmo que descontínuo, isto é, intermitente, o serviço executado pelo empregado poderá ser de natureza não eventual. (...) **É o que ocorre com os professores que comparecem aos estabelecimentos de ensino para ministrarem determinada disciplina durante dois ou três dias na semana.**”

Portanto, sob o tempo da prestação de serviço, considera-se empregado, pela CLT, o professor que comparece aos estabelecimentos de ensino durante, dois ou três dias na semana, haja vista que os serviços podem ser prestados de forma descontínua, intermitente, desde que tenha natureza não eventual. Entretanto, no que concerne aos empregados domésticos, impõe-se a necessidade de prestação dos serviços por mais de 2 (duas) vezes na semana, excluindo, desde modo, grande parcela dos trabalhadores domésticos da tutela jurídica.

⁵⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. – São Paulo : LTr, 2016. P. 175

Verdade seja que ao tempo em que o legislador ordinário estabeleceu o critério objetivo, restringiu significativamente o conceito de empregado doméstico, privando da proteção legal aqueles que fazem do trabalho doméstico sua ocupação habitual, como as diaristas, as quais ainda que estabelecem relações de trabalho por anos, por se refletir no dia-a-dia em uma frequência de um ou dois dias na semana, não será considerada empregada.

Esse é o caso da cuidadora de idosa que, apesar de ter trabalhado por período maior que um ano, em todos os finais de semana, não foi reconhecida a relação de emprego, tendo em vista que trabalhava por menos de três vezes na semana:

“Não é reconhecida a relação de emprego à diarista que trabalha menos de três vezes na semana. Com esse entendimento, o juiz Edmar Souza Salgado, titular da Vara do Trabalho de Santa Rita do Sapucaí, julgou improcedentes os pedidos formulados pela trabalhadora, que pretendia ver o vínculo de emprego reconhecido como doméstica, embora trabalhasse apenas dois dias por semana. Na ação, ela alegou que foi admitida em 08/03/2014, **para trabalhar aos sábados e domingos, cuidando de uma idosa, recebendo remuneração mensal**. Quando a senhora faleceu, em 29/5/2015, foi dispensada sem justa causa. Por sua vez, os reclamados negaram a existência de vínculo de emprego, sustentando que a frequência com que a profissional prestava serviços - duas vezes por semana - impede o reconhecimento do vínculo empregatício doméstico. Ao analisar o caso, o juiz acatou a tese da defesa. Conforme explicou na sentença, tanto a Lei nº 5.859/72, que vigorava à época da suposta admissão da reclamante, como a Lei Complementar nº 150/2015, que a revogou, definiram o empregado doméstico como aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas. De acordo com o magistrado, o vocábulo "contínuo" exige que o trabalho executado seja seguido, sem interrupção.”⁵⁷

Nesse sentido, convém destacar que a Convenção n. 189 da OIT, apesar de não-ratificada pelo Brasil, prevê um conceito de empregado doméstico consideravelmente mais amplo, que o determinado pelo art. 1º da LC n. 150/2015, aproximando-se, bastante do contido no art. 3º da CLT.

A definição de trabalhador doméstico adotada pela Convenção n. 189 é: toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico – aquele que é executado em ou para um domicílio ou domicílios - no marco de uma relação de trabalho.

⁵⁷ **Cuidadora de idosa que trabalha apenas no fim de semana não consegue vínculo de emprego.** Portal do Tribunal Regional da 3ª Região, 30/03/2017 Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/imprensa/noticias-juridicas/cuidadora-de-idosa-que-trabalhava-apenas-no-fim-de-semana-nao-consegue-vinculo-de-emprego>>. Acesso em: 19 de jun de 2017.

Nesse sentido, como se pode notar, essa definição não alija da proteção legal a diarista doméstica, mas extirpa de seu conceito tão somente os trabalhadores que não fazem do seu trabalho uma ocupação profissional habitual.

Bem é verdade que o conceito excludente de empregado doméstico conferido pelo legislador ordinário apenas colabora para a perpetuação da desigualdade da categoria.

Isso porque, o critério restritivo utilizado pelo legislador ordinário brasileiro corrobora para que grande parcela dos trabalhadores domésticos sejam impelidos à informalidade, revestindo-os equivocadamente do status de trabalhador autônomo, apesar de na prática estarem inseridos de forma completamente dependente e subordinada perante seu respectivo empregador. Desta forma, o que se observa é tão somente a precarização deste trabalho, bem como a anulação de todos os direitos reservados à esses trabalhadores.

Nesse sentido, a consideração realizada pela Juíza do Trabalho Nancy Oliveira⁵⁸ é esclarecedora:

Ao sacramentar o entendimento de que trabalhador doméstico é aquele que presta serviços para um mesmo empregador mais de duas vezes por semana, o legislador ordinário contribui para que grande parcela desses trabalhadores seja empurrada para a informalidade, conferindo-lhe um status de trabalhador autônomo que serve unicamente para precarizar seu trabalho e retirar-lhe a possibilidade de formalização do contrato, de proteção contra a incapacidade laboral e de aposentadoria.

(...)

Desta forma, restou por criar duas categorias de empregados domésticos: uma parcela que possui seus direitos ampliados, bem como, de outro lado, uma parcela que fica a mercê de qualquer proteção jurídica, haja vista que é caracterizado como autônomos ficando à margem do direito do trabalho.

Portanto, a utilização dessa definição legal, que resta por observar as relações de trabalho através de um critério objetivo, ignorando completamente as relações de trabalho pessoais, subordinadas e onerosas, não se dando ao cuidado de observar caso a caso, para um julgamento mais responsável, capaz de conferir a proteção necessária a quem lhe é devido, revela o

⁵⁸ OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. Trabalho doméstico : ainda em busca da igualdade. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 26-32, jul. 2016. P.28

contraposição entre o discurso de proteção que teria derivado da nova legislação e a realidade de exclusão que ainda permeia as relações do trabalho doméstico no Brasil.

É nesse sentido que defende brilhantemente Sergio Martins Pinto⁵⁹, esclarecendo que o critério definidor sobre a quem se considera empregado doméstico ou não, deve estar voltando muito mais aos moldes sobre os quais a relação de trabalho se firmou, através da obrigatoriedade de comparecer sempre em determinado dia da semana, do que a quantidade de vezes que ela efetivamente comparece à casa do seu empregador:

“O fato de a diarista prestar serviços uma vez por semana não quer dizer que inexistia relação de emprego. **O advogado que presta serviços em sindicato, sob o sistema de plantões, uma vez por semana, atendendo exclusivamente aos interesses da agremiação, é considerado empregado, e não autônomo.** O importante, no caso, é a faxineira ter a obrigação de comparecer sempre em determinado dia de semana, v.g., segunda-feira, a partir das 8 horas até as 16 horas, ficando evidente a subordinação pela existência de imposição patronal quanto ao dia e horário de trabalho”.

Nesse sentido, destaca em momento oportuno, que ao contrário dos empregados domésticos, um advogado que, atendendo exclusivamente aos interesses de um sindicato, comparece ao sistema de plantões uma vez por semana, indiscutível que esse será considerado empregado, e não autônomo. Desta forma, não restam motivos para que seja conferido tratamento diverso ao empregado doméstico.

O próprio Maurício Godinho Delgado⁶⁰ reconhece essa comparação:

“para essas outras teorias seguidas pela CLT, é irrelevante o número de dias laborados pelo trabalhador para o tomador de serviços; nesse contexto, para a CLT, o trabalho por um único dia ou apenas dois dias por semana poderia, sim, ser considerado não eventual, sob a perspectiva jurídica. (exemplo: garçom em clube de lazer de fim de semana). Ao reverso, a Lei do Trabalho Doméstico (n.5.859 de 1972) explicitamente fez a escolha pela expressão refugada pela CLT – serviços de natureza contínua – evidenciando manifesta escolha do conteúdo e objetivos da teoria da continuidade/descontinuidade. Essa escolha normativa repetiu-se com toda ênfase também na Lei Complementar n.150, de 2015”

⁵⁹ Martins, Sérgio Pinto. Manual do Trabalho Doméstico, 12ª ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.23

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. O novo manual do trabalho doméstico – 2º ed. – São Paulo : LTr, 2016. P. 41

Corroborando essa tese, a Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, Delaíde Alves Miranda Arantes⁶¹, que já exerceu o ofício de empregada doméstica, esclarece que a linha divisória entre o empregado doméstico e a diarista se dá de forma tênue, bem como através da identificação da subordinação jurídica e econômica, além da presença da continuidade e permanência no trabalho.

Defendeu, sabiamente, que estabelecer um número de dias como único componente para determinar a existência ou não do trabalho, não é o melhor, nem o mais justo critério, motivo pelo qual deveria ser levando em conta a soma dos componentes que estabelecem a relação de trabalho. É como se vê:

A diferenciação entre o empregado doméstico e o diarista, trabalhador eventual, prestador de serviços, se dá de maneira sutil. A linha divisória entre o trabalho subordinado e o autônomo está na identificação dos elementos de subordinação jurídica e econômica, continuidade e permanência do trabalho. **Se um diarista presta serviço para a mesma residência ou pessoa por anos, em dias determinados da semana, sem liberdade de realizar serviços de sua conveniência em outras localidades e para fazer serviços domésticos, presentes se fazem os elementos da continuidade e permanência.**

Por outro lado, o diarista que presta eventualmente o mesmo trabalho, por curto ou longo espaço de tempo, mas sem dia determinado na semana ou mês, tendo liberdade de contratar outros trabalhos de sua exclusiva conveniência, seja babá, faxineira, passadeira, não tem vínculo de emprego pela ausência dos elementos tipificadores. **Acredito que estabelecer um número de dias como único componente para determinar a característica do trabalho como eventual ou contínuo não é o melhor critério, mas a soma dos elementos que compõem a relação de trabalho vai demonstrar a sua natureza, quando analisados os casos concretos.**

Deste modo, ao observarmos tão somente o número de dias nos quais a prestação de serviço ocorre, para reconhecemos ou não a configuração da relação de trabalho doméstico, incorremos em uma grande possibilidade de deixar a margem milhões de empregados domésticos.

Isso porque, não se tratando do direito uma ciência exata, imperioso que se observe caso a caso, verificando a existência ou não do conjunto de elementos fáticos-jurídicos necessários

⁶¹ CORTES. Louder. **Ministra Delaíde Arantes fala sobre direitos dos trabalhadores domésticos**. Tribunal Superior do Trabalho. 24 mar. 2013. Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/ministra-delaide-arantes-fala-sobre-direitos-dos-trabalhadores-domesticos> Acesso em 12/06/2017.

para a caracterização do vínculo de emprego doméstico, sob pena desse critério ser utilizado, tão somente, a título de flexibilização das normas de proteção ao trabalho doméstico.

Este ponto se reveste de suma importância, tendo em vista que com a crise econômica o número de empregados domésticos mensalistas decresceu, em contraposição ao aumento do número de diaristas, justificado muitas vezes pela desnecessidade da concessão de direitos.

Segundo dados do Comunicado nº 90 do IPEA, as chamadas diaristas alcançavam 30% da categoria das trabalhadoras domésticas em 2009, das quais apenas 14,5% contavam com a carteira assinada. Além disso, a parcela da categoria que ocupa o posto de diarista vem aumentando, representando em 2015, 39,5% do total.

Portanto, este critério objetivo estabelecido pelo princípio da continuidade vem sendo utilizado tão somente como uma legalidade frente à flexibilização das leis trabalhistas. É nesse sentido, que o Coordenador de Trabalho e Rendimento do IBGE, Cimar Azeredo se pronunciou:

“A crise também afetou a patroa. Você está com rendimento mais baixo e se tiver empregado doméstico cinco vezes na semana vai ter que pagar todos os direitos, vai ter um custo maior. Então você entra em acordo, vai ter a empregada doméstica só duas vezes na semana, porque aí não cria vínculo. Então ela trabalha como diarista”

Nessa toada, convém esclarecer que, segundo o professor Marcio Pochmann,⁶² o pagamento do trabalho doméstico representa escassos 1,6% do total das despesas das famílias brasileiras, parcela relativamente menor que as despesas com energia elétrica (2,2%), telefone (2,4%) e remédios (2,2%).

Portanto, resta evidente que nos dias atuais a mão de obra doméstica é barata e consideravelmente insignificante frente aos outros custos do brasileiro. É como denuncia Nancy Oliveira⁶³:

⁶² FURNO, Juliane. A Segunda abolição da escravidão. Revista Eletrônica Brasil Debate. 02 de novembro de 2015. Disponível em: < <http://brasildebate.com.br/a-segunda-abolicao-da-escravatura> >. Acesso em: 19 de jun de 2017

⁶³ OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. Emenda constitucional 72/2013 : superação da desigualdade?. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 17, p. 150-159, abr. 2013. P. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/96969/2013_oliveira_nancy_emenda_constitucional.pdf?sequence=1&isAllowed=y > Acesso em: 2 de jun de 2017.

“Em uma sociedade acostumada à mão de obra doméstica abundante e barata, as transformações impostas pelas mudanças econômicas e legislativas podem levar a conflitos e resistências iniciais típicas das grandes mudanças comportamentais vividas pela sociedade, e que poderão ser superadas pela redefinição de papéis sociais dos atores dessas relações de trabalho, reclamando ainda a participação do Estado e da sociedade para oferecer novas formas de prestação de serviços, de modo a suprir as necessidades familiares que surgirão a partir de tais mudanças.” Pág 157 – Nancy Mahra de Medeiros Nicolas Oliveira – Artigo: Emenda Constitucional 72/13: Superação da Desigualdade? Revista Eletrônica, abril de 2013.

Desta forma, ainda que seja os empregados domésticos tenham alcançado considerável avanço jurídico, é importante ter em mente que a igualdade jurídica ainda não foi alcançada.

Além de evidenciar os direitos que ainda merecem ser tutelados de forma igual, importante que se tenha presente o alto nível de precariedade e informalidade observado no âmbito do trabalho doméstico, bem como a exclusão de grande parcela dos trabalhadores domésticos à tutela concedida pelo Estado, que é legitimado através do critério objetivo do princípio da continuidade.

CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, é indiscutível que as trabalhadoras domésticas ainda não alcançaram a igualdade jurídica com os trabalhadores urbanos e rurais.

Conforme demonstrado no início deste trabalho monográfico, a desigualdade vivida pelas empregadas domésticas até os dias atuais, representam uma herança ao período escravocrata, bem como a traduz a opressão acerca de tudo aquilo que a categoria representa: mulheres, negras e pobres.

Portanto, apesar da promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015 representarem um grande avanço frente a lenta evolução da legislação do trabalho doméstico ao longo dos anos, bem é verdade que a desigualdade ainda é latente entre os trabalhadores.

Posta assim a questão, é de se dizer que são muitos os motivos que justificam a perpetuação da desigualdade entre esses trabalhadores ainda nos dias atuais.

Em primeiro lugar convém pontuar que alguns direitos ainda carecem de devida regulamentação para que possam ser efetivamente inseridos na esfera jurídica das empregadas domésticas, é o exemplo do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, que ainda não foi devidamente regulamentado por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Em segundo lugar, a obsoleta mentalidade da sociedade brasileira e o fato dos serviços serem exercidos no âmbito doméstico, protegido pela inviolabilidade domiciliar, constituem consideráveis barreiras para a efetivação dos recém conquistados direitos.

À guisa de exemplo, temos a garantia jurídica de que a jornada do trabalhador doméstico, assim como ocorre com os trabalhadores urbanos e rurais, não excederá as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e a duração do trabalho normal não será superior a 8 (oito) diárias. No entanto, é de ser revelado que a dificuldade em fiscalizar e controlar a realização das jornadas realizadas pela doméstica, atrapalha a efetividade desse direito.

Nesse sentido, convém destacar que diante das relações de trabalho se firmarem dentro dos lares brasileiros, omitidos do conhecimento público, o legislador deveria ter despendido maior aparato protetor direcionado à categoria, na tentativa de prevenir o abuso de direito por parte dos empregadores.

Por fim, o conceito excludente de trabalhador doméstico previsto na lei complementar nº 150/2015, corrobora para um crescente movimento de informalidade no mercado do trabalho doméstico. Isso porque, a brecha conferida pelo legislador ordinário ao adotar o critério objetivo do princípio da continuidade, permite que o empregador usufrua dos serviços domésticos, com considerável frequência, por exemplo, em dois dias fixos por semana, sem possuir qualquer obrigação trabalhista ou previdenciária com esses prestadores de serviço, os quais a sociedade pretende enquadrar como trabalhadores autônomos.

Desta forma, a luz de todas as considerações firmadas ao longo deste trabalho monográfico, resta evidente que apesar dos esforços insuficientes, na tentativa de igualar os trabalhadores domésticos aos trabalhadores rurais e urbanos, ainda existem muitos obstáculos a serem enfrentados para que as empregadas domésticas possam usufruir da igualdade no âmbito legislativo e social.

Indispensável, portanto, a promoção do debate no que tange o papel ocupado pela trabalhadora doméstica na sociedade brasileira, haja vista que por muito tempo esse assunto permaneceu intocado, jogado para baixo do tapete das famílias brasileiras, que o encarava como algo a ser ignorado e sem importância.

No entanto, o fato de 7 milhões de brasileiras laborarem como trabalhadoras domésticas torna indiscutível a urgência e relevância deste tema.

Deste modo, conclui-se que apesar da Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Legislação Complementar nº 150/2015 significarem uma relevante conquista à categoria, ainda é necessária uma transformação na mentalidade da sociedade brasileira, para que possamos nos deparar com a igualdade de direitos dos trabalhadores domésticos e trabalhadores urbanos e rurais.

REFERÊNCIAS

ÂMBITO INTERNACIONAL. **Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos** (nº 189), 1º de junho de 2011, Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho.

ALMEIDA, Dayse Coelho de. Trabalho Doméstico: aspectos da Lei 11.324/2006. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, Rio Grande do Sul - Brasil, dez. 2006. Ano II, nº 36, p. 1. Disponível em: <http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista_Eletronica/2006/Revista_Eletronica_n.36_art.2_2006.pdf>. Acesso em: 02 de jun. 2017

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. – São Paulo : LTr, 2016.

BIAVASCHI B. Magda. Os direitos das trabalhadoras domésticas e as dificuldades de implementação no Brasil: condições e tensões sociais. **Fundação Friedrich Ebert Stiftung Brasil**. São Paulo. Dez. 2014.

BERGMAN, Paula Pereira de. De escravas a empregadas domésticas – A dimensão social e o “lugar” das mulheres negras no pós-abolição. Artigo – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUCSP, São Paulo.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, 5 de outubro de 1988, Brasília. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm > Acesso em 18 de jun de 2017.

BRASIL. Constituição (1988). Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Brasília, DF. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm > Acesso em: 03 de jun. 2017

BRASIL. Decreto-lei nº 1.535, de 15 de abril de 1977, Altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do trabalho, relativo a Férias, e dá outras providências. Brasília, 1977. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1535.htm > Acesso em: 18 de jun 2017.

BRASIL. Decreto Lei nº3.078, de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Rio de Janeiro. Disponível em < <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html> > Acesso em: 18 de jun. 2017

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Consolidação das Leis Trabalhistas, Rio de Janeiro. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm > Acesso em: 18 de jun. 2017.

BRASIL, Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987. Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. Brasília. Disponível em : < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm> Acesso em 18 de jun 2017.

BRASIL. Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Brasília.

BRASIL. Lei n. 3.071, de 1º de janeiro de 1916, **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**, Rio de Janeiro. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm > Acesso em: 16 de jun. 2017

BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Brasília. 1972

BRASIL. Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990. Dispõe sobre a impenhorabilidade do bem de família. Brasília. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8009.htm > Acesso em: 18 de jun de 2017.

BRASIL, Lei n° 9.029, de 13 de abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.** Brasília. 1995.

BRASIL. Lei n° 10.208, de 23 de março de 2001. Acresce dispositivos à Lei n° 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico. Brasília. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm > Acesso em: 18 de jun de 2017.

BRASIL. Lei n° 11.324, de 19 de julho de 2006. Brasília. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm> Acesso em: 18 de jun de 2017.

BRASIL. Lei n° 12.506, de 11 de outubro de 2011. Dispõe sobre o aviso prévio. Brasília. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm > Acesso em: 18 de jun de 2017.

BRASIL. Mensagem n° 411, Projeto de Lei n° 2.830, de 1980. Veto presidencial, Brasília, 06 de nov. de 1984. Disponível em: < http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=DB42A24CED69ED3D527709ADA85EB996.proposicoesWeb1?codteor=1172328&filename=Avulso+-PL+2830/1980 > Acesso em: 18 de jun 2017. P. 30-32

CALVET, Felipe Augusto. A evolução da legislação do trabalhador doméstico. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 2, n° 17, p. 60-67, abril. 2013

CORTES. Louder. **Ministra Delaíde Arantes fala sobre direitos dos trabalhadores domésticos.** Tribunal Superior do Trabalho. 24 mar. 2013. Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/ministra-delaide-arantes-fala-sobre-direitos-dos-trabalhadores-domesticos> Acesso em 12/06/2017.

Como se fosse da família. Direção: Alice Riff e Luciano Onça, 13min27s. Disponível em: <<https://vimeo.com/111841020> >. Acesso em: 11 jun. 2017

Cuidadora de idosa que trabalha apenas no fim de semana não consegue vínculo de emprego. Portal do Tribunal Regional da 3ª Região, 30/03/2017 Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/imprensa/noticias-juridicas/cuidadora-de-idosa-que-trabalhava-apenas-no-fim-de-semana-nao-consegue-vinculo-de-emprego>>. Acesso em: 19 de jun de 2017

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15. ed. – São Paulo : LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. O novo manual do trabalho doméstico – 2º ed. – São Paulo : LTr, 2016.

FURNO, Juliane da Costa. **A longa abolição no Brasil: transformações recentes no trabalho doméstico**, 2016, 140 f. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, 2016.

FURNO, Juliane da Costa. **A Segunda abolição da escravatura.** Revista Eletrônica Brasil Debate. 02 de novembro de 2015. Disponível em: < <http://brasildebate.com.br/a-segunda-abolicao-da-escravatura> >. Acesso em: 19 de jun de 2017.

IPEA. **Trabalho para o mercado de trabalho e trabalho para casa: persistentes desigualdades de gênero** – Comunicado Ipea nº 149, Brasília: IPEA, 2012.

IPEA. **Situação atual das trabalhadoras domésticas no país** – Comunicado Ipea nº 90, Brasília: IPEA, 2009.

JANSEN Roberta. Censo de 1872, único a registrar população escrava, está disponível. **O Globo.** Rio de Janeiro, 07/02/2013. Disponível em: < <https://oglobo.globo.com/sociedade/historia/censo-de-1872-unico-registrar-populacao-escrava-esta-disponivel-7275328> > Acesso em: 08 de jun. de 2017

LOPES, Mônica Sette. O feminino e o trabalho doméstico: paradoxos da complexidade. Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 52, nº 82, p. 113-126, jul./dez. 2010, p. 116

MARINGONI Gilberto. História – O destino dos negros após a Abolição. **Revista Desafios do Desenvolvimento -Ipea**, São Paulo. Dez. 2011. Ano 8. Edição 70. Disponível em: <
http://www.ipea.gov.br/desafios/index.php?option=com_content&id=2673%3Acatid%3D28&Itemid=23> Acesso em: 08 de jun. 2017

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

OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. **Emenda constitucional 72/2013 : superação da desigualdade?**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 2, n. 17, p. 150-159, abr. 2013. P. 4 Disponível em: <
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/96969/2013_oliveira_nancy_emenda_constitucional.pdf?sequence=1&isAllowed=y > Acesso em: 2 de jun de 2017.

OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. **Trabalho doméstico: ainda em busca da igualdade**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 26-32, jul. 2016. P. 2

PRADO Junior, Caio. **História Econômica do Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 2006. p. 129

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Obscuridades da LC 150/2015**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 51-66, jul. 2016.

TROMBETA, Nathália Moutinho Chabreas. **A extensão dos direitos trabalhistas ao empregado doméstico pela Emenda Constitucional nº 72/13 e suas implicações**. 2014. 104 F. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2014.

TELLES, Lorena Feres da Silva. **Libertas entre Sobrados: mulheres negras e o trabalho doméstico em São Paulo (1880-1920)**. Alameda, 2013.