

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

LARRY COELHO ERTAL

**A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO
BRASIL E AS MUDANÇAS PROMOVIDAS PELA EMENDA
CONSTITUCIONAL Nº 72/2013**

**SÃO PAULO
2015**

LARRY COELHO ERTHAL

**A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL E
AS MUDANÇAS PROMOVIDAS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL
Nº 72/2013**

Monografia apresentada à Pontifícia Universidade Católica de São Paulo como parte das exigências do Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito do Trabalho, para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho.

Orientadora: Professora Doutora Cláudia José Abud.

SÃO PAULO
2015

ERTHAL, Larry Coelho.

A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL E AS MUDANÇAS PROMOVIDAS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013. São Paulo – SP: 2015.

Monografia (Especialização em Direito do Trabalho). PUC-SP.

Orientadora: Professora Doutora Cláudia José Abud.
Inclui Bibliografia

1. Direito. 2. Direito do Trabalho. 3. Trabalho Doméstico. 4. Regulamentação.

LARRY COELHO ERTHAL

**A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL E
AS MUDANÇAS PROMOVIDAS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL
Nº 72/2013**

Monografia apresentada à banca examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo como parte das exigências do Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito do Trabalho, para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho.

São Paulo, 30 de Setembro de 2015.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a. Dr.^a Cláudia José Abud

Professor(a) Convidado(a)

Professor(a) Convidado(a)

Aos meus pais, Núbia e Larri, pelo incentivo,
pela capacidade de acreditarem em mim e por
não medirem esforços para que eu chegasse a
esta etapa da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos os professores que fizeram parte dessa jornada em busca de conhecimento, em especial à minha orientadora, Professora Cláudia Abud, que me acompanha desde a minha graduação e cujo auxílio e incentivo tornaram possível a conclusão desta monografia. Agradeço também às minhas colegas Isabela Camas Martins, Rafaela Magnavita de Carvalho, Daniela Perez Crejoinas e Camila Vanzela Garcia Otaviano, verdadeiras amigas, que me acompanharam durante essa trajetória e sem as quais o aprendizado não teria o mesmo valor.

“Talvez não tenhamos conseguido fazer o melhor, mas lutamos para que o melhor fosse feito. Não somos o que deveríamos ser, mas somos o que iremos ser. Mas, graças a Deus, não somos mais o que éramos.”

(Martin Luther King)

RESUMO

A relação de trabalho doméstico no Brasil foi historicamente pautada pela subvalorização dos indivíduos desempenhavam esse tipo de serviço, executado principalmente por mulheres e meninas, muitas das quais pertencentes a comunidades desfavorecidas, sendo particularmente vulneráveis à discriminação em relação às condições de emprego e trabalho. Fato é que os empregados domésticos sempre tiveram menos direitos legalmente assegurados do que as demais categorias, em decorrência principalmente do apego à tradição histórica de exclusão da classe. Em 2013, visando corrigir as distorções históricas que segregavam os domésticos dos demais trabalhadores, o Congresso Nacional aprovou a Emenda Constitucional n°. 72, estendendo ao trabalhador doméstico direitos que até então eram atribuídos exclusivamente aos trabalhadores urbanos e rurais. Do rol de dezesseis novos direitos atribuídos, nove passaram a vigorar imediatamente e sete dependiam de regulamentação legal para entrarem em vigor. Nesse sentido, em junho de 2015, foi promulgada a Lei Complementar n°. 150, com o escopo de regulamentar a relação doméstica de emprego, conseqüentemente, promover a eficácia plena dos direitos constitucionalmente previstos pela Emenda de 2013, mas ainda pendentes de regramento.

Palavras-chave: Empregados Domésticos. Ampliação dos Direitos. Emenda Constitucional 72/2013. Lei Complementar 150/2015.

ABSTRACT

The domestic employment relationship in Brazil has historically been guided by the undervaluation of individuals who carry out this kind of service, run mainly by women and girls, many of them belonging to disadvantaged communities, being particularly vulnerable to discrimination in respect of their conditions of employment and work. The fact is that domestic employees have always had fewer rights legally guaranteed than other categories of workers, mainly due to the attachment to the historical tradition of exclusion of this class. In 2013, seeking to amend the historical distortions separating domestic employees from other workers, the National Congress approved Constitutional Amendment no. 72, extending to domestic employees rights that were previously ensured to urban and rural workers only. From the list of sixteen new rights ensured, nine became effective immediately and seven depended on legal regulation to take effect. Therefore, in June 2015, it was promulgated Complementary Law no. 150, with the scope of regulating domestic employment relationship, thereby granting full effectiveness to constitutional rights under the 2013 Amendment that still needed regulation.

Key-words: Domestic employees. Expansion of Rights. Constitutional Amendment 72/2013. Complementary Law 150/2015.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Resumo da Convenção nº 189 da OIT sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.	25
Tabela 2 - Resumo da Recomendação nº 201 da OIT sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.	27

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

DL – Decreto-Lei

EC – Emenda Constitucional

FAT – Fundo de Amparo do Trabalhador

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

IN – Instrução Normativa

INSS – Instituto Nacional de Seguro Social

LC – Lei Complementar

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OJ – Orientação Jurisprudencial

PEC – Proposta de Emenda Constitucional

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 CONCEITOS ATUAIS DE EMPREGADO DOMÉSTICO E EMPREGADOR DOMÉSTICO	14
3 A DISCIPLINA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL NO SISTEMA ANTERIOR À EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013.....	22
4 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E A CONCESSÃO DE NOVOS DIREITOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS: EFICÁCIA PLENA E EFICÁCIA LIMITADA	31
4.1 Direitos de aplicação imediata	35
4.1.1 Garantia de salário-mínimo aos que ganham por produção (Art. 7º, inciso VII, CF/88)	35
4.1.2 Proteção ao salário contra retenção dolosa (Art. 7º, inciso X, CF/88)	36
4.1.3 Jornada diária de até oito horas e semanal de até quarenta e quatro horas, autorizando-se a compensação e a prorrogação (Art. 7º, inciso XIII, CF/88).....	37
<i>4.1.3.1 Intervalos e compensação de jornada.....</i>	<i>39</i>
<i>4.1.3.2 Trabalho em regime de tempo parcial</i>	<i>41</i>
4.1.4 Adicional de 50% para as horas extras (Art. 7º, inciso XVI, CF/88)	41
<i>4.1.4.1 Hipótese de o empregado doméstico acompanhar o empregador em viagens</i>	<i>42</i>
4.1.5 Acesso a normas de saúde, higiene, segurança do trabalho (Art. 7º, inciso XXII, CF/88)	43
4.1.6 Acesso a convenções e acordos coletivos (Art. 7º, inciso XXVI, CF/88).....	44
4.1.7 Proibição da discriminação por gênero, idade, cor e estado civil (Art. 7º, inciso XXX, CF/88).....	45
4.1.8 Proibição da discriminação contra portadores de deficiência (Art. 7º, inciso XXXI, CF/88)	46
4.1.9 Proibição do trabalho noturno, insalubre ou perigoso a menores de 18 anos (Art. 7º, inciso XXXIII, CF/88).....	47
5 A LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 E A REGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS DE EFICÁCIA LIMITADA	49
5.1 Direitos condicionados a regulamentação	49
5.1.1 Relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (Art. 7º, inciso I, CF/88).....	50
5.1.2 Seguro-desemprego (Art. 7º, inciso II, CF/88).....	51

5.1.3 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Art. 7º, inciso III, CF/88)	53
5.1.4 Adicional noturno (Art. 7º, inciso IX, CF/88)	54
5.1.5 Salário-família (Art. 7º, inciso XII, CF/88)	56
5.1.6 Assistência gratuita em creches e pré-escolas (Art. 7º, inciso XXV, CF/88).....	56
5.1.7 Seguro contra acidentes de trabalho (Art. 7º, inciso XXVIII, CF/88).....	57
5.2 Outros aspectos relevantes da Lei Complementar n.º. 150/2015	59
5.2.1 Do contrato de trabalho	59
5.2.2 Da remuneração do empregado doméstico	61
5.2.3 Do Simples Doméstico.....	62
5.2.4 Da impenhorabilidade do bem de família	63
5.2.5 Da aplicação subsidiária de outros diplomas normativos	63
6 CONCLUSÕES.....	65
BIBLIOGRAFIA	66

1 INTRODUÇÃO

No escopo de definir e analisar algumas das questões que envolvem o trabalho doméstico no Brasil, o presente estudo está dividido em quatro grandes tópicos que, juntos, objetivam explicar o desenvolvimento histórico dessa singular relação de emprego e apresentar as inovações legislativas que vêm ocorrendo desde 2013 e modificando sensivelmente a rotina de empregados e empregadores domésticos no país.

No primeiro momento, o intuito será de conceituar o atual empregado doméstico, com base em doutrina, jurisprudência e pela própria legislação, para, conseqüentemente, definir as características do empregador doméstico e apontar os requisitos necessários para a formação do vínculo empregatício nesse tipo de relação.

Em seguida, será apresentada a evolução dos direitos conferidos aos empregados domésticos pela legislação brasileira, analisando-se dispositivos desde o Código Civil de 1916 até os mais recentes, quais sejam: a Emenda Constitucional n. 72, de 2013, e a Lei Complementar n.º. 150, de 2015.

No âmbito das inovações legislativas do ordenamento jurídico brasileiro, o trabalho fará destaque à Emenda Constitucional n.º. 72, responsável por conferir uma ampla gama de direitos aos empregados domésticos, direitos estes que somente eram conferidos aos trabalhadores urbanos e rurais. Nesse sentido, serão expostos os motivos que levaram à promulgação da referida Emenda, bem como as características de suas disposições e os efeitos imediatos de alguns dos direitos concedidos, aqueles que não necessitavam de regulamentação posterior para serem aplicados.

Em contrapartida, no capítulo seguinte, será feita uma análise mais aprofundada da Lei Complementar n.º. 150, promulgada em 2015 para regulamentar os direitos conferidos constitucionalmente que ainda precisavam de regramento para entrar em vigor. Na sequência, o trabalho tratará dos efeitos práticos da Lei Complementar e da repercussão das normas desta em outros ramos do Direito, como o processual, o previdenciário e o tributário, no intuito de contextualizar as mudanças legais promovidas ao cotidiano dos empregados e empregadores domésticos.

2 CONCEITOS ATUAIS DE EMPREGADO DOMÉSTICO E EMPREGADOR DOMÉSTICO

A Legislação Brasileira, por meio da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, conceituava o empregado doméstico como sendo “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas” (art. 1º). Em 01 de junho de 2015, no entanto, a Lei Complementar nº 150, entre outras disposições, revogou o diploma normativo de 1972 e ampliou a definição legal de empregado doméstico, passando este a ser “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana” (art. 1º).

Na doutrina, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 394) define empregado doméstico como “a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, em função do âmbito residencial destas”.

Em ambas as definições, encontram-se presentes os cinco elementos fático-jurídicos comuns a quaisquer relações empregatícias: (i) pessoa física do prestador; (ii) pessoalidade; (iii) onerosidade; (iv) subordinação; e (v) não eventualidade; além dos elementos específicos à relação de emprego doméstica: (i) finalidade não lucrativa dos serviços; (ii) apropriação dos serviços apenas por pessoa física ou por família; e (iii) efetuação dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores, pouco importando tratar-se de residência consular, pois, segundo Alice Monteiro de Barros (2011, p. 268), a imunidade de jurisdição de que gozam os cônsules restringe-se aos atos de ofício¹.

Nota-se, nesse sentido, que os empregados domésticos não se limitam às pessoas que prestam serviços no interior da residência do empregador, como a cozinheira, a babá, a lavadeira, o mordomo e a governanta, mas também aos que prestam serviços nas dependências ou em prolongamento da residência, como o jardineiro, o vigia, o motorista, os caseiros e zeladores de casas de veraneio ou sítios, desde que destinados exclusivamente ao recreio dos proprietários, sem qualquer caráter lucrativo.

¹ **EMPREGADA DOMÉSTICA. CONTRATAÇÃO. CÔNSUL. IMUNIDADES DE JURISDIÇÃO. AUSÊNCIA.** Segundo o artigo 43 da Convenção sobre as Relações Consulares, celebrada em Viena, em 1963, os cônsules e funcionários consulares gozam de imunidade de jurisdição apenas no tocante aos atos de ofício, dentre os quais não se inclui a contratação de empregada para prestar serviços domésticos na residência consular. Recurso ordinário não provido. (Processo: ROMS 341103-59.1997.5.02.5555. TST. SDI II. Relator: Milton de Moura França. Publicado em 13/09/1999).

Sobre o tema, Vólia Bomfim Cassar (2013a, p. 347) acredita que, ao invés de dispor sobre o trabalho executado "no" âmbito residencial do empregador doméstico, a redação do artigo 1º da Lei de 1972 deveria utilizar a expressão “para” o âmbito residencial, haja vista que, “para ser doméstico, basta trabalhar para empregador doméstico, independentemente da atividade que o empregado doméstico exerça, isto é, tanto faz se o trabalho é intelectual, manual ou especializado”. (CASSAR, 2013a, p. 347).

SERVIÇOS DOMÉSTICOS. CARACTERIZAÇÃO. Para ser caracterizado como “doméstico” o serviço não precisa ser prestado, necessariamente, na residência do empregador. O que importa é que a atividade desempenhada esteja voltada para o âmbito familiar, não gerando, pois, lucro ao empregador. (Processo: 20050560772. RO 02774.1998.009.02.00.4. TRT 2ª Região. 3ª Turma. Relatora: Mércia Tomazinho. Publicado em 06/09/2005).

No tocante à pessoalidade do empregado, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 396) destaca que este aspecto ganha destacada intensidade na relação empregatícia doméstica, principalmente em função da natureza dos serviços prestados – estritamente pessoais – e do local específico de sua prestação – o âmbito familiar doméstico. O doméstico acaba por gozar de uma íntima convivência com seu patrão e familiares, ressaltando o elemento pessoalidade e fazendo com que não possa haver substituição deste empregado por outro, no período de exercício de suas funções.

Quanto ao empregador, patrão ou tomador de serviços, este há de ser uma pessoa física, não jurídica, ou uma família. Não são considerados empregados domésticos, portanto, aqueles vinculados a atividades comerciais (ex.: lavadeira de hotel), industriais (ex.: cozinheiro da fábrica) ou beneficentes. Profissionais liberais, apesar de não serem pessoas jurídicas, também não podem contratar empregados como domésticos quando para prestar serviços em seus ambientes de trabalho e geração de atividade econômica. Uma faxineira do escritório de um advogado ou do consultório de um médico, por exemplo, pode ser contratada como empregada doméstica, mas como trabalhadora urbana comum, nos termos do artigo 3º da CLT. Da mesma forma, entes jurídicos especiais, sem personalidade formal, como o condomínio ou a massa falida, também não podem contratar seus empregados como domésticos (CASSAR, 2013b, p. 414-416).

Quando os serviços são prestados para uma família, o real empregador do doméstico é ela. Todos os membros capazes da família são empregadores e solidariamente responsáveis pelos encargos trabalhistas, mesmo aqueles que não trabalham. A responsabilidade pela assinatura da CTPS fica a cargo de um desses membros. Comunidades

maiores, como colégios, albergues e conventos, não devem ser tratadas como famílias, já que, por não consistirem em reunião espontânea do grupo, acabam perdendo a semelhança com a entidade familiar².

Portanto, o trabalho exercido pelo empregado, para que se caracterize como doméstico, deve ter natureza não lucrativa: não pode ter objetivos ou resultados comerciais ou industriais e não pode ter como finalidade o lucro do patrão, devendo se restringir ao interesse do tomador de serviços e de sua família.

EMPREGADO DOMÉSTICO. ATIVIDADE ECONÔMICA. FINS LUCRATIVOS. DESCARACTERIZAÇÃO. Nos termos da Lei nº 5.859/72, considera-se empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destes. Assim, comprovados os fins lucrativos na utilização da propriedade em que os serviços eram prestados, resta descaracterizada a relação doméstica, sendo o obreiro empregado celetista. (Processo: 301200051101000. 00301.2000.511.01.00.0. TRT 1ª Região. 5ª Turma. Relator: Antônio Carlos Areal. Publicado em 11/04/2003).

O aspecto da não eventualidade, no entanto, é o elemento que suscitava mais questionamentos quando se tratava de estabelecer ou não o vínculo empregatício de um trabalhador doméstico. A Lei nº 5.859/72, quando de sua vigência, optou por repetir a expressão do art. 3º da CLT (“serviços de natureza não eventual”), substituindo-a por “serviços de natureza contínua” e “serviços de forma contínua”, respectivamente. Surgiram, então, à época, duas interpretações distintas sobre esse ponto.

O primeiro entendimento insistia que a diferenciação das expressões seria irrelevante. Nesse sentido, o conceito de continuidade incorporado pela Lei nº 5.859 se equipararia à não eventualidade expressa pela CLT, trazendo a ideia de que bastaria a prestação de serviços ocorrer com certa habitualidade, sem ser necessariamente frequente ou contínua, para caracterizar a relação de emprego doméstico. Tal interpretação, defendida por Octavio Bueno Magano (1992, v. 2, p. 125) e Sérgio Pinto Martins (2015, p. 161) implicaria que a diarista que prestasse serviços uma vez por semana, por exemplo, não deveria ser tratada como trabalhadora eventual, mas sim como empregada doméstica, sujeita à legislação aplicável à categoria.

Nesse sentido, seriam empregadas domésticas tanto a funcionária que trabalha de segunda a sexta, durante cinco anos, para uma mesma família, como aquela que trabalha

² Otávio Bueno Magano (1992, v. 2, p. 121) pensa de maneira distinta: defende que o trabalho doméstico deve ser prestado “em uma casa de habitação”, isto é, no lugar onde seu empregador viva ou habite, sozinho ou em companhia de pessoas, independente se muitas ou poucas. Afirma, nesse sentido, que é doméstico aquele que trabalha para comunidades religiosas, em conventos ou locais semelhantes.

apenas às segundas-feiras, para a mesma família, durante os mesmos cinco anos. Sérgio Pinto Martins (2015, p. 161) ressalta, porém, que a faxineira será considerada trabalhadora autônoma, e não doméstica, se ela mesma “[...] escolher os dias da semana em que pretende trabalhar, mudando-os constantemente, [...] sob sua orientação e determinação própria. Nesse caso, ela trabalha por conta própria e explora economicamente, em proveito próprio, sua força de trabalho”. No mesmo sentido, Fabíola Marques e Cláudia José Abud (2013, p. 13-14) consideram inexistir o requisito de continuidade quando a faxineira tem tal liberdade para escolher os dias da semana em que pretende trabalhar, mudando-os conforme a organização do trabalho nas demais residências onde presta serviços.

DOMÉSTICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO PELO PERÍODO ANTERIOR AO REGISTRO. SERVIÇO DE NATUREZA CONTÍNUA E SERVIÇO DIÁRIO. DISTINÇÃO. Descontinuidade não se confunde com intermitência para os efeitos de incidência da legislação trabalhista. A referência a serviços de natureza contínua, adotada pelo legislador ao esculpir o art. 1º da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, diz respeito à projeção da relação no tempo, ou seja, ao caráter continuado do acordo de vontades (tácito ou expresso), que lhe confere feição de permanência, em contraponto à ideia de eventualidade, que traz em si acepção oposta, de esporadicidade, do que é fortuito, episódico, ocasional, com manifesta carga de álea incompatível com o perfil do vínculo de emprego. Desse modo, enquanto elemento tipificador do contrato de emprego, a continuidade a que alude a legislação que regula o trabalho doméstico não pressupõe ativação diária ou ininterrupta e muito menos afasta a possibilidade de que em se tratando de prestação descontínua (não diária), mas sendo contínua a relação, torne-se possível o reconhecimento do liame empregatício. Vale dizer que mesmo se realizando a prestação laboral em dias alternados (não sequenciais), porém certos, sem qualquer álea, de acordo com o pactuado entre as partes, é de se reconhecer o vínculo pelo período anterior ao registro, de empregada doméstica que prestou serviços três vezes por semana, por quase uma década, em residência familiar, mormente em vista da circunstância de que o próprio empregador veio a anotar-lhe a CTPS no terceiro ano trabalhado, sem fazer prova de que a partir daí teria havido qualquer mudança nos misteres. (Processo: 20050677254. 01336.2003.025.02.00.6. TRT 2ª Região. 4ª Turma. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Publicado em 07/10/2005).

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DIARISTA. TRABALHO SEMANAL PRESTADO AO LONGO DE VINTE SETE ANOS PARA A MESMA EMPREGADORA CONTEMPLANDO TODAS AS SUAS NECESSIDADES BÁSICAS E COTIDIANAS DO SERVIÇO DOMÉSTICO. A Reclamada não conseguiu demonstrar a existência de pressupostos válidos contidos no art. 896 da CLT, visto que, *in casu*, não restou demonstrada afronta ao art. 3º da CLT e nem ao art. 1º da Lei 5.859/72, porquanto consignou o Regional que a continuidade da prestação de trabalho não quer dizer ininterruptividade, pois trabalhar um dia por semana, em todas as semanas do ano, durante 27 anos e contemplando suas necessidades básicas e cotidianas do serviço doméstico é, sem dúvida, prova de continuidade. Ademais, no Dicionário Aurélio, o vocábulo - contínuo- significa seguido, sucessivo. Melhor dizendo, não há necessidade de que o labor ocorra todos os dias da semana, e, sim, de que, na forma contratada pelas partes, seja habitual, conforme o caso dos autos. Recurso não conhecido. (Processo: RR 1875600922003509. 1875600-92.2003.5.09.0002. Relator: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes. TST. 2ª Turma. Publicado em 30/05/2008).

A posição majoritária, contudo, entendia que “o elemento da não eventualidade na relação de emprego doméstica deveria ser compreendido como efetiva continuidade, por força da ordem jurídica especial regente da categoria” (DELGADO, 2015, p. 399). Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 127) explica que:

A Lei 5.859/72, específica do empregado doméstico, exige, para a existência do vínculo de emprego em questão, a *continuidade* na prestação de serviços. Assim, embora exista entendimento de que o referido termo tem o mesmo sentido da não eventualidade, prevista no art. 3º da CLT, a posição que vem prevalecendo é no sentido de que as duas expressões não apresentam o mesmo alcance. No caso do empregado doméstico, em particular, a lei exige a efetiva habitualidade na prestação de serviços, de forma contínua, e não intermitente, ao longo da semana. Nessa linha, não seria empregado doméstico aquele que presta serviços esporádicos, ou mesmo intermitentes, ou seja, em um, dois ou até três dias na semana.

No mesmo sentido, Alice Monteiro de Barros (2011, p. 278), adotando o modelo contido na legislação argentina, defendia que o trabalho doméstico deveria se dar por mais de quatro dias na semana, por mais de quatro horas por dia, por um período não inferior a um mês para ser considerado empregado. Se assim não ocorresse, seria trabalhador doméstico eventual (diarista), sem vínculo de emprego.

Valentin Carrion (2003, p. 44) não se referia ao número de dias da semana necessários para caracterizar o vínculo de emprego doméstico, apenas mencionava que “o diarista intermitente [...] não está, em princípio protegido pela lei dos domésticos, mesmo que compareça certo dia na semana, [...]”, levando-nos a crer que um dia por semana não seria suficiente para a relação de emprego doméstico.

Evaristo Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes (2003, p. 268) apontavam que “não é considerado empregado doméstico o prestador de serviços a várias famílias, sob a forma de diarista ou de avulso. Esses são considerados autônomos, por conta própria, para todos os efeitos, quer trabalhistas, quer previdenciários.”.

Partindo de tais pressupostos, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) veio, na última década, apontando suas decisões no sentido de que a frequência durante a semana deveria ser a maior possível para que se estabelecesse o vínculo propriamente dito de emprego doméstico.

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE. O quadro fático delineado pelo e. Tribunal Regional é de que a reclamante prestava serviços à reclamada em frequência que variava entre duas e

três vezes por semana, razão pela qual reconheceu o vínculo de emprego, ao fundamento de que caracterizada a não eventualidade. Entretanto, nos termos do citado artigo 1º da Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, o elemento continuidade é essencial ao reconhecimento do contrato de trabalho doméstico, não se confundindo com a não eventualidade ou habitualidade, prevista no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, para efeito da configuração do vínculo de emprego do trabalhador comum. A continuidade pressupõe ausência de interrupção. Para a não eventualidade ou habitualidade, basta que o fato seja usual, frequente e, assim, coadunando-se com a interrupção. A natureza do trabalho doméstico é habitual e diária, porquanto os afazeres do lar são ininterruptos. Sob tal ângulo, não se pode admitir que o trabalho prestado em apenas dois ou três dias na semana possa ser considerado contínuo, nos termos do dispositivo de lei já citado. Emerge, ainda, dos depoimentos testemunhais colacionados no acórdão regional que a reclamante trabalhava no restante da semana para a sogra da reclamada (dois dias - terças e quintas) e aos sábados para a cunhada; e que a reclamada contava com empregada doméstica devidamente registrada em grande parte do período em que a reclamante busca o vínculo. Conforme denunciado pela própria reclamante, encontra-se ausente à hipótese em exame requisito fundamental estampado na Lei 5859/72, notadamente o elemento continuidade. O fato de a autora laborar para a reclamada apenas três dias, e para a sogra e cunhada, outros dias demonstra a descontinuidade da prestação do serviço. O denominado trabalhador diarista, a bem da verdade, presta seus serviços a diversos tomadores, descaracterizando, desse modo, o elemento "continuidade", implicando, portanto, na impossibilidade de se reconhecer o vínculo empregatício com cada um dos tomadores do serviço. Qualquer outra interpretação das normas legais aplicáveis ao obreiro diarista é teratológica. Aliás, a jurisprudência da Corte é firme no entendimento de que a realização de trabalho durante alguns dias da semana não caracteriza o vínculo de emprego, ante a falta da continuidade do serviço estabelecida no art. 1º da Lei 5.859/72, na hipótese do trabalho doméstico, ou da não eventualidade de que trata o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR 2373700-05.2008.5.09.0014. TST. 2ª Turma. Relatora: Maria das Graças Silvano Dourado Laranjeira. Publicado em 12/04/2013).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADA DOMÉSTICA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA. Demonstrada a divergência jurisprudencial, há de ser dado provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento provido. **RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. EMPREGADA DOMÉSTICA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA. NÃO CARACTERIZAÇÃO.** Empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas. Evidenciando-se o labor por somente três vezes por semana, configura-se o caráter descontínuo da prestação de trabalho, fora, portanto, do pressuposto específico da Lei n.º 5859/72. Recurso de Revista conhecido e provido. (Processo: RR 137800-73.2007.5.05.0030. TST. 4ª Turma. Relatora: Maria de Assis Calsing. Publicado em 24/05/2013).

RECURSO DE REVISTA. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Expostos os fundamentos que conduziram ao convencimento do órgão julgador, com análise da matéria trazida

à sua apreciação, consubstanciada está a efetiva prestação jurisdicional. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. **2. DIARISTA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE.** Para a caracterização do empregado, regido pela CLT, exige-se a prestação de serviços – de natureza não eventual – (CLT, art. 3º): embora o trabalhador venha a não laborar por todos os dias da semana, sua condição não estará desnaturada quando as atividades de seu empregador admitirem tal comportamento e assim se houver pactuado. Já a Lei nº 5.859/72 exige que o empregado doméstico preste serviços de -natureza contínua-, no âmbito residencial da família, o que equivale a, em princípio, trabalho em todos os dias da semana, com ressalva do descanso semanal remunerado (Constituição Federal, art. 7º, inciso XV e parágrafo único). Não se pode menosprezar a diferença do tratamento dado pelo legislador a cada qual. São situações distintas, em que os serviços do trabalhador doméstico corresponderão às necessidades permanentes da família e do bom funcionamento da residência. As atividades desenvolvidas em alguns dias da semana, com vinculação a outras residências, apontam para a definição do trabalhador autônomo, identificado como diarista. Os autos não revelam a intenção das partes de celebrar contrato de trabalho doméstico, para prestação de serviços de forma descontínua, o que, embora possível, não se pode presumir, diante da expressa dicção legal e da interpretação que se lhe deve dar. O aplicador do direito não pode, sem respaldo na Lei, transfigurar relacionamento jurídico eleito pelas partes, dando-lhe, quando já produzidos todos os efeitos esperados, diversa roupagem. Haveria, aí, o risco inaceitável de se provocar instabilidade social e jurídica. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR 344-46.2011.5.03.0079. TST. 3ª Turma. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Publicado em 09/11/2012).

VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que não existe vínculo de emprego doméstico entre o tomador dos serviços e a diarista que trabalha em sua residência apenas três dias na semana, o que, conforme a decisão do Tribunal Regional, é a hipótese dos autos, ante o não preenchimento do requisito da continuidade, previsto no art. 1º da Lei 5.859/72. [...]. (Processo: RR 225-57.2011.5.24.0061. TST. 5ª Turma. Relator: João Batista Brito Pereira. Publicado em 19/10/2012).

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DIARISTA. ART. 1º DA LEI 5.859/72. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA. EMPREGADA DOMÉSTICA. NÃO CARACTERIZAÇÃO. A jurisprudência desta Corte tem caminhado no sentido de não reconhecer o vínculo de emprego doméstico entre o tomador dos serviços e a diarista que labora em sua residência apenas dois ou três dias na semana, ativando-se também em outras residências ante o não preenchimento do requisito da continuidade, previsto no art. 1º da Lei 5.859/72. Na hipótese, a Reclamante laborava apenas três dias da semana para a Reclamada e prestava serviços em outras residências durante o mesmo período em que laborou para a ora Recorrida. Assim, ao não reconhecer o vínculo de emprego doméstico, o Regional decidiu a matéria em consonância com a jurisprudência desta Corte, sendo certo que, para se chegar a conclusão em sentido contrário seria necessário o reexame do conjunto probatório dos autos, pois sequer foram reconhecidos expressamente pelo Regional os demais elementos configuradores do vínculo empregatício, o que encontra óbice na Súmula 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. (Processo: RR 59300-54.2007.5.03.0060. TST. 7ª Turma. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Publicado em 19/10/2012).

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. CONTINUIDADE. De acordo com a jurisprudência desta Corte, não há vínculo de emprego doméstico entre o tomador dos serviços e a diarista que labora em sua residência apenas dois ou três dias na semana, ante o não preenchimento do requisito da continuidade, previsto no art. 1º da Lei 5.859/72. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo: RR 914-54.2010.5.09.0029. TST. 8ª Turma. Relatora: Dora Maria da Costa. Publicado em 26/10/2012).

RECURSO DE REVISTA [...] 3. VÍNCULO DE EMPREGO. NÃO CONHECIMENTO. É cediço que a atual, notória e iterativa jurisprudência desta Colenda Corte Superior é no sentido de que a atividade de diarista exercida durante três dias por semana para empregador domésticos não enseja o reconhecimento de vínculo de emprego. No entanto, essa não é a hipótese dos autos, porquanto a prestação de serviços ocorreu em favor de pessoa jurídica e, para tanto, não se aplica a mesma limitação quanto ao número de dias de trabalho por semana, conforme entendimento da SDI-1. Dessa forma, não há falar em violação dos artigos 2º e 3º da CLT. Recurso de revista de que não se conhece. [...]. Recurso de revista de que não se conhece. (Processo: RR 101200-63.2009.5.05.0101. TST. 5ª Turma. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. Publicado em: 07/03/2014);

Como regra geral, o TST e a doutrina majoritária consideravam que o serviço doméstico prestado até três vezes por semana ainda não atraía o requisito da continuidade, essencial para a configuração plena do vínculo de emprego doméstico. Contudo, a publicação da Lei Complementar nº 150, de junho de 2015, veio, entre outros motivos, a solucionar a controvérsia acerca do tema. Definiu-se a necessidade de um prazo fixo de mais de dois dias por semana para que o trabalho realizado seja considerado doméstico.

Conceituado o empregado doméstico, passar-se-á à análise da legislação aplicável a essa categoria ao longo do tempo no Brasil, considerando o sistema anterior e o sistema posterior à Emenda Constitucional nº 72, de 2013.

3 A DISCIPLINA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL NO SISTEMA ANTERIOR À EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013

A regulamentação do trabalho doméstico no Brasil teve suas primeiras impressões fixadas pelo Código Civil de 1916, cujos artigos 1.216 a 1.236 regiam quaisquer tipos de locação de serviços, aí incluídos tanto o trabalho doméstico (art. 1.216) quanto as demais relações de trabalho.

Em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Decreto-Lei nº 5.452/43) unificou toda a legislação laboral então existente no país e inseriu, de forma definitiva, os direitos trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro. Todavia, em seu art. 7º, “a”, o diploma excluiu expressamente, os empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas:

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

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

Para Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho e Rúbia Zanotelli Alvarenga (2013, p. 87-88), a não inclusão da categoria dos empregados domésticos na CLT resulta, unicamente, do apego à tradição histórica de exclusão da classe:

Nada, além do apego a essa malfadada tradição histórica, justificava o fato de os empregados domésticos não disporem, no Brasil, dos mesmos direitos assegurados aos demais trabalhadores urbanos. Esse costume poderia ter sido facilmente abandonado em 1943. Era preciso, apenas, o legislador ter excluído do texto da Consolidação das Leis do Trabalho a regra do art. 7º, a, ou, melhor ainda, ter estatuído expressamente que todas as regras ali dispostas seriam, sim, aplicáveis às domésticas. Optou, no entanto, por respeitar a tradição.

Felipe Calvet (2013, p. 61) justifica essa escassez de direitos aos trabalhadores domésticos como fruto da ideia de que eles, diferentemente dos trabalhadores empregados no comércio e na indústria, regulados pela CLT, não trariam qualquer lucro direto ao seu empregador.

Fato é que, enquanto os trabalhadores em geral estavam amparados pela CLT, o trabalho doméstico no Brasil continuou a ser regido pelo Código Civil até a entrada em vigor da Lei Federal nº 5.859, de 1972, responsável regulamentar efetivamente a profissão dos

trabalhadores domésticos, concedendo-lhes os seguintes direitos: obrigatoriedade de anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e da inscrição na previdência social, e férias anuais de vinte dias úteis a cada 12 meses de serviço. Posteriormente, por meio da Lei nº 7.418, de 1985, foi-lhes concedido também o direito à percepção do vale-transporte.

Em 1988, com a promulgação da atual Constituição (CF/88), alguns direitos antes garantidos apenas aos trabalhadores urbanos e rurais foram estendidos aos trabalhadores domésticos pela inserção do Parágrafo Único no art. 7º da Carta, cuja redação à época era: “Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.”. Logo, além dos direitos já previstos em legislação infraconstitucional, foram assegurados aos domésticos: salário-mínimo (inciso IV), irredutibilidade salarial (inciso VI), 13º salário (inciso VIII), repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (inciso XV), um terço a mais de salário nas férias (inciso XVII), licenças maternidade (inciso XVIII) e paternidade (inciso XIX), aviso-prévio (inciso XXI) e aposentadoria (inciso XXIV).

Após o advento da CF/88, a legislação relativa ao trabalho doméstico pouco foi modificada. Em 2001, foi aprovada a Lei nº 10.208, que acrescentou dispositivos à Lei nº 5.859/72, facultando ao empregador a inclusão do empregado doméstico no regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Nesse sentido, uma vez inscrito o empregado doméstico no regime do FGTS, ficar-lhe-ia assegurado, em linhas gerais, o benefício do seguro-desemprego quando dispensado sem justa causa³ por iniciativa do empregador. Para tanto, o empregado deverá estar inscrito no regime do FGTS como doméstico por um período de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses, contados a partir da dispensa sem justa causa, e receberá o importe de um salário mínimo, por um período de até 3 meses.

Em 2006, a Lei nº 11.324 assegurou aos domésticos férias de 30 dias corridos, ao invés dos 20 anteriormente estipulados e concedeu estabilidade à empregada gestante, impedindo a dispensa arbitrária ou sem justa causa da doméstica grávida por um período de até cinco meses após o parto. Além disso, a mesma lei também instituiu um pequeno incentivo fiscal, que corresponde, segundo Homero Batista Mateus da Silva (2014, p. 53), “[...] ao direito do empregador pessoa física abater do imposto de renda os gastos realizados com os recolhimentos previdenciários, mas tomando por base de cálculo o salário mínimo, independentemente de quanto é pago ao doméstico [...]”; e vedou que fossem descontados do

³ As hipóteses de rescisão do contrato de trabalho com justa causa pelo empregador estão elencadas no artigo 482 da CLT.

salário do empregado doméstico quaisquer valores referentes ao fornecimento, por parte do empregador, de itens de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

Maurício Godinho Delgado (2015, p. 406) explica que a oferta desses bens na relação jurídica de emprego doméstico tem caráter essencialmente instrumental, com fins de viabilizar a melhor prestação de serviços por parte do trabalhador, não tendo fins retributivos e não podendo, portanto, serem descontados ou somados ao montante salarial.

No mesmo sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2006, p. 15) afirma que tais bens são “necessários para a própria prestação eficaz do serviço pelo empregado doméstico, pois este trabalha no próprio âmbito residencial” e acredita que tal disposição concretiza o princípio da intangibilidade salarial.

Ocorre que, mesmo trazendo avanços significativos, a legislação trabalhista até então vigente ainda não garantia aos domésticos alguns direitos de suma importância, como a obrigatoriedade do seguro-desemprego, por exemplo, já concedidos, há tempos, às demais classes de trabalhadores. Tendo em vista a persistência da desigualdade de direitos, as reivindicações dos domésticos foram aumentando paulatinamente. Aumento este refletido nos Tribunais:

[...] chegavam ao foro trabalhista demandas para pagamento de FGTS, indenização de seguro desemprego, horas extraordinárias⁴, adicional noturno, férias⁵ de 30 dias e

⁴ **EMPREGADO DOMÉSTICO. HORAS EXTRAS. LIMITE DE JORNADA EXPRESSAMENTE CONTRATADO. DEFERIMENTO.** O art. 7º, parágrafo único, da Carta Magna elenca os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais extensivos aos empregados domésticos, não estando dentre eles a limitação da jornada semanal de trabalho. Contudo, podendo as partes avençar tudo aquilo que não é vedado em lei (Cód. Civil/1916, art. 82; Cód. Civil/2002, art. 104, II) E tendo em vista a obrigação de observar-se que o avençado pelas partes deve ser cumprido – *pacta sunt servanda* – Não há como negar-se ao autor a pretensão de recebimento de horas extras porque estabelecido, em contrato celebrado livremente entre ele e o reclamado, o horário de trabalho que deveria ser cumprido. **CONFISSÃO. INTERPRETAÇÃO RESTRITA.** Não correspondendo a confissão judicial real, via de regra, à íntegra do interrogatório, os termos da declaração da parte confitente devem ser tomados sem alargamento de sentido ou alcance. Recurso conhecido e parcialmente provido. (Processo: ROPS 00793-2004-016-10-00-0. TRT 10ª Região. 3ª Turma. Relator: Antonio Umberto de Souza Júnior. Publicado em 14/01/2005).

⁵ **FÉRIAS PROPORCIONAIS. EMPREGADO DOMÉSTICO. EXISTÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL. INTERPRETAÇÃO SISTÊMICA. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO, DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO.** Muito embora a Lei 5859/72 não faça referência expressa à forma proporcional das férias, a interpretação sistêmica do ordenamento (a mais perfeita, aliás), garante, sem embargos, o direito de seu recebimento pelo empregado doméstico. A CF, ao incluir expressamente no artigo 7º, o único o direito às férias, não o fez de forma a limitar o alcance do instituto, de tal sorte que o procedimento de quantificação da verba não somente extrapola o conteúdo da norma constitucional, como vem na contramão dos princípios fundamentais da proteção ao trabalhador, da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV, sucessivamente). Entendimento diverso desembocaria na cruel decisão de tornar o empregado doméstico o único sem direito à percepção de férias proporcionais, a despeito de haver trabalhado por tempo suficiente ao seu usufruto. (Processo: 55911-2004-012-09-00-7 (18495-2005). TRT 9ª Região. Relatora: Sueli Gil El-Rafih. Publicado em 22/07/2005).

multa pelo atraso no pagamento de verbas rescisórias⁶, sob o argumento de que a Constituição Federal, no capítulo dos direitos e garantias fundamentais, previa a não discriminação, e o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana eram fundamentos da República Federativa do Brasil (CALVET, 2013, p. 61-62). (notas nossas).

Em junho de 2011, mais um impulso foi dado em direção à equiparação dos domésticos aos demais trabalhadores: a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção nº 189, acompanhada da Recomendação nº 201, sobre o Trabalho Decente⁷ para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Durante as Conferências de 2010 e 2011, a OIT (2011, p. 2) constatou que a necessidade de se adotar uma Convenção Internacional sobre a matéria decorria de fatos como a patente subvalorização dessa modalidade de trabalho, executada principalmente por mulheres e meninas, muitas das quais fazem parte de comunidades desfavorecidas, sendo particularmente vulneráveis à discriminação em relação às condições de emprego e trabalho; e o fato de que, em países emergentes, que historicamente têm escassas oportunidades de emprego formal, os trabalhadores domésticos constituem uma proporção significativa da força de trabalho nacional e permanecem entre os mais marginalizados. Seria, então, necessário complementar as normas trabalhistas gerais com normas específicas para os trabalhadores domésticos, possibilitando que exercessem plenamente seus direitos e se igualassem às demais classes de trabalhadores.

O artigo 5º da Convenção, ao dispor que “todo membro deverá adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos gozem de uma proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência” (OIT, 2013), faz um chamado direto para que os países membros voltem suas atenções para a questão.

Um resumo dos conteúdos da Convenção e da Recomendação pode ser visto, respectivamente, nas Tabelas 1 e 2, a seguir.

Tabela 1 - Resumo da Convenção nº 189 da OIT sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.

Artigos	Conteúdo
---------	----------

⁶ **MULTA DO ART. 477, § 8º, DA CLT. EMPREGADA DOMÉSTICA. DEFERIMENTO.** O empregado doméstico tem direito à multa pelo atraso no pagamento das verbas rescisórias, haja vista se tratar de parcela sancionadora, portanto extensível a esse tipo de trabalhador, pelo não pagamento das verbas rescisórias no tempo oportuno. (Processo: RO 0000718-80.2010.5.08.0201. TRT 8ª Região. Relator: Marcus Augusto Losada Maia. Publicado em 20/01/2011).

⁷ Conceito formalizado pela OIT, em 1999, que sintetiza a sua missão histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.

1 e 2	<p><u>Definições e Cobertura:</u></p> <p><u>Trabalho doméstico:</u> aquele realizado em ou para domicílio(s);</p> <p><u>Trabalhador</u> (sexo feminino ou masculino): quem realiza o trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho, estando excluídos aqueles/as que o fazem de maneira ocasional e sem que seja um meio de subsistência.</p> <p>A convenção se aplica a todos/as trabalhadores/as domésticos/as. Há possibilidade de exclusão de categorias, desde que justificadas (outra proteção equivalente ou questões substantivas).</p>
3 e 4	<p><u>Direitos Humanos e Direitos Fundamentais do Trabalho:</u> Implementação de medidas efetivas para garantir estes direitos.</p> <p><u>Trabalho Infantil Doméstico:</u> Estabelecimento de idade mínima, em consonância com convenções associadas ao tema (nº 138 e 182), e adoção de medidas com relação a trabalhadores/as com menos de 18 anos.</p>
5	<p><u>Proteção contra abusos, assédio e violência:</u> adoção de medidas nestes temas.</p>
6	<p><u>Condições de Emprego Equitativas e Trabalho Decente:</u> adoção de medidas efetivas nestes temas.</p>
7	<p>Informação sobre termos e condições, quando possível em contratos de trabalho.</p>
8	<p><u>Proteção às/aos Trabalhadoras/es Domésticas/os Migrantes:</u> oferta de emprego por escrito/contrato de trabalho com condições estabelecidas no artigo 7, ainda no país de origem.</p>
9	<p>Liberdade para decidir moradia, se acompanha ou não membros do domicílio em suas férias e quanto a manter em posse seus documentos.</p>
10	<p><u>Jornada de Trabalho:</u> medidas para assegurar jornada, compensação de horas extras e períodos de descanso diários, semanais (24 horas consecutivas) e férias. Tempo em que trabalhadores/as estão à disposição conta como horas de trabalho.</p>
11	<p>Estabelecimento de remuneração mínima.</p>
12	<p><u>Remunerações e Proteção Social:</u> pagamentos em dinheiro, em intervalos regulares e pelo menos uma vez ao mês. Possibilidade de pagamento <i>in natura</i>, desde que estabelecidas condições para que não seja desfavorável.</p>
13 e 14	<p>Medidas de saúde e segurança no trabalho; proteção social e proteção à maternidade.</p>
15	<p><u>Agências de Emprego Privadas:</u> condições de funcionamento; proteção contra abusos de agências de emprego mediante obrigações jurídicas.</p>
16	<p>Acesso a instâncias de resolução de conflitos.</p>
17	<p><u>Inspeção do Trabalho:</u> adoção de medidas e possibilidade de acesso ao domicílio, com respeito à privacidade.</p>

18	As disposições da Convenção deverão ser colocadas em prática por meio da legislação nacional, de acordos coletivos e de outras medidas adicionais com relação aos/às trabalhadores/as domésticos/as.
19 a 27	Procedimentos para adoção, ratificação e implementação da convenção.

Fonte: OIT, 2011, p. 5-7.

Tabela 2 - Resumo da Recomendação nº 201 da OIT sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.

<u>RECOMENDAÇÃO Nº 201</u>	
Artigos	Conteúdo
2	<u>Liberdade de Associação e Direito à Negociação Coletiva</u> : revisão da legislação nacional no sentido de tornar efetivos estes direitos. Direito dos/as trabalhadores/as domésticos/as e dos empregadores/as terem suas próprias organizações.
3	<u>Exames Médicos</u> : princípio da confidencialidade; impedimento de exames de HIV e gravidez e não-discriminação em função de exames.
4	<u>Medidas com relação aos exames médicos</u> : informação sobre saúde pública.
5	<u>Identificação e Proibição de Trabalho Doméstico Insalubre para Crianças, Proteção para Trabalhadores/as Domésticos/as Jovens</u> : para estes últimos, limitação da jornada; proibição de trabalho noturno; restrição quanto a tarefas penosas e vigilância das condições de trabalho.
6	Informações sobre termos e condições de emprego; estabelecimento de informações em contratos.
7	<u>Proteção contra Abuso, Assédio e Violência</u> : estabelecimento de mecanismos de queixa; programas de reinserção e readaptação de trabalhadores/as vítimas.
8 a 13	<u>Jornada de Trabalho</u> : registro exato das horas trabalhadas, das horas extras e dos períodos de disponibilidade imediata para o trabalho de fácil acesso para os/das trabalhadores/as; regulamentação do tempo em que o trabalhador/a está disponível para o trabalho; estabelecimento de medidas específicas para trabalho noturno; estabelecimento de pausas durante jornada diária; estabelecimento de descanso semanal de 24 horas, em comum acordo; compensação por trabalho em dia de descanso; acompanhamento dos membros do domicílio nos períodos de férias não deve ser considerado como férias do/a trabalhador/a.
14 e 15	<u>Proteção quanto à Remunerações e Pagamento <i>in natura</i></u> : limitação de pagamento <i>in natura</i> ; critérios objetivos para cálculo do valor; considerar somente questão de alimentação e alojamento; proibição de incluir artigos relacionados ao desempenho do trabalho; informações precisas quanto aos valores do pagamento.
17	Condições adequadas de acomodação e alimentação.

18	Prazo para busca de outro emprego e tempo livre durante o trabalho em casos de término do emprego por iniciativa do empregador/a para trabalhadores/as que moram nas residências.
19	Saúde e segurança: Medidas e dados sobre saúde e segurança no trabalho; estabelecimento de sistema de inspeção.
20	Adoção de medidas para contribuição à previdência social.
21 e 22	<u>Trabalhadores/as Migrantes</u> : sistema de visitas; rede de alojamento de urgência; linha telefônica de assistência; informações quanto às obrigações dos empregadores, legislação e direitos no caso dos trabalhadores/as nos países de origem e destino; repatriação.
23	<u>Agências de Emprego Privadas</u> : promoção de boas práticas das agências privadas de emprego com relação ao trabalho doméstico.
24	<u>Inspeção do Trabalho</u> : estabelecimento de condições para a inspeção do trabalho.
25	<u>Políticas e Programas</u> : para o desenvolvimento continuado de competências e qualificação, incluindo alfabetização; para favorecer o equilíbrio entre trabalho e família; formulação de dados estatísticos sobre trabalhadores/as domésticos/as.
26	Cooperação internacional para proteção dos trabalhadores/as domésticos/as.

Fonte: OIT, 2011, p. 5-7.

Apesar de membro da OIT, o Brasil não ratificou Convenção⁸. Dessa forma, para que produza efeitos no território nacional, ela precisaria ser, além de ratificada junto à OIT, promulgada pela Presidência da República. A internalização no ordenamento jurídico brasileiro se daria na forma de lei ordinária.

Em síntese, no sistema exposto, anterior à promulgação da EC nº. 72, de 2013, o trabalhador doméstico fazia jus aos seguintes direitos, conferidos a eles pela Constituição Federal e por Legislação Complementar:

- a) Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (CF/88: art. 7º-IV);

⁸ Considerando a omissão brasileira no caso, Homero Batista Mateus da Silva (2014, p. 56) constata que “[...] o efeito mais forte produzido pela Convenção 189 [...] foi justamente impulsionar o Congresso Nacional a agilizar os procedimentos do que viria a ser conhecido como Emenda 72, dado que o tratado internacional, mesmo não ratificado pelo país, representa desde logo um patamar mínimo mundial e fonte de interpretações e de padronização normativa”.

- b)** Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (CF/88: art. 7º-VI);
- c)** Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria (CF/88: art. 7º-VIII);
- d)** Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos e o descanso remunerado em feriados (CF/88: art. 7º-XV);
- e)** Gozo de férias anuais remuneradas de 30 dias corridos com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (CF/88: art. 7º-XVII; Lei nº. 5.859/72, após alteração feita pela Lei nº. 11.324/06);
- f)** Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias, em decorrência de nascimento de filho ou em virtude de obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança de até oito anos de idade, bem como na ocorrência de aborto não criminoso, antes da 23ª semana de gestação, quando a licença será de duas semanas (CF/88: art. 7º-XVIII; INSS: IN nº. 45/10);
- g)** Estabilidade provisória à gestante, que vai desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (Art. 4º-A da Lei nº. 5.859/72, após alteração feita pela Lei nº. 11.324/06);
- h)** Licença-paternidade de cinco dias (CF/88: art. 7º-XIX; ADCT: art. 10º §1º);
- i)** Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço em caso de dispensa sem justa causa, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei (CF/88: art. 7º-XXI; Lei nº 12.506/11);
- j)** Aposentadoria (CF/88: art. 7º-XXIV);
- k)** Contrato de trabalho escrito com anotação na CTPS (Lei nº. 5.859/72);
- l)** Depósito facultativo de 8% do FGTS (Lei nº. 5.859/72, após alteração feita pela Lei nº. 10.208/01);
- m)** Vale-transporte (Lei nº. 7.418/85);
- n)** Três parcelas de seguro-desemprego no valor de um salário mínimo em caso de dispensa injusta (Lei nº. 7.998/90);
- o)** Benefícios previdenciários de auxílio-reclusão, salário maternidade, pensão por morte, auxílio doença, aposentadoria por idade, por tempo de contribuição e por invalidez (Lei nº. 8.213/91);
- p)** Integração à Previdência Social (Lei nº. 8.213/91).

Em 2012, visando corrigir as distorções históricas que segregavam os domésticos dos demais trabalhadores, foi apresentada ao Congresso Nacional a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº. 66 – “PEC das Domésticas”, como ficou conhecida –, com o intuito de modificar o artigo 7º da Constituição Federal, estendendo ao trabalhador doméstico direitos que até então eram atribuídos exclusivamente aos trabalhadores urbanos e rurais, sendo a proposta convertida em Emenda Constitucional (EC nº. 72) no ano seguinte, após aprovada pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal.

As expectativas mais otimistas preconizavam que, a partir da nova emenda, a discriminação até então havida entre os trabalhadores urbanos e rurais e os trabalhadores domésticos, emanada do próprio texto constitucional, por obra do próprio legislador constituinte originário, estivesse com os dias contados (COSTA, 2014, p. 98). Embora já estivesse presente o ceticismo de que a Constituição não seria capaz de criar uma legalidade totalmente nova, não apenas em relação à problemática do trabalho doméstico, mas à realidade social como um todo.

Permanecerão existindo todas as relações hoje existentes. No entanto, tais relações sofrem o impacto de um programa explicitado na Constituição. Isto passa a ser mais um fator do real a influir sobre a práxis jurídica. Nesta dialética prossegue a elaboração da nova legalidade – nova práxis. (LOPES, 1988, p. 119).

4 A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 E A CONCESSÃO DE NOVOS DIREITOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS: EFICÁCIA PLENA E EFICÁCIA LIMITADA

Promulgada em 02 de abril de 2013, a Emenda Constitucional nº. 72 tinha como objetivo modificar a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, com vistas a ampliar o rol de direitos dos empregados domésticos. O artigo 7º, parágrafo único, em sua redação originária⁹, assegurava aos empregados domésticos apenas nove dos trinta e quatro direitos sociais trabalhistas previstos no rol de incisos do mesmo artigo. Após a promulgação da Emenda, a nova redação¹⁰ aumentou o número para vinte e cinco. Sendo 9, dos 16 direitos atribuídos aos domésticos, dotados de eficácia plena, e os 7 restantes, de eficácia limitada.

José Afonso da Silva (2004, p. 88-101) conceitua as normas de eficácia plena como sendo aquelas que possuem aplicabilidade direta e imediata, independentes de legislação posterior para sua inteira operatividade, estando aptas a produzir, desde sua entrada em vigor, seus efeitos essenciais. São normas consideradas completas, haja vista que já possuem todos os elementos e requisitos para a sua incidência direta, sem depender de intermediação do legislador.

Normas constitucionais de eficácia limitada, por outro lado, têm aplicabilidade indireta, mediata e reduzida, pois só incidem totalmente sobre seus objetos “após uma normatividade ulterior que lhes desenvolva a eficácia, conquanto tenham uma incidência reduzida e surtam outros efeitos não essenciais” (SILVA, J. A., 2004, p. 135). Apesar de não possuírem, desde sua entrada em vigor, uma eficácia positiva, são dotadas de eficácia negativa, ab-rogando a legislação anterior incompatível e impedindo que o legislador edite normas posteriores em sentido oposto ao assegurado por elas.

⁹ Art. 7º...

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

¹⁰ Art. 7º...

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

Com a nova Emenda, foram atribuídos aos trabalhadores domésticos, com eficácia plena, (vigorando imediatamente após a promulgação da EC) os seguintes direitos (incluídos no rol do art. 7º da Constituição Federal):

- a)** Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável (inciso VII);
- b)** Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (inciso X);
- c)** Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (inciso XIII);
- d)** Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (inciso XVI);
- e)** Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII);
- f)** Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (inciso XXVI);
- g)** Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX);
- h)** Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXX);
- i)** Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos (inciso XXXI).

Com eficácia limitada, dependentes de regulamentação para poderem ser aplicados, foram conferidos os seguintes direitos:

- a)** Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (inciso I);
- b)** Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário (inciso II);
- c)** Fundo de garantia do tempo de serviço (inciso III);
- d)** Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (inciso IX);
- e)** Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei (inciso XII);
- f)** Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas (inciso XXV);
- g)** Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (inciso XXVIII).

No entanto, do rol previsto no artigo 7º da Constituição, acabaram não sendo concedidos aos empregados domésticos os seguintes direitos: piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (inciso V); participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei (inciso XI); jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (inciso XIV); proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei (inciso XX); adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (inciso XXIII); proteção em face da automação, na forma da lei (inciso XXVII); ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho (inciso XXIX); e proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII).

Sobre a não concessão de alguns desses direitos, principalmente no tocante às condições de trabalho às quais os domésticos se submetem, Josley Soares Costa (2014, p. 10) constata que:

Perdeu-se a oportunidade de se assegurar aos domésticos temas importantes como a proteção efetiva ao ambiente, à saúde e à segurança do trabalho. Um doméstico que labora em ambiente insalubre, ou mesmo perigoso, não faz jus, mesmo com entrada em vigor da emenda 72/2013, a adicionais de insalubridade ou periculosidade. Se, por um lado, o adicional de insalubridade constitui-se, na minha visão, como um retrocesso jurídico, já que representa a monetarização e compra da saúde de um trabalhador; por outro, tem atuado, no mínimo, como um paliativo para a amenização dessa chaga.

No tocante à saúde e ao bem estar do trabalhador, a norma constitucional determina a redução máxima das más condições de higiene e segurança no trabalho, e não a eliminação completa da exposição ao risco, considerada como inevitável e intrínseca a certas atividades. Diante disso, a previsão de redução incide apenas na impossibilidade concreta da anulação dos agentes nocivos à saúde e à vida. Em casos de impossibilidade inerente à atividade realizada, e com o consentimento do trabalhador, este tem direito de perceber quantias adicionais ao seu salário-base como forma de “compensar” os desgastes sofridos além do que se considera normal e saudável. São estes, por exemplo, alguns dos casos de incidência de adicionais de insalubridade, periculosidade e outros cabíveis. O problema apontado por Josley, no entanto, é a falta de previsão da compensação de tais desgastes

quando sofridos pelo empregado doméstico, que fica aquém de direitos concedidos a outras categorias de trabalhadores expostos a riscos semelhantes.

Não conceder jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento também trouxe prejuízos irreparáveis, na visão de Homero Batista Mateus da Silva (2014, p. 60), para profissionais domésticos como as folguistas, que costumam ser ativadas pela manhã, tarde e noite, para cobrir os afazeres domiciliares dos demais profissionais da residência quando estes estão de folga, como as babás, por exemplo, as cozinheiras, faxineiras e os porteiros de grandes residências.

O piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (conhecido equivocadamente pela expressão “salário-mínimo estadual”), apesar de não haver sido oficialmente incluído no rol da Emenda 72, costuma ser concedido pelos governadores de estados aos trabalhadores domésticos, por demagogia ou ignorância (SILVA, 2014, p. 60). Fato é que, por não haver sido inserido no rol dos direitos assegurados, o benefício se enquadra na categoria da norma mais benéfica quando espontaneamente oferecida pelo governo do estado membro.

A participação nos lucros e resultados, que parece, à primeira vista, ser uma iniciativa correta da Emenda 72, revela profundo preconceito:

[...] um sistema de premiação por resultados pode e deve envolver outros temas que não o lucro, como praticado com êxito em casas de caridade, clubes recreativos e membros da administração pública, empregadores que não visam ao lucro, mas que podem envolver os trabalhadores num projeto único, enquanto os lares, mesmo querendo, não poderão devido à negação do legislador. (SILVA, H. B. M., 2014, p. 60).

No tocante ao prazo prescricional para as pretensões dos domésticos, o legislador acaba se utilizando do padrão de cinco anos, até o limite de dois anos após a rescisão do contrato de trabalho, para todo e qualquer contrato de trabalho, sem regulamentação mais específica e que atenda melhor aos interesses desses empregados.

Por fim, a não adoção de direitos como proteção do mercado de trabalho da mulher, proteção contra a automação e não discriminação entre o trabalho manual e o intelectual, por exemplo, também se revela duramente preconceituosa, haja vista que, não havendo sido concedidos pela EC 72/2013, esses direitos dificilmente serão oferecidos aos empregados domésticos, fazendo prevalecer a desigualdade em seus mais variados aspectos.

É de se destacar que a CLT ainda continua não sendo aplicada aos trabalhadores domésticos em decorrência da disposição contida na alínea “a” de seu art. 7º. A ampliação dos

direitos advindos da EC n.º. 72 é oriunda dos dispositivos constitucionais, não da Consolidação.

Elencados os novos dispositivos, serão analisados individualmente os direitos conferidos pela Emenda aos domésticos. Neste capítulo, aqueles de eficácia plena. No capítulo seguinte, os de eficácia limitada, regulamentados pela Lei Complementar n.º. 150, de 2015.

Ao tratar dos direitos de aplicação imediata, no entanto, serão apresentadas, de maneira antecipada, disposições dadas pela Lei Complementar n.º. 150 para solucionar inconvenientes relacionados ao cômputo da jornada de trabalho do doméstico, por exemplo, sem prejuízo do tratamento específico do diploma normativo, a ser dado no capítulo seguinte.

4.1 Direitos de aplicação imediata

4.1.1 Garantia de salário-mínimo aos que ganham por produção (Art. 7º, inciso VII, CF/88)

No âmbito do Direito do Trabalho, o ordenamento jurídico brasileiro admite 3 formas de fixar a remuneração do trabalho do empregado em subordinação às ordens do empregador. A remuneração pode: (i) estar vinculada ao tempo de disponibilidade do empregado (em horas, dias, semanas, quinzenas ou meses) para com o empregador; (ii) estar relacionada com o resultado da efetiva prestação de serviços, como se opera com os tarefeiros, que recebem por produção, e com os vendedores, que percebem, em regra, comissões sobre os negócios realizados; ou (iii) poderá ser composta de parte fixa, acrescida de variável.

O que o inciso VII garante é que, mesmo nas duas últimas espécies de composição do salário, o trabalhador não perceba valor menor que o do salário mínimo como remuneração, criando para o empregador o ônus de complementar o ganho do empregado quando não for atingido o valor mínimo estabelecido em lei. A norma acaba abonando a existência de remuneração totalmente variável, sem nenhuma parcela fixa, proporcionando a garantia, imposta pela Constituição, de recebimento mensal do valor do salário mínimo (MALLET; FAVA, 2014).

SALÁRIO-BASE. VALOR INFERIOR AO MÍNIMO LEGAL. ARTIGO 7º, INCISO IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. IMPOSSIBILIDADE. O salário-base dos trabalhadores deve corresponder, pelo menos, ao salário mínimo legal. O acréscimo de gratificações ao salário-base com valor inferior ao salário mínimo, não obstante ultrapasse esse valor, transgredir o inciso IV do artigo 7º da Constituição Federal. A única hipótese em que valores pecuniários podem ser adicionados ao salário para alcançar o salário mínimo diz respeito àqueles trabalhadores que recebem remuneração variável (CF, art. 7º, inc. VII). Revista conhecida, mas não provida. (Processo: RR n. 463.697/1998.6. TST. 3ª Turma. Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Publicado em 19/04/2002).

Essa garantia, no entanto, não deve ter reflexos aparentes nas relações de trabalho doméstico, haja vista que estes empregados, de maneira geral, não costumam receber remuneração variável como frações sobre vendas ou por produção, por exemplo.

Para Georgenor de Souza Franco (2013, p. 14), “trata-se de um dispositivo de difícil aplicação à relação de trabalho doméstico e a única coisa que pode gerar é dificuldade de interpretação e de compreensão para os interessados”. O autor ressalta, no entanto, que pode haver hipóteses em que, de quando em quando, o empregador doméstico dê uma gratificação espontânea a seu empregado, a qual poderá ser transformada em remuneração variável e, por consequência, representará ônus ao empregador. Dessa forma, poderá haver uma tendência de eliminação dessas bonificações e abonos da relação empregatícia por parte do empregador, a fim de evitar arcar com custos mais elevados no pagamento das verbas trabalhistas.

Outra hipótese de possível incidência de remuneração variável nas relações de trabalho domésticas é a de o empregado ser contratado para lavar e passar roupas e receber pela quantidade de peças lavadas e passadas. Em casos dessa natureza, recomenda-se, no entanto, que seja celebrado um contrato de trabalho consignando clara e expressamente tais condições (FRANCO, 2013, p. 14-15).

4.1.2 Proteção ao salário contra retenção dolosa (Art. 7º, inciso X, CF/88)

O salário, enquanto fonte de subsistência do trabalhador e de sua família, com natureza jurídica de prestação alimentícia, possui alguns dispositivos constitucionais de proteção, como a irredutibilidade, a integralidade¹¹, a intangibilidade¹² e a proibição do *truck*

¹¹ Consiste no dever de pagar o valor auferido pelo trabalhador de forma integral, sem descontos indevidos, apenas os previstos em lei, em normas coletivas e anuídos pelo próprio trabalhador.

*system*¹³, por exemplo. A tipificação criminal da retenção dolosa de salários também constitui um desses dispositivos protetivos (MALLET; FAVA, 2014). O objetivo, no caso, é a observância da regra de que o empregador deve pagar o salário do seu empregado, se mensalista, até o 5º dia útil subsequente ao mês vencido (Art. 459, § 1º, da CLT), abatendo eventuais adiantamentos salariais que tenha feito no período.

4.1.3 Jornada diária de até oito horas e semanal de até quarenta e quatro horas, autorizando-se a compensação e a prorrogação (Art. 7º, inciso XIII, CF/88)

Estêvão Mallet e Marcos Fava (2014, p. 577) veem no controle da jornada de trabalho do empregado finalidades: (i) higiênicas, garantindo, por meio da concessão de descansos regulares, a preservação da saúde do trabalhador; (ii) econômicas, haja vista que sem intervalos razoáveis entre os turnos de trabalho, os trabalhadores não teriam como aplicar seus salários e movimentar a economia; e (iii) sociais, pois o convívio com parentes, amigos e familiares constitui fator importante de desenvolvimento do homem e não poderia ser usufruído se não houvesse limites para as horas de trabalho. Daí decorrem os limites constitucionais ordinários de 8 horas diárias, 44 semanais e 220 mensais.

Pela conjugação dos três limites mencionados, o dia de trabalho ordinário, no módulo semanal de seis dias úteis e um de descanso, passou a ter sete horas e vinte minutos de duração. É possível, porém, o trabalho de oito horas durante cinco dias, com mais quatro horas de trabalho em um sexto dia, sem haver excesso de jornada. No entanto, ultrapassado o limite diário de oito horas, ainda que sem excesso do limite semanal, de quarenta e quatro horas, há jornada extraordinária, com as consequências correspondentes.

O inciso XVI do mesmo artigo 7º da Constituição estabelece que as horas extraordinárias devem, sim, ser pagas. Contudo, caso o empregador conceda diminuição das horas de um dia, pela extrapolação da jornada ordinária noutro, mediante compensação, ele pode se eximir de remunerar o empregado nesses termos.

¹² Princípio segundo o qual os salários do empregado não estão disponíveis nem ao empregador (conforme o artigo 462, § 4º, CLT) ou aos credores deste, nem aos credores do próprio trabalhador (conforme o artigo 649, X, do Código de Processo Civil).

¹³ Para Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2015, p. 261), o *Truck System* pode configurar verdadeira servidão por dívida, já que consiste na instituição de meios coativos, por parte do empregador, para que o empregado adquira víveres em estabelecimento mantido por ele. Nesse sentido, a lei brasileira proíbe o empregador que mantiver esse tipo de estabelecimento de “exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços” (art. 462, § 2º, da CLT).

No âmbito do trabalho doméstico, um dos temas centrais relacionados às horas extras, que atravessou diversos percalços para ser equacionado, é a forma de comprová-las, tendo em vista que o ambiente do lar é mais recatado e menos movimentado do que empresas e escritórios, por exemplo, fazendo com que haja pouca ou nenhuma testemunha presencial para comprovação¹⁴ dos fatos alegados (SILVA, H. B. M., 2014, p. 57).

Tendo em vista essa necessidade de comprovação, a Lei Complementar n.º. 150, em seu artigo 12, tornou obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio, seja manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo, trazendo, assim, regra distinta da prevista no artigo 74, §2º, da CLT, a qual prevê tal obrigatoriedade apenas para os estabelecimentos com mais de dez empregados.

Antes mesmo da edição da LC 150, Mauro Schiavi (2013, p. 64) já trazia essa proposta de registro como sugestão para comprovar a jornada de trabalho do empregado doméstico:

Na realidade brasileira, dificilmente o empregador doméstico detém mais de dez empregados. A regra é de deter apenas um. Desse modo, utilizando-se as balizas da CLT, o empregador doméstico que detém menos de 10 empregados não precisa documentar a jornada. Entretanto, nada impede de fazê-lo. Caso pretenda documentar a jornada, o empregador doméstico que possua apenas um empregado poderá instituir um livro de ponto e utilizá-lo para comprovar a jornada de trabalho.

Com a instituição da limitação da jornada de trabalho doméstico, tornou-se complexa, também, a situação das famílias que, antecipando-se à Emenda, haviam majorado espontaneamente o salário dos empregados, para fazer frente à jornada superior ao padrão de oito horas. Era o caso, principalmente, dos caseiros, babás e cuidadores de idosos, que, em muitos casos, percebiam salários consideravelmente maiores do que o mínimo para fazer frente à maior complexidade da função e à jornada de doze horas diárias, por exemplo. Para tais casos, o TST admitia a aplicação da Súmula 444¹⁵, que trazia a possibilidade de uma jornada especial de 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso, excepcionalmente aplicável às áreas de vigilância e hospitalar, mas que parecia atender algumas situações peculiares de babás e cuidadores de idosos, fossem eles empregados de uma empresa de *home*

¹⁴ A Lei Complementar n.º. 150/2015, a ser analisada no capítulo seguinte, trouxe a possibilidade de fiscalização por parte de auditores do Ministério do Trabalho e Emprego, estando sujeita, no entanto, a diversas limitações que podem comprometer a eficácia do controle pretendido. Este tema será tratado com mais profundidade no tópico 5.1.4.

¹⁵ Súmula 444 do TST: “É válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas”.

care ou empregados domésticos, quando eram contratados diretamente pela entidade familiar (MARTINS, A., 2014, p. 41). Após a promulgação da LC 150, no entanto, a possibilidade da jornada 12x36 para empregados domésticos ficou consolidada, desde que ajustada mediante acordo escrito entre as partes, e observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação (artigo 10º da LC nº. 150/2015). Dessa forma, apesar de existir a possibilidade desse tipo de jornada, ela não é mais regida, no caso, pela Súmula 444 do TST, mas pela Lei Complementar 150.

Quanto aos empregados domésticos que dormem na casa onde trabalham, o mero fato de dormir no âmbito da residência não configura sobrejornada e direito ao recebimento de horas extras. Cumpre-se ressaltar que o tempo à disposição ou aguardando ordens do empregador está incluído na jornada, de modo que, após o tempo de trabalho acordado na residência, o empregado deverá ficar livre para fazer o que quiser. Caso haja a possibilidade ou o hábito de chamar o empregado a qualquer momento, fora da jornada normal, para execução de tarefas, corre-se o risco de caracterização das horas de sobreaviso ou de prontidão, com aplicação analógica do artigo 244, §§ 2º e 3º, da CLT.

4.1.3.1 Intervalos e compensação de jornada

Em complementariedade à Emenda Constitucional 72, a Lei Complementar 150 estabeleceu a necessidade de serem cumpridos intervalos durante a jornada de trabalho do doméstico – intervalos intrajornada – de, no mínimo, uma hora e, no máximo, de duas horas, ficando permitida a redução desse intervalo para 30 minutos¹⁶, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, conforme dispõe o artigo 13 da LC. Ainda, segundo o mesmo diploma normativo, caso o empregado resida no local de trabalho, é permitido que os intervalos para repouso e alimentação sejam desmembrados em dois períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, uma hora, até o limite de quatro horas diárias.

Cumpre ressaltar que a regulamentação do intervalo intrajornada acima mencionada é aplicável às jornadas de trabalho superiores a 6 horas diárias, sendo que as

¹⁶ Importante ressaltar que a norma estabelecida pela Lei Complementar contraria a jurisprudência consolidada no âmbito do TST (Súmula nº. 437, II: “É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva”).

demais jornadas serão regidas pela CLT, diante da previsão de aplicação subsidiária da Consolidação prevista do artigo 19 da LC 150. No caso, para jornadas com duração de até quatro horas, não há previsão legal de intervalo intrajornada, enquanto para jornadas que durem mais de quatro horas e menos de seis horas, o intervalo conferido será de 15 minutos.

Por outro lado, o intervalo intrajornada dos empregados domésticos deverá ser de, no mínimo, 11 horas consecutivas, assim como aplicado aos empregados celetistas em geral.

No tocante às férias do empregado, como já previsto em legislação anterior, elas serão férias, devidas na proporção de 30 dias para cada 12 meses de trabalho e poderão ser fracionadas, a critério do empregador, em até dois períodos, devendo um deles ser de, no mínimo, 14 dias. Permite-se ainda que o doméstico converta um terço do seu período de férias em abono pecuniário, devendo o pedido de conversão ser realizado em até 30 dias antes do término do período aquisitivo, e não em até 15 dias, como estabelece a CLT.

A Nova Lei dos Domésticos (LC n.º. 150/2015) também passou a permitir, nos §§ 4º e 5º do artigo 2º, o estabelecimento de acordo de compensação de jornada, mediante termo escrito entre empregador e empregado, chamado de acordo individual escrito de compensação. Pelas novas regras, as primeiras 40 horas mensais deverão ser pagas como extraordinárias¹⁷, podendo esse pagamento ser deduzido por eventuais dias úteis não trabalhados pelo empregado, na hipótese das folgas, ou pela redução do horário normal de trabalho, reduzindo a jornada estabelecida.

A lei prevê que as primeiras 40 horas extras mensais deverão ser compensadas dentro do mesmo mês, em um módulo compensatório mensal, sob pena de serem pagas, necessariamente, como horas extras. Contudo, o saldo de horas que excederem as 40 primeiras horas mensais poderá ser compensado no período máximo de um ano, sendo esse módulo anual conhecido como banco de horas. Importante mencionar que, para os empregados domésticos, a compensação é possível mediante simples acordo escrito entre empregado e empregador, enquanto para os demais empregados a criação de banco de horas somente é possível mediante a celebração de instrumento coletivo, de acordo com a jurisprudência consolidada do TST¹⁸.

Deve-se destacar que o trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deverá ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal

¹⁷ Tema a ser tratado no tópico 4.1.4.

¹⁸ Súmula 85, V, do TST: “As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade ‘banco de horas’, que somente pode ser instituído por negociação coletiva”.

do empregado, de acordo também com a Súmula 146 do TST¹⁹. Além disso, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão, conforme previsto no artigo 2º, § 6º, da LC nº. 150.

4.1.3.2 Trabalho em regime de tempo parcial

Embora não previsto na Emenda Constitucional nº. 72, o trabalho em regime de tempo parcial para os empregados domésticos será tratado ainda neste capítulo pelo fato de estar diretamente relacionado ao estabelecimento da limitação da jornada diária de trabalho desses empregados, norma esta prevista pela EC em análise.

A Lei Complementar nº. 150, de 2015, passou a prever a possibilidade de contratação de empregados domésticos sob o regime de tempo parcial, com a jornada de trabalho máxima de 25 horas semanais, assim como autorizado pela CLT a outras categorias.

Diferentemente do que ocorre com os demais empregados inscritos sob o regime de tempo parcial, os domésticos podem, sim, trabalhar uma hora extra por dia, desde que não ultrapasse o limite de seis horas diárias, exigindo-se apenas acordo escrito entre ele e o empregador para tanto, de acordo com o artigo 3º da LC 150. Os demais empregados, por sua vez, não poderão trabalhar essa uma hora extra, haja vista que o objetivo do sistema de ampliar os postos de trabalho mediante a abertura de um novo turno.

Cumprido destacar que os empregados submetidos ao regime de tempo parcial, inclusive os domésticos, não podem requerer o abono pecuniário de suas férias, as quais serão concedidas na proporção prevista no artigo 130-A da CLT, inclusive para os domésticos, conforme previsão dos incisos do § 3º do artigo 3º da LC nº. 150.

4.1.4 Adicional de 50% para as horas extras (Art. 7º, inciso XVI, CF/88)

¹⁹ Súmula 146 do TST: “O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

O dispositivo estabelece o valor mínimo a ser acrescentado às horas extraordinariamente trabalhadas: 50%. Tal importe é o mínimo e pode ser aumentado por acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho, contrato coletivo de trabalho, norma empresarial ou dissídio coletivo, considerando que a prática das horas extraordinárias traz prejuízos físicos e sociais aos trabalhadores.

O limite da prorrogação da jornada de trabalho pela CLT (artigo 59) é de duas horas por dia, instituindo um máximo de 10 horas, haja vista que trabalhar mais que 10 horas por dia diminuiria a concentração do trabalhador, trazendo risco de eventuais acidentes (AURICCHIO, 2014, p. 93). Porém, a Lei Complementar n.º. 150, que embora já mencionada, será tratada de forma mais aprofundada no capítulo seguinte, não previu um limite máximo de prestação de horas extras por dia. Dessa forma, torna-se possível que o empregado doméstico preste até cinco horas extras por dia, observado o intervalo interjornada de 11 (onze) horas consecutivas para descanso previsto no artigo 15 da própria LC. Nesse sentido, para observar o intervalo de 11 horas, o doméstico poderia trabalhar até treze horas por dia, ou seja, cinco horas, extras, além do limite máximo de oito horas diárias.

Limites à parte, importante mencionar que, se as horas extras são pagas com habitualidade, os valores deverão integrar o cálculo de outras verbas trabalhistas, como 13º salário, FGTS, indenizações em geral, aviso prévio, férias etc. Como a lei não define o significado de habitualidade para os cálculos de reflexo de horas extras, Sérgio Pinto Martins (2015) entende que o habitual deve ser o valor que foi pago na maior parte do contrato de trabalho.

4.1.4.1 Hipótese de o empregado doméstico acompanhar o empregador em viagens

O acompanhamento empregador pelo empregado doméstico em viagens deverá ser condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes, de modo que, em relação ao empregado que viajar e prestar serviços durante a viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo as horas extraordinárias, se existirem, serem compensadas em outro dia, conforme dispõe o artigo 11 da LC 150/2015.

A hora de trabalho do empregado durante a viagem deverá ter remuneração, no mínimo, 25% superior ao salário-hora habitual, ou poderá ser convertida, mediante acordo entre as partes, em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.

4.1.5 Acesso a normas de saúde, higiene, segurança do trabalho (Art. 7º, inciso XXII, CF/88)

O meio ambiente do trabalho é o conjunto de condições físicas, químicas, biológicas, ergonômicas ou psicológicas que afetam o trabalhador no local de trabalho, como parte integrante do conceito mais amplo de meio ambiente (COUTINHO, 2014, p. 595). As normas que ambicionam protegê-lo o fazem não apenas com vistas a evitar doenças ocupacionais, com a preservação da incolumidade física do empregado, mas também para garantir um ambiente de trabalho que permita o pleno desenvolvimento da personalidade, superando uma visão meramente física e redutora da integridade desse trabalhador.

As normas protetivas da saúde, higiene e segurança do trabalho englobam todos os empregados que exercem atividades produtivas remuneradas. Os riscos ameaçam a vida e a saúde de todos os trabalhadores que laboram ou venham a ser contratados para laborar naquele ambiente, cabendo ao legislador infraconstitucional a incumbência de editar as normas de meio ambiente do trabalho que tratem da saúde, higiene e segurança, com competência para União a se tratar de normas de direito do trabalho que disciplinem a matéria na relação entre empregado e empregador (art. 22, I, da CF/88).

Em se tratando ~~da~~ de saúde, higiene e segurança do trabalhador, aplicam-se, em geral, as Normas Regulamentares expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (Portaria GM nº. 3.214, de 1978). As 35 (trinta e cinco) normas abarcam diversos tipos de atividades, inclusive o combate às insalubres e perigosas, a proteção contra incêndios, a garantia de condições sanitárias e conforto nos locais de trabalho, a sinalização de segurança, o trabalho em altura, entre outras. Independentemente dessas normas, no ambiente doméstico há que se ter cautela com o uso de desinfetantes, gás, inflamáveis em geral, escadas, degraus e rampas. Nesse sentido, poderá ser recomendável que o empregador doméstico forneça equipamentos de proteção individual ao seu empregado, como botas, luvas, máscaras, capacete e óculos de proteção (FRANCO, 2013, p. 18).

Quanto aos casos de tratamento indigno ou degradante que o empregado doméstico venha a receber, deverá haver uma denúncia ao Ministério Público do Trabalho para que este possa intervir e coibir práticas dessa natureza, como tem feito no combate ao trabalho forçado.

4.1.6 Acesso a convenções e acordos coletivos (Art. 7º, inciso XXVI, CF/88)

A negociação coletiva é um reflexo do princípio da autonomia privada coletiva, sendo esta o poder de autorregulamentação dos interesses pelos integrantes das categorias²⁰ econômica e profissional, por meio dos sindicatos, no intuito de produzir normas trabalhistas aplicáveis e com força vinculante no âmbito dos contratos individuais de trabalho (COUTINHO, 2014, p. 606). Trata-se do reconhecimento da necessidade permanente de adequação das condições de trabalho aos interesses econômicos do mercado e à situação financeira das empresas, devendo sempre atender o parâmetro de proteção do trabalho.

Os instrumentos normativos das categorias são os acordos coletivos de trabalho – celebrados entre a categoria profissional e as empresas – e as convenções coletivas de trabalho – firmadas entre a categoria profissional e a categoria econômica correspondente. A representação coletiva da categoria é feita pelo sindicato, na forma de uma pessoa jurídica de direito privado.

A lei (art. 8º, VI, da CF/88) veda a possibilidade de os sindicatos se recusarem a negociar em nome de seus membros. Quando ocorrem as negociações, os sindicatos atuam como categoria juridicamente organizada, de modo que os acordos e convenções coletivas de trabalho tenham eficácia *erga omnes*, se estendendo a todos os integrantes da categoria, sindicalizados ou não (COUTINHO, 2014, p. 607-608).

Na dimensão do trabalho doméstico, porém, haveria grandes dificuldades para a aplicação desse dispositivo constitucional e para o ajuizamento de dissídios coletivos perante a Justiça do Trabalho. Um dos principais impasses seria o fato de não ser identificável o empregador doméstico ao qual vão ser aplicadas as normas decorrentes das negociações, haja vista que não existe, hoje, empresa doméstica no Brasil e que todo cidadão pode ser empregador doméstico, inclusive o próprio empregado doméstico que contrata alguém para cuidar de sua residência enquanto vai trabalhar na casa de terceiros (FRANCO, 2013, p. 19).

²⁰ Aldacy Rachid Coutinho (2014, p. 607) define categoria como:

“[...] Um agrupamento social de formação espontânea, resultante da comunhão de interesses das empresas (econômica) ou da identidade subjetiva resultante de condições de vida oriundas do trabalho em comum (profissional) em atividades idênticas, similares ou conexas”.

Georgenor de Souza Franco (2013, p. 19) destaca a existência de duas figuras nesse tipo de relação de trabalho: o empregador doméstico, pessoa física, que não exerce atividade econômica ou lucrativa; e o empregado doméstico, também pessoa física, que desenvolve seu trabalho na residência do empregador, não se podendo dizer, portanto, que nessa relação exista categoria econômica ou empresa doméstica.

Posicionamentos mais incisivos nesse sentido são observados na doutrina de acadêmicos como Hélio Gomes Coelho Junior (2013, p. 196-197), que rejeita a possibilidade de os empregados e empregadores domésticos manejarem ou constituírem instrumentos coletivos ou de participarem de dissídios coletivos de natureza econômica:

Quanto ao “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, cabem temperamentos e reservas, fortes na convicção de que a própria Constituição Federal (art. 8º) apruma e sistematiza a “associação sindical” partindo da suposição da existência de uma “categoria econômica”, que nada tem com a atividade de “empregador doméstico” que, como já indicado, não exerce atividade lucrativa. Ademais, inconcebível que um “empregador doméstico”, pessoa natural (física), possa ser sujeito de um acordo coletivo de trabalho, instrumento normativo próprio de empresas (art. 611, § 2º da CLT), valendo lembrar que sequer se sujeitam às contribuições sindicais. Sem uma emenda constitucional, que redefina associações sindicais, não será possível tratarmos de “sindicato das donas de casa” e “sindicatos dos domésticos” como manejadores de instrumentos coletivos ou partícipes de dissídios coletivos de natureza econômica. (COELHO JUNIOR, 2013, p. 196-197).

De uma maneira ou de outra, ainda que existam os sindicatos de empregadores domésticos e de empregados domésticos, não se pode garantir a efetividade plena da norma recentemente destinada aos domésticos, uma vez que a matéria não está pacificada e apresenta expressivos obstáculos práticos à sua aplicação.

4.1.7 Proibição da discriminação por gênero, idade, cor e estado civil (Art. 7º, inciso XXX, CF/88)

Os incisos XXX, XXXI e XXXII do artigo 7º da CF/88 configuram o núcleo proibitivo de discriminação no trabalho, garantido pelo princípio constitucional da isonomia, contido no artigo 5º, *caput*, do mesmo diploma.

No inciso XXX, proíbe-se a diferenciação injustificada, ou discriminatória, no que tange a salários, exercício de funções e critérios de admissão no emprego, em virtude de sexo,

idade, cor e estado civil do trabalhador. O rol proibitivo não é taxativo, é exemplificativo, podendo haver outros motivos na análise concreta dos casos.

Por sexo, deve-se entender, além da leitura do confronto dos gêneros masculino e feminino, a diferenciação entre heterossexuais e homossexuais. A idade, mínima ou máxima, também não pode ser critério discriminatório, em que pese a possibilidade excepcional de estabelecimento de regra etária conforme as peculiaridades do trabalho a ser executado. A própria Constituição exige idade mínima para a investidura em certos cargos, como presidente, governador, deputado federal ou estadual e vereador, além de ministros de alguns tribunais. No tocante à cor, devem ser compreendidos tanto o elemento étnico (negros, brancos, amarelos, pardos) como o elemento de nacionalidade ou ascendência (italianos, judeus, alemães etc.). Por fim, o estado civil do trabalhador, se casado, divorciado, viúvo ou solteiro, não pode constituir elemento objetivo de sua desqualificação para o trabalho, redução de seu salário ou diferença no exercício das funções (MALLET; FAVA, 2014, p. 620).

Embora no trabalho doméstico a contratação do empregado seja feita por critérios pessoais da família para a qual ele irá trabalhar, prezando pela existência de confiança na relação patrão-empregado, tais critérios de escolha não podem abranger as questões discriminatórias tuteladas pelo diploma constitucional.

4.1.8 Proibição da discriminação contra portadores de deficiência (Art. 7º, inciso XXXI, CF/88)

A definição de pessoa portadora de deficiência, nos termos do artigo 11 da Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil, diz ser deficiente “todo individuo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente reconhecida”. A deficiência, nesse sentido, é a insuficiência de uma estrutura ou de uma função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gera redução da capacidade para o desempenho de atividades.

Todos os portadores de deficiência com capacidade específica para o trabalho são titulares do direito a não discriminação, entendendo-se por ato discriminatório todo aquele que exclui ou estabelece preferências preconceituosas, expressas ou ocultas, de pessoa ou de

membro de certo grupo, em prejuízo à igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego.

Em relação ao tema, Aldacy Rachid Coutinho (2014, p. 622) preconiza que:

A solidariedade constitucional determina a incorporação das diferenças no padrão de normalidade e, assim, a superação de todas as barreiras da exclusão para acolhimento das demandas, com o rompimento da igualdade formal e não uma simples adaptação para convivência segundo padrões ditados aos não portadores de deficiência.

Torna-se necessário, portanto, o estabelecimento, pelo ordenamento jurídico, de regras segundo as quais todos devem ser tratados com isonomia, não somente perante a lei, mas pela própria lei, não sendo válida a assunção das diferenças como fator discriminador para exclusão.

4.1.9 Proibição do trabalho noturno, insalubre ou perigoso a menores de 18 anos (Art. 7º, inciso XXXIII, CF/88)

A partir da Emenda Constitucional nº 20, de 1998, a idade mínima para o ingresso de menores no mercado de trabalho passou a ser de 16 anos, ressalvada a hipótese de trabalho na condição de aprendiz (a partir dos 14 anos). A fixação de idade para ingresso no mercado de trabalho é pautada pela necessidade de se assegurar, com prioridade, o direito à educação, sendo dever do Estado, e não do eventual empregador, garantir educação a todo e qualquer cidadão, por meio da aprendizagem profissional.

No dispositivo em questão, depreende-se a vedação de qualquer trabalho aos menores de 16 anos, exceto enquanto aprendizes, e a limitação do trabalho noturno e/ou em situações consideradas insalubres ou perigosas aos indivíduos entre 16 e 18 anos. Nesse contexto, trabalho insalubre seria aquele realizado com riscos à saúde decorrentes dos efeitos nocivos oriundos do contato com agentes insalubres acima dos limites de tolerância, enquanto o trabalho perigoso projetaria riscos, para além das condições de saúde, à vida do trabalhador (COUTINHO, 2014, p. 625-626). Trabalho noturno, por sua vez, seria todo aquele executado entre as 22 horas de um e dia e as às 5 horas do dia seguinte, conforme explicita o artigo 73 da CLT.

Os tomadores de serviço e os empregadores são os destinatários dessas normas proibitivas, estando impedidos de tomar trabalho de menores de 16 anos, de celebrarem contratos de aprendizagem com menores de 14 anos, ou de exporem menores de 18 anos a trabalhos considerados insalubres ou perigosos.

No caso dos trabalhadores domésticos, é de se considerar que nem todos eles estarão expostos, durante suas atividades, a ambientes insalubres e/ou perigosos, como no caso dos cuidadores de idosos cuja função se limita a fazer companhia. Entretanto, a Lei complementar n.º. 150 estabeleceu expressamente, em seu artigo 1º, parágrafo único, a proibição da contratação de menores de 18 anos para o desempenho de trabalho doméstico, considerando as previsões da Convenção n.º. 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Decreto n.º. 6.481, 2008.

Pode-se dizer que, em se tratando de atividade prevista na Lista de Trabalhos Infantis Proibidos, o legislador atuou positivamente ao prever o a idade mínima de 18 anos para que o indivíduo possa desempenhar trabalhos domésticos.

5 A LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 E A REGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS DE EFICÁCIA LIMITADA

Logo após a promulgação da EC nº 72/2013 e a alteração do artigo 7º, parágrafo único, da CF/88, ainda ficaram pendentes de regulamentação os incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, responsáveis por garantir aos trabalhadores domésticos, respectivamente: uma relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; o seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; o FGTS; a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; o salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa; a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; e o seguro contra acidentes de trabalho.

Em junho de 2015, foi promulgada a Lei Complementar nº. 150, advinda do Projeto de Lei nº. 224/2013, com vistas a regulamentar as normas constitucionais estendidas aos empregados domésticos pela EC nº. 72.

Talvez as principais mudanças trazidas pela nova lei tenham sido a revogação expressa da Antiga Lei dos Domésticos (Lei nº. 5.859/72) e o estabelecimento de uma nova definição de empregado doméstico, passando este a ser caracterizado como aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana. Essa especificação da necessidade de 3 (três) dias trabalhados a cada semana veio a apaziguar a controvérsia insanável pelo Poder Judiciário Trabalhista no que diz respeito à habitualidade para qualificar um trabalhador como empregado doméstico, problemática apresentada no Capítulo 2 deste trabalho.

Neste capítulo, além de elencados e analisados os direitos conferidos aos domésticos pela EC 72/2013 que pendiam de regulamentação, serão apresentados outros aspectos concernentes à Nova Lei dos Domésticos e a repercussão deles em outros ramos do Direito, como o Tributário, o Previdenciário e o Processual.

5.1 Direitos condicionados a regulamentação

5.1.1 Relação de emprego protegida contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (Art. 7º, inciso I, CF/88)

Partindo da definição dada por José Afonso da Silva (2014, p. 192) a garantia de emprego (“[...] o direito de o trabalhador conservar sua relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa”), tem-se que a proteção da relação de emprego se reflete no direito de o empregado permanecer no posto de trabalho com vínculo reconhecido por um período de relativa estabilidade.

A Constituição Federal, no entanto, garante apenas estabilidade relativa, revelada na garantia de emprego em face de uma despedida arbitrária ou sem justa causa, mediante pagamento de indenização, para além dos direitos correspondentes à inserção do empregado no regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (COUTINHO, 2014).

Aldacy Rachid Coutinho (2014) conceitua despedida arbitrária, despedida sem justa causa e despedida com justa causa da seguinte maneira:

Arbitrária é a despedida decorrente de mero capricho do empregador, não respaldada em motivo juridicamente relevante, necessário e vinculativo; é a despedida abusiva. Rescisão sem justa causa, da sua parte, traduz-se em um ato discricionário do empregador e, em tal medida, vinculado a espaços legalmente previstos para manifestação volitiva (permissivos legais); há causalidade, porém não pressupõe justa causa. Rescisão com justa causa, *a contrario sensu*, revela o rompimento decorrente de ato faltoso do empregado.

A disciplina da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária, assim como a correspondente indenização compensatória, são regulamentadas por lei complementar. No caso, a LC nº 150/2015 elenca em seu artigo 27 (caput e incisos) os fatores que constituem justa causa para que o empregador demita o doméstico e também as causas de rescisão indireta, por culpa do empregador, no parágrafo único e incisos seguintes.

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

- I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;
- II - prática de ato de improbidade;
- III - incontinência de conduta ou mau procedimento;
- IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- V - desídia no desempenho das respectivas funções;
- VI - embriaguez habitual ou em serviço;
- VII - (VETADO);
- VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;
- IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;

X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XII - prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;

III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;

IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;

V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;

VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

No tocante às indenizações por dispensa sem justa causa, a LC 150 trouxe em seu artigo 22 uma modificação completamente nova, retirando a possibilidade de os empregados domésticos receberem a tradicional multa de 40% sobre o montante do FGTS quando das dispensas imotivadas. O dispositivo obriga, todavia, que os empregadores depositem mensalmente, na conta vinculada do trabalhador, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores do FGTS, o importe de 3,2% da remuneração no mês anterior. Tais valores seriam entregues ao empregado doméstico como forma de indenização na sua dispensa, quando comprovada a ausência de motivação. Nos desligamentos por justa causa, licença, morte ou aposentadoria, no entanto, o valor apurado será revertido para o empregador. Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

5.1.2 Seguro-desemprego (Art. 7º, inciso II, CF/88)

O Programa de Seguro-Desemprego é um instrumento do Sistema de Seguridade Social que abrange uma política de pagamento de parcelas periódicas e mensais para aquele que se encontra em situação de desemprego involuntário²¹. (COUTINHO, 2014). É um

²¹ Por Desemprego Involuntário entende-se que é a perda do posto de trabalho sem a ocorrência de justa causa ou de manifestação de vontade do empregado em romper o vínculo de emprego.

benefício de natureza assistencial pago pela Caixa Econômica Federal, custeado com recursos do Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), não sendo, portanto, uma medida de proteção do emprego, mas uma garantia de sobrevivência temporária a indivíduos que preencham os requisitos previstos na Lei nº 7.998, de 1990, recentemente alterada pela Lei nº 13.134, de junho de 2015.

Os empregados domésticos dispensados involuntariamente e cujo empregador esteja recolhendo o Fundo de Garantia de Tempo de Serviço²² (FGTS) terão direito a receber o benefício do seguro-desemprego, desde que cumpridos os requisitos do artigo 26 da LC 150, oriundos da Lei nº 7.998. Haverá necessidade, portanto, de o empregado: (a) Comprovar que foi empregado doméstico por, pelo menos, 15 dos últimos 24 meses²³ que antecedem a data da dispensa que deu origem ao requerimento do seguro-desemprego; (b) Não estar recebendo qualquer benefício previdenciário do INSS, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e (c) Não possuir renda própria, de qualquer natureza, que seja suficiente à sua manutenção e de sua família.

O benefício do seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 a 90 dias contados da data de dispensa (artigo 29 da LC 150), e o doméstico deverá, no ato da requisição, apresentar ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), uma série de documentos²⁴, elencados nos incisos I a IV do artigo 28 da Lei Complementar em questão. O valor de cada parcela será de 1 salário-mínimo, concedido por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada (artigo 26, caput, da LC 150).

Poderá, contudo, haver o cancelamento da concessão do seguro-desemprego ao empregado doméstico caso este venha a incidir em alguma das hipóteses do § 2º do artigo 26 da Nova Lei dos Domésticos:

Art. 26. [...]

²² Assunto a ser tratado com mais profundidade no tópico 5.1.3.

²³ Considera-se um mês de atividade a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, conforme previsto no artigo 4º, § 3º, da Lei nº 7.998/90.

²⁴ Art. 28. Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II - termo de rescisão do contrato de trabalho;

III - declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

IV - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

§ 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

IV - por morte do segurado.

Cumprido ressaltar que a Antiga Lei dos Domésticos (Lei nº. 5.859/72), em seu artigo 6º, letras A, B, C e D, já trazia, desde 2001, por meio de alterações feitas pela Lei nº 10.208, a possibilidade de percepção do seguro-desemprego por empregados domésticos, mas este apenas se tornou constitucional e foi devidamente regulamentado com o advento da EC 72/2013 e da LC 150/2015.

5.1.3 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Art. 7º, inciso III, CF/88)

Henrique Correia (2015, p. 611) define o FGTS como uma “poupança forçada”, suportada exclusivamente pelo empregador, que se destina à indenização por tempo de serviço do empregado. Nesse sentido, após cadastrar o empregado no CEI (Cadastro Específico de Informações) da Previdência Social, o empregador deverá fazer o recolhimento mensal do valor correspondente e depositar na conta vinculada do empregado, aberta para esse fim específico, na Caixa Econômica Federal. Além disso, o empregador deverá conservar por 30 anos os documentos pertinentes à inscrição e aos depósitos feitos no FGTS do empregado, haja vista que 30 anos é o prazo de prescrição para o trabalhador reclamar judicialmente esse direito.

O direito de ter conta vinculada tem por objetivo proteger o trabalhador doméstico, garantindo a formação de uma reserva financeira cujos recursos poderão ser utilizados em momentos importantes, como nos casos de despedidas sem justa causa, de aquisição ou construção da casa própria, além de outras situações previstas na Lei nº. 8.036, de 1990.

Até o advento da EC nº 72, de 2013, era facultada ao empregador a inclusão do empregado doméstico no FGTS, conforme estabelecia o artigo 3º-A da Antiga Lei dos Domésticos (Lei nº. 5.859) pela redação dada desde 2001. Após a promulgação da Emenda,

passou a existir a norma constitucional de obrigatoriedade da inclusão dos empregados domésticos no regime do Fundo de Garantia, embora a nova regra ainda pendesse de regulamentação para entrar em vigor.

FGTS. EMPREGADO DOMÉSTICO. A Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013, que modificou a redação do parágrafo único do art. 7º, da Constituição Federal, estendeu aos domésticos o direito ao FGTS. A Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013, que modificou a redação do parágrafo único do art. 7º, da Constituição Federal, estendeu aos domésticos o direito ao FGTS. No entanto, ressaltou fossem atendidas as condições estabelecidas em lei. Até o advento da Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015, a matéria era regulamentada pela Lei 5889/72, que dispunha em seu art. 3º-A ser facultativo o recolhimento do FGTS do doméstico.

(TRT-12 - RO: 00008286620155120048 SC 0000828-66.2015.5.12.0048, Relator: GISELE PEREIRA ALEXANDRINO, SECRETARIA DA 3ª TURMA, Data de Publicação: 11/09/2015)

Em 2015, a Lei Complementar nº. 150, atendendo ao disposto na EC 72, passou a contemplar, em seu artigo 21, o recolhimento obrigatório do FGTS aos domésticos, após a entrada em vigor do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador do FGTS. O artigo 34 da mesma lei estabeleceu o valor do depósito para o recolhimento do Fundo em 8% sobre a remuneração mensal do empregado doméstico.

Cumprе ressaltar que, apesar de a titularidade do direito ao Fundo de Garantia, os aportes efetuados a título de contribuição formam um fundo público gerido pelo Poder Público, não pelo empregador e tampouco pelo empregado (COUTINHO, 2014).

No tocante à indenização compensatória de 40% pela dispensa sem justa causa prevista no artigo 18, §1º, da Lei nº. 8.036/90, como já explicitado no tópico anterior, a LC 150 a substituiu por um depósito mensal de 3,2% sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, na forma de seu artigo 22.

5.1.4 Adicional noturno (Art. 7º, inciso IX, CF/88)

O inciso atribui ao trabalhador o direito de receber mais pelo trabalho noturno do que pelas mesmas atividades, quando executadas no período diurno. Assim como no artigo 73 da CLT, o artigo 14 da LC 150 dispõe que o trabalho noturno é aquele executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, cuja hora de trabalho tem duração de 52 minutos

e 30 segundos, e que deverá ter remuneração, no mínimo, 20% mais elevada do que o valor da hora diurna.

Na perspectiva do trabalho noturno, duas figuras jurídicas devem ser ressaltadas: o sobreaviso e a prontidão. O primeiro é regulado pelo art. 244, § 2º, da CLT, e, em regra, não deve se aplicar à hipótese do doméstico, pois este caso ocorre quando o empregado permanece em sua própria casa (e não na casa do empregador), aguardando ser chamado, a qualquer momento, para prestar determinado serviço. A prontidão, por outro lado, é caracterizada pela permanência do empregado no estabelecimento, no caso do doméstico, na residência do empregador, descansando após cumprir sua jornada regular de trabalho, porém esperando, a qualquer momento, ser chamado para retornar ao serviço (FRANCO, 2013, p. 24).

É comum que a prontidão ocorra em casos de babás e/ou cuidadores de idosos e os períodos em que ela ocorra deverão ser remunerados no valor de dois terços sobre a hora normal da jornada, aplicando-se, por analogia, o art. 244, § 3º, da CLT.

Ocorre que, relativamente ao empregado doméstico, a fiscalização da jornada e do cumprimento das obrigações do empregador fica extremamente prejudicada devido à inviolabilidade do ambiente domiciliar, prevista no artigo 5º, XI, da CF/88. A LC 150, em seu artigo 44, inseriu o artigo 11-A na Lei nº. 10.593, de 2002, no intuito de permitir que o Auditor-Fiscal do Trabalho pudesse verificar o cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, mediante agendamento e entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador. A fiscalização teria natureza prioritariamente orientadora e seria realizada na presença do empregador ou de algum membro de sua família por ele designado. No entanto, ainda assim, permanece bastante difícil o controle da realidade diária do ambiente de trabalho, haja vista que meras visitas agendadas não seriam suficientes para apurar a maioria das irregularidades ocorridas na relação doméstica de emprego.

De qualquer forma, a fim de evitar futuros embates na Justiça Trabalhista, Georgenor de Souza Franco (2013, p. 24-25) apresenta como sugestão a possibilidade de o empregador, entre outras precauções, celebrar contrato por escrito com o empregado, especificando que este terá o direito de morar na residência em que trabalha, mas que fora de seu horário de trabalho (na jornada de 8 horas diárias ou 44 horas semanais, por exemplo) ele não desenvolverá quaisquer atividades, afastando, assim, eventuais cobranças indevidas de adicional noturno.

5.1.5 Salário-família (Art. 7º, inciso XII, CF/88)

O salário-família é um benefício pago na proporção do número de filhos ou equiparados do empregado (enteados ou tutelados, desde que não tenham bens suficientes para o próprio sustento) até a idade de 14 anos, ou inválido de qualquer idade, independente de carências e desde que o salário de contribuição seja inferior ou igual ao limite²⁵ máximo permitido. O benefício foi instituído pela Lei n.º. 8.213, de 1991, a qual expressamente excluía²⁶ o trabalhador doméstico do direito à percepção do valor.

Com o advento da Lei Complementar n.º. 150, que, entre outras coisas, modificou a redação²⁷ do artigo 65 da Lei n.º. 8.213, os empregados domésticos passaram a fazer jus ao salário-família, desde que preenchessem os requisitos da referida lei.

No caso, as cotas do salário-família serão pagas pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, mas abatidas das contribuições devidas por ele ao sistema previdenciário, como se lê no artigo 68 da Lei da Previdência Social (Lei n.º. 8.213/91). Cabe ainda ao empregador doméstico conservar durante 10 anos os comprovantes de pagamento e as cópias das certidões correspondentes, para fiscalização da Previdência Social.

5.1.6 Assistência gratuita em creches e pré-escolas (Art. 7º, inciso XXV, CF/88)

A norma cuida da assistência gratuita aos filhos e dependentes dos trabalhadores, desde o nascimento até cinco anos de idade, em creches²⁸ e pré-escolas²⁹. Como consequência

²⁵ O valor do benefício varia de acordo com a faixa salarial do empregado. A tabela de 2015 estabelece: R\$ 37,18 por filho para quem ganha até R\$ 725,02 e R\$ 26,20, para quem ganha entre R\$ 725,03 e R\$ 1.089,72. Aqueles que ganham acima deste último valor não têm direito ao benefício.

²⁶ “Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, exceto ao doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66”. (Redação anterior à Lei Complementar n.º. 150/2015).

²⁷ “Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66”. (Redação atual).

²⁸ “Creche é todo estabelecimento destinado a albergar e dar assistência a crianças de tenra idade. A operacionalização do direito a assistência gratuita não se limita ao local para permanecer sob guarda. A creche representa ainda a possibilidade de explicitar um espectro mais amplo de assistência às necessidades do menor durante aquele período, ou seja, o direito a saúde, alimentação, lazer, vida, colocando-os inclusive a salvo de toda forma de negligência, violência ou crueldade, de abandono”. (COUTINHO, 2014, p. 603).

da concessão de tal direito, há o reconhecimento da necessidade de liberação dos empregados, principalmente das mulheres, das tarefas de cuidado das crianças, de forma que possam se colocar como força de trabalho à disposição do empregador, em benefício do trabalho produtivo (COUTINHO, 2014, p. 603).

Apesar de o direito ser exercido pelos trabalhadores, os titulares são as crianças – de zero a cinco anos –, as quais têm direito a permanecer em uma creche ou pré-escola como manifestação do direito constitucional à educação infantil. Cumpre ressaltar que o benefício da assistência gratuita não é exclusivo dos filhos de empregados: é estendido a todos os menores, conforme o artigo 208, IV, da CF, artigo 54 do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n.º. 8.069/90) e artigo 4º da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei n.º. 9.394/96).

Assim como todas as ações governamentais na assistência social, a assistência gratuita em creches e pré-escolas é custeada com os recursos do orçamento da Seguridade Social previstos no artigo 195 da CF. Outras fontes de captação poderão também surgir, como as provenientes de contribuições dos empregadores.

Há que se destacar, no entanto, a questão da falta de vagas em creches e pré-escolas gratuitas, que acaba por desestimular a busca de emprego por parte da população economicamente ativa frente à necessidade de cuidar dos filhos e zelar pelo bem estar deles.

No caso dos estabelecimentos que possuem pelo menos trinta mulheres com mais de 16 anos como empregadas, a situação se torna menos complexa do que a de uma empregada doméstica pelo fato de haver norma (artigo 389, § 1º, da CLT) que institua a manutenção de um local adequado para as mães guardarem e vigiarem os seus filhos, pelo menos no período da amamentação. É claro que, quantitativamente, essa regra não se aplica ao doméstico, dificultando ainda mais a jornada de obrigações a serem cumpridas pelas mães inseridas nessa categoria.

5.1.7 Seguro contra acidentes de trabalho (Art. 7º, inciso XXVIII, CF/88)

²⁹ “A pré-escola se consubstancia em um estabelecimento de ensino elementar que se destina a assegurar o direito à educação infantil até 5 anos de idade; não é um local de guarda e assistência a crianças, mas uma escola onde são transmitidos conhecimentos indispensáveis à educação. A expressão pré-escola não mais é acolhida pela legislação infraconstitucional que, por meio da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, de 20-12-1996, prefere a expressão educação infantil, oferecida em creches para crianças de 1 a 3 anos e educação infantil de 4 a 5 anos”. (COUTINHO, 2014, p. 603).

Tem-se por acidente de trabalho todo acontecimento danoso decorrente do exercício do trabalho ou que tenha ocorrido no tempo em que o trabalhador se encontrava à disposição do empregador executando ou aguardando ordens, inclusive em períodos de descanso e no percurso entre a residência e o trabalho, que provoque lesão corporal, desequilíbrio funcional, transtorno à saúde, distúrbio ou disfunção que leve à morte ou à perda ou redução, em caráter permanente ou temporário, da capacidade laboral (COUTINHO, 2014, p. 611).

Conforme a legislação da previdência social, na forma da Lei nº. 8.213/91, o empregador doméstico deverá comunicar o acidente à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa. Em seguida, será necessária perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), no intuito de caracterizar a natureza do ocorrido como acidentária ou não, sendo a primeira constatada quando houver nexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravamento, decorrente da relação entre a atividade do empregado doméstico e a entidade mórbida motivadora da incapacidade.

Além do acidente de trabalho, existem ainda as doenças profissionais e as doenças do trabalho, equiparadas ao primeiro. As doenças profissionais típicas são aquelas que decorrem da realização de um trabalho específico para determinada profissão. As doenças do trabalho, por outro lado, não estão vinculadas ou adstritas a uma atividade profissional específica. Elas decorrem das condições ou do modo em que o trabalho é prestado, em qualquer profissão. Deve haver, assim como no acidente, uma relação de causa e efeito entre a doença e as condições de prestação dos serviços. O seguro valerá também para os acidentes causados por ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho.

Apesar da denominação, o seguro de acidente de trabalho não é um seguro privado de responsabilidade civil. Trata-se de um benefício previdenciário devido imediatamente a partir da ocorrência do infortúnio. Não há, portanto, pagamento de prêmio, senão o recolhimento de valores pelos contribuintes como fonte de custeio do benefício (COUTINHO, 2014, p. 613).

A remuneração que será recebida pelo empregado será calculada de forma proporcional à contribuição previdenciária recolhida pelo empregador, a qual deve corresponder a 0,8% do salário mensal do empregado. Trata-se de uma contribuição do empregador, destinada à Seguridade Social, para o INSS para custear os benefícios oriundos de acidente do trabalho ou doença ocupacional do empregado (FRANCO, 2013, p. 27).

O empregado segurado que estiver em gozo de auxílio-doença será considerado pelo empregador como licenciado. Além disso, durante o período de afastamento do trabalhador pelo INSS, o empregador deverá continuar arcando com todas as verbas trabalhistas, tais como INSS, FGTS, adiantamento da multa por demissão sem justa causa e seguro acidente de trabalho. Quando o empregado retornar da licença, contará com um período de estabilidade no emprego de um ano.

O dispositivo em questão consagra, dessa forma, a responsabilidade do empregador em proporcionar um ambiente seguro para a prestação de serviços, impondo a ele a obrigatoriedade de contratar o seguro contra acidentes de trabalho, sem eximi-lo de indenização independentemente do elemento subjetivo, seja ele dolo ou culpa (VITORINO, 2014, p. 66).

5.2 Outros aspectos relevantes da Lei Complementar n.º. 150/2015

5.2.1 Do contrato de trabalho

Em regra, o contrato de trabalho doméstico é firmado por prazo indeterminado, ou seja, sem fixação de data para o fim da prestação dos serviços. No entanto, a LC 150 (artigo 4º) trouxe a possibilidade de firmar contratos de emprego doméstico com prazo determinado em três hipóteses.

A primeira hipótese consiste na assinatura de um contrato de experiência, com prazo máximo de 90 dias de duração, prazo este que, se extrapolado, transformará automaticamente o dispositivo em um contrato de prazo indeterminado.

A segunda hipótese diz respeito ao contrato em que o empregado labore por um período que atenda necessidades familiares de natureza transitória, como ocorreria no caso de uma babá contratada para cuidar de um recém-nascido durante o primeiro ano de vida dele. Nessa hipótese, o prazo máximo de duração do contrato é de dois anos.

A terceira hipótese, por sua vez, trata da possibilidade de substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido, também com prazo máximo de dois anos de duração. Seria o caso de um empregado contratado para substituir outro que

tenha sofrido acidente de trabalho e esteja licenciado por um período de seis meses, por exemplo.

A Nova Lei dos Domésticos também admite hipóteses de término antecipado de um contrato de trabalho com prazo determinado.

No artigo 6º, traz a possibilidade de o empregador ter a iniciativa do término, de modo que ele deverá pagar ao empregado, com fins indenizatórios, a metade da remuneração a que este último teria direito até o fim do contrato, além das verbas rescisórias legalmente previstas.

No artigo 7º, a Lei elenca a possibilidade de o empregado, por pedido de demissão, rescindir o contrato antes do prazo previamente fixado. Nesse caso, o empregado deverá indenizar o empregador pelos prejuízos que o desligamento antecipado causar a ele, sendo que o valor da indenização não poderá ultrapassar a indenização a que o empregado teria direito, prevista no artigo 6º.

Importante mencionar que, se o empregado pedir demissão porque o empregador deu causa para tanto, em forma de rescisão indireta, aplicar-se-á a indenização prevista no artigo 6º, não a do artigo 7º.

Da rescisão contratual por prazo indeterminado, será devido aviso-prévio. Da rescisão por prazo determinado, o artigo 9º da LC 150 estabelece que não será devido aviso-prévio de nenhuma das partes da relação jurídica.

Ao fim do contrato de trabalho, o aviso-prévio possibilita ao trabalhador buscar outro emprego e ao empregador buscar um substituto para o cargo vago, de modo que uma parte não seja surpreendida com a ruptura do contrato por ato unilateral da outra (CORREIA, 2015, p. 733). Afasta-se, portanto, o evento surpresa.

Em relação ao aviso-prévio não trabalhado, quando o empregador tomar a decisão de encerrar o vínculo sem justa causa, o doméstico terá direito a receber uma indenização equivalente ao salário de um mês como remuneração. Quando o empregado pedir o desligamento e decidir não cumprir os dias de aviso, ele deverá pagar multa no valor de um mês de seu salário para o empregador, indenização esta que será feita na forma de desconto no pagamento da rescisão.

O aviso-prévio trabalhado, por outro lado, é um recurso utilizado quando uma das partes deseja encerrar o vínculo empregatício, mas ainda pretende manter os serviços por certo período de tempo, dando tempo para o empregador procurar um novo empregado ou para o doméstico se reinserir no mercado de trabalho.

Para efeitos de anotação na CTPS, nem o término do contrato de trabalho e nem o término do aviso-prévio poderão ser antecipados. Na página relativa ao contrato de trabalho, deverá ser anotada a data do último dia projetado do aviso, e na página de anotações gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado.

5.2.2 Da remuneração do empregado doméstico

A Antiga Lei dos Domésticos (Lei n.º. 5.859/72) trazia algumas vedações de descontos no salário do empregado doméstico. Revogada pela LC 150, esta última manteve as hipóteses e acrescentou outras disposições sobre o tema. Nessa perspectiva, é proibido que o empregador desconte do salário do doméstico valores relativos a alimentação, vestuário, higiene e moradia, haja vista que essas despesas não têm natureza salarial e, portanto, não integram a remuneração do empregado. Além disso, relativamente aos empregados que acompanhem seus empregadores em viagens, despesas como transporte, hospedagem e alimentação também não poderão ser descontadas.

Apesar de tais hipóteses, é possível o desconto salarial em três situações, elencadas no artigo 18, §§ 1º e 2º, da LC 150: (i) Adiantamento salarial, independentemente de acordo por escrito; (ii) Acordo escrito entre as partes, como em casos de inclusão do empregado em planos de saúde, seguro e previdência privada, estando o desconto limitado a 20% do salário do doméstico; e (iii) Moradia em local diverso, já prevista na lei de 1972, quando poderá ocorrer descontos referentes a gastos com moradia caso esta não coincida com o local de trabalho, desde que haja acordo entre as partes.

Necessário lembrar que os empregados domésticos que residem no local de trabalho, além de não poderem ter descontos relativos a moradia em seus salários, não têm direitos sobre a moradia, ou seja, o fornecimento de moradia pelo empregador doméstico em sua própria residência ou em local anexo não gera ao empregado direito de posse ou propriedade sobre o espaço, não podendo este ser adquirido por usucapião, conforme dispõe o artigo 18, § 4º, da LC 150.

No tocante aos descontos salariais por danos causados pelo empregado doméstico com dolo, aplicar-se-á, subsidiariamente, o dispositivo da CLT que prevê a possibilidade do desconto em razão da falta de lealdade do trabalhador (artigo 462, §1º). Por

outro lado, se o dano for cometido com culpa, sem intenção, o desconto só será possível de previsto em acordo contratual.

5.2.3 Do Simples Doméstico

A LC n°. 150/2015 instituiu um sistema unificado de pagamento de tributos, contribuições e outros encargos do empregador doméstico denominado “Simples Doméstico”, regulamentado pelo artigo 31 e seguintes da lei em questão.

O sistema, disciplinado por atos dos Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego, tem vistas a substituir a obrigatoriedade de entrega de todas as informações, formulários e declarações a que estão sujeitos os empregadores domésticos, inclusive os relativos ao recolhimento do FGTS, como forma de simplificar o recolhimento e a comprovação de pagamento dos encargos trabalhistas por parte do empregador.

Nesse sentido, o Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores: (i) de 8% a 11% de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico; (ii) 8% de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico; (iii) 0,8% de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho; (iv) 8% de recolhimento para o FGTS; (v) 3,2% para o fundo de indenização por dispensa sem justa causa; e (vi) imposto sobre a renda retido na fonte, se incidente.

Tais contribuições, depósitos e impostos incidirão sobre a remuneração paga ou devida no mês anterior a cada empregado, incluída na remuneração a gratificação de Natal, e serão descontados da remuneração do empregado pelo empregador, que é responsável por seu recolhimento e por guardar, pelo prazo da prescrição, todos os documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias.

Ainda conforme a LC 150, o empregador doméstico será obrigado a pagar a remuneração devida ao empregado doméstico e a arrecadar e a recolher os encargos supracitados até o dia 7 do mês seguinte ao da competência, sob pena de multa.

5.2.4 Da impenhorabilidade do bem de família

Quando um indivíduo opta por contratar um empregado no âmbito doméstico, deve ter consciência de que todos os direitos trabalhistas devem ser obrigatoriamente seguidos. Caso não sejam respeitados, assegura-se ao empregado o direito de ajuizar ação trabalhista. Se procedentes os pedidos, os valores pleiteados deverão ser pagos por aquele que o contratou. Nesse aspecto, o artigo 3º, I, da Lei 8.009/90 dispõe acerca da impenhorabilidade do bem de família para a satisfação de dívidas em geral. No entanto, até o advento da LC n.º 150, os créditos trabalhistas de ações movidas por empregado doméstico, poderiam, sim, ser satisfeitos mediante a penhora do imóvel de residência da família, como se denota:

Art. 3º A impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo se movido:

I - em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias.

IMÓVEL. BEM DE FAMÍLIA. CRÉDITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO. IMPENHORABILIDADE NÃO APLICADA. Não há que se falar em impenhorabilidade do bem de família quando se tratar de execução que visa a satisfação de crédito do empregado doméstico, conforme disposto no art. 3º, inciso I da Lei 8009/90.

(TRT/SP - 00563004320025020062 - AP - Ac. 3ªT 20131292646 – Relatora: Mércia Tomazinho. Publicado em 28/11/2013).

A promulgação da Nova Lei dos Domésticos, contudo, revogou o dispositivo supracitado e o bem de família tornou a ser impenhorável também para a satisfação de créditos trabalhistas oriundos de demandas de empregados domésticos.

5.2.5 Da aplicação subsidiária de outros diplomas normativos

Por fim, para casos específicos não abrangidos pela Lei Complementar n.º 150, de 2015, ela autoriza a aplicação de outros diplomas normativos para solucionar questões práticas vinculadas à relação doméstica de emprego, desde que observadas as peculiaridades desse tipo de trabalho.

O artigo 19 da LC 150 prevê, para tal fim, a possibilidade de serem aplicadas as Leis nº. 605/49 (Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos); nº. 4.090/62 (Institui a gratificação de Natal para os trabalhadores); nº. 4.749/65 (Dispõe sobre o pagamento da gratificação de Natal); e nº. 7.418/85 (Institui o vale-transporte e dá outras providências), além da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de forma subsidiária.

6 CONCLUSÕES

A experiência brasileira tem demonstrado que a mera previsão legislativa não é suficiente para a garantia de direitos nem para a efetivação da igualdade. Até a promulgação da Constituição Federal de 1988, a regulamentação do trabalho doméstico no Brasil foi mais pautada pelos interesses do empregador doméstico do que pelas necessidades do trabalhador doméstico.

Os novos direitos conferidos a esses empregados, direitos estes traduzidos essencialmente na Emenda Constitucional nº. 72 e na Lei Complementar nº. 150, vieram com o escopo de modificar essa realidade, sustentada por um resquício cultural que a sociedade guarda desde a época colonial, quando os senhores de engenho e suas sinhás mantinham “mucamas” cuidar dos afazeres domésticos das “Casas Grandes”.

Alguns acreditam que a promulgação da Emenda Constitucional nº 72 representou o mais importante passo dado até então em direção ao fim de uma das mais injustificáveis discriminações positivadas em textos legais do ordenamento jurídico brasileiro: a desigualdade de tratamento entre os empregados domésticos e as demais formas de empregados urbanos (BOUCINHAS; ALVARENGA, 2013).

Não se pode precisar com certeza se as novas disposições legais realmente surtirão os efeitos práticos a que se propõem. Resta-nos apenas aguardar e observar. Em termos fáticos, porém, já se pode constatar que a Emenda teve o benefício de inibir as jornadas abusivas, a interrupção constante do repouso do empregado e a ideia, felizmente minoritária, nas palavras de Homero Batista Mateus da Silva (2013, p. 61) de que o doméstico ainda seja um agregado à disposição da família em período integral.

BIBLIOGRAFIA

AURICCHIO, Leonardo Luiz. **Manual do Empregador Doméstico: Entendendo os Novos Direitos dos Empregados Domésticos de acordo com a Emenda Constitucional nº. 72 de 2013.** São Paulo: Schoba, 2014.

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

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A ampliação da proteção jurídica dos empregados domésticos. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, Porto Alegre, v. 24, n. 287, p. 87-108, maio 2013.

CALVET, Felipe Augusto. A evolução da legislação do trabalhador doméstico. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 17, p.60-67, abr. 2013. Mensal. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em: 14 maio 2015.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho.** 28. ed. Atualizado por Eduardo Carrion, São Paulo: Saraiva, 2003.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013a.

_____. Os novos direitos da empregada doméstica. **Revista LTr: Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 411-418, abr. 2013b.

COELHO JUNIOR, Hélio Gomes. Trabalho Doméstico: A Emenda que Piorou o Soneto. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 17, p. 188-198, abr. 2013. Mensal. Edição temática: Trabalho Doméstico. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em: 01 maio 2015.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para os Concursos de Analista do TRT e do MPU.** 7. ed. Salvador: Jus Podivm, 2015.

COSTA, Josley Soares. Os Empregados Domésticos e a Proteção Conferida pela Emenda 72/2013. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (Org.). **Temas Atuais de Direito e Processo do Trabalho.** Salvador: Jus Podivm, 2014. p. 89-120.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Comentário ao artigo 7º, incisos I, II, III, XX, XXI, XXII, XXIV, XXV, XXVI, XXVII, XXVIII, XXIX, XXXI, XXXII, XXXIII e XXXIV. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes (Coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. 1. ed. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FRANCO, Georgenor de Souza. A Emenda Constitucional N. 72/2013 e o Futuro do Trabalho Doméstico. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 17, p. 9-31, abr. 2013. Mensal. Edição temática: Trabalho Doméstico. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em: 06 maio 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Lei n. 11.324/2006: novidades sobre os direitos trabalhistas do empregado doméstico. **Revista IOB Trabalhista e Previdenciária**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 7-21, nov. 2006.

_____. **Manual de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Método, 2015.

LOPES, José Reinaldo de Lima. Mudança social e mudança legal: os limites do Congresso Constituinte de 87. In: **A Crise do Direito numa Sociedade em Mudança**. Brasília: UnB, 1988.

MAGANO, Otávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho: Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. v. 2. São Paulo: LTr, 1992.

MALLET, Estêvão; FAVA, Marcos. Comentário ao artigo 7º, incisos IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXIII, XXX e Parágrafo Único. In: CANOTILHO, José Joaquim Gomes (Coord.). **Comentários à Constituição do Brasil**. 1. ed. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2014.

MARQUES, Fabíola; ABUD, Cláudia José. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARTINS, Adalberto. A Nova Realidade do Trabalho Doméstico. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 15, p. 36-46, jan. 2014. Quadrimestral.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MORAES FILHO, Evaristo; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003.

OIT. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. n. 5. Brasília, 2011. 20 p. (Série Trabalho doméstico remunerado no Brasil). Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_5_565_739.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2015.

OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. Emenda Constitucional 72/2013: Superação da Desigualdade? **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**, Curitiba, v. 2, n. 17, p. 150-159, abr. 2013. Mensal. Edição temática: Trabalho Doméstico. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em: 06 maio 2015.

SCHIAVI, Mauro. A Prova da Jornada do Trabalhador Doméstico à luz da EC 72/13. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 15, p. 62-68, jan. 2014. Quadrimestral.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Singularidades da Legislação do Trabalho Doméstico. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 15, p. 47-61, jan. 2014. Quadrimestral.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

_____. **Comentário Contextual à Constituição**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

VITORINO, Odair Márcio. Artigo 7º. In: MACHADO, Antônio Cláudio da Costa (Org.); FERRAZ, Anna Cândida da Cunha (Coord.). **Constituição Federal Interpretada: Artigo por Artigo, Parágrafo por Parágrafo**. 5. ed. Barueri: Manole, 2014. p. 55-69.

Consulta de legislação feita em: <<http://www.planalto.gov.br>>.

Consulta de jurisprudência feita em: <<http://www.jusbrasil.com.br>>.