

AS RELAÇÕES DO TRABALHO DOMÉSTICO E SUAS TRANSFORMAÇÕES

Rodrigo Pestana Marques¹

RESUMO

A presente pesquisa pretende demonstrar a evolução das relações do trabalho doméstico, traçando um panorama desde os tempos primórdios até os dias de hoje. Parte-se do pressuposto que estas acabaram sendo modificadas ao longo do tempo acompanhadas pela própria evolução da sociedade, ou seja, se pautando cada vez mais na proteção dos direitos humanos e dos trabalhadores. Fato é que, se busca neste presente projeto de estudo, a análise das condições ao qual hoje estão submetidos os empregados domésticos, principalmente com a observação das mudanças advindas no Brasil com a Emenda Constitucional 72/2. A presente pesquisa busca então traçar uma espécie de linha do tempo da evolução da relação de trabalho doméstico no Brasil, não deixando também de demonstrar como a mesma aconteceu/acontece em outros países, além de ao final concluir analisando as possibilidades futuras da categoria.

PALAVRAS-CHAVE: TRABALHO DOMÉSTICO. EVOLUÇÃO DOS DIREITOS NO BRASIL. EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013.

¹ Bacharel em Direito pelas Faculdades Integradas Vianna Junior, advogado, endereço de email : rodrigopm5@hotmail.com

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem o objetivo de levantar a questão do trabalho doméstico, abordando para isso tanto aspectos sociais quanto econômicos que envolvem o tema. Para isso, analisa-se o passado, presente e futuro das relações de trabalho domésticas, com o objetivo geral de mostrar as transformações e conquistas de direitos da classe. A metodologia utilizada nesse trabalho são basicamente livros de consagrados autores, jurisprudências, legislação sobre o tema e artigos científicos.

O estudo inicia-se em seu primeiro item com uma explicação acerca da origem do trabalho doméstico em conjunto com a evolução do homem no planeta Terra. Tal capítulo é essencial à compreensão do tema em debate, uma vez que é nele explicada todas as dificuldades para se obter o reconhecimento da categoria e o porque de tamanho desprestígio nos primórdios de sua existência.

No segundo item são demonstrados todos os elementos necessários para caracterizar a relação de trabalho doméstico, incluindo a análise específica da figura do empregador e do empregado.

O terceiro item realiza o estudo no tocante a evolução legislativa e a conquista de direitos da categoria ao longo do tempo, incluindo importantes marcos como a Lei nº 5.859/72, a Constituição Federal de 1988 e a Emenda 72/2013. Ao final é demonstrado como o doméstico é visto na legislação estrangeira.

1 As origens do trabalho doméstico no mundo

Para Martins (2013, p.1): “o trabalho doméstico sempre foi desprestigiado no transcurso do tempo, sendo anteriormente prestado por escravos e servos, principalmente mulheres e crianças”.

Relacionando escravidão e emprego doméstico, tem-se que na civilização Grega Antiga, em seus períodos Homérico, Arcaico, Clássico e Helenístico, vimos cidades-estados ou *pólis* organizadas politicamente, com poderio econômico e militar, onde os escravos eram um grupo de excluídos da sociedade, sendo responsáveis por realizar os trabalhos domésticos.

Bem como diz Guedes, Moraes e Guedes (2013, p.21): “O Direito Romano resolveu formalisticamente a questão, posicionando o escravo entre os bens móveis: o escravo era considerado uma coisa”.

Martins (2013, p.1), faz um panorama do serviço doméstico em Roma e no Feudalismo:

Em Roma, os servos eram divididos em rústicos e urbanos. Entre os servos urbanos, existiam os familiares, que faziam o trabalho doméstico. No feudalismo, verifica-se a existência dos *servusrusticus* e dos *servusministerialis* ou *famuli*, que eram os que realizavam o trabalho doméstico.

Na Idade Média, de acordo com Martins (2013), o patrão via no escravo uma oportunidade de negócio, por isso o mantinha vivo e para fazer os serviços do lar.

Martins(2013, p.1) disciplina que: “Aos poucos, houve um nivelamento entre os homens livres e os servos, surgindo o *famulatus*. A Igreja começou a se preocupar com a situação do *famulatus*, de modo que houve uma melhoria de sua condição”.

Com as novas ideias de liberdade e igualdade nos países europeus, os governos foram pressionados a acabar com a escravidão, além disso, devido a Revolução Industrial existia a necessidade de se criar novos assalariados para se aumentar o mercado consumidor e desenvolver assim as fábricas e a produção de bens.

Martins (2013, p.1) expõe que: “desta forma, várias pessoas após o fim da escravidão, começaram a desenvolver o trabalho doméstico, como aias, despenseiros, amas, amas de leite, amas-secas, cozinheiros, criados e damas de companhia”.

A respeito das primeiras Legislações a disciplinar sobre o trabalho doméstico, Martins (2013, p.1) diz:

A primeira Legislação que se tem conhecimento a tratar o trabalho doméstico foi o Código Civil português de 1867, tratando em seus artigos 1370 a 1390 o contrato de trabalho doméstico. O código Civil português inspirou o Código Civil Germânico, que, tratando da locação dos serviços, regulou também o trabalho doméstico, impondo obrigações ao empregador em caso de doença do empregado.

2 DEFINIÇÃO E CARACTERIZAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

2.10 empregado doméstico

A origem da palavra doméstico em português vem do latim *domesticus*, da casa, da família, de *domus*, lar. A palavra lar em sentido amplo pode compreender qualquer habitação.

Martins (2013, p.7), dispõe sobre alguns sinônimos da palavra doméstico:

Usam-se também as expressões serviçal, como se verifica no inciso V do § 10 do art. 178 e no inciso III do art.1521 do Código Civil

de 1916, e fâmulos, mas também pode ser encontrada a palavra criada. A palavra *serviçal* indica a pessoa que presta serviços na residência do patrão, isto é, o doméstico, que vem de *servo*. O *famulo* também é um servidor, um criado, um caudatário, isto é, a pessoa *servil*.

Barros (2010, p. 340) afirma que: “A Lei 5.859/72 traz o empregado doméstico como sendo aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família no âmbito residencial destas”.

Podemos dizer que o empregado doméstico é uma modalidade especial da figura jurídica de empregado. Seu tipo legal compõe-se dos cinco elementos fático-jurídicos gerais que caracterizam qualquer relação empregatícia (pessoa física, serviço não-eventual, subordinação, salário, pessoalidade), porém o requisito da não eventualidade é submetido a uma conformação jurídica diferenciadora. Além desses cinco elementos, temos mais três específicos à categoria, quais sejam: finalidade não lucrativa dos serviços, apropriação dos serviços apenas por pessoa física ou família e efetuação dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores (DELGADO, 2010).

Portanto, quatro dos cinco elementos que caracterizam qualquer relação de emprego, não merecem qualquer especificidade quando tratamos da relação de emprego doméstico. Delgado (2010, p. 355): “Trata-se, portanto, de elementos que se compreendem, no trabalho doméstico, a partir dos mesmos dados empíricos e conceituais verificados em outros segmentos da realidade socioeconômica”.

O requisito da não eventualidade, como já dito anteriormente é submetido a uma conformação jurídica diferenciadora. A lei não diz que o trabalho doméstico tem que ser necessariamente diário, e sim contínuo, o que implica dizer que pode não ser diário. Por continuidade podemos afirmar que o trabalho do doméstico deve ser periódico, com regularidade, sucessivo. É preciso interpretar a palavra *contínua*, empregada na Lei nº 5.859 para caracterizar o empregado doméstico, como não eventual, não interrompido, seguido. Portanto não há que se falar em distinção na

palavra dita na lei e a não eventualidade, encontrada na definição de empregado do art. 3º da CLT. Entende-se que um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade, mostrando ser esse pacto um contrato de trato sucessivo, de duração (DE BARROS, 2010).

Em relação aos elementos fáticos jurídicos específicos da relação de emprego doméstico vamos analisar cada um de forma individual, sendo em primeiro lugar o da finalidade não lucrativa dos serviços.

Delgado (2010, p. 359) dispõe o seguinte:

No que toca ao primeiro desses elementos fático-jurídicos especiais (finalidade não lucrativa dos serviços), quer a lei que o trabalho exercido não tenha objetivos e resultados comerciais ou industriais, restringindo-se ao interesse pessoal do tomador ou sua família. Trata-se, pois, de serviços sem potencial de repercussão direta fora do âmbito pessoal e familiar, não produzindo benefícios para terceiros.

O segundo elemento específico é o da prestação laboral à pessoa ou à destinatária do serviço doméstico. Importante frisar o que conclui Delgado (2010, p. 361) a respeito desse elemento:

A lei refere-se à pessoa ou família. Contudo, evidentemente que certo grupo unitário de pessoas físicas, atuando estritamente em função de interesses individuais de consumo pessoal, pode também tomar trabalho doméstico, nos moldes da Lei n. 5.859/72. É o que se passa, por exemplo, com uma informal república estudantil e sua faxineira/cozinheira (caso que não se confunde, por óbvio, com o pensionato, em que alguém explora a oferta ao mercado de serviços de moradia e alimentação).

O terceiro elemento específico na relação de emprego doméstico é a prestação laborativa em função do âmbito residencial do empregador. O doutrinador Martins (2005, p.174) afirma:

É imprescindível, porém, que o doméstico preste serviços a pessoa ou a família para o âmbito residencial destas, como entende Amauri Mascaro Nascimento (1992a:112). O serviço prestado não é apenas no interior da residência, mas pode ser feito externamente, como ocorre com o motorista, desde que, evidentemente, o seja para pessoa ou família. Daí podermos dizer ser incorreto quando o art. 1º da Lei nº 5.859/72 determina que o serviço deve ser prestado no âmbito residencial, pois o motorista não presta serviços no âmbito residencial, mas externamente, para o âmbito residencial. Assim, deve-se empregar a expressão “para o âmbito residencial” para se verificar, também, a situação dos domésticos que prestam serviços externamente, como o motorista.

2.2 A polêmica da diarista como empregada doméstica ou não.

Diarista é aquela que presta serviços eventuais e esporádicos à família sem continuidade e subordinação. A grande dúvida em relação a essa profissional é o número de dias que ela pode trabalhar sem ser configurada a relação de trabalho doméstico. A diarista é considerada uma trabalhadora autônoma. Neste aspecto, a natureza continuada do trabalho pode causar discussão, podendo caracterizar o contrato de trabalho, até mesmo quando a empregada laborar dois dias na semana para a mesma família (DIAS, 2014).

Para se caracterizar como diarista é importante que o trabalhador receba pelos serviços prestados no mesmo dia e que o mesmo seja independente em relação ao quesito subordinação (DIAS, 2014).

Grande parte da jurisprudência diz que o empregado que trabalhe três dias por semana restará caracterizado o vínculo, devendo ter sua carteira assinada bem como os demais direitos respectivos, porém existe divergência a respeito do tema.

Desta forma estão aqui algumas jurisprudências do Tribunal Regional do

Trabalho da 3º Região de Minas Gerais sobre esse polêmico tema (In: Direitos Trabalhistas da Empregadora e da Empregada Doméstica):

RELAÇÃO DE EMPREGO - LAVADEIRA DIARISTA - Considera-se doméstica a lavadeira diarista que presta serviços domiciliares, recebendo salário-dia. A expressão "serviços contínuos" a que se refere o art. 1º, da Lei 5859/72, não exclui o trabalho intercalado, no correr da semana. (Ac. TRT/3ª Região, processo RO/16589/94, Rel. Juiz Álfio Amaury dos Santos, pub. MG 07.03.1995).

LAVADEIRA/PASSADEIRA. DIARISTA – Não é tutelado pela Lei 5859/72 a trabalhadora que, ainda que três vezes por semana, sem vinculação a horário, presta serviços cumulados de lavagem e passagem de roupas em âmbito residencial, porque deflui, daí, que a natureza do lar carece de continuidade, requisito substancial para

tipificar o trabalho doméstico, a teor do artigo 1º, da mencionada lei. (Ac. TRT/3º Região, processo RO/5013/94, Rel. Juiz Sebastião Geraldo de Oliveira, pub. MG 17.06.1994).

DOMÉSTICA – DIARISTA – RELAÇÃO DE EMPREGO – NÃO CONFIGURAÇÃO- Serviço de lavadeira e passadeira, executado no âmbito familiar, por uma ou duas vezes por semana, não gera vínculo empregatício de natureza doméstica, por faltar elemento essencial a sua configuração, a "subordinação". (Ac. TRT 3º Região, processo RO/6985/94, Rel. Juíza Deoclécia Amorelli Dias, pub. MG 13.08.1994).

Em relação ao falecimento do empregador doméstico, Martins (2013, p. 17) também disserta:

Falecendo o empregador doméstico, seus herdeiros não passarão a ser o empregador doméstico, salvo se morarem na mesma casa, quando o empregador doméstico será considerado a família. Aqui, se o doméstico presta serviços para as mesmas pessoas da família que moram na casa, mesmo com o falecimento do pai, que era o empregador, o contrato de trabalho é firmado com a família, subsistindo com os demais membros desta, persistindo o mesmo contrato de trabalho com a continuidade da prestação dos serviços. O empregador é a família, e não um de seus membros isoladamente. Do contrário, há contratos de trabalho distintos. Não existe exatamente sucessão trabalhista, mas apenas mesmo empregador.

3 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

3.1 A evolução dos direitos dos empregados domésticos no Brasil

Os direitos trabalhistas dos domésticos no Brasil foram sendo conquistados de forma gradual e sempre estando um passo atrás dos direitos estendidos as outras categorias de trabalhadores, sendo os diversos motivos para essa situação de desvantagem discutidos nos capítulos anteriores desta presente pesquisa.

Como não havia regulamentação específica para o trabalhador doméstico no início do século XX, De Barros (2010) diz em sua obra que eram aplicados preceitos do Código Civil de 1916 para abranger a categoria.

A primeira norma a regulamentar o serviço doméstico foi o Decreto nº 16.107, de 30/07/1923, o qual expõe Martins (2013, p. 2-3):

O Decreto nº 16.107, de 30-7-1923, regulamentou os serviços dos domésticos no âmbito do Distrito Federal, especificando quais seriam esses trabalhadores: cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas secas ou de leite, costureiras, damas de companhia. O empregado doméstico deveria apresentar a carteira de identificação profissional expedida pelo Gabinete de Identificação e Estatística à delegacia do respectivo distrito policial, sempre que deixasse o emprego, no prazo de 48 horas, sob pena de multa (art. 7º). Anotava-se na carteira a conduta e aptidão profissional (art. 10,c), o que era feito pelo empregador. A locação do serviço doméstico era conceituada de acordo com a atividade do locador (cozinheiro, ajudante, copeiro, dama de companhia) ou do locatário (hotéis, restaurantes, consultórios, casas particulares) (art 2º). O candidato que tivesse maus antecedentes poderia ter denegado seu pedido relativo à carteira, inclusive se estivesse respondendo a processo criminal inafiançável, e também havia a retenção se o empregado fosse dispensado por falta grave.

Outro Decreto-lei, desta vez o nº 3078, de 1941, fez referências ao empregados domésticos, dizendo ser o contrato entre as partes um contrato de locação de serviço doméstico, e garantindo alguns direitos a classe em sua redação: aviso prévio de oito dias, depois de um período de seis meses de prova, poderia

rescindir o contrato em caso de atentado a sua honra ou integridade física, mora salarial ou falta de cumprimento da obrigação do empregador de proporcionar-lhe ambiente higiênico de alimentação e habitação, tendo direito a indenização de oito dias, todo empregado deveria possuir CTPS, que seria expedida pela autoridade policial, a quitação dos salários deveria ser feito na própria CTPS, que poderia ser usada em caso de reclamação perante o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (MARTINS, 2013).

Em relação ao Decreto-lei n° 3078, a doutrinadora De Barros (2010, p. 339) diz o seguinte a respeito de sua vigência e eficácia:

Intensa polêmica foi travada em torno de sua vigência. Havia quem entendesse que o referido diploma legal não entrara em vigor, à falta de regulamentação (J. Antero de Carvalho. Direito e jurisprudência do Trabalho, p.92); outros (Mozart Victor Russomano) sustentavam sua autoexecutoriedade no que fosse possível, e, finalmente, havia

os que o consideravam revogado pela CLT e legislação complementar (Arnaldo Sussekind e Evaristo de Moraes Filho. Temas atuais de Trabalho e Previdência. São Paulo: LTr Editora, 1976, p. 140).

Em 1943 surgiu a CLT, especificando em seu art. 7° que os preceitos constantes na Consolidação das Leis do Trabalho não se aplicavam aos empregados domésticos. Dessa forma como bem diz Martins (2013), o empregado doméstico ficou marginalizado em relação a seus direitos trabalhistas.

O art. 161 da Lei n° 3.807, de 26-8-1960, estabeleceu que o empregado doméstico poderia filiar-se à Previdência Social como segurado facultativo.

A situação do empregado doméstico só foi de certa forma resolvida em 1972, com a Lei n° 5959/1972, conforme expõe Delgado (2010, p.363):

A Lei n. 5.859/72 concedeu à categoria três únicos direitos: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses de trabalho (desde a Lei n.11.324, arts. 4° e 5° - Diário Oficial de 20.7.2006 -, o prazo destas férias passou para 30 dias corridos); anotação de CTPS; inscrição do empregado como segurado obrigatório na Previdência Oficial. O decreto regulamentador da referida lei determinou ainda que se aplicasse ao empregado doméstico o capítulo celetista referente a férias (art. 2°, caput, Decreto n. 71.885/73).

Em 1984 foi delimitada a Responsabilidade Civil das agências de empregados domésticos, de acordo com as palavras de De Barros (2010, p.368-369):

As agências especializadas na indicação de empregados domésticos são civilmente responsáveis pelos atos ilícitos cometidos por estes no desempenho de suas atividades, por força do art. 1º da Lei n. 7.195, de 12 de junho de 1984. Dispõe a citada lei que, no ato de contratação, a agência firmará compromisso com o empregador, obrigando-se a reparar qualquer dano que venha a ser praticado pelo empregado contratado, no período de um ano.

Outra importante conquista foi o direito ao vale transporte, que veio com o Decreto n. 95.247 de 1987 (DELGADO, 2010).

Podemos considerar como grande marco para a categoria a Constituição de 1988 que garantiu um leque de direitos muito mais extenso do que todas as conquistas até então alcançadas pelos trabalhadores domésticos. Martins (2013, p. 5) disciplina de forma brilhante o que significou a CF/88 para os domésticos:

O parágrafo único do art. 7º da Constituição especificou que “são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à Previdência Social”. Os incisos mencionados tratavam, respectivamente, de salário mínimo, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, licença à gestante, licença paternidade, aviso-prévio e aposentadoria. O conceito empregado pela Constituição parece ser mais amplo, pois, em vez de utilizar a expressão empregado doméstico, utiliza trabalhador doméstico, já que trabalhador é gênero do qual empregado é espécie. Parece correto o critério utilizado pelo constituinte, pois o trabalhador doméstico que não presta serviços sob a forma de vínculo de emprego também tem direito à aposentadoria e aos benefícios previdenciários. No entanto, o trabalhador autônomo doméstico não tem direito a aviso-prévio, férias e outras verbas, pela inexistência de relação de emprego entre as partes, o que mostra que o critério usado pelo legislador constituinte não é preciso, trazendo problemas de interpretação. Criticou-se, também, a inclusão do empregado doméstico na Constituição em razão de que estaria sendo privilegiada uma categoria em particular, sendo que a Lei maior não deveria conter particularidades, que deveriam ficar a cargo da lei ordinária. Todavia, havia um compromisso das lideranças com a categoria dos empregados domésticos, de forma que seus direitos fossem assegurados constitucionalmente. Assim mostra-se que houve intuito deliberado do constituinte no sentido de passar a

assegurar na Constituição direitos trabalhistas aos empregados domésticos, que muitas vezes eram marginalizados, inclusive na legislação ordinária.

Em relação aos direitos sindicais dos empregados domésticos a Constituição de 1988 não foi expressa em relação ao tema, cabendo segundo De Barros (2010, p. 369) a seguinte posição do Judiciário a respeito do tema:

A Constituição da República de 1988 não arrolou, expressamente, entre os direitos assegurados aos domésticos os acordos, tampouco as convenções coletivas. Tanto é que o art. 7º, parágrafo único, não incluiu em seu contexto o inciso XXVI do referido artigo. Com base nesse argumento, e também sob o fundamento de que a atividade doméstica não poderá ser considerada atividade econômica, o TST tem sustentado a impossibilidade de negociação coletiva (art. 8º, VI, da Constituição da República de 1988) ao sindicato dos trabalhadores domésticos, negando-lhes o direito ao ajuizamento de dissídio coletivo, por impossibilidade jurídica.

Após a Constituição de 88 outras leis trataram do doméstico, como bem diz Martins (2013, p. 5): “No âmbito da Seguridade Social, o doméstico teve seus direitos previdenciários reconhecidos nos inciso II do art. 12 da Lei nº8.212/91, na condição de segurado obrigatório”.

Outra importante norma jurídica que defendeu o empregado doméstico, foi o Decreto n 3.361 de 10 de fevereiro de 2000, como bem expõe Nascimento (2007, p. 1025):

O Decreto n. 3.361, de 10 de fevereiro de 2000, faculta ao empregador doméstico inscrever o empregado no regime do Fundo de Garantia do tempo de Serviço. A inclusão é irretroativa com relação ao respectivo vínculo contratual e sujeita o empregador às obrigações estabelecidas para todo empregador quanto ao FGTS, como preencher guias e enviar e enviar informações aos órgãos de fiscalização, efetuar recolhimentos mensais no valor correspondente a 8% dos salários e, se despedir sem justa causa, pagar indenização de 40% incidentes sobre o total dos depósitos que efetuou, obrigações que não terá o empregador doméstico que não inscrever o empregado nesse regime. Se o doméstico estiver inscrito no FGTS, terá direito ao seguro desemprego.

Já em 2006, nova extensão de direitos alcançou os empregados domésticos, como bem assevera Delgado (2010, p.364) em sua obra:

A Lei n. 11.324/2006 (DOU de 20.7.06) fez nova extensão de direitos trabalhistas para a categoria doméstica: descanso remunerado em feriados (art. 9º da Lei n. 11.324/06, revogando exclusão constante no art. 5º da Lei n. 605/1949); 30 dias corridos de férias, para períodos aquisitivos iniciados após a data de sua publicação – 20.7.2006(arts. 4º e 5º, Lei n. 11.324/06); 30 dias corridos de férias, para períodos aquisitivos iniciados após a data de sua publicação – 20.7.2006(arts. 4º e 5º, Lei n. 11.324/06); garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto(art 4-A, Lei n. 5.859/72, conforme Lei n. 11.324/06).

Outra conquista advinda com a Lei 11.324/2006 foi o fim do desconto no salário por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como diz Delgado (2010, p. 364):

O novo diploma também ratificou antiga interpretação jurídica no sentido de ser vedado “... ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia” (art. 2º-A, Lei n. 5.859/72, conforme Lei n. 11.324/06). E que a oferta de tais bens, neste tipo de relação sociojurídica, tem evidente caráter instrumental, viabilizando a melhor prestação de serviços; não tendo fins retributivos, porém instrumentais, tais bens não poderiam mesmo ser descontados e nem somados ao montante salarial, para qualquer efeito (novo art. 2º-A, §2º, Lei n. 5.859/72). Ressalva, contudo, a nova lei que poderão ser descontadas as despesas com moradia quando esta referir-se a local diverso da residência em que ocorra a

prestação de serviço, e desde que tal possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes (art. 2º-A, §1º, Lei n.5.859/72,conforme Lei n. 11.324/06).

O mesmo diploma criou também incentivo fiscal para o empregador doméstico, sendo conforme Delgado (2010), possível do ano fiscal de 2006 até 2011 deduzir do imposto de renda as contribuições previdenciárias patronais mensais, desde que até o teto de um salário mínimo como salário de contribuição e o lançamento de um único empregado.

3.2 A emenda Constitucional 72/2013 e seus reflexos no panorama atual da categoria

Recentemente foi promulgada a Emenda Constitucional n. 72/2013, que

alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da CF “para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais” (LEITE, 2014).

A respeito da Emenda Constitucional n. 72/2013, Lopes (2014, p. 76) opina:

Ainda que a reforma da Constituição da República tenha por motivo declarado a igualdade de direitos entre trabalhadores domésticos e outros trabalhadores, na esteira do que se propalou na imprensa em geral, não promoveu tal equiparação, senão efetivamente aumentou o rol de direitos já então assegurados pela própria Constituição da República e pela legislação ordinária aos trabalhadores domésticos.

Sobre o conteúdo da Emenda Constitucional nº 72/2013, Martins(2013, p. 5-6) diz:

A Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, deu nova redação ao parágrafo único do artigo 7º da Constituição: “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 observadas 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 sua integração à previdência social.” Os direitos que precisam de regulamentação são: I - proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa; II - seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário; III – FGTS; IX – remuneração do trabalho noturno superior ao diurno; XII – salário família para o dependente do trabalhador de baixa renda; XXV – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos em creches e pré-escolas; XXVIII – seguro contra acidentes do trabalho a cargo do empregador. A lei poderá estabelecer outros direitos. Poderá a lei ordinária federal estabelecer a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, o que inclui também a contribuição previdenciária, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades. Fala-se na instituição de um Simples para o trabalho doméstico

Com a ampliação do rol de direitos do trabalhador doméstico, foram observados dois tipos de direitos: direitos imediatamente exercitáveis e direitos condicionados a lei e a simplificação de obrigações tributárias (LOPES, 2014).

Em relação a aplicação dos direitos garantidos pela Emenda Constitucional

72/2013, segundo Lopes (2014, p. 76) temos:

Entre os direitos que podem ser exercidos imediatamente estão o da limitação da jornada de trabalho, do adicional de horas extras, aviso prévio proporcional. Aqueles que dependem de definição e regulamentação ou se subordinam às peculiaridades do trabalho, são o direito ao FGTS, ao seguro desemprego e a indenização dos danos decorrentes do acidente de trabalho.

Mesmo os direitos que tem eficácia imediata tem suscitado várias dúvidas de ordem prática, o que seria uma via de mão dupla na vida do trabalhador doméstico, gerando ao invés de melhoria na condição de vida do doméstico a impraticabilidade do contrato de trabalho, por ainda haver muita insegurança jurídica a respeito do tema (LOPES, 2014).

Lopes (2014, p.76) observa a respeito da limitação da jornada de trabalho e do adicional de horas extras:

O tema de maior impacto (mas certamente não o único) talvez seja o da limitação do horário de trabalho e do adicional de horas extras, exatamente pelas dificuldades que se apresentam quanto a prova da jornada de trabalho numa relação de emprego marcada pelo informalismo e, sobretudo, pela simplicidade, como é o trabalho doméstico.

A respeito da regulamentação infraconstitucional dos novos direitos dos domésticos, o Senado Federal fez aprovar Proposta de Lei Complementar que regulamenta a Emenda Constitucional n. 72. Sendo que encontra-se na Câmara dos Deputados na forma do PLP n. 302/2013 e que será votada em plenário (LOPES, 2014).

Uma das mais importantes questões presentes no projeto de lei que regulamenta a PEC das domésticas é das mudanças na contribuição para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e regras para o pagamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Atualmente, a categoria não tem direito ao fundo e a

contribuição para a Previdência Social é dividida entre patrão (12%) e empregado (8% a 11%). A regulamentação estabelece que o INSS e o FGTS serão pagos de forma conjunta: 8% de FGTS, 8% de INSS, 0,8% de seguro contra acidente e 3,2% relativo a rescisão contratual. No total o empregador terá que recolher 20% do salário em encargos”. (LOPES, 2014)

3.3 A Legislação estrangeira a respeito do empregado doméstico

É de suma importância avaliar como o trabalho doméstico é tratado a nível internacional, com o objetivo de olhar para o nosso Direito interno de forma mais crítica e para que possamos nos adequar a realidade global.

Uma das primeiras Declarações de direitos dos domésticos a Nível Internacional foi a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais, de Bogotá, em 1948, sendo conforme Dias (2014), disciplinado que haja proteção por meio de lei em relação ao salário, jornada de trabalho, descanso férias, indenização por despedida e, em geral, prestações sociais cuja extensão e natureza sejam determinadas de acordo com as condições e peculiaridades de seu trabalho.

O trabalho doméstico recebeu especial atenção da Conferência da Organização Internacional do Trabalho de 2011, que fez editar a Convenção n. 189 e a Recomendação n. 201 sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. A Respeito deste tema o nobre doutrinador Martins (2013, p. 134) diz:

Foram aprovados em 2011 na OIT, em Genebra, a Convenção n° 189 e a Recomendação n° 201, sobre o trabalho decente para os trabalhadores e trabalhadoras domésticas. A convenção não está em vigor no âmbito internacional, pois não foi ratificada por dois Estados-membros (art. 21, 2). Isso somente poderá ocorrer depois de 12 meses após a segunda ratificação, o que ocorrerá em 5-7-2013. Os trabalhadores domésticos não podem sofrer abuso, assédio ou violência (art. 5°). De preferência, o contrato do trabalho doméstico deverá ser feito por escrito (art. 7°). O pagamento do salário do doméstico deve ser feito em moeda corrente (art. 12). A Recomendação n° 201 da OIT estabelece: proibição de exames de gravidez para admissão no emprego (1, e), licença saúde (6, 2, b), registro de ponto de jornada de trabalho (8,1), condições de moradia,

quando fornecido pelo empregador (art. 17), regras específicas de proteção ao trabalhador migrante (art. 21).

CONCLUSÃO

Esta pesquisa teve o intuito de estudar uma categoria de empregados muito peculiar dentro do Direito do Trabalho, uma vez que a mesma sofreu ao longo do tempo muita discriminação e falta de amparo legal adequado. Os empregados domésticos representam hoje o sustento de muitas famílias brasileiras, daí a importância em ter se aprofundado no tema.

Os primórdios do trabalho doméstico por ter íntima relação com a escravidão e a servidão, foi desprestigiado, seja socialmente, economicamente ou no que se refere a proteção normativa.

Desta forma, como foram escravos os primeiros a realizar tal trabalho ele foi tido como subalterno, pois os escravos eram tratados como pessoas sem qualquer valor.

Com o fim da escravidão, grande parte dos escravos se manteve realizando o trabalho doméstico, mas sem poder exigir quase nada em troca, muitas vezes trabalhando por moradia e comida, uma vez que não possuíam qualquer amparo legal do Estado. Daí se tem que para a maioria das pessoas o trabalho doméstico nasceu em uma condição subalterna e assim deveria ser mantido.

No Brasil, a discriminação do trabalho doméstico teve sua origem por ter sido ele realizado por índios e depois escravos negros vindos da África, nascendo as primeiras leis que cuidavam dos domésticos só no século XX.

A caracterização e definição do empregado doméstico vem carregada de várias peculiaridades, sendo por isso tão importante o estudo em separado e específico desta categoria. Características como a finalidade não lucrativa dos

serviços, apropriação dos serviços apenas por pessoa física ou família e efetuação dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores são próprias para identificar o doméstico. O empregador doméstico se submete também a conformações muito próprias, como por exemplo ter de ser pessoa física ou família que utilizem do empregado em sua residência e sem buscar lucro com sua atividade.

Podemos dizer que aos poucos os domésticos foram conquistando seus direitos, levando em conta o crescente aumento da categoria e sua súplica por proteção.

Com a Lei nº 5859/1972 foi tratado do doméstico de forma específica, uma vez que ele foi excluído da CLT de 1943. Tal lei representou garantias como férias anuais remuneradas, anotação de CTPS e inscrição do empregado como segurado obrigatório da Previdência. A Lei nº 5859/1972 desta forma representou um caminho sem volta para o desenvolvimento das garantias e direitos dos domésticos.

Grande marco para a categoria foi a Constituição do Brasil de 1988, que em seu parágrafo único do artigo 7º, deu aos domésticos direito a salário mínimo, décimo terceiro salário, férias anuais remuneradas, repouso semanal remunerado, licença a gestante, licença paternidade, irredutibilidade salarial, aviso prévio e aposentadoria. Mesmo assim, certas garantias previstas no mesmo diploma legal para os outros trabalhadores não foram estendidas aos domésticos.

Em 2013 foi realizado outro grande passo para a categoria, através da promulgação da Emenda Constitucional n. 72/2013, que veio ampliar o rol de garantias asseguradas no parágrafo único do artigo 7º da Constituição

Federal, equiparando em alguns aspectos os empregados domésticos aos celetistas. Porém existem muitas dúvidas ainda a respeito da ampliação desses direitos, sendo que foi aprovada uma Proposta de Lei Complementar que irá regulamentar tal Emenda, estando atualmente na Câmara dos Deputados na

forma de PLP n. 302/2013 para ser votada em plenário.

Também neste estudo foi exposto como o trabalho doméstico é tratado na legislação estrangeira, nos levando a conclusão de como é diferente o tratamento da figura doméstica a nível global, sendo inclusive reconhecida pela Organização Internacional do Trabalho as condições muito específicas que o trabalho doméstico possui.

Portanto, pretendeu-se analisar nesta pesquisa o quão importante é a categoria doméstica no Brasil e no Mundo, tendo suas características muito próprias, motivo pelo qual sua proteção legislativa sempre ocorreu em separado. Com a nova realidade do século XXI, as empregadas domésticas hoje se encontram cada vez mais raras, mais ao mesmo tempo como tem alcançado garantias antes não disponibilizadas a classe, representam hoje um gasto para sua contratação e manutenção por parte do empregador muito elevado. A realidade já vivida em muitos países é a realização do serviço doméstico pela própria família ou com a utilização de máquinas e novas tecnologias que ajudem neste trabalho. As novas diretrizes do Direito do Trabalho, cada vez mais protecionista e buscando a qualidade de vida e trabalho do empregado, levam a crer que a categoria logo será equiparada as outras, sendo um tipo de trabalho que poderá sofrer ainda muitas mudanças.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTR, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9.ed. São Paulo: LTr, 2010.

DIAS, Ricardo Resende. **Direito do trabalho esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014.

GUEDES, José Antônio Cúgula.; MORAES, Suzana Maria Paletta Guedes.; GUEDES, Carlos Eduardo Paletta. **Curso prático de direito do trabalho e CLT**. Juiz de Fora: Di Gráfica e Editora LTDA, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A Emenda Constitucional n. 72 e o ônus da prova da jornada laboral do trabalhador doméstico**, LTR: Legislação do Trabalho, Vol. 78, n° 06, Junho de 2014. São Paulo, 2014, p. 74-85.

LOPES; Marcus Aurelio. **Anotações sobre o trabalho doméstico**: Convenção n. 189 da OIT, EC n. 72/2013 e Projeto de Lei Complementar PLP n. 302/2013 (Câmara dos Deputados), LTR: Legislação do Trabalho, Vol. 78, n° 01, Janeiro de 2014. São Paulo, 2014, p. 657-663.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12.ed. São Paulo: Atlas S.A, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.