

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE

VERÔNICA OLIVEIRA CARDOSO

NOVA LEI DAS DOMÉSTICAS E ASPECTOS JURÍDICOS RELEVANTES

Aracaju

2013

VERÔNICA OLIVEIRA CARDOSO

NOVA LEI DAS DOMÉSTICAS E ASPECTOS JURÍDICOS RELEVANTES

Monografia apresentada à Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe como um dos pré - requisitos para obtenção do grau de bacharel em Direito. Orientador: Prof. Me. Marcelo de Macedo Schimmelpfeng

Aracaju

2013

FICHA CATALOGRÁFICA**C268n****CARDOSO, Verônica Oliveira**

Nova Lei das Domésticas e Aspectos Jurídicos Relevantes / Verônica Oliveira Cardoso. Aracaju, 2013. 59 f.

Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe, 2013.

Orientadora: Prof. Me. Marcelo de Macedo Schimmelpfeng

1. Empregado 2. Empregador 3. Emenda 4. Igualdade 5. Proposta

I. TÍTULO.

CDU 342.537.4/057.15(813.7)

VERÔNICA OLIVEIRA CARDOSO

**NOVA LEI DAS DOMÉSTICAS E OS IMPACTOS SOCIAIS E
TRABALHISTAS**

Monografia apresentada como exigência parcial
para obtenção do grau de bacharel em Direito à
Comissão julgadora da Faculdade de
Administração e Negócios de Sergipe

Aprovada em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Me. Marcelo de Macedo Schimmelpfeng
Orientador

Me. Geraldo Freire Lima
Primeiro avaliador

Me. Vitor Condorelli dos Santos
Segundo avaliador

Dedico esta pesquisa aos meus pais Hediberto e Pastora que me deram a vida e contribuíram para que eu chegasse até aqui, me orientando e protegendo nos caminhos da vida. Aos meus irmãos, pois foram meus companheiros de jornada terrestre de aprendizado e primeiros amigos que fizeram parte do meu amadurecimento. Ao meu afilhado e sobrinho amado Pedro Henrique que tanto precisei abdicar da sua companhia para poder estudar por tantas vezes. Ao meu sobrinho também amado João Guilherme tão sapeca e inteligente. Aos meus tios, primos, avós in memoriam ou não.

AGRADECIMENTOS

A Deus que me deu a vida e a oportunidade de está aqui hoje com força e coragem enfrentando as adversidades da vida, superando todos os obstáculos, crescendo espiritualmente e intelectualmente. À minha família, suporte tão importante e essencial na vida de uma pessoa e ao mesmo tempo imprescindível.

À instituição de ensino FANESE onde recebi toda minha formação acadêmica para a vida.

Ao Coordenador Vitor Condorelli, professor das matérias de Direito Constitucional, matéria tão básica para se compreender todas as outras disciplinas e sempre amigo dos alunos.

Ao orientador desta pesquisa, Prof. Dr. Marcelo de Macedo Schimmelpfeng, pelo excelente acompanhamento em todas as fases de execução desta pesquisa, sem medir esforços para tirar todas as dúvidas relacionadas, sempre de bom humor e tranquilo.

A professora Pós. doutora Hortência de Abreu Gonçalves, sempre pronta a tirar todas as dúvidas e com domínio de conteúdo sempre demonstrando a preocupação com nosso aprendizado e apresentação do nosso trabalho. E a todos os professores que participaram durante todo esse período de graduação.

Ao meu amigo Manuel Caldas que sempre procurou me ajudar e incentivar na minha vida pessoal, acadêmica e profissional.

A minha amiga Ana Cecilia Marques Torres Cabral que tanto já me ajudou quando precisei e incondicionalmente.

Aos meus amigos Prof. Fernando Ferreira, Silvaneide Vieira, Charlene Fontes, Vivian Pereira, Emerson Pimenta, Amanda Moura, Mirella Scarlati, Ana Luiza Ribeiro, Taise Gamalho, Prof. Vitor Costa e a tantos outros que deixarão muitas saudades.

Aos meus colegas de classe, companheiros durante esses 5 anos de estudos nos momentos de dificuldades acadêmicas e de alegrias. A todos que fazem ou fizeram parte de minha vida e que deixaram um pouco de si comigo.

E por fim, a todas as profissionais domésticas que por um passado histórico tão vivo nos livros foram vítimas de discriminação e maus tratos, com direitos muitas vezes cerceados. Ao corpo docente da FANESE que contribuiu para ajudar em minha formação com os conteúdos ministrados, carinho, brincadeiras, paciência e até mesmo com críticas construtivas.

“Que os vossos esforços desafiem as impossibilidades, lembrai-vos de que as grandes coisas do homem foram conquistadas do que parecia impossível.

(Charles Chaplin)

RESUMO

A abolição da escravatura não proporcionou uma mudança significativa na condição social e econômica dos negros libertos. Estes, sem ter para onde ir precisaram vender sua força braçal por condições mínimas de sobrevivência. A primeira lei a tratar sobre o trabalho foi o Código de 1916. Neste, havia a locação de serviços e a denominação utilizada era locador (empregado hoje) e locatário (empregador atual). A lei 16.107/23 trouxe quais eram esses trabalhadores. O decreto lei 3078/41 veio com o primeiro conceito de empregado doméstico. Aqui não se falava em contrato de trabalho apenas de locação de serviços. Com a lei 5859/72, o empregado doméstico teve pela primeira vez sua própria legislação. É de suma importância para esses trabalhadores e contem todas as disposições referentes aos mesmos. Foi regulamentada pelo decreto 71.885/73. Depois, a lei 11.324/06 alterou alguns dispositivos da lei 5859/72, ampliando os direitos protegidos até então, inclusive impedindo descontos nos salários sobre alimentação, vestuário e higiene. Em 1988, a Constituição Federal, abrangeu esses profissionais, porém fez distinções quanto aos direitos dos mesmos. Só com a Proposta de Emenda Constitucional 478/2010 foi que se discutiu sobre igualar os direitos dos empregados domésticos aos outros trabalhadores urbanos e rurais. Com a aprovação desta proposta surgiu a Emenda Constitucional 72/2013, modificando o texto de lei da Carta Magna, alterando o artigo 7º, parágrafo único, igualando tais direitos. Porém, apesar da concessão destes últimos, nem todos estes estão em vigor devido à falta de norma regulamentadora, ou seja, de uma explicação de como a norma deve ser aplicada. Muita polêmica está sendo causada em decorrência disso e devido a problemas sociais existentes no nosso país, tornando difícil a concretização de tais normas. Além disso, empregados e empregadores estão apreensivos sobre a sua situação ante a tantas mudanças que surgem a partir daí.

Palavras chaves: empregado; empregador; Emenda; igualdade; Proposta

ABSTRACT

The abolishing of slavery did not mean a significant change in the social and economic condition of the freed slaves. They did not have where to go and, therefore, had to sell their working force in exchange for minimum survival conditions. The first law to deal with the working matter was the Code of 1916. In this document, there was the location of services and the terminology used was lessee (nowadays known as employee) and lessor (now known as employer). The law number 16.107/23 revealed who were these workers. The decree number 3078/41 brought the first concept of domestic employee. The term "working contract" had not been discussed in Brazil until then and the words "service leasing" were used instead. With the law number 5859/72, the domestic employee had his/her own legislation for the first time. This law, regulated by decree number 71.885/73, is of utmost importance to these workers and it contains all of the legal provisions concerning them. After that, the law number 11.324/06 has altered some details from law number 5859/72, which amplified the rights protected so far, as well as forbade wage discounts related to food, clothing and hygiene. In 1988, the Federal Constitution has comprehended these professionals, but made distinctions concerning their rights. Only with the Constitutional Amendment Proposal number 478/2010 the necessity to equalize domestic employees to other urban and rural workers has been discussed. As this proposal was approved, the Constitutional Amendment number 72/2013 has emerged, modifying the text of the Brazilian Magna Carta, which altered the section number 7, sole paragraph, and finally equalized the working rights. However, despite the concession of these last rights, not all of them are in force due to the lack of a regulating norm, or in other words, the absence of an explanation of how the norm should be applied. Great polemic has been caused due to this issue as well as to existing social problems in our country, which makes it difficult to put such norms into practice. Besides, employees and employers feel apprehensive about their situation before so many changes that have emerged from that point on.

KEY-WORDS: Amendment, employee, employer, equality, Proposal

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	Evolução Histórica do Empregado Doméstico.....	16
	Contrato de Trabalho.....	24
	Aspectos Gerais.....	24
	Contrato de Trabalho dos Empregados Domésticos.....	31
	Direitos dos Empregados Domésticos antes da EC 72/2013.....	32
	Da 100ª Conferência Internacional à Ratificação da Convenção	36
	189 pelo Brasil.....	38
	Da Proposta de EC 478/ 2010 a EC 72/2013.....	38
3	NOVA LEI DAS DOMÉSTICAS.....	41
4	OS IMPACTOS NO JUDICIÁRIO AS NOVAS MUDANÇAS.....	47
5	NOVOS DIREITOS PÓS EC 72/2013.....	49
6	CONCLUSÃO.....	52
	REFERÊNCIAS.....	53

1 INTRODUÇÃO

O tema a ser explorado trata da Nova Lei das Domésticas, dando ênfase à nova relação trabalhista decorrente da ampliação dos direitos dessa classe e como o Judiciário está se posicionando em relação aos novos direitos concedidos.

O empregado doméstico deverá se adequar a nova realidade ocasionada pelo reconhecimento jurídico de igualdade de condições em relação aos outros empregados seja da área urbana ou rural. A sociedade, por conseguinte passará por uma fase de adaptações um tanto lentas, mas gradativas em relação a nova realidade, mais respeitosa e humanizada. Dessa forma, serão abordadas as transformações legislativas, impactando a sociedade.

Após a abolição da escravidão a condição social dos negros libertos não mudou muito. Somente com a Constituição e posteriormente com a Proposta de Emenda a Constituição (PEC) 478/2010, é que se iniciou toda uma discussão por transformações e mudanças de mentalidade. Com a aprovação desta proposta resultando na Emenda Constitucional 72/2013 é que se pôde falar em direitos concretos, porém não efetivos.

Importante se faz definir empregado doméstico, sendo aquele prestador de serviço a família ou a pessoa em sua residência com finalidade não lucrativa e de natureza contínua (Lei 5859/72, artigo 1º, *caput*).

Antes dessa lei não havia distinção entre o empregado prestador de serviços com fins lucrativos, para o empregador, daqueles sem fins de lucro, pois, seus serviços podiam ser prestados em hotéis, restaurantes, pensões, escritórios, consultórios, casas de pasto, tudo isso devido ao nosso Código Civil de 1916.

Os trabalhadores domésticos eram regidos pela lei 5859/1972, posteriormente, regulamentada pelo decreto 71.885/73. Com o advento da Constituição Federal, melhorou um pouco o contexto social, ampliando os direitos até então vigentes, demonstrando avanços, mas sem efetivamente dar condições dignas e de igualdade em relação aos outros trabalhadores.

A Proposta de Emenda à Constituição 478/2010 foi proposta com o intuito de revogar o artigo 7º, parágrafo único da Constituição Federal. A

ementa dessa Proposta de Emenda a Constituição informa que além de revogar tal dispositivo citado vem estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

A partir daí com a transformação da Proposta de Emenda à Constituição 478/2010 em Emenda Constitucional 72/2013 pode-se dizer ser o início de uma nova etapa de busca desse ideal de dignidade da pessoa humana, uma vez que nossa história de colônia de exploração nos trouxe vários legados e um deles é o de nos sentirmos superiores humanamente quando detemos a força econômica.

A profissão de empregada doméstica surgiu no Brasil com a abolição da escravatura. E sobre este fato não houve mudanças significativas em relação à condição de escravidão anterior. Antes as escravas eram propriedade do senhor que as compravam e detinham o direito de usá-las da forma que melhor os agradasse. Mesmo após a abolição, esse poderio ainda ficou bastante acentuado, apresentando uma liberdade bastante limitada e assumindo o papel de empregadas domésticas. Quando eram escravas mantinham o funcionamento da Casa Grande, e eram denominadas de mucamas (PEREIRA, 2011).

A sua submissão estava relacionada à estrutura hierárquica e patriarcal que, neste caso, se externava com os “afazeres domésticos e o cuidar dos filhos das sinhás, amamentando-os inclusive, e o modelo era o de dominação de classes” (PEREIRA, 2011, p.2).

A ordem social hierárquica deveria continuar para manutenção da ordem laboral. Os escravos libertos, não tinham para onde ir e nem dinheiro, por isso acabavam se sujeitando à ‘nova’ forma estrutural, continuando a trabalhar com uma suposta liberdade.

Entretanto, sem meios de subsistência nem onde se alojar continuaria a viver dependendo de seu senhor, cuidando da casa deste, dos filhos, esposa, lavoura e todo serviço que fosse a eles atribuído. O autor Gilberto Freire mostra claramente as relações entre senhores e escravos. Uma delas bastante típica e comum era das amas de leite (FREIRE, 2003).

Uma relação mesmo de mãe como a que se verifica nos dias de hoje em algumas famílias em que a genitora necessita vender a sua força produtiva

deixando sua empregada doméstica cuidando de seu lar e de sua família. Mesmo assim se percebe pouco respeito e consideração por essa profissional que muitas vezes deixa de cuidar de seus próprios filhos para se dedicar aos de seu empregador e tendo seus direitos muitas vezes suprimidos e salários pagos de maneira irregular.

Também ocorriam situações de negras alforriadas que viviam na casa de seus senhores como se da família fossem e eram consideradas, fazendo suas vontades e inclusive pedindo sua benção pessoas da família a qual se dedicava, tamanho o prestígio que gozava (FREIRE, 2003). Estes fatos não eram a regra, porque a história dos negros foi muito mais de sofrimentos e de exploração. Mas, na história há relatos como este em que essas negras pareciam mais com sinhás, e os filhos de negras com brancos sendo até criados como se filhos fossem.

Sendo assim, para exercer trabalho na Casa Grande era necessário passar por um tipo de seleção. E esta era baseada em critérios físicos e morais. A escolha era feita entre as melhores da senzala: as mais limpas, bonitas e fortes. Preocupava-se inclusive com a religião, se recém-chegados ou se já burilados no cristianismo. Quanto a isto eles não tinham querer, eram obrigados (FREIRE, 2003). Desta forma, utilizava-se de escravos que melhor se adequassem a destinação a que eram dados nas tarefas domésticas e de confiança.

Após a abolição algumas delas conseguiram o respeito dos homens brancos tornando-se caseiras ou mesmo concubinas. Assim, passaram a não serem consideradas apenas como animais, com visão de lucro pelo seu senhor ou mesmo apenas de objeto libidinoso para satisfação sexual dos mesmos (FREIRE, 2003). Surge neste momento uma das formas de exploração da mão de obra das denominadas empregadas domésticas ou empregados domésticos, pois os homens também exerciam atividades nos lares dos senhores aristocratas, inclusive era muito comum. Embora, as atividades dos homens estivessem ligados à casa do senhor, exerciam-se as tarefas externamente.

As atividades domésticas passaram a ser um meio de sobrevivência para essas pessoas desprivilegiadas recebendo pecuniariamente por seus

serviços ou mesmo com moradia e alimentação. O serviço era realizado em sua grande maioria por mulheres.

Apesar de libertas, viviam sob condições desumanas. Com a emigração, as oportunidades de melhores trabalhos e salários foram prejudicadas, pois angariou toda a mão de obra que proporcionava melhores condições em relação àquelas oferecidas até aquele momento. Havia muita mão de obra disponível para trabalhar em atividades sem exigência de qualificação nem prestígio com características do trabalho escravo ainda (PEREIRA, 2011).

Em 1923, com o decreto lei 16.107, regulamentou a locação de serviços domésticos e definiu quem seriam esses trabalhadores assim considerados. Em 1941, o decreto lei 3078 conceituou empregado doméstico como aquele que presta serviços em residências particulares mediante remuneração.

Em 2006 melhorou um pouco as condições econômicas desses empregados domésticos com o advento da lei 11.324/06 ficando proibido aos empregadores descontarem pelo fornecimento de alimentação, vestuário, higiene e moradia; as férias que eram de 20 dias úteis passaram para 30 dias. Esta lei também revogou a alínea a do artigo 5º da lei 605/49, assegurando ao doméstico direito ao repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos, confirmando o que já afirmava a Constituição Federal de 1988. Outro benefício foi a estabilidade provisória dada as gestantes (CARDOSO JUNIOR, p.3).

O trabalho traz dignidade para aquele que exerce, pois através dele podemos modificar o espaço ao qual estamos inseridos. Cada fase de desenvolvimento tem características próprias e significativas para uma mudança de mentalidade, para uma aceitação de que todos somos seres humanos. Precisa-se reconhecer que todos possuem um papel social além do simples fato de trabalhar, para contribuir com a sociedade; e estas trabalhadoras se oneram bastante e a sua família para manter o equilíbrio social entre as suas necessidades familiares e de seus empregadores num ambiente de trabalho tão exigente para estes.

O objetivo geral desta pesquisa é analisar como essas transformações irão trazer benefícios para o empregado e o empregador no momento em que

fica determinado de início os direitos e obrigações de ambas as partes trazendo segurança jurídica a essa relação.

Os objetivos específicos visam investigar de que maneira essa nova lei pode trazer modificações positivas para a vida das empregadas domésticas. Caracterizar esse novo empregado doméstico e suas funções. E perceber o que muda nos lares que se utilizam dessa mão de obra.

Quanto às questões norteadoras teremos os seguintes questionamentos: Com a abolição da escravatura houve mudanças nas condições de vida desses negros libertos em relação às empregadas domésticas de hoje? Quais mudanças ocorrerão na vida do empregado e do empregador? Como será essa nova relação entre ambos pós Emenda Constitucional 72/2013? Qual a visão do Poder Judiciário sobre essas novas mudanças? Como solucionar tantos conflitos na falta de norma regulamentadora? Como se dará a fiscalização do serviço prestado pelo empregado no ambiente doméstico? Como fiscalizar o empregador em relação ao cumprimento das normas de segurança e higiene do trabalho uma vez que o ambiente doméstico é privado e estaria violando o direito a intimidade e a vida privada?

A escolha deste tema se deu em função da sua importância social iniciando uma nova fase de transformações na vida das empregadas domésticas e em seu ambiente de trabalho, limitando sua rotina diária de exploração de sua força de trabalho.

Também por tratar-se de um tema bastante atual, relevante e polêmico. Tais mudanças oferecerão condições mais dignas a essas profissionais, uma vez limitando sua jornada de trabalho, dentre outras, atendendo ao princípio da dignidade da pessoa humana e da isonomia.

Assim, equilibrando um pouco os prejuízos decorrentes da estrutura tradicional de discriminação social e exploração laboral. Considerando que as mudanças não são efetivas, porém é uma forma de iniciar uma nova fase de busca desse ideal, pois alguns desses direitos precisam ser regulados por lei, o que vai levar um tempo para a própria sociedade se adequar.

A pesquisa foi realizada através da metodologia bibliográfica de artigos, notícias de internet e doutrinas e legislações e jurisprudências. Trata-se de pesquisa documental ainda bastante incipiente uma vez que são direitos novos

concedidos às empregadas domésticas, entretanto sem regulamentação, não tendo eficácia plena em sua aplicabilidade.

A abrangência dessa pesquisa vai desde 2007 até 2013, realizando mais de 20 fichamentos bibliográficos desde a introdução até a efetiva finalização do projeto.

Vários sites foram utilizados como o da Câmara dos Deputados, Senado, Jus Navegandi, Âmbito Jurídico, Jusbrasil, DHnet, G1, meuadvogado, TRT de Minas Gerais, Juris Way, teoriaedebate, DireitoNet.

A abordagem foi qualitativa uma vez limitando-se a pesquisa documental. A pesquisa será exploratória, descritiva e analítica. Exploratória pois foi um esforço constante de busca de informações esmiuçando todas elas retirando o máximo de conteúdo possível.

A pesquisa foi descritiva pelo fato de descrever o processo histórico pelo qual passou e ainda passa os empregados domésticos e as transformações pela qual, empregados e empregadores, deverão passar nessa trajetória de busca de legislação efetiva trazendo proteção e garantias a ambas as partes dessa relação.

A pesquisa foi analítica por fazer um parâmetro entre o antes e o após a concessão dos primeiros benefícios até a estrutura que se tem hoje. Não sendo ainda, efetivamente, um modelo em aplicação, entretanto, legislativamente já se avançou bastante, estando na iminência de novos avanços quando forem regulamentadas as demais leis aprovadas pela Emenda Constitucional nº 72/2012.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO EMPREGADO DOMÉSTICO

Ante a todo um processo histórico tradicional pelo qual passaram os negros escravos e libertos de nosso país, e sabendo que o empregado doméstico no Brasil surgiu em decorrência da abolição da escravatura ante a necessidade dos brancos em manter a Casa Grande com toda sua estrutura e funcionamento, inicia-se todo um processo de formação e amadurecimento até chegar à estrutura que temos hoje do empregado doméstico (PEREIRA, 2011).

O negro sempre foi uma classe discriminada socialmente durante toda sua história e isso é consequência do processo escravocrata pelo qual estava inserido. Sua liberdade foi uma decorrência do iminente fato de evitar que o vínculo existente entre senhores e alguns escravos fossem quebrados, vínculo este de subordinação hierárquica (PEREIRA, 2011).

A liberdade foi concedida, mas precisava-se fazer algo ou os brancos perderiam suas forças produtivas e ocorreria uma total desordem na manutenção da estrutura. Dava-se liberdade, mas a submissão social e econômica se estenderia no tempo. Após a Lei Áurea, esses escravos libertos passaram a trabalhar ou continuaram a exercer os afazeres domésticos recebendo valores irrisórios e sob condições precárias de subsistência (PEREIRA, 2011).

A relação entre senhores e escravos libertos era baseada no sistema de classes em que o superior domina seu inferior. Mesmo não sendo valorizada como deveria, a mulher era quem amamentava e continuou a fazê-lo pós abolição da escravatura em um regime de semi escravidão. Os negros e mulatos eram indispensáveis nos afazeres domésticos (PEREIRA, 2011).

Esse perfil escravocrata foi característico no nordeste açucareiro entre os séculos XVI e XVII. Embora com a Lei Áurea os escravos tenham conseguido liberdade esta Lei não limitou a jornada de trabalho dos mesmos, ficando sujeito a um trabalho nas mesmas condições anteriores. Assim, continuaram os tratamentos desumanos apenas mais amenizados, pois sequer poderiam ficar doentes, pois tinham de cumprir tarefas, não podendo deixar de laborar um dia que fosse. Não recebiam salário, apenas alguns trocados, e estes muito pouco valiam.

Na Europa esse desenvolvimento foi melhor em relação aos direitos trabalhistas e por isso ela abrange mais benefícios aos seus trabalhadores, devido à estrutura social, e principalmente, de mudança de mentalidade. Quando um país amadurece sua estrutura social e política mais cedo se faz a regulamentação dos direitos e garantias dos empregados domésticos. Na América Latina já não ocorre, pois o grau de consciência é muito diferente em relação a um país do continente europeu (RANGEL, 2010).

O Brasil ainda não possui maturidade social e política efetiva embora já tenha melhorado muito como o fato de ter igualado os direitos dos empregados domésticos aos outros trabalhadores, embora alguns desses direitos devam ser regulamentados no futuro como veremos adiante. O mais difícil será a fiscalização, pois apesar de haver leis vigorantes, o ambiente doméstico é muito fechado e privativo, dificultando uma fiscalização efetiva.

O funcionário do lar é aquele que adentra esse ambiente e passa a fazer parte do convívio familiar prestando serviço, fazendo parte da rotina diária do mesmo, embora poucos empregadores reconheçam isso. O ambiente familiar é sempre necessitado de quem, através do exercício laboral, mantenha o equilíbrio doméstico colocando tudo em ordem enquanto seu empregador precisa vender sua força de trabalho para sua sobrevivência e/ou de sua família.

Mas, é uma profissão pouquíssima valorizada, remunerada e respeitada. Há menores, inclusive, que trabalham em residências e em algumas delas são maltratadas, quando não sofrem até abuso sexual. Fato interessante nisso é que se assemelha ao que as negras na época escravocrata passavam e não tinham a quem recorrer.

Hoje, apesar de tantas mudanças e se falar em princípio da dignidade da pessoa humana ainda se vê casos assim. Será necessário mudar a mentalidade das pessoas e conscientizar de que o empregado doméstico é um profissional e não uma propriedade, como antes acontecia devido à trajetória histórica.

RANGEL (2010) ratifica ser através de uma conscientização social que o empregado doméstico terá respeito e reconhecimento, mas não será uma tarefa tão simples nem rápida, pois necessita de educação e cidadania para uma efetividade a respeito.

Com a Proposta de Emenda Constitucional 478/2010 (conhecida também de PEC das Domésticas), iniciaram-se discussões jurídicas sobre melhoramentos para essa classe trabalhadora. A aprovação desta proposta resultou na Emenda Constitucional nº 72/2013 e os empregados domésticos passaram a ser um dos temas principais de discussão jurídica e de muitas dúvidas tanto de empregados e empregadores quanto do Judiciário na resolução de causas trabalhistas na aplicação de tais leis.

A aprovação ocasionou a revogação do artigo 7º da Constituição Federal, especificamente em seu parágrafo único. Dessa forma, estabelecendo igualdade de direitos dos empregados domésticos em relação aos demais trabalhadores urbanos e rurais. Os direitos atribuídos a estes em decorrência da EC Nº 72/2013 foram:

[...]indenização em despedida sem justa causa, seguro desemprego, FGTS, garantia de salário mínimo para quem receba remuneração variável, adicional noturno, proteção do salário, sendo crime a retenção dolosa de pagamento, salário família, jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, direito a hora extra, observância de normas de higiene, saúde, segurança do trabalho, auxílio creche e pré-escola para filhos e dependentes até 5 anos de idade, seguro contra acidente de trabalho, proibição de discriminação em relação à pessoa com deficiência, proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezesseis anos (HEUSELER; LEITE, 2013, p.1)

Todas essas mudanças estão ocorrendo aos poucos e ainda tem bastante a ser discutido e regulamentado. Antes mesmo dessa Emenda, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) aprovou em 2011, a Convenção 189 que tratava da igualdade de direitos entre trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores que passou a ter eficácia em nosso ordenamento jurídico com a Emenda Constitucional 72/2013 (HEUSELER, LEITE, 2013 p. 1).

Para o empregado doméstico ser caracterizado como tal são necessários alguns requisitos obrigatórios descritos em lei como personalidade, continuidade, onerosidade, subordinação e ser uma atividade em que o empregador não obtenha lucro com a atividade de seu empregado (GASPARIN, 2013).

Antigamente, sob a legislação do Código Civil de 1916, o empregador podia auferir lucro com o trabalho desenvolvido por seu empregado doméstico uma vez que este não se diferenciava dos outros em que o empregador se

beneficiava economicamente do trabalho de seu funcionário como ocorre nos bares, restaurantes, hotéis (GASPARIN, 2013).

Hoje, isso não é mais possível, desde o advento da lei 5859/1972 aonde vinha disposto sobre tal proibição, em que considerava apenas os trabalhadores que exerciam atividades domésticas, não proporcionando lucro a seus empregadores. Mudanças ocorreram com a Emenda Constitucional 72/2013 como exemplo o FGTS e o seguro desemprego, antes facultativos, passarão a ser obrigatórios, depois da existência de norma regulamentadora (GASPARIN, 2013).

Entretanto, nada impede que o empregador possa depositar. Porém, é necessário saber, uma vez depositado torna-se obrigatório mesmo sem norma, em relação ao mesmo empregado. Esse valor será pago pelo empregador sem onerar de nenhuma forma o empregado e equivale a 8% do salário. E, no caso de dispensa de seu empregado deverá pagar multa de 40% sobre o valor total depositado até o momento (GASPARIN, 2013).

Outros benefícios também necessitam de regulamentação como a indenização por demissões sem justa causa, salário família, adicional noturno, auxílio creche, seguro contra acidente de trabalho (GASPARIN, 2013, p.1). O que demonstra a sua não aplicabilidade imediata, embora exista tanta repercussão. Os direitos que efetivamente serão aplicados só haverá segurança jurídica depois de sua regulamentação.

De aplicação imediata, temos a limitação de jornada de trabalho sendo oito horas diárias e quarenta e quatro semanais e, caso ultrapasse, há garantia de pagamento de horas extras, não podendo mais o trabalhador ser explorado demasiadamente. Caso labore será recompensado pelas horas trabalhadas (GASPARIN, 2013).

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) o mais importante foi a igualdade de direitos conferidos a todos os trabalhadores a partir da Emenda. O Brasil em decorrência disso passou a ser uma referência internacional (NASSIF, 2013, p. 1). O que não deixa de ser um ponto positivo bastante considerável em um país em que ainda exista trabalho escravo, apesar de tantas leis protegendo principalmente, o homem como pessoa em sua dignidade.

Agora o Brasil será considerado um dos países com uma das legislações mais avançadas referente à área trabalhista sendo exemplo, como outros países também referenciados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) como África do Sul, França, Alemanha, Uruguai e Argentina. A Convenção da Organização Internacional do Trabalho 189 foi ratificada até agora por 4 países: Uruguai, Filipinas, Itália, Ilhas Maurício). A África do Sul, embora enfrente diversos problemas, é considerada pela Organização Internacional do Trabalho uma referência global, pois foi a primeira a fixar a jornada de trabalho e a fiscalizar a aplicação da lei. (NASSIF, 2013, p. 1).

Portanto, não basta criar de leis, mesmo sendo estas imprescindíveis. Muito mais importante é a fiscalização de sua aplicação para que possam ter efetividade. A prevenção é muito mais considerável à punição porque esta muitas vezes é irremediável no resultados de certas condutas abusivas e inconsequentes dos empregadores em relação a seus empregados.

A fiscalização vai evitar, inclusive, que muitos trabalhadores sejam explorados na informalidade abrindo mão se seus direitos. Eles muitas vezes nem são reconhecidos economicamente por seus esforços, pois o trabalhador tem receio das consequências futuras quando da sua procura pelo Judiciário em relação a discriminação de outros empregadores quando for à procura de uma oportunidade de emprego.

O Ministério do Trabalho e Emprego irá criar uma comissão especial para interpretar a Proposta de Emenda à Constituição para que fique clara essa regulamentação e como se dará. Então o empregador só deve se preocupar em cumprir as regras normativas vigentes (GASPARIN, 2013, p. 1).

Só isso já irá causar bastante dor de cabeça para os empregadores uma vez que detinha extensa liberdade para sair e chegar mais tarde que o combinado, e agora caso faça terá que pagar a mais o equivalente a 50% a mais da hora normal em horas extras, isso sem os abusos de antes. As normas não são válidas para todo mundo como veremos a seguir:

O MTE afirma que as regras valem para todo trabalhador maior de 18 anos que presta serviços contínuos em atividades não lucrativas à pessoa ou à família, como cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineira, vigia, motorista particular, jardineiro, acompanhante de idosos, entre outro (GASPARIN, 2013 p.1).

A faxineira a depender da forma como exerça seu trabalho, inclusive, poderá configurar trabalho doméstico como será discutido mais adiante.

Para ter controle das horas trabalhadas o empregador deverá fazer constar no contrato de trabalho do empregado e para facilitar ter uma folha de ponto. Tudo deve ser anotado, horário de almoço, entrada e saída do funcionário. Pode ter um aparelho de controle de ponto sendo este obrigatório quando for a partir de 10 funcionários (GASPARIN, 2013, p. 2).

Essa medida será de grande valia para o empregador controlar as horas trabalhadas de seu funcionário, uma vez que, por se tratar de ambiente residencial o contratante ao sair de casa não tem como limitar a rotina de trabalho de seu(s) empregado(s) evitando transtornos futuros e demandas judiciais na Justiça trabalhista.

O empregador terá também, de forma imediata, que observar e cumprir as normas referentes à segurança do trabalho. Isso abrangendo higiene, segurança e saúde no trabalho. Por isso o empregador será obrigado a fornecer equipamentos de segurança como luvas, botas, óculos de proteção (GASPARIN, 2013, P. 2). Como se pode perceber o empregador é responsável em manter a integridade física de seu funcionário. Sendo sua residência local não propício a acidentes de trabalho.

Ante a tantas dúvidas por falta de norma regulamentadora o contrato de trabalho é a forma mais segura de empregados e empregadores prevenirem possíveis surpresas, desde que o mesmo atenda as normas vigentes neste tipo de relação trabalhista e venha a se adequar ao perfil do empregador e as atribuições do empregado (FREIRE, 2013, p. 1).

Poderá conter dentre outros tópicos: nome do contratante e do contratado; o dia em que o contrato será firmado; que o contratante deverá apresentar a CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) e o prazo máximo para apresentação; o objetivo de sua contratação sendo o de execução de serviços domésticos; o salário a ser pago pelo empregador com o desconto de INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), 8% sobre o salário bruto; a conta onde será depositado o valor sendo vinculada a Caixa Econômica Federal, sendo que é somente obrigação do contratante arcar com os encargos; como será disponibilizado ao empregado o vale transporte (FREIRE, 2013, p. 1).

No contrato de trabalho também poderá conter o compromisso de comunicar o empregador quando houver mudança de endereço pelo contratado; a data de pagamento do salário não ultrapassando o quinto dia útil de cada mês (FREIRE, 2013, p. 1); desconto salarial caso haja anuência do empregado em caso de adiantamento salarial, ou de dano causado pelo empregado, dolosa ou culposamente se for o caso; que o empregado deverá executar todos os serviços determinados pelo contratante; disposição sobre a jornada de trabalho e horas extras; se houver acordo de compensação de jornada; e caso o empregado venha a dormir no trabalho só serão contabilizadas as horas efetivamente trabalhadas (FREIRE, 2013, p. 2).

Esse é um modo como o contrato de trabalho pode ser elaborado trazendo mais segurança jurídica a ambas as partes pelo fato de, previamente, saberem contratante e contratado as disposições a qual deverão ser cumpridas durante o prazo de vigência de trabalho.

Existe uma grande polêmica em relação à diarista se esta seria considerada empregada doméstica ou não. Os tribunais, hoje, tem considerado o trabalho laborado duas vezes por semana na mesma residência sempre em dias não fixos como diarista. Caso seja realizado com habitualidade configura como empregado doméstico. Em 2012 foi aprovado um projeto de Lei 7279/2010 do Senado Federal regulamentando a profissão de diarista pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público conforme a seguir: “O texto inicial do mencionado projeto considerava como diarista o trabalhador que presta serviço até dois dias por semana para o mesmo contratante” (FONSECA, 2012, p. 2).

Com a aprovação do projeto pelo Senado com as sugestões de representantes dos trabalhadores ficou assim:

[...] considera-se diarista o trabalhador que presta serviço no máximo uma vez por semana para o mesmo contratante, em ambiente residencial, recebendo o pagamento pelos serviços prestados no dia da diária (FONSECA, 2012, p. 2).

Porém, ainda vai passar pela Câmara dos Deputados, pela Comissão de Constituição Justiça e de Cidadania. Hoje, por enquanto, é o Judiciário quem decide, pelo critério da periodicidade e habitualidade, quem é considerado diarista. Sendo considerada como tal ou não, deve-se buscar um

pouco de reconhecimento dessas pessoas com menos discriminação e maus tratos.

Muitos benefícios como se sabem não terão aplicação pela falta de norma regulamentadora. Isso também porque se leva um tempo para as adaptações as mudanças, tanto de empregados quanto de empregadores. Se fosse feita tais mudanças abruptamente traria transtornos para ambas as partes, porém algumas já estão valendo desde a aprovação do Projeto, uma vez que eram necessidades urgentes (ARAUJO, 2013, p. 1).

Antes da lei 11.324/06 podiam ser realizados descontos no salário do empregado. Essa lei inseriu o artigo 2º-A e ficou proibido descontar alimentação e moradia, vestuário, higiene quando o empregado morar e se alimentar na casa do empregador. Outra mudança foi a não obrigatoriedade do trabalhador em laborar em feriados oficiais (GUSMÃO, 2007, P. 1).

Apesar de toda essa discussão e transformações deixando inseguros tanto empregados quanto empregadores já se avançou bastante desde a época do pós abolição e muito há para melhorar dando uma existência digna a essas pessoas. Por outro lado as empregadas domésticas também devem se esforçar para atender as necessidades de seu empregador, porque este também trabalha e quando sai deixa em sua casa alguém em que é obrigado a confiar, pois entrega a um estranho (a) o que existe de grande importância em suas vidas, seu lar e sua família.

Ambas as partes tem compromissos a cumprir e devem fazê-lo, portanto em caso de negligência poderá o contrato ser quebrado, inclusive, de forma irreversível podendo até precisar recorrer ao Judiciário para dirimir tal conflito. Sendo satisfatório ou não essa relação à realidade é o caráter essencial de dependência de ambos.

Hoje, muitas famílias tiveram que aprender a conviver sem estes empregados pelos motivos mais diversos consta na pesquisa do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) de 2011. E a tendência é diminuir mais ainda. Tem-se atribuído muito a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional de Nº 478/ 2010. Estão optando por dividir uma funcionária com outras pessoas. Tem gente colocando os filhos em colégio integral. Outros dividindo o trabalho entre marido e mulher (EBRAHIM, 2013, p. 1).

Cada vez mais está sendo frequente, homens e mulheres dividindo tarefas dentro de casa. Isso se deu devido à rotina árdua vivida pela mulher nos dias de hoje. Muitas vezes ela mantém a casa em grande parte das despesas ou mesmo assume praticamente tudo.

Com toda essa polêmica discutida entre as funcionárias, entre patrões, nos centros acadêmicos de Direito e principalmente pelo judiciário, o que se pode prever é um aumento significativo das demandas judiciais ante a tantas dúvidas na aplicação e segundo especialistas pode durar pelo menos 3 anos para pacificar interpretações sobre o assunto.

A lei só vai alterar os contratos vigentes a partir da publicação das leis. Discussões existem sobre se o bem da família ou a residência podem ser penhorados em caso de débitos trabalhistas. Há os que dizem poder outros não (VASCONCELOS, VIEIRA, 2013, p. 1). Para o Judiciário o bem poderá sim ser penhorado segundo entendimento do Tribunal Superior.

Muitas questões ainda há a serem discutidas e pacificadas, mas o fato de todas essas coisas estarem acontecendo é um passo positivo porque antes os empregados domésticos não podiam nem sonhar com tais direitos. Toda transformação de maneira imediata ocasiona muitos problemas, mas mediatamente proporciona muito progresso e mudança de mentalidade.

A construção de uma sociedade mais livre, justa e solidária é um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil. Isso engloba o acesso a trabalho digno, respeito à pessoa humana, integridade física e psicológica. Outro objetivo é a erradicação da pobreza e a marginalização reduzindo as desigualdades sociais e regionais.

Contrato de Trabalho

Aspectos Gerais

De início quando não existia legislação específica a respeito regia-se o contrato de trabalho pelo Código Civil de 1916 recebendo a denominação de locação de serviços. A denominação de contrato de trabalho só veio surgir com o advento da Lei nº 62/1935 que tratava da rescisão do pacto laboral (MARTINS, 2013).

Antes de aprofundarmos o conteúdo a respeito do contrato de trabalho, necessário se faz distinguir relação de trabalho de relação de emprego. A relação de trabalho é genérica e está relacionada a todas as formas de contrato de trabalho admitidas por lei, abrangendo dentre outras, as do trabalho autônomo, avulso, eventual e, inclusive, o contrato de estágio. A relação de emprego é específica e espécie do contrato de trabalho. Surge da relação entre empregado e empregador (DELGADO, 2011).

Quanto ao conceito de contrato de trabalho pode-se dizer um negócio jurídico expresso ou tácito em que uma pessoa física ou natural irá prestar um serviço pessoalmente de forma não eventual, subordinada e onerosa a uma pessoa física ou jurídica e até mesmo a um ente despersonalizado. Constitui-se um acordo de vontades (DELGADO, 2011). Podemos observar que existe empregador pessoa jurídica ou ente despersonalizado, mas não existe empregado nestas duas últimas condições. Empregado somente pode ser pessoa física para está protegido pelas normas trabalhistas.

Sergio Pinto Martins (2013) abrange o conceito de Mauricio Godinho Delgado, porém acrescenta ser um pacto de atividade em que existe a autonomia privada das partes.

Quanto a sua natureza jurídica grande parte dos doutrinadores dispõe a natureza jurídica como sendo contratual e de natureza privada uma vez que as partes tem liberdade de dispor no contrato o que melhor os convenha, desde que a lei não disponha o contrário.

O Estado não intervém nessa relação apenas regula como se dará a relação trabalhista no tocante ao disposto na legislação específica e na Carta Magna. Entretanto, observa-se na prática um contrato de adesão porque a parte hipossuficiente dessa relação, o empregado, necessita muito do emprego e acaba aceitando as condições impostas pelo empregador.

Nascimento (2011) coaduna sobre o fato de o Direito do Trabalho ter natureza de direito privado, pois afirma ter se originado com o Código Civil de 1916, nos contratos de locação de serviços, momento em que surge o contrato individual de trabalho com a figura do empregado (locador) e do empregador (locatário). O Estado não intervém na relação individual ou coletiva. Sendo assim, tendo essa natureza citada.

O objeto do contrato de trabalho “é a prestação de serviço, subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante pagamento de salário” (MARTINS, 2013, p. 106).

Os requisitos para a existência do contrato de trabalho estão dispostos na doutrina em número de cinco. Continuidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade. A continuidade o próprio nome já traz a ideia, de prestar o serviço o empregado ao empregador de forma não eventual. Na subordinação o empregado é dependente do empregador devendo se submeter as suas ordens.

Ninguém trabalha a título gratuito então a onerosidade é um dos requisitos importante. O empregador é obrigado a pagar pelos serviços prestados pelo empregado. E este deverá prestar tal serviço pessoalmente. Aqui surge a pessoalidade. O último requisito é a alteridade. O empregado prestará serviço ao empregador, porém não correrá nenhum risco que venha acarretar qualquer problema para o hipossuficiente da relação seja financeiro ou patrimonial com a atividade do empregador (MARTINS, 2013).

Outros requisitos existem e não tem a mesmo enquadramento, ou seja, não configura como essencial a sua presença no contrato de trabalho. É o que ocorre com a exclusividade. O empregado não fica vinculado ao empregador de maneira que não possa trabalhar para outro empregador. A falta de escolaridade ou de não ser profissional também é irrelevante, não podendo impedir que o contrato trabalhista exista.

Sobre o contrato de trabalho, este possui características próprias. Estão inseridos nele a bilateralidade, consensualidade, a comutatividade, a onerosidade e o trato sucessivo. Bilateral porque ocorre entre as duas pessoas da relação trabalhista, o empregado e o empregador. Consensual porque está ligado à concordância das partes, mesmo verbalmente, sobre como se dará a relação trabalhista (MARTINS, 2013).

Comutativo ou sinalagmático representa as obrigações a qual tem as partes sobre o que ficou estabelecido quando da produção do contrato. Obrigações estas contrárias, o empregado cumpre a prestação de determinado serviço e o empregador em contrapartida deverá pagar pelo serviço prestado. Poderá ocorrer obrigações contratuais mesmo que o serviço não seja prestado (DELGADO, 2011).

Trato sucessivo significa que ele não se exaure com a prestação momentânea, em uma única execução do serviço. Dar-se-á no decorrer do tempo sucessivamente. Além dessas características vale enfatizar o fato de que o contrato é um pacto não solene e por isso não dependerá de qualquer formalidade, verbal ou escrita (MARTINS, 2013).

Delgado (2011) fala em sua obra sobre o fato de o contrato ser celebrado *intuito personae* trazendo como uma característica, embora não tenha assim se pronunciado Sergio Pinto Martins. Para aquele o empregado e somente ele deverá executar o serviço ou a prestação, objeto do contrato. O empregador pode ser substituído por outro, mas o empregado não. Se pudesse haver uma substituição do empregado oneraria este, o que não é possível se fazer, pois o pagamento seria feito a pessoa substituta.

Da mesma maneira que Delgado (2011) abrange o intuito personae inclui a alteridade, já citada acima, e a complexidade. Esta última se dá quando da possibilidade do contrato de trabalho está associado a outros contratos e acabar esses outros tornando meros acessórios.

Antes de relatar sobre a morfologia do contrato de trabalho e mostrar aditivamente como pode ser feito um contrato para a relação de emprego da empregada doméstica e seu empregador vamos tratar sobre as modalidades dos contratos trabalhistas: por tempo determinado, indeterminado e de experiência.

A regra do contrato de trabalho é por tempo indeterminado, tendo as características e particularidades informadas nos parágrafos anteriores. Ele dá ao empregado mais segurança de continuidade no emprego e direitos amplos a medida que ele for permanecendo no emprego.

Este contrato não tem prazo fixo para seu término, prolonga-se no tempo. Afirma-se possuir status privilegiado porque independentemente das circunstâncias da contratação, esta não limitação de término é presumida. Limitar o tempo no contrato de trabalho é uma exceção (DELGADO, 2011).

Por esse motivo tem por característica básica a continuidade, e no contrato onde existe limitação de tempo a sua aplicação se dá em casos específicos. É inerente ao contrato por tempo indeterminado o princípio da norma mais favorável, ou seja, ao elaborar a norma ou no confronto de normas,

ou até na hora de interpretar a lei deverá ser aplicado ao trabalhador o que for melhor para o empregado. (DELGADO, 2011).

O empregado sai dessa relação mais protegido. Caso interrompa ou suspenda seu contrato empregatício, não poderá o empregador dispensá-lo facilmente, pois deverá este respeitar a estabilidade de seu funcionário; ou seja, se for rescindir o contrato não poderá fazê-lo arbitrariamente, tendo que proporcionar todas as garantias nesse caso, por ser o momento do término do contrato (DELGADO).

Nas rescisões neste tipo de modalidade enseja todos os direitos do contrato por prazo determinado e mais alguns. Claro que, dever-se-á levar em consideração se o término se deu por motivo justo ou não, porque também isso influenciará bastante nas parcelas inerentes a esse empregado saindo com mais ou com menos direitos a depender do caso (DELGADO, 2011).

Quando a dispensa for injusta ou arbitrária, por extinção do estabelecimento ou indireta, tem o empregado direito a férias proporcionais com o acréscimo de 1/3, aviso prévio, seguro desemprego, 13º salário proporcional, liberação de depósitos de FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) (DELGADO, 2011).

Além dessa dispensa injusta Delgado (2011) também menciona outros tipos de dispensa como: em caso de pedido de demissão pelo empregado, dispensa com justa causa operária. Se o empregado pede demissão receberá apenas o 13º proporcional e férias proporcionais acrescidas de 1/3, aviso prévio - caso trabalhe; não receberá FGTS, nem as guias para saque do seguro desemprego. Mas, em caso dispensa com justa causa operária o trabalhador não recebe nada das verbas rescisórias.

O contrato por tempo determinado estabelecido pela Consolidação Leis Trabalhistas (lei 5452/43), no artigo 443, parágrafo 1º é aquele que sua "vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada".

O tempo estipulado para finalizá-lo é de dois anos. Esse tipo de contrato pode ser prorrogado, mas não ultrapassar esse limite máximo nem mais de 1 prorrogação. Diferentemente da forma executada anteriormente em que poderia prorrogar por mais 2 anos. Caso se ultrapasse esse prazo

considerar-se-á por tempo indeterminado e o empregado passa a ter todas as garantias deste tipo de contrato (MARTINS, 2013).

O empregador querendo realizar um novo contrato com o mesmo empregado deverá aguardar o prazo de 6 meses de término do anteriormente estipulado. Quando da finalização desse contrato não existe aviso prévio porque desde o início o trabalhador já sabe quando encerrará sua atividade laboral. Nem mesmo a empregada, caso esteja grávida gozará de estabilidade (MARTINS, 2013).

Porém, durante o prazo desse contrato se o empregador dispensar seu empregado sem justa causa deverá pagar uma indenização no valor de metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato. Isso ocorre em situações de contrato individual (MARTINS, 2013).

O contrato de trabalho por tempo determinado ou contrato a termo, tem prazo fixo para o término mesmo que o último dia seja feriado ou domingo, mas também poderá ser prorrogado por mais um tempo. Essa previsão encontra-se na lei 9.601/98 e serve para casos específicos, logo abaixo determinados. A regulamentação dessa lei deu-se com o decreto 2.490/1998. (MARTINS, 2013).

Pode a sua celebração ocorrer de forma verbal ou escrita, porém dá-se preferência a esta última forma. Este tipo de contrato surgiu no intuito de amenizar a situação de desemprego existente e legalizar a situação de informalidade pela qual se encontrava muitos brasileiros na época (MARTINS, 2013).

Essa lei abrange apenas atividades do empregado que estejam relacionadas à empresa ou estabelecimento, em área rural, na indústria, no comércio, nos bancos e serviços. Entretanto, o empregado doméstico não é abrangido por essa lei a não ser tratando-se de empresa que forneça serviço desses profissionais (MARTINS, 2013).

Nas situações citadas acima, abrangidas por essa lei poderá ocorrer nas atividades fim ou atividades meio. Não depende das regras da Consolidação das Leis Trabalhista (CLT). Na mesma empresa pode haver contrato por prazo determinado e indeterminado. E isso não fere o princípio da isonomia porque neste caso não existe garantia ao empregado de que irá continuar no serviço após o prazo. Aqui, leva-se em consideração convenção

ou acordo coletivo de trabalho e envolve sindicato e se adéqua a situação de cada empresa. (MARTINS, 2013).

Essa lei pode alcançar empresas públicas ou sociedades de economia mista, desde que haja concurso público para a sua contratação. Esta lei aplica-se a qualquer atividade que a empresa venha a desempenhar e pode a contratação ocorrer para substituir até empregado regular e permanente (MARTINS, 2013).

O empregador deverá assinar a carteira do seu funcionário no prazo de 48 horas, a partir do momento da concordância entre as partes sobre o conteúdo do contrato laboral. Em caso de descumprimento do estabelecido na lei 9601/ 98 terá o empregado direito a todos os direitos de um contrato por prazo indeterminado. (MARTINS, 2013).

O contrato de experiência é o tipo mais simples e visa averiguar a capacidade do empregado para exercer a atividade pela qual poderá ser contratado e para teste com relação ao empregador. O prazo é de no máximo 90 dias. A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado deverá ser anotada. Porém, independentemente disto, haverá todas as garantias consequentes desse acordo (MARTINS, 2013).

Apesar de não poder ultrapassar esse prazo, uma única prorrogação é possível, desde que a soma desses dois períodos não ultrapasse o prazo máximo estipulado. Entretanto, após a finalização do contrato não pode o empregador fazer um novo contrato para este mesmo empregado (MARTINS, 2013).

Mais duas modalidades existem além dos contratos por tempo determinado, indeterminado e de experiência. São os não menos importantes, individuais e coletivos. Os de prazo determinado e indeterminado estão inseridos no contrato individual. A lei 5452/43, no artigo 442, caput traz o conceito do contrato individual de trabalho como sendo “[...] acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. Relação de emprego vem da subordinação do empregado em relação ao empregador.

Nesta mesma lei, o artigo 443, caput é bem claro quanto à forma “O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado”.

Quando um empregado vai firmar um contrato como esse o empregador poderá exigir experiência de 6 meses não mais que isso e se for para a mesma atividade (artigo 442-A, CLT). As garantias trabalhistas vão variar de acordo com o tipo se por tempo determinado ou indeterminado. A depender terá as particularidades já citadas anteriormente.

Se nos casos de contrato de trabalho comentado anteriormente, pode quanto a sua forma ser escrito ou verbal, nos casos de contrato coletivo deverá ser escrito sempre. Inclusive, registrando e dando publicidade no Órgão do Ministério do Trabalho. Tudo isso para facilitar no entendimento e clareza dos termos do contrato. Este contrato é considerado uma fonte do Direito do Trabalho (MARTINS, 2013).

Este tipo de contrato é o resultado da negociação entre representantes de empregados e empregadores estabelecendo novas condições sobre o exercício da atividade laboral. Trata-se de um negócio jurídico e com força normativa, ou seja, as partes concordando devem cumprir as metas resultantes dessa aderência. Entretanto, ele é um dos níveis de negociação, pois além desse tipo de contrato temos também a convenção coletiva e o acordo coletivo (MARTINS, 2013).

Para negociação do contrato coletivo de trabalho estão aptos os sindicatos e as federações a nível estadual, e as confederações, nacionalmente. Objetiva melhorar as condições de trabalho, pois nem sempre a lei traz a melhor forma de melhorar as relações de trabalho. Porém, fazê-lo no âmbito nacional não traria bons resultados porque cada região tem particularidades e cada empresa também tem suas necessidades peculiares (MARTINS, 2013).

Contrato de Trabalho dos Empregados Domésticos

No contrato de trabalho do empregado doméstico deverão conter alguns dados específicos, segundo o site DHnet, como o nome e CPF, endereço do empregador; este, local onde será prestado o serviço. Deverá conter também qual a função executada pelo empregado quando for executar o serviço, a data de admissão, o salário e o empregador deverá assinar.

A respeito das férias deve vim com a data de início e término das mesmas e o período aquisitivo. Havendo rescisão o dia de sua saída. E se o salário houver qualquer modificação também se faz anotação.

Aos empregados domésticos, pode ser aplicado o contrato de experiência e neste também se verifica sua aptidão para a execução do serviço contratado. Terá o máximo de 90 dias e poderá ser prorrogado apenas uma vez sem ultrapassar este período. Não pode ser feito de forma verbal, apenas se admite a forma escrita; o empregador assina e uma das vias entrega ao seu empregado (DHnet).

O mesmo site vai tratar da rescisão contratual afirmando poder se dá pelo pedido de demissão do empregado, pela dispensa do empregador por não mais necessitar dos serviços desse empregado, em caso de falecimento de algum dos dois, por aposentadoria do empregado, por justa causa. Sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) deverá ser assinada em 48 horas (DHnet).

Direitos dos Empregados Domésticos antes da EC 72/2013

Inicialmente não havia legislação específica sobre o empregado doméstico. Sendo assim, o Código Civil de 1916, foi quem primeiro, trouxe conteúdo referente sobre a locação de serviços. Locava-se a força braçal, e acabou o empregado, que na época não tinha a denominação de empregado doméstico sendo regido por essa lei. Com o Decreto nº 16.107/1923 veio aprovar a locação de serviços domésticos. Através deste, foi enumerado quem seriam esses locadores de serviços domésticos. Segundo o Decreto no artigo 2º, caput os profissionais eram:

[...] os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas secas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, à soldada, em quaisquer outros serviços de natureza idêntica, em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bares, escritório ou consultórios e casas particulares.

Segundo se posiciona Martins (2013, p. 157), este Decreto “regulamentou os serviços domésticos, especificando quais seriam esses trabalhadores”.

Embora hoje nem todos esses trabalhadores se encontrem como domésticos antes não se fazia qualquer distinção. Quem vendia sua mão de obra era denominado de locador.

No capítulo III, deste decreto trata da locação e no artigo 3º que para que o locatário (hoje denominado de empregador) pudesse dispensar o locador (hoje empregado) deveria conceder dando aviso prévio ou justa causa.

Justa causa para essa referida lei segundo dispõe o artigo 14 era qualquer das causas: enfermidade ou outro motivo que incapacitasse a realização dos serviços, um mau procedimento do locador, uma força maior que impossibilitasse o locatário de cumprir com suas obrigações, o locador não observar o contrato, imperícia do serviço contratado, ofensa do locador ao locatário na honra de pessoa de sua família.

Em casos de enfermidade, força maior e imperícia do locador, o locatário não terá nenhuma responsabilidade. Quando houvesse maus procedimentos do locador, falta de observância deste ao contrato e ofensa do locador ao locatário na honra de pessoa de sua família, o locador recebia a retribuição que estivesse a vencer, porém sua carteira ficava retida pelo locatário e este entregava a delegacia do distrito (parágrafos 1º e 2º, artigo 16). Mesmo o contrato dispondo o contrário, o locatário poderia dispensar nesses casos (artigo 16, *caput* c/c artigo 21, *caput*).

Outras causas de justa causa (artigo 20, *caput*, do Decreto 16.107/1923) são: exercer funções públicas ou incompatíveis com o serviço; por motivos de força maior está inabilitado para cumprir o contrato; o locatário exigir do locador serviços superiores as suas forças, proibidos por lei, contrários aos bons costumes ou que não esteja dentro do contrato; o locatário tratar com rigor excessivo o locador, ou a alimentação fornecida for inadequada para este; o locador estiver correndo perigo de dano ou mal considerável; o locatário descumprir as obrigações do contrato, ofender o locatário ou tentar ofender o locador na honra de pessoas de sua família.

Quando fosse caso de exercer funções públicas, inabilitação, perigo manifesto de dano ou um mal considerável e morte do locatário terá direito o

locador a remuneração vencida e o locatário não terá responsabilidade. Nos demais casos receberá a retribuição vencida pela metade, se o contrato for por tempo certo. Mesmo o contrato dispondo o contrário o locador poderia finalizar o contrato nesses casos (artigo 21, *caput*).

Sendo o locatário a despedir o locador, e sendo sem justa causa ou sem aviso prévio deverá pagar por inteiro a retribuição vencida e em relação ao valor estabelecido no contrato pela metade (artigo 17, *caput*).

Quando no contrato de trabalho não ficava determinado especificamente o serviço do locador, o mesmo deveria se submeter a todo e qualquer, desde que proporcional a suas forças (artigo 18, *caput*).

O locatário e o locador tinham deveres entre si. O locatário deveria respeitar a honra e a personalidade do locador como também assisti-lo e indenizá-lo em casos de acidentes de trabalho e o locador deveria prestar obediência, zelar pelos interesses do locatário, tratar bem as pessoas que se utilizavam de seus serviços; caso causasse danos responderia pecuniariamente; ao se desobrigar dos serviços o fizesse com diligência e boa vontade.

O Decreto Lei 3078/1941 trouxe o primeiro conceito de empregado doméstico utilizando-se desta denominação. Segundo o Decreto “empregados domésticos são todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas” (artigo 1º, *caput*).

O uso da carteira profissional, hoje obrigatória, surgiu com esse decreto lei e para sua expedição, na época, era necessário prova de identidade, atestado de boa conduta através de autoridade policial e atestado de vacina e de saúde (artigo 2º, *caput*), pois como já vimos acima era um dos motivos de justa causa. Quem as expedia e fazia o serviço de identificação era a policia seja dos Estados, Distrito Federal e território do Acre, que ainda havia na época (artigo 11, *caput* do decreto 3078/41).

Com ela também se dava a quitação dos salários do empregado quando de sua rescisão contratual servindo para, se fosse o caso, acionar uma reclamação no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (parágrafo 3º, artigo 3º).

Em relação ao contrato de locação a rescisão passou a ocorrer pela manifestação de vontade do locador e do locatário (parágrafo 1º, artigo 3º). Se o locador tivesse mais de 6 meses de serviço concedia-se 8 dias de aviso prévio a quem das partes quisesse rescindir ou uma indenização no valor respectivo a esses dias (parágrafo 2º, artigo 3º).

Em relação aos deveres do empregado e do empregador não mudou quase nada do Decreto nº 16.107/23 para o decreto-lei 3078/41. A mudança ocorrida e acrescida ao texto foi em relação aos salários pagos pelo empregador, disposto no contrato. Estes deveriam ser pagos pontualmente (artigo 6º, b).

Quando o empregador descumpria os deveres a ele inerentes ficava obrigado a ter que pagar uma indenização referente apenas a 8 dias a seu empregado, que poderia rescindir imediatamente. Mas se fosse o empregado a dar justa causa poderia ser despedido recebendo ou não aviso prévio. Desta forma, observa-se aqui uma melhora para o empregado que antes saia apenas com a retribuição vencida.

Mas foi com a Lei 5859/72 que o empregado doméstico passou a ter lei própria. E já em seu artigo 1º, caput, vem o conceito desse profissional. E diz ser “[...] aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família no âmbito residencial destas [...]”.

Para admissão em um emprego é necessário o preenchimento de requisitos e a lei cita três: Carteira de Trabalho e Previdência Social, atestado de boa conduta e de saúde, este último a critério do empregador. O atestado de boa conduta é emitido por autoridade policial e o atestado de saúde por autoridade médica, de acordo com o Decreto nº 71.885/73 que regulamentou a lei 5859/72.

De acordo com o especificado nesta lei passou a ser proibido efetuar descontos no salário do empregado em relação a alimentação, vestuário, higiene e moradia. Esta alteração na lei 5859/72 ocorreu devido a alteração inserida pela Lei 11.324/06. Descontos poderá haver apenas em relação à moradia caso o empregado resida em local diverso daquele em que efetivamente ocorrerá a prestação do serviço. Para isso é necessário que fique acordado expressamente entre as partes. Esse valor pago de qualquer forma

não irá incorporar ao salário e nem terá natureza salarial (artigo 2º, *caput*, parágrafos 1º e 2º).

Outra modificação inserida nesta lei acrescentada pela lei 11.324/ 2006 são as férias anuais antes de 20 dias uteis a cada 12 meses passou para 30 dias e com, no mínimo, 1/3 a mais que o salário normal (artigo 3º, *caput*).

A gestante não poderá ser dispensada arbitrariamente ou sem justa causa. Para que isso ocorra é necessário confirmação da gravidez, ficando a beneficiada com garantia no emprego até os 5 meses após o parto. Mas caso cometa um ato ensejador de justa causa não gozará desse benefício (artigo 4º-A).

A lei 5859/72 se refere em vários de seus dispositivos em relação ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Assim, será tratado mais a frente quando da modificação pela Emenda Constitucional 72/2013. Faremos uma comparação do antes e depois dessa emenda, não só dessa mudança, mas das outras que houve.

Descontos no salário do empregado passaram a ser proibidos com as mudanças ocorridas com o advento da lei 11324/2006 alterando o texto da lei 5859/72. Não mais permitindo descontar alimentação, vestuário, higiene e moradia como ocorria antes da alteração.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, a denominada CLT, Decreto lei 5452/43, em seu artigo 7º, alínea a, exclui os domésticos da aplicação dos dispositivos dessa lei.

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

Diferenças podem ser observadas em relação ao que diz a letra de lei desta Consolidação e o que contem a Constituição Federal de 1988, com a mudança no artigo 7º, parágrafo único pela Emenda Constitucional 72/2013. Hoje, a Carta Magna abarcou vários direitos ao empregado doméstico que anteriormente nem se cogitava conceder. Mas, deve-se verificar a não existência de aplicabilidade para a maioria por falta de norma regulamentadora que diga como esse direito será aplicado.

Da 100ª Conferência Internacional à Ratificação da Convenção 189 pelo Brasil

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) existe desde 1919 e tem por objetivo manter e desenvolver normas para melhorar as condições de trabalho e de oportunidades para trabalhadores em todo o mundo. Essas normas internacionais são mínimas visando a proporcionar trabalho decente para todos (Notas OIT).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, em Notas OIT, as normas internacionais da OIT são:

[...] instrumentos jurídicos elaborados pelos constituintes tripartites da OIT (governos, organizações de empregadores e de trabalhadores) que estabelecem padrões mínimos no trabalho (Notas OIT, p. 2).

Tais normas internacionais podem ser vinculativas juridicamente ou não. Quando vincularem terá caráter de Convenções e geralmente estabelecem princípios básicos. Se um país ratifica o tratado internacional deverá aplicá-lo. No caso das Recomendações não tem consequência vinculante apenas orientam complementando a Convenção, na implementação de direitos e princípios (Notas OIT).

Se em uma Conferência Internacional do Trabalho adotasse uma Convenção deverá esta ser submetida às autoridades nacionais competentes nos 12 meses seguintes a adoção. Faz-se um estudo sobre o que está disposto na Convenção e na legislação do país, cujo objetivo é Ratificar. Após esse estudo procede-se a Ratificação (Notas OIT).

Dessa forma, a Convenção será, antes da sua ratificação, submetida à consulta do Executivo e das organizações representativas dos trabalhadores e empregadores. Essa consulta denomina-se tripartite. Sua ocorrência se dá no intuito de expressarem suas opiniões (Notas OIT).

Depois disso envia-se o projeto para ratificação ao Parlamento pelo Executivo solicitando sua ratificação (Notas OIT). Ingressa-se em uma das Casas, mas requer a aprovação nas duas Casas. Deve-se acompanhar a indicação dos motivos pela qual o Executivo almeja a ratificação.

De regra, a apreciação se dá na Comissão de Trabalho, Legislação e Relações Exteriores. Pode a discussão se prolongar no tempo.

Após a aprovação no Senado e Câmara, o Executivo enviará a OIT (Organização Internacional do Trabalho) a comunicação oficial de ratificação da Convenção e então é feito o Registro. Em 12 meses após a ratificação entrará em vigor a Convenção (Notas OIT). Foi assim o processamento de todo trâmite para a confirmação da Convenção 189.

A Convenção nº 189 foi aprovada em junho de 2011 na 100ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (OIT), surgiu no intuito de proporcionar melhores condições de trabalho aos empregados domésticos não só no Brasil, mas em todo o mundo (MENDONÇA, 2011).

Um dos comentários existentes na época era de que se a Convenção 189 fosse confirmada os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais seriam equiparados aos domésticos. Foi o que ocorreu em abril de 2013, mas não houve efetividade em relação a todos os direitos concedidos, pois falta norma regulamentando a concessão de cada direito abrangido na legislação. Hoje, alguns estão tendo aplicabilidade como veremos mais a frente.

Da Proposta de Emenda Constitucional 478/2010 a Emenda Constitucional 72/2013

O deputado Carlos Bezerra do Partido Movimento Democrático Brasileiro do Mato Grosso (PMDB/MT) foi autor da Proposta de Emenda Constitucional 478/2010. Esta foi apresentada no dia 14/04/2010 em regime de tramitação especial. Logo em seguida, no dia 19/04/2010 foram conferidas as assinaturas.

O objetivo dessa Proposta foi revogar o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal e visava estabelecer igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados urbanos e rurais com os empregados domésticos. No dia 22/04/2010 foi despachado à Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania. Em seguida foi encaminhada a publicação inicial no Diário da Câmara dos Deputados (DCD).

No dia 03/08/2010 foi recebido pela Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania e então arquivada pela Mesa Diretora da Câmara dos

Deputados nos termos de seu regimento interno e publicado no dia 01/02/2011 no Diário da Câmara dos Deputados (DCD). No dia 08 de fevereiro de 2011 o deputado Carlos Bezerra, autor da Proposta, faz a solicitação do desarquivamento. E então a Proposta é desarquivada.

A deputada Andreia Zito, do Partido Social Democrático Brasileiro do Rio de Janeiro (PSDB/RJ), apresentou um requerimento para que fosse criada Comissão Especial para dar parecer em relação à Proposta. Na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania foi designado relator, no caso o deputado Vieira da Cunha, do Partido Democrático Trabalhista do Rio Grande do Sul (PDT/RS), a qual apresentou parecer em favor da admissibilidade sendo o mesmo aprovado pela Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania (CCJC), recebido e encaminhado a publicação.

Depois da publicação do parecer a Presidência do Plenário criou uma Comissão Especial para proferir pareceres sobre a Proposta de Emenda à Constituição 478/2010. A PEC foi recebida e teve como relatora a deputada Benedita da Silva, do Partido Trabalhista (PT-RJ).

Prazos foram abertos para se fazerem emendas e de 10 sessões ordinárias. A deputada Fátima Pelaes requereu realização de audiência pública para que se pudessem realizar debates sobre a Proposta de Emenda à Constituição 478/2010. Dessa forma, também requereu o deputado Andre Moura, do Partido Social Cristão (PSC-SE), para ocorrer tais debates na cidade de Aracaju, localizada no Estado de Sergipe.

Depois de finalizado o prazo dado para a realização de emendas, nenhuma foi apresentada. No Plenário foi apresentado pela Comissão Especial um requerimento para prorrogar o prazo da Proposta de Emenda à Constituição. Posteriormente, foi deferido pela Mesa Diretora da Câmara dos Deputados e apresentado ao Plenário. Foi deferido este requerimento e publicado.

Logo após, a deputada Benedita da Silva deu parecer pela aprovação da Proposta de Emenda à Constituição 478/ 2010. No dia 07/08/2012 a Comissão Especial apresentou no Plenário requerimento para prorrogar o prazo da Comissão Temporária e o mesmo foi deferido.

No dia 22/08/2012 a deputada Benedita da Silva apresenta complementação de voto e dá parecer pela aprovação da mesma. No mesmo

dia houve uma reunião Deliberativa Ordinária abrindo vista ao deputado Roberto Balestra. Em 07/11/2012 realizou-se outra reunião Deliberativa Ordinária a qual foi aprovado por unanimidade o Parecer e a Complementação de voto. O Parecer foi recebido pela Coordenação de Comissões Permanentes (CCP) e encaminhada em seguida à publicação.

Em 20/11/2012 abriu-se uma Sessão Deliberativa Extraordinária, mas a matéria não foi apreciada. Não havia quorum para isso. No dia seguinte, houve uma nova sessão Deliberativa Extraordinária a qual se discutiu, em primeiro turno, a Proposta de Emenda à Constituição 478/2010. O deputado Arnaldo Faria de Sá havia feito um requerimento para a retirada de pauta da Proposta, mas o mesmo volta atrás. Então, foi encerrada a discussão.

Em 04/12/2012, a deputada Benedita da Silva apresenta Parecer pela aprovação. Nesse mesmo dia em reunião Deliberativa Extraordinária foi aprovada a Redação em primeiro turno com 359 votos a favor e 2 contra, totalizando 361 votos. Com a aprovação em primeiro turno passou-se a discussão em segundo turno.

Esta sessão ocorreu no mesmo dia da aprovação em primeiro turno. Em Plenário, em sessão Deliberativa Extraordinária, discutiu-se a Proposta em questão em 2º turno. Após o encerramento das discussões houve votação a qual a Proposta de Emenda à Constituição 478/2010 foi aprovada com 347 votos a favor e apenas 2 contra. Apenas 2 deputados não votaram contra nem a favor. Totalizando foram 351 deputados.

Assim, após a aprovação da Câmara dos Deputados a Proposta de Emenda à Constituição 478/2010 foi remetida para o Senado Federal no dia 13/12/2012. E no dia 02/04/2013 foi transformada em Emenda Constitucional 72/2013 na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados. No dia 10/04/2013 foi recebido e encaminhado a autógrafo promulgado.

Até a transformação da Proposta de Emenda à Constituição 478/2010 em Emenda Constitucional 72/2013 muito se discutiu a respeito no Legislativo, no Judiciário e na própria sociedade. No Judiciário essas discussões perduram até hoje para solucionar conflitos cuja previsão não se encontra na lei, por falta de norma regulamentadora, para aplicar todos os direitos concedidos a esses trabalhadores.

Hoje, discute-se o fato do empregador passar a ser bastante onerado para cumprir suas obrigações em relação ao seu empregado. E se busca uma amenização em relação ao imposto de renda como forma de amenizar os custos laborais.

3 NOVA LEI DAS DOMÉSTICAS

Segundo o Jornal Consulex, ano XXX, Nº 1479, 2013, uma das questões levantadas foi em relação ao imposto de renda. De acordo com Castelo (2013) deveria haver um abatimento no imposto já que o Estado não garante ao cidadão os direitos básicos em nível ao que se arrecada, devendo haver um período de transição desonerando essas famílias para que possam se organizar e se adequar a essa nova realidade.

Esse fato é interessante uma vez sendo clara a inexistência de justiça social adequada ao que se encontra nos dispositivos Constitucionais como o do artigo 3º, caput e inciso III afirmando ser um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.

A grande justificativa para o abatimento do imposto de renda seria o não lucro financeiro pelo empregador sobre o serviço prestado pelo empregado doméstico. Apesar do empregador não desenvolver atividade econômica o Estado obriga a garantia desses direitos sociais não possuindo uma fonte extra de onde tirar tantos encargos (CASTELO, 2013).

Em relação às classes sociais A, B, C, D e E, Castelo (2013) se posiciona sobre como ficarão ante a iminência de tantos direitos futuramente concedidos. As classes D e E, afirma, sentirão dificuldades para dar cumprimento às obrigações ditadas pela nova lei, afirmando assim a sua atuação na informalidade porque o Estado não tem condições de torná-las cidadãos e não tem muito acesso ao Judiciário (CASTELO, 2013).

Geralmente, quando tem acesso é quando do cometimento de infrações penais, aqui é dada toda uma atenção nunca antes dispensada. As empregadas domésticas também se utilizam do trabalho doméstico de outras pessoas como um vizinho ou uma pessoa da família e acabam pagando pouco por esse serviço prestado (CASTELO, 2013).

Em relação à classe C, afirma não haver possibilidade de convivência sem esses ajudantes domésticos, mas terão de se adaptar com o cumprimento dos novos direitos concedidos e aos encargos. Do contrário, poderão responder processo sendo bastante onerado com isso (CASTELO, 2013).

Para a classe A e B é imprescindível usufruir do trabalho doméstico uma vez diante dessa nova forma de vida moderna onde filhos não passam o dia inteiro em suas escolas, casais que tem filhos de outros relacionamentos trazendo para o novo lar. Transportes públicos deficitários e falta de segurança são outras causas também (CASTELO, 2013).

Se nos posicionarmos de uma forma abrangente poderemos verificar a inexistência do Estado garantindo aos cidadãos acesso aos seus direitos básicos (CASTELO, 2013). Como se pode verificar a seguir:

A falta de escolas em tempo integral, de creches e casas de saúde adequadas para crianças e idosos, além da ausência de um transporte público amplo e eficiente, a falta de segurança (do direito de ir e vir sem medo, das crianças brincarem na rua) especialmente nos grandes centros urbanos faz com que o trabalho doméstico cumpra o papel de Estado na cobertura de direitos básicos de cidadania que aquele não cumpre (CASTELO, 2013, p. 10).

Em decorrência dessa nova situação vivida pelo empregado e empregador a relação entre ambos irá mudar tornando-se burocrática e conflituosa. Se nas empresas onde existe contador, departamento pessoal e assessoria jurídica já se sente dificuldades para solucionar problemas trabalhistas, nos lares será ainda maior. A mão de obra estará mais cara e a relação entre patrão e empregada doméstica será mais formal (PASTORE, 2013).

Dificuldades surgirão no trato diário entre ambos para atender o que dita os dispositivos de lei. Vieira (2013) relata sobre a dificuldade em relação ao controle da jornada de trabalho porque muitos empregados ficam nas residências patronais sozinhos. O empregador está menos preocupado com o tempo da execução do serviço. O fim almejado é a conclusão da tarefa pouco importando quanto irá durar. Muitas famílias hoje já estão optando por diaristas para não configurar vínculo empregatício e não ter despesas por conta da obrigação assumida.

Mais adiante, Vieira (2013) diz “[...] o impacto no orçamento doméstico será por demais significativo, muitas vezes a ponto de inviabilizar a continuidade do emprego e até mesmo incentivar a informalidade”.

Para ele é justo haver essa equiparação trazida pela Emenda Constitucional 72/2013, mas deve-se observar que o empregador não tem as

mesmas características de um empresário, pois aquele não auferir lucro com o serviço prestado pelo empregado diferentemente deste último (VIEIRA, 2013).

Grinover, Pastore, Pastore (2013) ainda acrescenta ao que afirma Vieira (2013) de que ao elaborar a Constituição de 1988 se respeitou as distinções existentes. Porém, o Congresso de hoje não considerou essas diferenças.

Se não houver uma negociação entre ambas as classes para conseguir manter os postos de trabalho e onerar menos as famílias haverá muitas demissões (VIEIRA, 2013). Essa foi a mais comentada questão quando surgiu a Proposta de Emenda e pós Emenda, de como lidar com essas questões.

Segundo Pastore (2013) os legisladores se preocuparam em ampliar os direitos desses trabalhadores, porém não se atentaram em garantir a efetivação dos direitos já existentes, pois 5 milhões de brasileiros trabalham na informalidade ainda.

Muitos direitos foram concedidos, mas como se dará essa fiscalização para poder garantir mais dignidade a essas trabalhadoras não se sabe ainda.

Grinover, Pastore, Pastore (2013) afirmam ser as condições trabalhistas das domésticas muito peculiares havendo flexibilização, pois as demandas das atividades no trabalho são intermitentes enquanto numa empresa os horários de trabalho têm menos descanso e o tempo é bem definido para a realização da tarefa. O legislador para elaborar a lei não considerou o princípio da isonomia e dessa forma não obedeceu ao estabelecido na Constituição Federal de 1988.

Se o empregador tiver encargos trabalhistas não pagos poderá sofrer execução na Justiça podendo, inclusive, perder o imóvel onde mora com sua família. Isso ocorre na fase de execução depois da ação transitar em julgado e o juiz já tiver homologado os cálculos. Considera-se uma violência uma vez podendo utilizar até reforço policial para fazer cumprir o mandato. E, apesar de o bem imóvel, bem de família, ser impenhorável, a lei 8009/90 permite que seja penhorado devido a encargos trabalhistas (ANDRADE, 2013).

Também questiona-se o fato de se considerar o empregador doméstico como o empresário quando impõe tantos encargos trabalhistas para este, e que isso é inconcebível a realidade dos brasileiros. Sobrecarregará dessa forma a Justiça do Trabalho e os problemas sociais decorrentes do

desemprego acentuarão podendo até haver aumento de ilícitos penais (ANDRADE, 2013).

O impacto ocorrerá culturalmente, socialmente e na área econômica. Os legisladores deram direitos, mas a regulamentação dos mesmos ainda não ocorreu, apenas em relação aos direitos mais imediatos. Não se pode criar uma PEC como esta, sem levar em consideração o interesse de ambas as classes, havendo benefícios apenas de um lado (ANDRADE, 2013).

O Judiciário já fala em bom senso e razoabilidade quando ao lidar com causas trabalhistas relacionadas a empregados domésticos, devendo levar em consideração que o empregador não exerce atividade lucrativa com relação ao trabalho desse empregado. Caso contrário, poderão ocorrer várias rescisões (ANDRADE, 2013).

Porém, apesar dos direitos concedidos a preocupação existente não vem apenas do empregador, as empregadas domésticas também estão preocupadas. Embora, privilegiadas com tantos direitos, sabem dos problemas que enfrentarão. Ladeia (2013) coaduna com a ideia dos outros autores em relação ao abatimento do imposto de renda para amenizar os impactos ocasionados pela nova situação.

Ladeia (2013) traz ideias de liberais clássicos e neoliberais afirmando que quando se regula excessivamente o mercado de trabalho acaba-se criando barreiras ocasionando uma queda na economia. E nos países em que essa regulamentação é menor o crescimento é maior. Já os socialistas radicais e moderados, comunistas, populistas e oportunistas pensam o contrário e discordam de existir para os funcionários públicos e privados tantos direitos e quanto aos domésticos quase nada. E acaba concordando com o fato de que o trabalho do empregado não gera lucro para a família que a contrata a não ser que seja uma empresa de prestação de serviços.

Os mais prejudicados com tal mudança serão as famílias de classe média uma vez sendo necessário o auxílio da mulher com o seu exercício laboral fora de casa para ajudar nas despesas de casa. Porém, ficará dispendioso demais ter essa empregada cuidando de seu lar fazendo as tarefas domésticas (LADEIA, 2013).

Sobre o imposto de renda este, refere-se ao fato de os empregadores domésticos não poderem ter as despesas abatidas enquanto os empresários

podem usufruir de tal benefício em relação aos custos com o seu empregado quando faz sua contabilidade (LADEIA, 2013). Mais adiante ele diz:

A regulamentação em si não gera empregos, pois se assim fosse, com a nossa CLT, cópia do modelo fascista italiano, que está em vigor desde os anos 1930 do século passado, já seríamos um país desenvolvido, com a inclusão social e econômica de toda população (LADEIA, 2013, p. 16).

De acordo com Ladeia (2013) no Brasil existe uma quantidade muito grande de mão de obra barata e sem qualificação e, por está disponível, gera trabalho informal. E, de mais de 7 milhões de trabalhadores domésticos apenas um pouco a mais que 20% trabalha formalmente tendo sua carteira assinada pelo empregador.

Os legisladores estão querendo considerar dois dias na semana trabalhados pelas diaristas gerando vínculo empregatício. Empregadas do Brasil estão preocupadas com o fato de terem adquirido tantos direitos, embora não saibam como serão aplicados estes, e as conseqüências que gerarão, prejudicando-as de conseguirem emprego e/ou de permanecerem nele. Seria melhor, segundo afirma, que a presidente tivesse feito uma emenda onde pudesse quem tivesse apenas uma empregada doméstica contratada de acordo com a lei pudesse ter o abatimento do imposto de renda (LADEIA, 2013).

O texto de lei anterior referente ao artigo 7º, parágrafo único não ampliava os direitos dos outros trabalhadores aos domésticos porque trazia ressalvas relacionadas aos incisos deste mesmo artigo. Assim, não estendia os seguintes direitos: proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa com direito a indenização, caso o empregador descumprisse e mais outros direitos; seguro desemprego, não sendo a dispensa ocasionada por atitude do empregado; FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), que não era obrigatório, mas caso o empregador depositasse ficaria obrigado a fazê-lo sempre;

Outros direitos não disponíveis a esses foram: piso salarial, garantia de salário nunca inferior ao mínimo; remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; proteção do salário não podendo retê-lo com intenção de dolo; salário família; limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais; caso o empregado trabalhasse em turno ininterrupto a jornada

limitar-se-ia a 6 horas diárias; horas extras no valor mínimo de 50% a mais que o salário normal; proteção da mulher no mercado de trabalho; normas protetivas de saúde, higiene e segurança do trabalho para reduzir os riscos da sua atividade laboral; adicional de periculosidade, insalubridade e para atividades penosas.

E concluindo tais direitos não concedidos temos: creches e pré-escolas para filhos e dependentes até os 5 anos de idade; reconhecimento das convenções e acordos coletivos; seguro contra acidentes de trabalho; proteção em face da automação; prazo de 5 anos para acionar a justiça trabalhista e até 2 anos após a extinção do contrato de trabalho; proibição de diferença de salários e de critérios de admissão para o doméstico, inclusive se for portador de deficiência;

E para finalizar, proibição de distinção entre o trabalhado manual, técnico e intelectual e entre os profissionais respectivos; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos, e os menores de 16 anos não podem trabalhar apenas como aprendiz; não distinção entre trabalhadores que tenham vínculo empregatício daqueles avulsos.

Depois da aprovação da Proposta de Emenda à Constituição 478/2010 e revogação do artigo 7º, parágrafo único, da Carta Magna, igualando os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, como já dito anteriormente, os empregados domésticos passaram a ter todos esses direitos que antes não os alcançavam. Entretanto, continuam sem ter acesso a todos eles, pois como já dito não há normas regulamentando-os.

4 OS IMPACTOS NO JUDICIÁRIO AS NOVAS MUDANÇAS

O Judiciário trabalhista como se sabe considera bastante os direitos relacionados ao empregado. Este, como hipossuficiente da relação, precisa de uma proteção especial, pois como sabemos necessita se submeter a certas imposições, pela necessidade de sobrevivência. Cabe muitas das vezes ao empregador provar que o conteúdo das alegações trazidas pelo empregado é verossímil, porém não verdadeira certas vezes.

Sendo assim, analisaremos algumas jurisprudências para mostrar um pouco da realidade que hoje está se discutindo em termos de direitos e deveres das partes envolvidas nessa relação empregatícia. São julgados bastante recentes das práticas trabalhistas como se poderá observar.

O processo nº TST-AIRR-969-61.2011.5.09.0872, Agravo de Instrumento no Recurso de Revista, Relator Emmanoel Pereira. O Agravante é Edio da Silva e Agravado José Sendeski Neto. Trata-se de um Agravo de Instrumento no Recurso de Revista para reconhecimento de vínculo empregatício como zelador, sendo uma das partes um caseiro contratado nesta condição, e de outra o sócio da empresa Nova América. A situação ficou comprovada através de prova oral.

Foi negado provimento, uma vez que, mesmo a chácara sendo da empresa, morava nela um dos sócios que não exercia nenhuma atividade com fins lucrativos, e sim de mero lazer. Este último foi quem contratou os serviços de caseiro não existindo qualquer vínculo com a empresa. Mesmo existindo cobrança por parte da empresa em relação aos aluguéis ao sócio, não se configura relação empregatícia do caseiro com a empresa.

Isso porque pouco importa quem seja o dono do imóvel e sim entre quem se firmou a relação empregatícia e a quem esse serviço será prestado.

Outro Processo de nº TST-AIRR-842-16.2011.5.02.0033 também Agravo de Instrumento no Recurso de Revista, o relator foi Hugo Carlos Scheuermann. A agravante Cristiane Portugal dos Santos e a Agravada Nadya Maria Teixeira da Rocha Candia. A impetração desse recurso se deu para reconhecimento do vínculo empregatício, pois afirmava a empregada laborar duas vezes por semana na casa da empregadora.

Entretanto, o despacho de admissibilidade foi negativo porque o Tribunal Superior do Trabalho (TST) não reconhece trabalho duas vezes por semana apenas como vínculo empregatício. A reclamante se defende dizendo que o fato caracterizador seria a continuidade. O TST decidiu pela não existência desse vínculo, mesmo a empregada trabalhando duas vezes por semana. Foi improcedente por unanimidade.

O processo nº TST-AIRR-1554-82.2012.5.08.0007, cujo relator Márcio Eurico Vitral Amaro também não foi provido, pois se almejava o não reconhecimento da relação de emprego o que o Tribunal Superior do Trabalho entendeu não ser possível. A empregada trabalhava na casa da empregadora tomando conta de sua mãe chegando até, num mês só, às vezes ter até 4 plantões na semana, mas geralmente eram 2 ou 3 plantões e trabalhando dois dias seguidos. Seu trabalho era necessário e existia continuidade. Foi baseado na súmula 126, do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

A agravante se chama Elizabeth Macedo Alvarenga, empregadora, e agravada Lucineia Izaquiel de Souza. A empregadora quis convencer afirmando que a empregada era quem escolhia os dias de seu plantão sendo que revezava com outra pessoa quando tirava folga. Não foi reconhecido o vínculo como diarista, e sim como empregada doméstica.

O agravo de instrumento no recurso de revista que será tratado agora é sobre a ruptura de vínculo empregatício. O processo nº TST-AIRR-8635-69.2010.5.01.0000 teve como Agravante Elma Duarte Brandão Caldas e Agravada Maria da Paixão Gonçalves Rosa. Este recurso foi negado provimento e o relator Valdir Florindo.

Maria da Paixão trabalhou durante 20 anos na residência de Elma Duarte como passadeira e cozinheira. Certo dia, conforme consta nos autos houve uma discussão com a filha da empregadora a qual após ter reclamado do excesso de trabalho decorrente da quantidade de pessoas que cada dia mais aumentava para fazer as refeições na residência onde trabalhava.

Então, a filha da empregadora disse que ela ganhava muito para o serviço que ela fazia. Maria da Paixão foi dispensada pela filha da agravante e a empregadora nada fez no momento. Só no outro dia ligou, mas a empregada não quis mais voltar depois das humilhações que sofreu.

O TST (Tribunal Superior do Trabalho) manteve a indenização por danos morais no valor de R\$ 7.700,00. A dispensa não teve nenhum tipo de motivação e ficou configurada a dispensa sem justa causa tendo direito a todas as verbas trabalhistas, pois nunca houve assinatura da carteira de trabalho.

5 NOVOS DIREITOS PÓS EC 72/2013

Com a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) 478/2010 deu origem a Emenda Constitucional 72/2013 ao qual revogou o parágrafo único do artigo 7º, da nossa Carta Magna.

Devido a este fato, os direitos dos demais trabalhadores urbanos e rurais estenderam-se aos empregados domésticos. Portanto, além do salário mínimo fixado em lei, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, gozo de férias anuais, licença à gestante, licença paternidade, aviso prévio e aposentadoria, terão os mesmos, todos os outros direitos contidos nos incisos do artigo 7º, da Constituição Federal.

Dentre eles: indenização quando houver despedida arbitrária ou sem justa causa, seguro desemprego caso o desemprego seja involuntário, FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), piso salarial, remuneração do trabalho noturno nunca inferior ao diurno, proibição de retenção do salário, salário família, limitação da jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais podendo haver compensação de horários, jornada de 6 horas para turnos ininterruptos.

Apesar de causar muita polêmica aos empregados domésticos e aos empregadores a limitação da jornada de trabalho foi um dos direitos que passou a vigorar com a Emenda Constitucional 72/2013, no intuito de proporcionar mais justiça social. Antes dela, não havia limitação do tempo de exercício laboral dos empregados domésticos. Hoje, o tempo é de 8 horas diárias e 44 semanais. Ultrapassando esse limite, deverão ser pagas com horas extras ou através de compensação de horário (FERREIRA MARTINS, 2013).

Preocupante determinar como será feito o controle de jornada. O conceito desta, diz respeito ao fato de está relacionado ao período de disposição do empregado ao empregador, executando suas ordens, ou a disposição do mesmo aguardando recebê-las. As horas itinere, que é o tempo despendido pelo empregado indo de casa para o trabalho e vice versa, não integram a jornada de trabalho (FERREIRA MARTINS, 2013).

A jornada de trabalho pode ser classificada quanto à duração, período, profissão. A primeira pode ser ordinária ou extraordinária. Quanto ao período,

diurno, noturno e misto. Quanto à profissão, geral e especial. A duração da jornada ordinária abarca às 8 horas diárias e 44 semanais. A extraordinária são as horas extras, ou seja, aquelas além do limite normal (FERREIRA MARTINS, 2013).

A Emenda Constitucional 72/2013 ao igualar o direito dos trabalhadores domésticos aos outros, urbanos e rurais acabou, segundo Ricardo Ferreira Martins (2013), sanando “[...] uma discrepância de tratamento de outras categorias de trabalhadores e, principalmente, assegurar-lhes o direito de descanso, ao convívio familiar, à prevenção de fadigas, favorecer o estudo [...]”.

Sobre as horas extras, Ferreira Martins (2013) fala que sua aplicação se dá pelo trabalho extraordinário devendo ser remunerado com o pagamento de 50% a mais da hora normal. Com isso, acabou onerando mais o empregador. Hoje, para ter controle sobre as horas trabalhadas pode usufruir do livro de ponto. Embora não seja obrigatório o patrão quando não utilizar estará correndo o risco de não ter como comprovar quanto efetivamente seu empregado trabalhou, pois na justiça trabalhista o ônus da prova é daquele (FERREIRA MARTINS, 2013).

O empregador terá de atentar-se para as anotações não serem uniformes demais porque o juiz ao verificá-los provavelmente considerará inverídicas as anotações. Dificilmente o empregador conseguirá controlar a jornada porque este não fica normalmente em casa acompanhando do início ao término do trabalho. Além da garantia dos direitos precisa-se garantir o pagamento adequado das horas trabalhadas, não prejudicando o hipossuficiente nem onerando a mais o empregador (FERREIRA MARTINS, 2013).

Hoje, tem empregador utilizando-se de computador, tablet, smartphone com internet. A funcionária tem senha e a mesma acessando a internet confirmará sua entrada, saída e horário de almoço. Tem também o relógio eletrônico de ponto. Este vem com código de barra, impressora, teclado numérico e crachás. Outra alternativa, são as câmeras, desde que se consiga manter os arquivos (FERREIRA MARTINS, 2013).

Para o Ministério do Trabalho o ideal é estabelecer essa jornada de trabalho no contrato e expressamente sendo assinado pelas partes envolvidas.

E, havendo horas extras anotam-se todas separadamente e no final do mês soma-se tudo. A própria empregadora deve fazer tal controle junto com sua empregada, além do livro de ponto contendo o horário de início e término da jornada, assinando diariamente (FERREIRA MARTINS, 2013).

Ainda não há como prevê se a implantação do livro de ponto será eficaz. Quanto ao acordo de compensação de horário, o excesso de horas trabalhadas em um dia será descontado em outro ou mesmo através de folga. Apesar de existir norma coletiva a respeito, para os empregados domésticos não existe nenhum dispositivo de lei a respeito. Então será feito através de contrato individual por escrito (FERREIRA MARTINS, 2013). Precisa-se de uma lei atendendo a necessidade e realidade de empregados e empregadores.

No intervalo intrajornada, que é o de almoço e descanso, não se conta como horas de trabalho. Quando o empregado trabalhar até 4 horas não terá direito a intervalo. De 4 a 6 horas, o intervalo será de 15 minutos. Acima de 6 horas o funcionário tem direito a pelo menos 1 hora para refeição e descanso. A não concessão completa dessa hora deverá ser computada hora extra de 1 hora completa (FERREIRA MARTINS, 2013).

O funcionário, dormindo no local de trabalho, não poderá ter seus serviços solicitados nos intervalos intra e interjornada. Do contrário, o empregador pagará o tempo despendido como horas extras. Se o empregador necessitar de seus serviços, poderá se utilizar, mas excepcionalmente (FERREIRA MARTINS, 2013).

Sobre o FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) o empregador depositará, caso opte por isso, 8% sobre o valor da remuneração. Hoje, não existe norma regulamentadora obrigando, mas uma vez depositado torna-se obrigatório. Esse valor não poderá ser descontado do salário do funcionário. O empregador é responsável diretamente por fazê-lo (ZUNTI, 2013).

6 CONCLUSÃO

O legislador ao elaborar a Proposta de Emenda à Constituição 478/2010, hoje Emenda Constitucional 72/2013 revogando o artigo 7º, parágrafo único da Constituição Federal, não levou em consideração o fato do empregador doméstico não auferir lucro com o exercício laboral desse empregado, não tendo como suportar os encargos trabalhistas decorrentes da concessão de tantos direitos agora inerentes a esse profissional.

O empregador de empresa suporta tais ônus, pois além de auferir lucro pelo trabalho executado por seu empregado ainda tem abatimento em seu imposto de renda ao fazer a sua contabilidade. Porém, o empregador doméstico, além de não auferir lucro, não tem diminuído percentual qualquer de seu imposto de renda.

Por isso, sentirá dificuldades em cumprir com todos os encargos trabalhistas sem onerar sua família e/ou seu próprio sustento. O legislador concedeu vários direitos, mas não criou mecanismos para diminuir os impactos na sociedade. É uma questão de ordem social, pois pode haver mais trabalhadores domésticos na informalidade e muito desemprego.

A maioria dos empregadores domésticos são da classe média e sairão prejudicados, pois o mesmo necessita de alguém que cuide de seu lar enquanto precisa vender sua força de trabalho para sobreviver; e também perderá o empregado, necessitado de trabalho para amenizar sua condição e/ou de sua família as mais das vezes tão precárias.

A regulamentação desses direitos deverá ser gradativo, buscando soluções eficazes e práticas para amenizar as conseqüências sociais e econômicas decorrentes da criação de tais leis.

Outro problema a qual o legislador não se ateve foi em relação à fiscalização, pois as leis não bastam ser criadas, mas devem ser efetivamente colocadas em práticas e este é o instrumento capaz de concretizar os ideais da legislação. O ambiente doméstico é privado, e por isso de complexa solução.

Muito há para pensar, refletir e encontrar soluções criativas, eficazes e dignas do Projeto inicial e as necessidades impostas em que a própria vida em sociedade exige de cada um de nós.

REFERÊNCIAS

AMARAL, Felipe Marinho. Relações domésticas e banco de horas: reflexões acerca da aplicação deste instituto nas relações de trabalho domésticas. *Suplemento Trabalhista. LTR*. São Paulo, n. 87, p. 479-485, ago. 2013.

ANDRADE, Dárcio Guimarães de. PEC das domésticas: terror das patroas e agora? **JTb: Jornal Trabalhista Consulex**. Brasília, n. 1483, p. 4-6, 24 jun. 2013.

ANDRADE, Darcio Guimarães de Andrade. Empregado Doméstico. **Net**. Belo Horizonte. Jul. 97/ Dez. 97. REV. TRT-3ª R. Disponível em: http://mg.trt.gov.br/escola/download/revista/ver_57/Darcio_Andrade.pdf. Acesso em: 7 maio 2013.

ARAUJO, Jorge Alberto. Nova Lei das Domésticas? **Jus Brasil**. Disponível em: <http://trt-4.jusbrasil.com.br/noticias/100428914/artigo-nova-lei-das-domesticas-por-jorge-alberto-araujo-juiz-do-trabalho-da-4-regiao>. Acesso em: 17 nov. 2013.

BRASIL. Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973. Aprova o Regulamento da Lei nº 5.859, de 11 dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. **Câmara dos Deputados**. Brasília, DF, 9 de mar. 1973. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1970-1979/decreto-71885-9-marco-1973-420205-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 out. 2013.

BRASIL. Decreto Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. **Câmara dos Deputados**. Rio de Janeiro, 27 fev. 1941. 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: 15 out. 2013.

BRASIL. Decreto nº 16.107, de 30 julho de 1923. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. **Senado Federal**. Rio de Janeiro, 30 jul. 1923. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=48193>. Acesso em: 15 out. 2013.

BRASIL. Lei nº 5859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Poder Executivo, Brasília, DF, 12 dez. 1972. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5859.htm acesso em: 15 out. 2013.

BRASIL. Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nos 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 20 jul. 2006. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm
 acesso em: 15 out. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Trabalhista. Vínculo de emprego doméstico. Não Configuração. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 842-16.2011.5.02.0033. Agravante: Cristiane Portugal dos Santos. Agravada: Nadya Maria Teixeira da Rocha Candia. Relator: Hugo Carlos Scheuermann. Brasília, 11 de setembro de 2013. **Jus Brasil**. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24172268/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8421620115020033-842-1620115020033-tst> Acesso em: 08 nov. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Trabalhista. Empregada Doméstica. Abandono de Emprego e Honorários Advocatícios. Recurso de Revista nº 119700-38.2009.5.16.0016. Recorrente: Evandro Viana Lobo Júnior. Recorrida: Raquel dos Santos. Relator: Aloysio Corrêa da Veiga. Brasília, 28 de Agosto de 2013. **Jus Brasil**. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24124827/recurso-de-revista-rr-1197003820095160016-119700-3820095160016-tst>. Acesso em: 08 nov. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Trabalhista. Modalidade de Ruptura do Vínculo Empregatício - Empregada Doméstica. Agravo de instrumento em Recurso de Revista nº 8635-69.2010.5.01.0000. Agravante: Elma Duarte Brandão Caldas. Agravada: Maria da Paixão Gonçalves Rosa. Relator: Valdir Florindo. Brasília, 4 de Setembro de 2013. **Jus Brasil**. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24147094/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-86356920105010000-8635-6920105010000-tst>. Acesso em: 08 nov. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Trabalhista. Vínculo de Emprego. Doméstico. Caseiro. Postulação como zelador. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 969-61.2011.5.09.0872. Agravante: Edio da Silva. Agravado José Sendeski Neto. Relator: Emmanoel Pereira. Brasília, 16 de outubro de 2013. **Jus Brasil**. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24316808/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-ag-airr-9696120115090872-969-6120115090872-tst>. Acesso em: 17 nov. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Trabalhista. Relação de Emprego. Empregado Doméstico. Continuidade na Prestação dos Serviços. Agravo de Instrumento no Recurso de Revista nº 1554-82.2012.5.08.0007. Agravante: Elizabeth Macedo Alvarenga. Agravada: Lucineia Izaquiel de Souza. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. Brasília, 18 de setembro de 2013. **Jus Brasil**.

CASTELO, Jorge Pinheiro. A PEC das Domésticas: uma visão panorâmica: além da questão trabalhista. **JTb: Jornal Trabalhista Consulex**. Brasília, n. 1479, p.16, 27 maio 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

Empregadas domésticas sofrem com as condições de trabalho. **Jornal em discussão**. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/NOTICIAS/JORNAL/EMDISCUSSAO/Trabalho-escravo-atualmente/empregadas-domesticas.aspx>. Acesso em: 15 abr. 2013.
FERREIRA, Clarisse Dinelly. Domésticas em alerta. **JTb: Jornal Trabalhista Consulex**. Brasília, n. 1471, p. 7, 1 abr. 2013.

FONSECA, Milena Pires Angelini. Cabe a Judiciário diferenciar diarista e doméstica. **CONJUR**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2012-jul-07/Milena-fonseca-cabe-judiciario-diferenciar-diarista-domestica?imp>. Acesso em: 7 maio 2013.

FREYRE, Gilberto. **Casa-Grande & Senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. 48 ed. PE: Global, 2003. Disponível em: <http://PT.scribd.com/doc/38143653/FREYRE-Gilberto-Casa-Grande-Senzala-formao-da-familia-brasileira-sob-o-regime-da-economia-patriarc>. Acesso em: 15 nov. 2013

FREIRE, Ricardo. Modelo de Contrato de acordo com a nova lei da Empregada Doméstica. **Meu advogado.com.br**. Disponível em: www.meuadvogado.com.br/entenda/modelo-de-contrato-de-acordo-com-a-nova-lei-da-empregada-domestica. Acesso em: 7 maio 2013.

GASPARIN, Gabriela. Congresso Promulga nesta terça PEC das Domésticas; saiba o que fazer. **G1**. São Paulo. Abr. 2013. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/seu-dinheiro/pec-das-domesticas/noticia/2013/04/congresso-promulga-nesta-terca>. Acesso em: 7 maio 2013.

GOMES, Laurentino. **1808: como uma rainha louca, um príncipe medroso e uma corte corrupta enganaram Napoleão e mudaram a história de Portugal e do Brasil**. São Paulo: Planeta do Brasil, 2007.

GRINOVER, Ada Pellegrini; PASTORE, José; PASTORE, José Eduardo G. Domésticas: inconsistências jurídicas. **JTb: Jornal Trabalhista Consulex**. Brasília, n. 1478, p. 12, 20 maio 2013.

LADEIA, Renato. A PEC das domésticas e seu impacto social. **JTb: Jornal Trabalhista Consulex**. Brasília, n. 1476, p.16, 6 maio 2013.

LEITE, Gisele Pereira Jorge. Comentários à Emenda Constitucional 72/2013 (PEC das domésticas). In: **Âmbito Jurídico**. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13210&revista_caderno=25. Acesso em: 17 nov. 2013.

MARTINS, Ricardo Ferreira. Inovações da Emenda Constitucional nº 72 e sua influência no controle da jornada de trabalho do empregado doméstico. **Jus Navigandi**. Teresina, ano 18, n. 3660, 9 jul. 2013. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/24837>. Acesso em: 12 nov. 2013.

MARCHINI FILHO, Osvaldo. Seguro – desemprego para empregadas domésticas. **JTb: Jornal Trabalhista Consulex**. Brasília, n. 1447, p. 8, 8 out. 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MENDONÇA, Giovane. Empregado doméstico e a Convenção 189 da OIT será o fim da discriminação? In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XIV, n. 92, set 2011. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10220&revista_caderno=11. Acesso em: 04 out. 2013.

Ministra diz que PEC das Domésticas não provocará desemprego. **Diário de Notícias**. Disponível em: www.diariodenoticias.com.br/noticias.asp?idnoticia=5863&act=det. Acesso em: 15 abr. 2013.

NASSIF, Luiz. OIT elogia a nova lei das domésticas. **Luiz Nassif on line**. Disponível em: <http://www.advivo.com.br/blog/luisnassif/OIT-elogia-novalei-das-domesticas>. Acesso em: 07 maio 2013.

NOVAES, Márcia. Meninas Domésticas: escravas modernas. **Trabalho em Revista**. Curitiba, 307, fev. 2008.

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. A relação de trabalho doméstico segundo a Emenda Constitucional nº 72. **Jus Navigandi**. Teresina, ano 18, n. 3565, 5 abr. 2013. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/24004/a-relacao-de-trabalho-domestico-segundo-a-emenda-constitucional-no-72> OLIVEIRA. Acesso em: 12 nov. 2013.

O Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe. **Notas OIT**. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/notas%20oit%208%20portugues_790.pdf. Acesso em 15 nov. 2013.

PASTORE, José. A Convenção da OIT sobre as Domésticas. **JTb: Jornal Trabalhista Consulex**. Brasília, 1382, p. 10, 4 jul. 2011.

PASTORE, José. Domésticas: o que faltou dizer. **JTb: Jornal Trabalhista Consulex**. Brasília, n. 1475, p. 12, 29 abr. 2013.

PEREIRA, Bergman de Paula. De escravas a empregadas domésticas – A dimensão social e o “lugar” das mulheres negras no pós-abolição. **Net**. Disponível em: http://www.snh2011.anpuh.org/resousces/anais/14/1308183602_ARQUIVO_ArtigoA NPUH-Bergman.pdf. Acesso em: 7 maio 2013.

PINHEIRO, Luiz Claudio. CCJ aprova isonomia de direitos trabalhistas para domésticos. **Câmara Notícias**. 5 jul. 2011. Disponível em: <http://www2.camara.gov.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/199619-CCJ-APROVA-ISONOMIA-DE-DIREITOS-TRABALHISTAS-PARA-DOMESTICOS.html>. Acesso em: 22 out. 2013.

PIOVESAN, Eduardo; LARCHER Marcelo. Câmara aprova PEC das Domésticas em segundo turno. **Câmara dos Deputados**. Disponível em: www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/431802-CAMARA-APROVA-PEC-DAS-DOMESTICAS-EM-SEGUNDO-TURNO.html. Acesso em: 22 out 2013.

Quem é trabalhador doméstico? **DHnet**. Disponível em: http://dhnet.org.br/direitos/sos/trabalho/direitos_empregado.html. Acesso em: 08 nov. 2013.

RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica à empregada doméstica na sociedade brasileira contemporânea. Uma projeção do passado colonial. **Jus Navigandi**. Teresina, ano 15. Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/14215/a-discriminacao-sociojuridica-a-empregada-domestica-na-sociedade-brasileira-contemporanea>. Acesso em: 7 maio 2013.

REIS, Elaine Santos dos. Equiparação dos Direitos dos empregados domésticos: a evolução da jurisprudência até a legislação. In: **Âmbito Jurídico**. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12610. Acesso em: 22 out. 2013.

SANTOS, Toni Frank Britto. A efetivação dos direitos trabalhistas do empregado doméstico. **Jus Navigandi**. Teresina, ano 18. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/24003>. Acesso em: 7 maio 2013.

VIEIRA, Fernando Borges. A PEC das empregadas domésticas e a oneração do orçamento familiar. **JTb: Jornal Trabalhista Consulex**. Brasília. N. 1472, p. 9, 8 abr. 2013.

XERXES, Gusmão. Os novos direitos do empregado doméstico. In: **Âmbito Jurídico**. Rio Grande, X, n. 40, abr. 2007. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1761. Acesso em: 17 nov. 2013.

ZUNTI, Renato Grossi. A obrigatoriedade do FGTS ao empregado doméstico. In: **Âmbito Jurídico**. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10895. Acesso em: 08 nov. 2013.