



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

TAMAYA LUNA PUBLIO DIAS

**TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: DA ESCRAVIDÃO À LEI COMPLEMENTAR
Nº 150/2015. RETRATOS DE UM ORDENAMENTO JURÍDICO OMISSO E DESIGUAL.**

SALVADOR

2021

TAMAYA LUNA PUBLIO DIAS

TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: DA ESCRAVIDÃO À LEI COMPLEMENTAR N°
150/2015. RETRATOS DE UM ORDENAMENTO JURÍDICO OMISSO E DESIGUAL.

Dissertação de Mestrado, apresentada ao programa da Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito. Linha de pesquisa: Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho na Contemporaneidade. Área de Concentração: Direitos Fundamentais, Cultura e Relações Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos

SALVADOR

2021

Dados internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

D541 Dias, Tamaya Luna Publio
Trabalho doméstico no Brasil: da escravidão à lei complementar nº150/2015. Retratos de um ordenamento jurídico omissivo e desigual / por Tamaya Luna Publio Dias. – 2021.
136 f.

Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos.
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2021.

1. Trabalho doméstico. 2. Empregados domésticos – Brasil – Legislação. 3. Direito constitucional – Emendas – Brasil. 4. Brasil – [Lei complementar n. 150, de 1 de junho de 2015]. I. Santos, Edilton Meireles de Oliveira. II. Universidade Federal da Bahia – Faculdade de Direito. III. Título.

CDD – 344.01798

TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL: DA ESCRAVIDÃO À LEI COMPLEMENTAR
Nº150/2015. RETRATOS DE UM ORDENAMENTO JURÍDICO OMISSO E DESIGUAL.

Dissertação de Mestrado, apresentada ao programa da Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito. Linha de pesquisa: Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho na Contemporaneidade. Área de Concentração: Direitos Fundamentais, Cultura e Relações Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Edilton Meireles de Oliveira Santos
Universidade Federal da Bahia (UFBA)

Prof. Dr. Cláudio Jannotti da Rocha
Universidade Federal da Bahia (UFBA)

Prof^a. Dr^a. Andréa Presas Rocha
Universidade Federal da Bahia(UFBA)

AGRADECIMENTOS

À Mãe Preta, à Cristiane, à Karine, à Cláudia, à Dona Raimunda e à Leda, por cuidarem tão bem de mim e da minha casa, permitindo que eu me dedicasse aos estudos e a minha carreira ao longo da vida. A todos os domésticos invisíveis deste país por todo o trabalho prestado cujo valor é incalculável.

Agradeço, sobretudo, a Deus, por sempre guiar meus caminhos.

À minha mãe (*in memoriam*), por abdicar-se dos seus sonhos, em prol dos meus. À minha irmã Paola, por tanto me incentivar e não me deixar desistir.

Às amigas, Nathália Pinho, Ludi Nascimento e Mari Gracita, por acreditarem em mim.

Ao meu marido, Elder, por caminhar ao meu lado nessa empreitada.

Ao meu orientador, Edilton Meireles, por me auxiliar neste projeto, sempre de forma tão acessível e cordial.

Por fim, agradeço à Universidade Federal da Bahia, pela oportunidade de estudar e aprofundar os meus conhecimentos.

RESUMO

Assim como os demais trabalhos braçais e “subalternos”, o trabalho doméstico, em todo o mundo, está intrinsecamente ligado à escravidão, não sendo diferente no Brasil, cujo regime escravocrata perdurou até 1888, ano em que foi promulgada a Lei Áurea. Após a abolição da escravatura, porém, os serviços domésticos remanesceram sob responsabilidade das ex-escravas, as quais, sem qualquer escolaridade ou qualificação, viram-se a mercê dos ex-donos para sobreviverem. Passados mais de cento e trinta anos da abolição da escravidão, diversas leis, convenções internacionais e até emendas constitucionais foram promulgadas, buscando tutelar o trabalho dos domésticos. Todavia, as referidas normas jurídicas sempre mantiveram significativas discrepâncias na regulamentação dos direitos destes profissionais, se comparadas à regulamentação dos direitos dos demais trabalhadores urbanos e rurais, sem que houvesse justificativa legal plausível para tanto, confirmando, apenas, as raízes escravocratas que ainda permeiam o nosso ordenamento jurídico. Nesse aspecto, o presente trabalho analisou as legislações constitucionais (Constituição Federal de 1988 e Emenda Constitucional nº 72/2013) e infraconstitucionais (Decreto-Lei nº 3.078 de 1941, Lei nº 5.859 de 1972 e Lei complementar nº 150 de 2015) que regulamentam o trabalho doméstico desde a abolição da escravidão até os dias atuais, realizando um estudo crítico sobre estas e comparando-as com as legislações pátrias e alienígenas que regulamentam o trabalho dos demais empregados urbanos e rurais, atentando-se, todavia, às peculiaridades da profissão em análise. Assim, o presente estudo aprofundou-se nas raízes sociológicas destas legislações, demonstrando as injustiças sociais sofridas pelos empregados domésticos em um país essencialmente escravocrata. Deste modo, foi possível concluir, ao longo dessa pesquisa, que embora tenha ocorrido um avanço legislativo ao longo dos anos no Brasil, ainda é preponderante a ausência de reconhecimento social dos empregados domésticos, os quais ainda são vistos como desprovidos de valoração econômica e, invariavelmente, sofrem com uma legislação demasiadamente flexível ou, ainda mesmo, com a informalidade de seu trabalho. Para a construção desta dissertação utilizou-se como metodologia a pesquisa qualitativa, bibliográfica e documental.

Palavras-chave: Empregado doméstico; Direito Constitucional: Emendas Constitucionais; Leis Complementares.

ABSTRACT

As well as other manual labor, housework, all around the world, is intrinsically linked to slavery, not being different in Brazil, whose slave regime lasted until 1888, year the golden law was enacted. After the abolition of slavery, however, the domestic services remained under the responsibility of ex-slaves which without any education and qualification found themselves at the mercy of the former owners to survive. Over a hundred years after the abolition of slavery various laws, international conventions and constitutional amendments have been enacted seeking to protect domestic workers, however, those laws always gave less rights to these workers, if compared with other urban and rural workers, for no reason, confirming, just the slave roots that permeate our juridic system. In this aspect, the present work analyzed the Constitutional law (1988 Federal Constitutional and Constitutional Amendment 72/2013) and infraconstitutional law (Decree-Law n° 3.078, Law n° 5.859/1972 and complementary Law n° 150/2015) that regulate domestic work since the abolition of slavery until nowadays, conducting a critical study on these laws. The present study has deepened in the sociological roots of this laws, showing the social injustices offered by domestic servants in a country essentially slavery. In this way it was possible to conclude that although there has been a legislative advance over the past years in Brazil, is still preponderant the absence of social recognition by domestic employees which are still seen as lacking economic value and invariably suffer from overly flexible legislation or even with the informality of their work. For the construction of this work it was used as methodology qualitative, bibliographic and documentary research.

Keywords: Domestic worker; Constitutional Right; Constitutional Amendments; Complementary laws.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....	1
2.BREVE HISTÓRICO DA IDEOLOGIA DO TRABALHO SUBALTERNO NO MUNDO.....	5
3.1..RAÍZES HISTÓRICAS DO TRABALHO DOMÉSTICO	7
3.1. 1.No mundo.....	7
3.1.2. No Brasil.....	9
4.0 BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O VALOR SOCIAL DO TRABALHO. TRABALHO DECENTE COMO COMPONENTE DO PISO VITAL MÍNIMO. TRABALHO DOMÉSTICO DECENTE.....	11
5. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO MUNDO.....	15
5.1.Normas internacionais e estrangeiras.....	15
5.1.1.Dos Instrumentos Internacionais de proteção dos direitos humanos com repercussão no trabalho doméstico.....	16
5.1.2. Trabalho doméstico no âmbito da América Latina.....	18
5.1.3. Trabalho doméstico no âmbito da União Europeia.....	22
5.1.4. Trabalho doméstico nos Estados Unidos.....	25
5.1.5. Da Convenção nº 189 da OIT e Recomendação nº 201 da OIT.....	28
6. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO BRASIL.....	32
6.1. Da abolição da escravidão até o advento da Constituição Federal de 1988.....	32
6.2.Da Constituição Federal de 1988 até a Emenda Constitucional nº 72/2013.....	37
6.3.Da Emenda Constitucional nº 72/2013.....	46
6.4. Do Projeto de Lei nº 224/2013.....	48
6.5.Da Lei Complementar nº 150/2015.....	51

7. DO TRABALHO DOMÉSTICO.....	52
7.1. Empregado doméstico. Denominação e conceito. Contrato de trabalho.....	52
7.2. Empregador doméstico. Poderes. Limites.....	56
7.3. Duração do Trabalho Doméstico.....	60
7.4. Das Férias.....	65
7.5. Da Fiscalização do Trabalho.....	68
7.6. Da remuneração do trabalhador doméstico.....	73
7.7. Da extinção do contrato de trabalho do doméstico.....	74
7.8. Das estabilidades provisórias.....	75
7.9 Da prescrição.....	79
7.10. Do Simples Doméstico. Do FGTS e do seguro-desemprego. Do Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (Redom).....	79
7.11. Direito Coletivo do Trabalho.....	83
8. DAS OMISSÕES DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015.....	87
8.1. Da aplicação subsidiária da CLT. Princípio da igualdade e da Proteção.....	87
8.2. Normas de proteção à saúde.	89
8.3. Da Multa do art.477 da CLT.....	94
8.4. Do adicional de transferência.....	97
8.5. Da proteção do trabalho da mulher. Da proteção à maternidade.....	9
7	
8.6. Do regime de prontidão e sobreaviso.....	99
8.7. Dos outros direitos.....	101
9.0. DO DIREITO À PRIVACIDADE E SUA APLICAÇÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO	DOS
DOMÉSTICOS.....	102
10. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SUA APLICABILIDADE AO TRABALHO DOMÉSTICO.....	105
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	109
REFERÊNCIAS.....	113

1. INTRODUÇÃO

No passado, o trabalho, em especial o braçal, era pouco valorizado chegando a ser considerado como desonroso, servil, vil, atividade própria de escravos. Na Grécia antiga, por sua vez, entendia-se que o trabalho era decorrente, tão apenas, das necessidades do nosso corpo, sendo, portanto, algo servil já que buscava satisfazer as necessidades vitais da vida, razão pela qual os gregos passaram, inclusive, a justificar a escravidão.

Assim como os demais trabalhos braçais e “subalternos”, o trabalho doméstico está intrinsecamente ligado à escravidão, sendo que desde a Idade Antiga os afazeres domésticos eram realizados, em grande parte, por escravos, produtos de conflitos bélicos, nos quais os vencedores ganhavam o direito de escravizar os vencidos.

Do mesmo modo, no Brasil, o trabalho doméstico teve seu berço na escravidão, sendo que durante a vigência do regime escravocrata, os afazeres do lar eram realizados pelos escravos, em sua grande maioria, mulheres, às quais competia realizar tarefas variadas tais como cozinhar, limpar, costurar, bem como amamentar os filhos das sinhás.

Chegada a Revolução Industrial, por volta da segunda metade do século XVIII, em face da necessidade eminente de novos mercados e consumidores, a escravidão no Brasil foi abolida através da Lei Áurea em 1888, porém os serviços domésticos remanesceram sob a responsabilidade das ex-escravas, as quais, sem qualquer escolaridade ou qualificação, viram-se à mercê dos ex-donos para sobreviverem. Assim, muitas das escravas continuaram a laborar na casa dos seus antigos proprietários, em troca de moradia e alimentos.

Por um longo período, o ordenamento jurídico brasileiro manteve-se inerte quanto à situação legal destes trabalhadores domésticos, deixando-os em situação de verdadeiro limbo jurídico, passando a situação ser regulamentada, de forma subsidiária, pelo Código Civil de 1916, o qual trazia previsão acerca da locação de serviços em seus artigos 1216 a 1236.

Passados 47 anos da abolição da escravidão, pela primeira vez, houve expressa regulamentação do trabalho domiciliar através da promulgação do Decreto-Lei nº 3.078 de 1941 o qual conceituou como empregado doméstico todo aquele que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestasse serviços em residências particulares ou a benefício destas. A referida legislação, todavia, trouxe poucos direitos ao empregado, como direito à anotação do vínculo empregatício na Carteira de Trabalho, e aviso prévio de oito dias.

Em 1946, com o advento da promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, mais uma vez, o legislador infraconstitucional se omitiu em regulamentar o trabalho doméstico excluindo-o, expressamente, conforme depreende-se da alínea *a*, do artigo 7º. Ademais, grande parte da doutrina advogava que, com a promulgação da referida consolidação, o Decreto-Lei nº 3.078 teria sido revogado, deixando o trabalhador doméstico em flagrante situação de desproteção.

A Lei nº 5.859 de 1972, por sua vez, embora tenha sido comemorada por muitos como importante conquista de direitos dos trabalhadores domésticos, os quais encontravam-se totalmente desprotegidos pelo ordenamento vigente, ainda assim foi tímida em seus avanços, sendo gritante as divergências entre os direitos assegurados aos domésticos e aos demais trabalhadores urbanos e rurais, demonstrando, portanto, um descaso dos legisladores com a categoria. A título de exemplo, a mencionada lei garantiu aos domésticos o direito de férias anuais de apenas 20 dias, enquanto aos demais trabalhadores já se assegurava 30 dias de férias, sem que o legislador tenha apresentado qualquer justificativa plausível para o referido tratamento desigual.

Em 1988, com a promulgação da vigente Carta Magna, a qual tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e como objetivo fundamental a promoção do bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação, esperava-se que as desigualdades e omissões sofridas pelos domésticos fossem sanadas. Entretanto, o legislador constituinte, ainda imerso na cultura eminentemente escravocrata, perpetuou as injustiças sociais sofridas por esta classe, ao estabelecer, expressamente, um rol de direitos muito inferior para os domésticos, excluindo direitos básicos tais como seguro-desemprego, FGTS e controle de jornada.

Já no âmbito exterior, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), atenta às reiteradas violações aos direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores domésticos, editou em 2011, a Convenção nº 189 que regulamentou direitos mínimos a tais empregados, buscando combater os abusos e discriminações sofridas por estes. O Brasil, no entanto, só ratificou a referida Convenção em 2018, omitindo-se, mais uma vez, na concessão de direitos aos domésticos durante longos anos.

Finalmente em 2013, passados exatos 25 anos da promulgação da Constituição Federal de 1988, foi aprovada a Emenda Constitucional nº 72 a qual alterou a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, a fim de estender o rol de direitos trabalhistas dos empregados domésticos.

Através da referida emenda foram estendidos ao empregado doméstico os direitos à duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais,

irredutibilidade salarial, salário-mínimo, seguro-desemprego, fundo de garantia do tempo de serviço – FGTS, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, salário-família, assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas e seguro contra acidentes de trabalho. Registre-se, todavia, que alguns direitos como piso salarial, jornada de seis horas para labor em turnos ininterruptos de revezamento, bem como adicional de insalubridade e periculosidade, continuaram excluídos do rol de direitos dos domésticos, sob a premissa da peculiaridade deste labor.

Por fim, já em 2015, houve a promulgação da Lei Complementar nº 150 a qual buscou regulamentar o contrato de trabalho doméstico, em especial, os direitos arrolados no art.7º da CF/88 que não possuíam aplicabilidade imediata, a saber: seguro-desemprego, FGTS, adicional noturno, salário-família, redução dos riscos no trabalho, assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escola e seguro contra acidentes.

Depreende-se, todavia, que a referida legislação manteve significativas discrepâncias na regulamentação dos direitos dos domésticos, se comparadas à regulamentação dos direitos dos demais trabalhadores urbanos e rurais, especialmente ao exigir necessidade de labor em mais de dois dias na semana para se configurar o vínculo empregatício, exigência esta que não é feita aos demais trabalhadores. Denota-se, ainda, outras gritantes divergências quanto à concessão de férias aos domésticos que laboram em regime de tempo parcial, bem como possibilidade de labor extra para os trabalhadores que laboram no referido regime, dentre outras inconsistências, sem que haja justificativa legal plausível para tanto, confirmando, apenas, as raízes escravocratas que ainda permeiam o nosso ordenamento jurídico.

Assim, diante destas breves noções introdutórias, esclarece-se que o objeto da presente pesquisa compreende a análise das legislações constitucionais e infraconstitucionais que regulamentam o trabalho doméstico desde a abolição da escravidão até os dias atuais, realizando um estudo crítico sobre estas e comparando-as com as legislações pátrias e alienígenas que regulamentam o trabalho dos demais empregados urbanos e rurais, atentando-se, todavia, às peculiaridades da profissão em análise. Assim, pretende o presente estudo aprofundar-se nas raízes sociológicas destas legislações, demonstrando, deste modo, as injustiças sociais sofridas pelos empregados domésticos em um país essencialmente escravocrata.

A investigação enquadra-se na linha de pesquisa Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho na Contemporaneidade e discorrerá no primeiro capítulo um breve histórico da ideologia do trabalho, com enfoque no trabalho subalterno. Em seguida, serão analisadas as raízes históricas do

trabalho doméstico, no mundo e no Brasil, partindo, então, para uma investigação da evolução legislativa, atentando-se para as normas internacionais e estrangeiras, em especial, a Convenção nº 189 da OIT.

Nos capítulos subsequentes serão analisadas as legislações nacionais, quais sejam: o Decreto-lei nº 3.078/1941, a Lei nº 5.859/1972, a Constituição Federal de 1988, Emenda Constitucional nº 72/2013, o Projeto de Lei nº 224/2013 e Lei Complementar nº 150/2015.

Subsequentemente será investigada a atual conceituação do empregado e do empregador doméstico e suas características, atentando-se para o poder diretivo e os seus limites. Haverá, ainda, um estudo detalhado dos direitos assegurados aos domésticos na Lei Complementar nº 150/2015, em especial, os direitos relacionados à duração do trabalho, os períodos de descanso, a remuneração do trabalhador, estabilidade provisórias, direitos rescisórios, FGTS e seguro-desemprego, além de uma análise acerca das omissões do legislador infraconstitucional na edição da referida norma, atentando-se para a aplicação subsidiária da CLT, em face do princípio da igualdade e da proteção. Por fim, o presente estudo realizará uma breve análise da Lei Geral de Proteção de dados e sua aplicabilidade ao trabalho doméstico.

A justificativa para este trabalho consiste no fato de que o empregado doméstico, ao longo da história da humanidade, tem sido reiteradamente preterido, sob a premissa de que não produziria mercadorias e serviços (lucro), razão pela qual não faria jus aos mesmos direitos concedidos aos demais trabalhadores. Olvidou-se, porém, considerar que apenas com a existência destes profissionais é que as mulheres conseguiram se inserir no mercado de trabalho, delegando aos domésticos os afazeres do lar. Esquece-se, ainda, que com o envelhecimento da população e com o aumento das jornadas de trabalho dos demais empregados, os domésticos se tornaram peça fundamental na economia, ao permitir que os seus empregadores se mantenham inseridos no mercado de trabalho, enquanto seus entes queridos, genitores idosos e filhos, estão devidamente resguardados, bem como o seu lar está devidamente cuidado.

Todavia, apesar de sua importância social e econômica, os empregados domésticos têm tido seus direitos reiteradamente preteridos, não havendo o devido reconhecimento jurídico, nem a valorização do trabalho destes profissionais, o que urge ser discutido.

Assim, necessário se faz analisar legislação e políticas públicas que busquem tutelar os direitos dos trabalhadores domésticos, lhes assegurando condições dignas de labor, atentando-se para a efetivação dos preceitos constitucionais fundamentais de valorização do trabalho, dignidade da

pessoa humana e promoção do bem de todos sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação.

Quanto aos aspectos metodológicos a pesquisa é feita com base em pesquisa qualitativa, bibliográfica e documental.

2. BREVE HISTÓRICO DA IDEOLOGIA DO TRABALHO SUBALTERNO NO MUNDO.

O trabalho na Grécia Antiga, em especial o trabalho braçal, era considerado algo servil já que buscava satisfazer as necessidades vitais do ser humano, razão pela qual os gregos passaram, inclusive, a justificar a escravidão (MEIRELES, 2008, p.15).

Aristóteles, comungando com o desprezo pelo trabalho enraizado na sociedade grega, chegou a conclamar que a escravidão não era necessariamente uma injustiça e que existiriam indivíduos que, naturalmente, se inclinavam àquela situação. Segundo o filósofo grego, seria natural à condição humana que alguns teriam nascido para comandar, ao passo que outros teriam nascido para obedecer, sendo tal fato não apenas necessário, mas também justo (1960, p.10).

Defendeu ainda, Aristóteles, que a escravidão seria essencial pois alguém necessitaria cuidar dos afazeres domésticos, enquanto os “cidadãos” dedicariam seu tempo às atividades políticas. Ou seja, a divisão de tarefas seria eminentemente primordial, sob pena de se inviabilizar o desenvolvimento político e econômico da nação, sendo que as atividades ligadas à política e atividades religiosas eram consideradas atividades nobres, reservadas às classes dominantes. (MEIRELES, 2008, p.15).

Embora esse panorama tenha começado a se modificar com o fim do período feudal e início da Revolução Industrial, mormente após o reconhecimento pela Igreja Católica do trabalho como algo indispensável à salvação do homem pelos seus pecados, o trabalho braçal, comumente denominado de “subalterno”, prosseguiu ocupando posição inferior no estrato social (MEIRELES, 2008, p.15).

Assim, os serviços de limpeza, por exemplo, sempre foram realizados por cidadãos marginalizados, tais como prisioneiros, mendigos, escravos, estrangeiros e prostitutas. De alguma forma, estes serviços continuaram sendo realizados por aqueles considerados “socialmente inferiores” (EIGENHEER, 2009, p. 20).

Neste sentido temos, como nos alerta o psicólogo e pesquisador Fernando Braga da Costa, a suposta existência de dois mundos diferentes entre os sujeitos que servem e os sujeitos que são

servidos. Nasce assim, em um longo contexto histórico socioeconômico, uma cisão ilusória entre o trabalho braçal e o trabalho intelectual (2018, p.232).

Dentro deste contexto é que magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região buscaram experimentar a vivência do trabalho “subalterno”, desempenhando funções de garis, faxineiros, dentre outras atividades normalmente exercidas por quem tem menos escolaridade, menor renda, pouco ou nenhum prestígio, e desta experiência escreveram a obra “Vivendo o trabalho subalterno”.

Na referida obra, um dos doze magistrados autores, Roberto Fragale Filho, afirmou que o trabalho subalterno é aquele realizado por pessoas com baixa escolaridade e pouca qualificação as quais exercem o ofício por necessidade e não por escolha pessoal, recebendo como contrapartida baixas remunerações. Ainda, segundo o autor, considerando que o trabalho braçal foi historicamente considerado como trabalho inferior, sem valor, é até hoje revestido de invisibilidade social (2010, p. 243).

Do mesmo modo, a magistrada Andréa Maciel Pachá, na referida obra, ressaltou que a distância entre aqueles que têm o direito de escolher o trabalho e aqueles que têm necessidade de sobreviver já indica o muro que os separa:

A distância entre aqueles que têm o direito de escolher o trabalho e aqueles que têm necessidade de sobreviver já indica o muro que nos separa. Basta concluir que a mesma experiência – de passar um dia no lugar do Outro – seria rapidamente descoberta, caso trabalhadores subalternos desejassem ocupar, apenas por algumas horas, o gabinete de um juiz, realizando audiências e despachando nos processos. (PACHÁ, 2010, p.7).

Com razão, o abismo jurídico e social existente entre os denominados trabalhos intelectuais e os chamados trabalhos subalternos, dentre eles o trabalho doméstico, são evidentes não apenas pelas gritantes distinções remuneratórias, mas também pela invisibilidade e desvalorização que sofrem os trabalhadores braçais.

Neste contexto sociocultural é que os domésticos, ao longo da história, sofrem com a ausência de reconhecimento social da profissão, o que acarreta em submissão à condições precárias de trabalho, sendo tais condições legitimadas por um ordenamento jurídico omissivo e desigual, conforme se demonstrará nos tópicos seguintes.

3. RAÍZES HISTÓRICAS DO TRABALHO DOMÉSTICO

3.1. NO MUNDO

Assim como os demais trabalhos braçais e “subalternos”, o trabalho doméstico está intrinsecamente ligado à escravidão, sendo que desde a Idade Antiga os afazeres do lar eram realizados em grande parte por escravos, produtos de conflitos bélicos, nos quais os vencedores ganhavam o direito de escravizar os vencidos (FERRAZ, RANGEL, 2010).

Neste contexto é que tanto em Roma como na Grécia as tarefas do lar eram executadas por escravos, em sua maioria mulheres e crianças, sendo, portanto, uma penalidade, um encargo atribuído a estes, não lhes sendo garantida, obviamente, qualquer contraprestação, recebendo tão somente o mínimo necessário para sobreviver, como moradia e alimentos, bem como recebendo formação social, no caso das crianças entregues às famílias dos senhores (NORMANDO, 2005, p. 46).

A estes trabalhadores domésticos competia realizar tarefas variadas como cozinhar, limpar, costurar, amamentar e cuidar dos filhos dos senhores, bem como servir de dama de companhia às senhoras, sendo papel destas escravas o auxílio às donas de casa, acima de tudo (HEERS, 1983, p.129).

Assim transcorreu durante todo o período da Idade Antiga. Já na Idade Média, o sistema escravocrata passou a ser substituído por um sistema servil de produção. Neste momento da história, passou-se a nivelar, aos poucos, os homens livres e os servos, surgindo assim o *famulatus*, o qual se subdividia em *servus rusticus* e *servus famuli*, nos quais os primeiros eram responsáveis pelo labor na lavoura e na pecuária, ao passo que o segundo ficava encarregado dos afazeres do lar. (DE LUCA, 1982, p.8).

Neste contexto histórico, os servos, especialmente os domésticos, passaram a vivenciar uma melhora no seu status social, passando a ser considerados como prestadores de serviços autônomos, devidamente remunerados e tutelados pela Igreja. Assim, sob a influência do cristianismo houve significativa melhora na condição dos servos, os quais embora desempenhassem humildes trabalhos, lograram a ser considerados como profissionais autônomos (MARTINS 2002, p.17).

Já na Idade Moderna, com a transição do sistema feudal para o sistema mercantilista, o labor servil passa a ser substituído pelo labor assalariado, sendo que com a chegada da Revolução Industrial, as mulheres passaram a ser inseridas no mercado de trabalho e os afazeres do lar, outrora realizado por muitas delas, passaram a ser delegados aos trabalhadores domésticos (NORMANDO, 2005, p. 52).

É exatamente neste contexto histórico que surge a primeira legislação regulamentadora do trabalho doméstico, qual seja, o Código Civil português de 1867 que, por sua vez, inspirou o Código Civil alemão, regulamentando o labor doméstico na seção de locação de serviços (FERRAZ, RANGEL, 2010).

Nota-se, todavia, que embora tenha havido uma melhora nas condições laborais dos domésticos, ainda assim este ofício era visto como indigno, indesejado, sendo realizado apenas pelas mulheres que não conseguiam postos de trabalho nas fábricas, trabalhadoras estas sem qualquer qualificação e sem perspectivas de alteração de sua condição socioeconômica.

Já na Pós-Modernidade foram adotadas novas formas de produção, substituindo-se, significativamente, a mão de obra por máquinas, aumentando o desemprego e exigindo maior qualificação técnica daqueles que desejassem se inserir no mercado de trabalho, acarretando assim o aumento de buscas por ocupação no trabalho doméstico, labor desempenhado por trabalhadores excluídos do sistema produtivo e intelectual (NORMANDO, 2005, p. 53).

Em paralelo, diante do significativo acréscimo na oferta de trabalho doméstico, aumentou-se a ocorrência do trabalho da diarista, labor este a qual não se reconhece vínculo empregatício e, por consequência, submetem-se a total ausência de proteção jurídica, atendendo amplamente o desejo de seus empregadores que obtêm a prestação do serviço a um baixo custo e sem quaisquer ônus previdenciários, fiscais e trabalhistas.

Assim, seja em Nova York, seja na África ou na Ásia, o trabalho doméstico permanece sendo exercido por pessoas com baixo grau de escolaridade, sem quaisquer especializações e pertencentes às classes econômicas mais desprovidas (NORMANDO, 2005, p. 45). Neste contexto é que os empregados domésticos, desprovidos de poder de barganha, acabaram, ao longo da história, se sujeitando às condições muitas vezes degradantes e destituídas de ínfimos direitos.

De tudo o quanto exposto, depreende-se que as raízes históricas do trabalho doméstico pelo mundo estão intrinsecamente calcadas na escravidão e na servidão, o que leva a uma desvalorização do referido ofício até os dias de hoje, fenômeno este que se observa também no Brasil, como se passa a analisar.

3.2. NO BRASIL

No Brasil, o trabalho doméstico teve seu berço na escravidão, tendo sido inicialmente escravizados os índios e, em momento subsequente, os negros trazidos da África, sendo que durante a vigência do regime escravocrata, os afazeres do lar eram realizados pelos escravos, em sua grande maioria, mulheres, às quais competiam realizar tarefas variadas tais como cozinhar, limpar, costurar, bem como amamentar os filhos das sinhás. Para a escolha dos escravos que trabalhariam na casa colonial, exigia-se “boa aparência, hábitos de higiene e traquejo relacional.” (NORMANDO, 2005, p. 49).

Do mesmo modo, ponderam Andrea da Rocha Carvalho Gondim e Cristiane Maria Sbalqueiro. Segundo as autoras, o labor doméstico no Brasil nasceu da escravidão, tendo atraído os escravos mais “dóceis” para trabalhar dentro dos lares dos seus senhores, os quais, por sua vez, ofereciam a estes melhores condições de moradia e alimentação em comparação com aquela oferecida aos demais escravos (p. 37-38, 2018).

Assim, a escravidão bem como o caráter patriarcal destas famílias configuram elementos essenciais na formação social brasileira, sendo que até hoje estes traços escravocratas e patriarcais são comumente mascarados por uma relação de suposta afeição entre patrões e empregados. Neste contexto é que até hoje os empregados domésticos ocupam supostamente uma posição de “quase-parente” dos seus empregadores, sendo que qualquer sinal de insatisfação chega a ser interpretado como ingratidão pelos patrões (GONDIM, SBALQUEIRO, p.37-38,2018).

Chegada a Revolução Industrial, por volta da segunda metade do século XVIII, em face da necessidade eminente de novos mercados e consumidores, a escravidão no Brasil foi abolida através da Lei Áurea, em 1888, porém os serviços domésticos remanesceram sob responsabilidade das ex-escravas, as quais, sem qualquer escolaridade ou qualificação, viram-se a mercê dos ex-donos para sobreviverem. Assim, muitas das escravas continuaram a laborar na casa dos seus antigos proprietários, em troca de moradia e alimento (RABELO, 2015, p. 29).

Neste contexto é que o emprego doméstico chega a se confundir com a própria escravidão, remanescendo as atividades do lar com os negros, ex-escravos, mesmo após a abolição da escravidão, dividindo a sociedade em empregados domésticos, os herdeiros da senzala, e empregadores domésticos, os senhores da casa grande. Assim esclareceu QUEIROZ e SILVA:

No Brasil, o emprego doméstico se confunde com a própria história da escravidão. Oriundas das senzalas eram as mães-pretas, as mocinhas ajudantes e crianças que realizavam todas as tarefas domésticas da casa grande, cuidavam dos filhos das sinhás e os amamentavam. Assim, naturalizava-se a ideia que a negra escrava nascera para realizar tal atividade. Mesmo com o advento da abolição da escravatura, da industrialização e do capitalismo financeiro, ao ex-escravo coube a continuidade do trabalho compulsório, exercido durante os períodos de martírio. Bem cedo a sociedade passou a se dividir entre os herdeiros da senzala (empregados domésticos) e os da casa grande (patrões)(2018, p.188-204).

Além dos ex-escravos, o trabalho doméstico foi também prestado pelos imigrantes europeus, os quais por volta de 1850 vieram para o Brasil na busca de emprego. Estes imigrantes sujeitavam-se às condições precárias de trabalho, ficando responsáveis por todos os custos da viagem da Europa até o Brasil, sendo necessário firmar contrato com os fazendeiros comprometendo-se a não

abandonar as fazendas antes de quitarem integralmente os custos da viagem, nascendo assim, um verdadeiro sistema de servidão, no qual os trabalhadores vendiam sua força de trabalho futura. Neste contexto de total servidão é que muitos colonos colocavam suas esposas e filhas a serviço dos fazendeiros, os quais abatiam parte da dívida dos imigrantes através da prestação de trabalhos domésticos pela família destes (NORMANDO, 2005, p. 49).

Além do processo imigratório dos europeus para o Brasil, houve também migração dos nordestinos para a Amazônia em busca de trabalho na extração da borracha, oportunidade em que o mesmo processo de endividamento era observado. Os migrantes eram seduzidos pelas propagandas de fortunas na região amazônica e ao chegarem lá, viam-se obrigados a pagar os altos custos da viagem, bem como despesas com alimentação e instalação. Deste modo, ao desiludirem-se com as falsas propagandas, sequer tinham recursos para regressar as suas terras de origem, desencadeando grave quadro de miséria e servidão, além de aumentar a prostituição, bem como o trabalho doméstico na região (NORMANDO, 2005, p. 49).

Do mesmo modo, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, houve ainda, a partir dos anos 50, um forte processo migratório do campo para as cidades, e das cidades para as metrópoles, aumentando assim a força de trabalho nestas sem que houvesse empregos suficientes para absorver estes migrantes, aumentando, portanto, a busca pelos empregos domésticos como única alternativa de sobrevivência, gerando um forte processo de concentração e desigualdade de rendas no Brasil (2006, p. 11).

Por tudo o quanto exposto, denota-se que o trabalho doméstico no Brasil nasceu da escravidão e da servidão, e que embora ambas as práticas sociais já tenham sido extintas, ainda há repercussões destas nas atuais condições de trabalho dos empregados domésticos, os quais, segundo a OIT, ainda são desempenhados maciçamente por mulheres e crianças com baixa escolaridade e em condições extremamente precárias de trabalho, especialmente em face das baixas remunerações e em decorrência do alto índice de contratos não formalizados (2011).

4. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E O VALOR SOCIAL DO TRABALHO. TRABALHO DECENTE COMO COMPONENTE DO PISO VITAL MÍNIMO. TRABALHO DOMÉSTICO DECENTE.

É sabido que o princípio da dignidade da pessoa humana ganhou força especial após a segunda guerra mundial, em decorrência dos horrores praticados pelo nazismo. Porém, em que

consiste tal princípio, quase onipresente nos debates jurídicos vertentes sobre os direitos fundamentais?

Longe de se ousar tentar exaurir complexa temática, o que não é objeto deste trabalho, necessário, todavia, tecer-se breves esclarecimentos acerca deste princípio e sua aplicabilidade no ramo juslaboral. No caso, há que se esclarecer, primeiramente, que tal conceito não possui definição estática, variando ao longo do tempo, mantendo assim coerência com o contexto sociojurídico de cada época.

Muitos foram os filósofos e estudiosos que buscaram conceituar a dignidade humana, o que torna incontestado, portanto, que esta possui uma multidimensionalidade de conceitos, sendo que uns não excluem os outros (CROCIÉ, 2013. p. 61-190 e 215-307).

Para Immanuel Kant, a dignidade é um atributo de todo e qualquer ser humano, intrínseco a sua natureza, tornando-o merecedor de um mínimo de direitos, não podendo ser tratado como coisa. Na visão desse filósofo prussiano, tudo na vida tem ou um preço ou dignidade, de sorte que no primeiro caso, aquilo que possui preço pode ser facilmente trocado ou comprado, ao passo que o que tem dignidade não é passível de substituição ou comparação. Assim, o ser humano, único dentre os seres dotados de racionalidade e autonomia, é também o único, portanto, dotado de dignidade (2019, p.77).

Immanuel Kant, a propósito, fazendo uma divisão entre os seres, em reino ideal por ele concebido, e o que denomina “reino dos fins”, afirma: “No reino das finalidades tudo tem um preço ou uma *dignidade*. No lugar daquilo que tem um preço, pode ser colocada outra coisa, *equivalente*; por outro lado, possui uma dignidade aquilo que está acima de qualquer preço, portanto, não possui nenhum equivalente.” (2019, p.77).

Immanuel Kant defende, portanto, a ideia de que a humanidade possui um valor absoluto, como um fim em si mesmo, não podendo ser usado de forma arbitrária como um meio de satisfação de uma ou outra vontade, sendo essa a diferença fundamental entre pessoas e coisas. Neste viés, Kant se opõe radicalmente ao utilitarismo, filosofia defendida por Jeremy Bentham e John Stuart Mill, que pregam a possibilidade de usar algumas pessoas em prol do bem-estar geral (SANDEL, 2020, p. 171-172).

Já as literaturas mais recentes, como o Ministro Luís Roberto Barroso, conceituam a dignidade humana como valor fundamental que serve como sustentáculo de todos os direitos fundamentais (2014, p.64).

Flávia Piovesan, por sua vez, define a dignidade da pessoa humana como núcleo básico e informador de todo ordenamento jurídico, o qual deve servir como critério e parâmetro de valoração e compreensão do sistema constitucional. Assim, a dignidade humana simboliza um verdadeiro

superprincípio constitucional que deve orientar todo o constitucionalismo contemporâneo, tanto na esfera local quanto na esfera global, dotando-lhes de especial sentido, unidade e racionalidade (2003, p.34-42).

Assim, partindo das mais diferentes perspectivas, sintetizamos a dignidade da pessoa humana, cuja conceituação é, por natureza, imprecisa, como direito inerente a todo e qualquer ser humano, simplesmente pelo fato de serem humanos. Assim, trata-se de um direito preexistente, alicerce de todo ordenamento jurídico.

Frise-se, todavia, que embora a dignidade da pessoa humana seja considerada um valor inerente ao ser humano, o seu reconhecimento jurídico é ainda recente, considerando que sua inclusão em documentos jurídicos se iniciou a partir do século XX, especialmente após a Segunda Guerra Mundial. No caso, foi apenas a partir da inclusão deste princípio na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, que houve a sua positivação em diversos ordenamentos jurídicos, tais como Alemanha, Itália, Espanha, Grécia, Irlanda, Hungria, Suécia, Portugal, Israel, Japão, África do Sul e Brasil, os quais inseriram o princípio da dignidade da pessoa humana em seus textos constitucionais (GOMES D., 2017, 171).

Quanto ao piso vital mínimo, evidente que a dignidade da pessoa humana aponta para certo nível de satisfação das necessidades, uma vez que o ser humano necessita de um mínimo para que possa gozar os seus direitos e para que leve, neste sentido, uma existência humanamente digna (LEIVAS, 2006, p. 134).

Neste contexto, conclui-se que é papel do Estado garantir a referida dignidade, tanto através de prestações negativas (abstenção), como em face de prestações positivas, dentre elas a implementação efetiva dos direitos sociais (CROCIE, 2013, p. 61-190 e 215-230).

Dentre as prestações sociais necessárias à concretização da dignidade da pessoa humana, temos o direito ao trabalho, o qual julgamos ser o direito social mais importante, ou, o mais básico dos direitos sociais, tendo em vista que é através do trabalho que o homem satisfaz suas necessidades básicas e radicais (moradia, previdência, lazer), além de proteger e promover sua autonomia. Deste modo, temos uma relação indissociável entre o trabalho e a dignidade, considerando que o labor faz parte da própria identidade do ser humano, sendo uma das principais formas de interação com o meio social e ainda importante modo de realização pessoal (GOMES D., 2017, 171).

A importância do trabalho na formação da identidade do ser humano é de tamanha monta que diversos sobrenomes, comuns na atualidade, tiveram origem na profissão dos seus antepassados. No caso, enquanto os nobres geralmente acrescentavam ao seu pré-nome a nomenclatura dos seus feudos, os pobres camponeses, que nada possuíam, passaram a criar seus sobrenomes com base em algum dos seus aspectos físicos ou função que desempenhavam. Alguns exemplos comuns de

sobrenomes baseados na profissão são: Baker (padeiro em inglês), Fischer (pescador em inglês), Marchand (vendedor em francês), Ferrand (ferreiro em francês), Bookman (livreiro em inglês), Schumacher (sapateiro em alemão), dentre tantos outros presentes até hoje.

Assim, compreendendo à importância e essencialidade do labor é que a OIT ressalta que o trabalho é a via fundamental para superação da pobreza e da exclusão social. Evidente, todavia, que o direito ao trabalho não se resume como mero direito a um ofício, mas sim como direito ao trabalho decente que assegure ao homem, como indivíduo, um labor condizente com a dignidade que possui, não sendo possível simplesmente atribuir um preço (“salário”) à dignidade humana (2006 p. 7).

Ainda, segundo a OIT, entende-se como trabalho decente aquele que é exercido em condições seguras, equânimes, adequadamente remuneradas e, sobretudo, capaz de garantir ao trabalhador uma vida digna (2011).

Analisando a conceituação de trabalho decente é que Marcia Kazenoh Bruginski alerta para a compreensão do termo sob dois enfoques: extrínseco ou objetivo e intrínseco ou subjetivo, sendo este relacionado à satisfação individual do trabalhador no exercício da profissão, ao passo que aquele relaciona-se às condições materiais do trabalho em si, tais como ambiente de trabalho saudável, limitação na jornada de trabalho e remuneração justa (2013, p.112).

Quanto ao trabalho decente dos empregados domésticos, o tema vem preocupando a OIT, a qual constatando a reiterada ausência de condições dignas no trabalho destes profissionais, decidiu editar, em 2011, a Convenção nº 189 que regulamenta o trabalho decente para estes (2011).

Esclareceu a OIT, em suas considerações iniciais da Convenção, que embora os trabalhadores domésticos constituam uma proporção significativa da força de trabalho nos países em desenvolvimento, estes ainda se submetem a precárias condições laborais. Neste contexto, propõe a OIT na referida Convenção, que todo membro ratificador desta deverá adotar medidas para assegurar a promoção e a proteção efetiva dos direitos humanos de todos os trabalhadores domésticos (Art.3º), bem como deverá adotar medidas para assegurar que estes usufruam de condições equitativas de emprego e condições de trabalho decente (Art.6º).

Neste sentido, em Cartilha sobre o Trabalhador doméstico elaborada pela OIT Brasil, adverte-se, mais uma vez, que apesar da contribuição à sociedade e à economia, o trabalho doméstico ainda é extremamente subvalorizado e pouco regulamentado, sendo uma das ocupações que apresenta os maiores déficits de trabalho decente (2012, p.4).

Deste modo, temos que o trabalho doméstico, tal como é exercido na atualidade, se distancia significativamente do conceito de trabalho decente, razão pela qual não é de se causar espanto que já no intróito da Convenção nº 189 da OIT haja um conjunto de considerações

ênfatizando a precariedade das condições laborais destes profissionais. A OIT, com a edição da Convenção em comento, urge por uma mudança radical nas normas regulamentadoras do trabalho doméstico a fim de garantir a devida dignidade a estes trabalhadores (BRUGINSKI, 2013, p.111-112).

Assim, reconhece-se que os domésticos, como todo e qualquer trabalhador, merecem o devido respeito e dignidade no exercício de seu mister. Busca-se, portanto, uma equidade entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores, aniquilando-se as inúmeras distinções entre estes trabalhadores no ordenamento jurídico, conforme se passa a analisar.

5. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO MUNDO

5.1. Normas internacionais e estrangeiras

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), estimava-se que em 2013 existiam 67 milhões de trabalhadores domésticos adultos pelo mundo, sendo que deste número 80% ou 55 milhões seriam mulheres. Já na América Latina e Caribe estimava-se que havia um total de 18 milhões de trabalhadores domésticos, dos quais 88% seriam mulheres, representando 72% da ocupação feminina da região (2020).

Todavia, embora o trabalho doméstico represente em vários países significativa parcela das atividades desempenhadas pelas mulheres, em especial, as indígenas, negras e hispânicas, observa-se que essas trabalhadoras vivenciam precárias condições de trabalho e, em regra, são desamparadas pelo ordenamento jurídico vigente. Registre-se que essa omissão legislativa é verificada não apenas nos países latino-americanos, mas também nos países mais desenvolvidos como os Estados Unidos e diversas nações europeias (OIT, 2010).

Observa-se, inclusive, que embora ao decorrer das últimas décadas tenham sido proclamados diversos instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos, os quais trouxeram a previsão de uma série de direitos aos trabalhadores, é certo que estes não foram assegurados aos domésticos, conforme se passa a analisar.

5.1.1. Dos Instrumentos Internacionais de proteção dos direitos humanos com repercussão no trabalho doméstico.

Adotada e proclamada pela Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris, em 10 de dezembro de 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) é um documento marco na história. Desde sua adoção, a DUDH foi traduzida para mais de 500 idiomas e

serviu como fonte de inspiração para a elaboração das constituições de muitos Estados e democracias recentes (ONU, 2020).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos nasceu em resposta às atrocidades perpetradas na Segunda Guerra Mundial, bem como inspirou-se nos ideais de igualdade, liberdade e fraternidade, defendidos pela Revolução Francesa, sendo, pois, um marco histórico na humanidade. Ressalte-se ainda que a mencionada Declaração se pautava na universalidade, sendo aplicável a todo e qualquer ser humano, independente das diferenças de ordem biológica e cultural (NORMANDO, p. 105, 2005).

Sob a ótica dos direitos trabalhistas, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) prevê em seu artigo 23º que toda pessoa tem direito ao trabalho, à sua livre escolha, bem como direito a salário igual por trabalho igual, sem discriminação alguma, e livre sindicalização. Os artigos seguintes preveem direito ao repouso, férias e limitação de jornada (artigo 24º), segurança no desemprego, na invalidez, viuvez e velhice (artigo 25º) e direito à educação técnica e profissional (artigo 26º).

Esclareça-se que a Declaração Universal dos Direitos Humanos é atualmente ratificada pelos 193 países-membros da ONU, inclusive o Brasil que votou a favor da DUDH na Assembleia em 1948. Quanto à vigência e eficácia desta nos ordenamentos jurídicos dos países ratificadores, Cláudia Cavalcante Normando defende que apesar deste documento ter sido redigido como uma *recomendação*, a qual, a princípio, não geraria efeito vinculante, apresenta força jurídica obrigatória, simplesmente por se tratar de declaração de direitos humanos que consagra o respeito à dignidade humana (2005, p. 105).

Todavia, embora defenda-se a força jurídica obrigatória e vinculante do referido documento, bem como se reconheça o caráter universal desta, o que se observa é a não aplicação da integralidade dos direitos previstos nesta declaração para os trabalhadores domésticos, não havendo justificativa para exclusão desta categoria aos direitos universalmente assegurados a todos.

Aliás, foi buscando a institucionalização dos direitos humanos em âmbito universal que em 1966 a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou dois pactos internacionais de direitos humanos: os Pactos sobre Direitos Civis e Políticos, e sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (ONU, 1966).

Os referidos pactos trazem em seu bojo um complexo de direitos que visam proteger a dignidade humana como um todo, assegurando um extenso catálogo de garantias, dentre os quais se

prevê o direito ao trabalho e à justa remuneração, bem como o direito ao descanso, ao lazer, férias e feriados, além da limitação da jornada (CORDEIRO, p.208, 2007).

Aqui, mais uma vez, observa-se que embora tais pactos tragam características universais, com destinação a todos os trabalhadores, prevendo extenso rol de direitos aos empregados hipossuficientes, social e economicamente, as legislações alienígenas excluem total ou parcialmente os domésticos deste tratamento jurídico, como se demonstrará ao longo deste trabalho, exclusão esta que não é feita por tais pactos, os quais buscam tutelar a universalidade dos seres humanos e a sua dignidade, dentre os quais, obviamente, se inserem os domésticos.

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS, 1969), por sua vez, traz a previsão da supremacia dos direitos humanos mais vantajosos, de sorte que havendo divergência entre diversos sistemas normativos (internacional e nacional) deverá prevalecer o dispositivo legal mais benéfico, o que todavia, não se observa quanto ao tratamento jurídico dado aos domésticos que, invariavelmente, são excluídos das legislações nacionais que regulamentam o trabalho dos demais empregados (CORDEIRO, p. 208, 2007).

Já o Protocolo de São Salvador, adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos (SAN SALVADOR, 1988), traz, dentre suas previsões, o direito de estabilidade no emprego, limitação da jornada de trabalho, vedação ao trabalho noturno, insalubre e perigoso aos menores de 18 anos, direito à Previdência Social, ressaltando que tais direitos são assegurados, indiscriminadamente, a todos os trabalhadores (CORDEIRO, p.208, 2007). Mais uma vez, todavia, denota-se que esses direitos não foram assegurados aos domésticos nos países da América Latina e mesmo nos países mais desenvolvidos, como Estados Unidos e países europeus.

Por fim, a Convenção nº 103 da OIT (GENEBRA, 1952) passou a assegurar aos trabalhadores, inclusive os domésticos, a proteção à maternidade, tendo a referida norma entrado em vigor no plano internacional em 07 de junho de 1958 (OIT, 1958).

Assim, conforme se demonstrará adiante, a maioria dos países não assegurou a totalidade dos direitos previstos nos referidos instrumentos internacionais de proteção de direitos humanos aos empregados domésticos, sempre os diferenciando dos demais trabalhadores, sob a premissa de que as condições laborais daqueles seriam peculiares, distinções estas que não foram feitas pelos referidos instrumentos ora examinados.

5.1.2. Trabalho doméstico no âmbito da América Latina

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, em 2013, havia na América Latina cerca de 20 milhões de pessoas laborando como domésticos, dos quais 18,5 milhões eram mulheres, sendo

esta a profissão com a maior ocupação feminina. Ainda, segundo Antônio Carlos Paulik, esses trabalhadores costumam ter baixos salários, laborar por longas jornadas, e ter escassa ou nenhuma cobertura da seguridade social (2013, p. 101).

Ademais, segundo Estudo realizado pela OIT sobre o Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe (Notas 1 OIT, 2011), este tem sido desempenhado, em regra, por mulheres que possuem menor escolaridade, não possuem qualificações técnicas ou experiências de trabalho, tendo por muitos anos sido exercido por jovens rurais que migravam em busca de renda e com esperança de se incorporarem à vida moderna que a cidade oferecia. Aponta ainda, a OIT, que nos últimos anos houve aumento significativo de processo migratório de domésticas para outros países onde estes trabalhos são melhores remunerados.

No mesmo estudo, a OIT aponta que, em média, menos de 1/3 das trabalhadoras domésticas da América Latina é registrada e a proporção que consegue aposentar-se é ainda menor. Não bastasse, adverte ainda a OIT, que estas trabalhadoras costumam desempenhar jornadas de trabalho extremamente longas, além de gozarem de escasso tempo de descanso e férias, tudo com o devido aval legal, haja vista que na maioria dos países a legislação de trabalho autoriza jornadas mais extensas ou sequer estabelece limites ao horário do trabalho doméstico remunerado, exigindo somente uma jornada mínima de descanso.

No Chile, por exemplo, o trabalhador doméstico não usufruía dos mesmos direitos assegurados aos demais trabalhadores, especialmente quanto à garantia de emprego de um ano que é concedido aos outros empregados. Ademais, assim como se passava no Brasil até alguns anos atrás (antes da promulgação da EC nº 72/2013), os domésticos não faziam jus à jornada fixa, apesar de terem direito ao gozo de intervalo interjornada de 09 horas (PAMPLONA, VILLATORE, 2006, p.72).

Posteriormente, todavia, conforme aponta Estudo realizado pela OIT sobre o Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe (Notas OIT, 2011), os trabalhadores domésticos chilenos passaram a ter jornada fixa de 12 horas diárias, exceto quando dormiam na casa do empregador, oportunidade em que não se sujeitavam a horário. Ainda, segundo o referido estudo, havia previsão de descansos diários de 12 horas (caso dormissem no emprego), bem como descanso diário de 1 hora, além de previsão legal de direito a férias de 15 dias úteis. Ademais, desde a edição da Lei nº 20.336 de 2009, os domésticos chilenos passaram a gozar remuneradamente dos dias festivos estabelecidos na legislação pátria.

Já em 2014 foi promulgada a Lei nº 20.786 (CHILE, 2014) que modificou a jornada dos domésticos chilenos, fixando uma jornada semanal máxima de 45 horas, as quais poderão ser distribuídas por seis dias, sendo a jornada diária máxima de 12 horas. Permite-se, ainda, a prorrogação

da jornada por mais quinze horas semanais, desde que fixado por acordo escrito e pagas como horas extras com adicional de no mínimo 50%. A referida lei traz ainda previsão expressa de descanso semanal aos domingos, vedação ao desconto na remuneração do empregado de valores referentes à alimentação e habitação, as quais ficarão a cargo do empregador. Por fim, a referida lei traz proibição de exigência de uso de uniforme em lugares e estabelecimentos públicos tais como parques, praças, restaurantes, hotéis, dentre outros da mesma natureza (CHILE, 2014).

Denota-se, portanto, que embora tenha havido um progresso legislativo no Chile, os domésticos permaneceram por muitos anos privados de direitos mínimos, os quais já eram assegurados aos demais trabalhadores.

Caminhando na mesma toada que o Chile, o Uruguai também não previa, até alguns anos atrás, limite de jornada de trabalho para os domésticos, conforme determinava o Decreto de 29 de outubro de 1957, apesar de fazerem jus a férias anuais de 20 dias úteis, acrescido de um dia após 5 anos de trabalho e em seguida, agregava-se outro dia adicional a cada quatro anos (Decreto de 26 de abril de 1962), repouso remunerado de 24 horas contínuas ou dois meios-dias de descanso (Decreto de 16 de junho de 1921) e direito de indenização por rescisão contratual injustificada para empregado com mais de um ano de trabalho, conforme Lei nº 12.597 de 1958 (PAMPLONA, VILLATORE, 2006, p.73).

Todavia, desde 2006 o Uruguai, de forma pioneira, passou a ter legislação especialmente destinada ao Trabalho Doméstico (Lei nº 18.065), que traz expressa equiparação dos direitos das trabalhadoras domésticas aos demais trabalhadores assalariados, além de prever jornadas fixas, pagamento de horas extras, intervalo intrajornada remunerado de meia hora (para os empregados não residentes no local de trabalho) e duas horas para empregados residentes no domicílio em que trabalham, bem como descanso semanal de 36 horas ininterruptas, das quais 24 horas deverão ser gozadas no domingo, ao passo que as 12 horas restantes serão gozadas em dia acordado (OIT, 2011).

No Paraguai, por sua vez, o empregado tinha direito a férias anuais iguais ao do trabalhador comum, aviso prévio, sendo este proporcional ao tempo do contrato de trabalho, bem como repouso diário de dez horas, sendo oito destas horas noturnas e duas destinadas a repouso para refeição (PAMPLONA, VILLATORE, 2006, p.73).

No entanto, desde a promulgação da Lei nº 5407 de 2015, o empregado doméstico passou a ter direito a jornada fixa de oito horas por dia e quarenta e oito horas semanais, no caso de trabalho diurno, e sete horas por dia e quarenta e duas horas semanais, no caso de trabalho noturno, além de fazerem jus a intervalo intrajornada de uma hora, no caso de empregado que não resida no domicílio do empregador e duas horas de descanso para os empregados que residem no domicílio do empregador. Há, ainda, previsão de descanso semanal de no mínimo 24 horas contínuas, podendo

haver labor no dia de descanso, desde que acordado com o empregador, oportunidade em que haverá pagamento em dobro deste dia. Por fim, a referida lei traz previsão de inclusão obrigatória do doméstico no sistema de seguridade social, bem como garantia de liberdade de associação e sindicalização (PARAGUAI, 2015).

Na Colômbia, a situação jurídica dos domésticos era ainda mais alarmante havendo permissão de labor noturno para os menores, ausência de regras regulamentando acidentes e doenças ocupacionais, assim como ausência de regulamentação da jornada, segundo o Código Substantivo do Trabalho (DE LUCA, 1982, p. 13).

Assim, a regulamentação normativa do trabalho doméstico na Colômbia é extremamente recente, em que pese ser um dos trabalhos mais antigos da humanidade (CIFUENTES, 2019). Atualmente, contudo, se assegura aos empregados domésticos colombianos o direito à filiação no sistema de seguridade social, benefícios sociais como seguro-desemprego, férias, vale-transporte, salário-mínimo legal, limitação de jornada diária de oito horas ou dez horas, no caso de trabalhador interno (COLÔMBIA, 2020).

Na Argentina, por sua vez, como nos demais países, os domésticos foram excluídos da legislação trabalhista durante longo período, tendo o Código Civil de 1869 deferido às ordenanças municipais a regulamentação do labor doméstico. As posturas municipais, todavia, mantiveram-se omissas quanto aos domésticos, deixando estes trabalhadores sem qualquer amparo jurídico. Já em 1956, o Decreto-Lei 326 passou a regular o trabalho doméstico (DE LUCA, 1982, p.12).

Atualmente, a lei que regulamenta o trabalho doméstico na Argentina é a Lei nº 26.844/2013. Segundo a referida legislação considera-se doméstico apenas o empregado que labore por, no mínimo, quatro horas diárias ao menos quatro dias por semana para o mesmo empregador. Apesar do rigor excessivo para o reconhecimento de vínculo empregatício dos domésticos, a lei trouxe para estes uma série de direitos e garantias, tais como a proibição de labor para os menores de 16 anos, além de estabelecimento de jornada diária de oito ou nove horas, com limitação semanal de 48 horas, descanso semanal de 35 horas corridas a partir do sábado às 13:00 h, intervalo interjornada de 12 horas no caso de empregado que não durma no domicílio laboral e 9 horas para aquele que durma no domicílio laboral, alimentação adequada e seguro contra acidentes (ARGENTINA, 2013).

Além dos avanços na concessão de direitos aos domésticos, a Argentina mostrou-se também pioneira quanto à garantia destes direitos, eis que criou um Tribunal específico para dirimir conflitos desta classe profissional, o Tribunal de Serviço Doméstico de Buenos Aires, que funciona como um tribunal de primeira instância, atuando de forma clara e simples, alicerçada no princípio da oralidade e da conciliação (RABELO, 2015, p.25).

M. Giuseppe Messina adverte, todavia, que embora tenha ocorrido um avanço legislativo na Argentina quanto à concessão de direitos aos domésticos, é necessário envidar esforços para empoderar esses trabalhadores, estimulando sua auto-organização, capacitação, sua sindicalização, bem como incentivando a difusão dos direitos trabalhistas destes profissionais. Ademais, segundo o referido autor, é necessário atentar-se às condições estruturais e práticas sociais enraizadas na sociedade argentina que favorecem a persistência de precárias condições laborais dos domésticos, evidenciada pela prevalência do labor informal bem como pelo baixo cumprimento dos direitos laborais destes empregados. Assim, o autor arremata que uma vigilância constante somada ao empoderamento das domésticas deve coibir ou menos reduzir a superexploração da classe, bem como a autoexploração, tão comum nesta profissão (2015, p.103).

Conclui-se, portanto, que ao longo dos anos houve uma significativa melhora nas condições laborais dos empregados domésticos na América Latina, através da implementação de novas normas jurídicas, porém ainda há significativa assimetria entre os direitos assegurados a essa categoria e os direitos assegurados aos demais trabalhadores, bem como remanesce uma exclusão não apenas jurídica, mas sobretudo, político-social destas empregadas.

5.1.3. Trabalho doméstico no âmbito da União Europeia

O tratamento legislativo omissivo e desigual quanto à regulamentação do trabalho doméstico não é exclusividade do Brasil nem dos demais países da América Latina, haja vista que mesmo nas nações mais desenvolvidas, como Estados Unidos e países europeus, se verifica tratamento similar para a referida categoria profissional.

Na Itália, o Real Decreto-Lei nº 692, de 1923, excluiu, expressamente, o trabalhador doméstico, ao passo que o Real Decreto nº 1955, de 1923 conceituou o labor doméstico como aquele inerente ao funcionamento normal da vida interna de toda família, incluindo ainda o trabalho exercido mesmo fora do ambiente familiar, como seria o caso de trabalhadores em internatos, conventos, quartéis e estabelecimentos prisionais (DE LUCA, 1982, p.9-10).

Já em 1942, houve um pequeno avanço legislativo com a edição dos arts. 2.240 a 2.246, do Código Civil de 1942, que passaram a garantir aos domésticos férias de oito dias e aviso prévio também de oito dias. O direito ao 13º salário, por sua vez, surgiu apenas com a edição da Lei nº 940/1953. Já o direito ao repouso semanal remunerado (coincidente com o domingo, ou dois meios dias, um dos quais deve coincidir com o domingo), e repouso noturno de oito horas ou mais, férias de quinze a vinte dias e aviso prévio, de pelo menos 15 dias, passaram a ser garantidos apenas a partir de 1958, com a edição da Lei nº 339 de 1958 (PAMPLONA, VILLATORE, 2006, p.66).

Esclareça-se, por oportuno, que a referida lei especial (n.º 339 de 1958) somente se aplicava aos empregados domésticos que prestassem serviço continuado de, pelo menos, quatro horas diárias, aplicando-se o Código Civil aos que trabalhavam em jornada inferior (RABELO, 2015, p.22).

Atualmente, entretanto, vigora na Itália um Acordo Coletivo Nacional de Trabalho doméstico, que foi estipulado entre as associações patronais (*Assindatcolf, Nuova Collaborazione, ADLC, ADLD e DONIMA*), e o sindicato dos trabalhadores (*Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilucs-Uil e Federcolf*), regulamentando a relação de trabalho doméstico de forma unificada em todo o território nacional, aplicando-se aos cuidadores familiares, ajudantes domésticos, “babás” e outros perfis profissionais mencionados no acordo (ITÁLIA, 2020).

Observa-se que no referido acordo nacional há quatro classes distintas de trabalhadores domésticos, dependendo do nível de educação e do grau de profissionalismo exigido. A 1ª classe, denominada de 1ª categoria super, abrange empregados portadores de diploma legal, já a 2ª classe, chamada de 1ª categoria simples, engloba assistentes geriátricos, enfermeiras, chefs, bem como outros trabalhadores que executem tarefas de alta e específica competência profissional. A 3ª classe, simplesmente denominada de 2ª categoria, abarca as “babás”, motoristas, atendentes, garçonetes e trabalhadores genéricos, com pelo menos 18 meses de serviço para a mesma família. Por fim, a 4ª classe, denominada simplesmente de 3ª categoria, refere-se a empregados domésticos que realizam trabalhos puramente manuais, porém não possuem o tempo de serviço mínimo exigido para a categoria anterior (ITÁLIA, 2020).

Ainda, segundo o referido acordo nacional, os empregados domésticos podem estabelecer três tipos de contrato com seu empregador, a depender do compromisso exigido, sendo: a) empregada de serviço completo (aquela que mora com o empregador, usufruindo da moradia e alimentação, além do pagamento de salário); b) serviço de empregada (aquela que presta serviço à mesma família por, pelo menos, 4 horas por dia ou 24 horas por semana); c) empregada por hora (aquela que presta serviço à mesma família por alguns dias da semana realizando uma jornada inferior a 24 horas semanais) (ITÁLIA, 2020).

Acerca das condições laborais dos domésticos na Itália e sua regulamentação jurídica, Paolo Passaniti tece contundentes críticas no artigo “A Cidadania Submersa. O trabalho doméstico na Itália entre os séculos XIX e XX”. Segundo o autor, o trabalho doméstico pode ser considerado como uma espécie de *Forest Gump* do Direito do Trabalho, eis que é sempre abordado de forma distante, sempre em segundo plano, nas transformações sociais. Assim, o trabalho doméstico é sempre marginalizado pelo próprio Direito do Trabalho o qual ou o afasta prematuramente de sua órbita ou o aproxima apenas tardiamente (2018, p.20).

Deste modo, na Itália, como nos demais países analisados, os domésticos são trabalhadores marginalizados e desamparados pelo ordenamento jurídico, o qual tende a conceder direitos a estes empregados apenas tardiamente.

Na Espanha, por sua vez, o caráter peculiar da profissão do doméstico era extremamente enfatizado, ao ponto de entender-se que o seu contrato de trabalho era de cunho especial, considerando que além da relação empregatícia, em si, haveria um vínculo afetivo familiar. Assim, poder-se-ia dizer, nas palavras de Rodolfo Pamplona e Marco Antônio Villatore, que inexistiria uma relação contratual estrita entre as partes, sendo que o que existiria seria, na verdade, uma comunidade de vida, na qual o trabalhador doméstico seria considerado parte da família ou, pelo menos, da residência onde prestasse seus serviços. Deste modo, a legislação Trabalhista espanhola excluía o trabalhador doméstico da aplicação das normas gerais, bem como excluía aqueles que laborassem de forma beneficente ou, ainda, a título de amizade (2006, p.67).

Evidenciava-se, portanto, uma exclusão não apenas jurídica do doméstico, mas sobretudo, político-social (RABELO, 2015, p.23).

Sanando essa anomalia legislativa, foi editado o Real Decreto nº 1620/2011 que assegurou aos domésticos o direito ao salário-mínimo legal, jornada semanal máxima de 40 horas, intervalo interjornada de 12 horas ou 10 horas (para os empregados que morem no local de trabalho), intervalo intrajornada de 2 horas, descanso semanal de 36 horas consecutivas e férias anuais de 30 dias (ESPANHA, 2011).

Acerca da promulgação do referido Decreto Real, María Germana Aparicio Ruiz esclarece que este foi fortemente influenciado pela Convenção nº 189 da OIT e a Recomendação nº 201 da OIT. Segundo a autora, o Real Decreto nº 1620/2011 conduziu significativa mudança nas condições laborais dos domésticos, seguindo tendência internacional balizada na Convenção nº 189 da OIT (2014, p. 23-24).

Em Portugal, o trabalhador doméstico também foi excluído da legislação aplicável aos demais trabalhadores pelo Decreto-Lei nº 508 de 21 de outubro de 1980, permanecendo desguarnecidos até a publicação do Decreto-Lei nº 235 de 1992. (PAMPLONA, VILLATORE, 2006, p.71).

Segundo o art.2º, ponto 1, do mencionado decreto, estão explicitamente excluídos os trabalhadores que trabalham por conta própria, sendo considerado doméstico, tão apenas, aquele que desempenha suas atividades de forma contínua e subordinada (RABELO, 2015, p.23).

Quanto aos direitos atualmente assegurados aos domésticos portugueses, estes são similares aos atuais direitos garantidos no Brasil, sua antiga colônia, tais como: gratificação natalina, férias remuneradas de vinte e dois dias úteis, aviso prévio (de duas semanas por ano de serviço ou fração,

no máximo de seis semanas), intervalo noturno de oito horas (PAMPLONA, VILLATORE, 2006, p.71). Ademais, segundo o Decreto-Lei nº 235/92 os empregados domésticos fazem ainda jus a uma jornada semanal de no máximo 44 horas, seguro contra acidentes e direito à seguridade social (PORTUGAL, 1992).

Assim, seja em Portugal, Espanha ou Itália, o trabalho doméstico permanece sendo abordado sempre em segundo plano, perpetrando a marginalização destes profissionais, os quais possuem menos direitos que os demais trabalhadores, muito embora se reconheça que nos últimos anos houve um avanço legislativo no ordenamento jurídico alienígena.

5.1.4. O trabalho doméstico nos Estados Unidos

De acordo com pesquisas realizadas pelo Censo americano, em 2010, estimava-se que havia nos Estados Unidos quase dois milhões de empregados domésticos, podendo este número, inclusive, ser muito maior em face da dificuldade de se contabilizar tais empregados. Assim como na América Latina e na Europa, estes empregados são, em regra, mal remunerados e se submetem a extensas jornadas de trabalho, sendo que um em cada cinco domésticos vivem abaixo da linha da pobreza (ILO, 2010, p.11).

Ainda, segundo pesquisa realizada por Julia Wolfe, Jori Kandra, Lora Engdahl e Heidi Shierholz para o *Economic Policy Institute*, em 2020, 52, 4% das domésticas nos Estados Unidos eram negras, hispânicas ou asiáticas, e percebiam uma média de U\$ 12,01 por hora, ao passo que os demais empregados recebem, em regra, U\$ 19,97 por hora. Ainda, de acordo com as pesquisadoras, os empregados domésticos seriam três vezes mais propensos do que os demais trabalhadores de estarem abaixo da linha de pobreza, e menos de um em cada 10 empregados domésticos possuiriam plano de aposentadoria, além de apenas um em cada cinco possuir plano de saúde (2020).

Pontuam ainda, as mencionadas autoras, que as precárias condições laborais a que são submetidas as domésticas nos Estados Unidos seria reflexo de uma omissão legislativa, considerando que estas profissionais teriam sido excluídas do *National Labor Relations Act*, publicado em 1935, que garantia aos empregados o direito de se organizarem em sindicatos a fim de reivindicar melhores condições de trabalho. Ademais, empregados que moravam na residência dos seus empregadores foram também excluídos das proteções legais contidas no *Fair Labor Standards Act*, promulgada em 1938 (2020).

Por fim, as autoras em comento ressaltaram que os empregados domésticos teriam sido também excluídos das Leis Federais antidiscriminação, como *Civil Rightst Act*, *Americans with Disabilities Act* e *Age Discrimination in Employment Act*, as quais atingiriam apenas empregadores

que tivessem multiplicidade de empregados, o que não ocorreria com os empregadores domésticos. Assim, concluem as autoras, que apenas através da edição de uma lei nacional de direitos dos domésticos (*National Domestic Workers Bill of Rights*) é que seria possível igualar as proteções concedidas aos demais empregados, sendo que até a presente data apenas **nove estados americanos teriam editado lei normativa para regulamentar os contratos de trabalho dos domésticos, quais sejam: Califórnia, Connecticut, Havai, Illinois, Massachusetts, Nevada, Novo México, Nova Iorque, e Oregon (2020).**

No caso da Califórnia, a Carta de Direitos dos Domésticos foi assinada em 2013, pelo então Governador Jerry Brown, entrando em vigor em 01 de janeiro de 2014 e se tornando uma lei permanente na Califórnia através de sua conversão em lei em 2016 (NATIONAL DOMESTIC WORKERS ALLIANCE, 2020).

Segundo a referida Carta de Direitos são considerados domésticos os indivíduos que performam o trabalho doméstico, incluindo aqueles que residem na casa do empregador, excluindo-se, todavia, os cuidadores de pessoas em instalações que fornecem alimentos ou alojamentos além de assistência médica, enfermagem, convalescente, idosos ou creches, incluindo, mas não se limitando a instalações residenciais de cuidado para os idosos (CALIFÓRNIA, 2014).

A lei exclui também as babás menores de 18 anos ou que prestem serviços eventuais como cuidadoras. Ainda, a referida legislação diferencia os empregados domésticos dos empregados denominados “atendentes pessoais”, que seriam aqueles responsáveis pelo cuidado e supervisão de crianças e ou idosos, os quais terão sua jornada limitada a, no máximo, 09 horas diárias e 45 horas semanais, salvo se o empregado receber uma vez e meia a taxa normal de pagamento pelas horas trabalhadas. Já os demais empregados, não atendentes, não serão acobertados pela *Domestic Worker Bill of Rights*, sendo aplicável a *Wage Order* nº 15, que regulamenta a jornada destes, diferenciando caso ele não viva na residência do seu empregador ou caso viva (CALIFÓRNIA, 2014).

Já em Nova Iorque, a atual *Domestic Workers Bill of Rights* considera empregado doméstico aquele que trabalha no domicílio do empregador cuidando de crianças ou idosos, limpando a casa, cozinhando, ou realizando quaisquer outros serviços domésticos, como jardinagem ou reparos, em geral. A lei nova iorquina, assim como a lei californiana, exclui do conceito de empregado doméstico aqueles que realizem trabalhos eventuais como o serviço de babá por alguns dias (NOVA IORQUE, 2020).

Ademais, de acordo com a referida lei, são direitos dos domésticos, dentre outros: a) o direito de receber horas extras após 40 horas de labor semanal, para os empregados que não residem na casa do empregador, ou 44 horas para os empregados que residem na casa do empregador; b) repouso semanal remunerado de 24 horas ou pagamento de horas extras caso haja labor neste dia; c) três dias

de férias anual; d) proteção sob a *New York State Human Rights Law* e a criação de uma causa especial de ação para as trabalhadoras domésticas que sofreram assédio sexual ou foram vítimas de racismo; e) garantia de salário-mínimo regional, sendo que caso seja concedido ao doméstico alojamento ou refeições poderá ocorrer um desconto no pagamento do salário; f) seguro-desemprego; g) seguro contra acidentes; h) benefícios previdenciários em caso de incapacidade; i) intervalo intrajornada, não remunerado, de trinta minutos em caso de labor superior a 6 horas diárias (NOVA IORQUE, 2020).

Denota-se, portanto, da sumária análise das leis dos domésticos nos estados de Nova Iorque e Califórnia, que estas asseguram direitos similares aos direitos assegurados no Brasil, sendo o rol de direitos ainda bastante inferior ao rol de direitos assegurados aos demais trabalhadores.

5.1.5. Da convenção nº 189 da OIT e Recomendação nº 201 da OIT

A preocupação da OIT acerca das precárias condições de labor dos domésticos não é recente, tendo a referida Organização adotado em 1948 e em 1965 resoluções específicas sobre a temática. Já em 1970, a OIT realizou o seu primeiro estudo sobre o trabalho doméstico no mundo, passando a incluir em sua Agenda de Trabalho Decente, a necessidade de valorização dos domésticos e fortalecimento dos seus direitos (OIT, 2011).

Seguindo o direcionamento trilhado acima, a OIT, em 2008, incluiu ponto sobre o trabalho decente para trabalhadores domésticos na pauta da 99ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 2010. Na oportunidade, coletou-se a opinião dos Estados-Membros sobre o âmbito de aplicação e o conteúdo dos instrumentos, tendo 103 dos 183 Membros respondido ao questionário, sendo a grande maioria favorável à adoção de um instrumento internacional na forma de uma convenção e/ou recomendação (OIT, 2011).

Neste contexto é que em 2011, durante a 100ª Conferência Internacional do Trabalho em Genebra, na Suíça, foi finalizada a discussão sobre o tema “Trabalho decente para as trabalhadoras/es domésticas/os”, tendo sido definida a adoção de um instrumento internacional de proteção ao trabalho doméstico na forma de uma convenção, intitulada Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, nº 189 de 2011, acompanhada de uma Recomendação com o mesmo título, nº 201(OIT. 2011).

Ambos os instrumentos receberam ampla aprovação, tendo a Convenção sido aprovada por 396 votos a favor, 16 votos contra e 63 abstenções, podendo-se concluir que a referida convenção foi admitida por 83% dos delegados presentes. Já a Recomendação foi aprovada por 434 votos a favor, 8 contra e 42 abstenções, representando um total de 89% de votos favoráveis (OIT, 2011).

A Convenção nº 189 da OIT é composta de 27 artigos, sendo 19 deles destinados a materialidade dos direitos dos trabalhadores, ao passo que os demais artigos são destinados às regras relativas à sua implementação (RIBEIRO, RIBEIRO, 2016, p.49).

A Convenção nº 189 traz, ainda, uma série de considerações iniciais, tais como a elucidação acerca da significativa contribuição destes profissionais para a economia global, bem como a ponderação de que o referido trabalho continua sendo subvalorizado, sendo executado, principalmente, por mulheres e meninas, muitas das quais migrantes ou membros de comunidades desfavorecidas, e, portanto, particularmente vulneráveis à discriminação em relação às condições de emprego e trabalho, bem como outros abusos de direitos humanos (OIT, 2011).

Já no artigo 1º e 2º a Convenção traz a definição do doméstico, bem como a cobertura dada a estes, conceituando assim o trabalho doméstico como aquele realizado no domicílio ou para este, podendo ser pessoa do sexo feminino ou masculino, excluindo-se o trabalho ocasional ou esporádico.

A referida Convenção assegurou, então, normas mínimas a serem observadas nos contratos empregatícios dos domésticos. Os artigos 3º e 4º tratam da implementação de medidas efetivas para garantir os direitos humanos e os direitos fundamentais do trabalho, bem como estabelece idade mínima para o exercício da profissão. Já o artigo 5º trata da proteção contra abusos, assédio e violência (OIT, 2012).

O artigo 7º, por sua vez, prevê os termos e condições dos contratos de trabalho, os quais devem ser disponíveis e facilmente compreensíveis, sendo, de preferência, por escrito (OIT, 2012).

Em seguida, o art. 10º da Convenção traz previsão sobre a fixação de jornada, se tratando de uma luta antiga da categoria, a qual se submetia às jornadas exaustivas, sobretudo, pelo fato de muitos destes profissionais dormirem no local de trabalho. De acordo com o referido artigo todo membro deverá adotar medidas para garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores em geral com relação às horas normais de trabalho, à compensação de horas extras, aos períodos de descanso diários e semanais e férias anuais remuneradas, em conformidade com a legislação nacional e com acordos coletivos, considerando as características específicas do trabalho doméstico. Ainda, segundo o referido artigo o período de descanso semanal deverá ser de pelo menos 24 horas consecutivas. Por fim, o artigo traz a previsão do tempo à disposição (OIT, 2011).

Os artigos 11, 12 e 15, por sua vez, tratam da remuneração do doméstico, estabelecendo o direito ao salário-mínimo nacional, pago diretamente ao trabalhador em intervalos regulares não superiores a 30 dias, sendo permitido o pagamento *in natura* apenas em certas condições, desde que

estas não sejam menos favoráveis àquelas geralmente aplicáveis a outras categorias de trabalhadores e desde que o valor atribuído às mesmas seja justo e razoável (OIT,2011).

Já o artigo 13 estabelece que todo trabalhador doméstico tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, ao passo que o artigo 14 determina que todo Membro deverá adotar medidas apropriadas para assegurar que os trabalhadores domésticos se beneficiem de condições não menos favoráveis que aquelas aplicadas aos trabalhadores em geral, com relação à proteção da seguridade social, inclusive no que diz respeito à maternidade (OIT, 2011).

Preocupado ainda com a grave e recorrente situação de trabalhadores migrantes que muitas vezes saem de países subdesenvolvidos para trabalhar em países distantes, mediante falsas promessas, deparando-se muitas vezes com precárias condições de trabalho, a OIT estabeleceu rígidas regras sobre a migração de domésticos em seus artigos 8 e 15, exigindo a celebração de contrato escrito no país de emprego, ou ao menos, uma oferta de trabalho escrita, antes do doméstico sair de seu país (OIT, 2011).

A preocupação da OIT é pertinente, considerando que a migração é um fenômeno recorrente em nossa sociedade globalizada, havendo cada vez mais pessoas dispostas a residirem em país alienígena na busca de uma melhor qualidade de vida, sendo que tais sonhos, muitas vezes, acabam se tornando um verdadeiro pesadelo, dado sobretudo a condição de vulnerabilidade destes trabalhadores (LOPES, GONDIM, 2018, p.37).

Buscando coibir situações como estas é que a Convenção nº 189 da OIT trouxe rígidas regras sobre a migração de trabalhadores domésticos, estabelecendo no artigo 8º que todo Membro deverá especificar, por meio da legislação ou outras medidas, as condições segundo as quais os trabalhadores domésticos migrantes terão direito à repatriação por expiração ou término do contrato de trabalho em virtude do qual foram empregados.

Ademais, o artigo 15 da referida Convenção estabelece que, a fim de proteger efetivamente os trabalhadores domésticos que tenham sido contratados ou colocados no emprego por agências privadas de emprego, inclusive os migrantes, contra práticas abusivas, todo Membro deverá tomar uma série de medidas, tais como adoção de mecanismos e procedimentos adequados para a investigação de queixas, abusos presumidos e práticas fraudulentas, além de vedação de dedução das taxas cobradas pelas agências privadas de emprego da remuneração dos trabalhadores domésticos. Assim, a Convenção nº 189 da OIT previu uma série de medidas buscando coibir a exploração das trabalhadoras domésticas migrantes.

Quanto às demais normas previstas na referida OIT, para as trabalhadoras domésticas em geral, migrantes ou não, fixou-se em seu artigo 17 a necessidade de acesso efetivo aos tribunais ou outros mecanismos de solução de conflitos, incluindo mecanismos de denúncia acessíveis, bem como adoção de medidas e possibilidade de acesso ao domicílio, com respeito à privacidade (OIT, 2012).

Denota-se, portanto, que a Convenção nº 189 da OIT trouxe uma gama de direitos e garantias para a classe doméstica, muito embora tais direitos nem sempre estejam sendo observados nos ordenamentos jurídicos internos dos países-membros da OIT.

No caso, chama-nos atenção o fato de que apesar de a referida Convenção ter sido aprovada pela grande maioria dos Estados-Membros da OIT, conforme esclarecido anteriormente, apenas 31 dos 183 países-membros ratificaram esta. Na Europa, a título de exemplo, apenas a Alemanha, Bélgica, Finlândia, Irlanda, Itália, Portugal, Malta, Suécia e Suíça ratificaram a Convenção, ao passo que nas Américas houve ratificação pelo Brasil, Argentina, México, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa Rica, República Dominicana, Equador, Granada, Guiana, Guiné, Jamaica, Nicarágua, Peru, Panamá, Paraguai e Uruguai. Já no continente africano apenas a África do Sul, Namíbia, Madagascar e Mauritânia ratificaram a Convenção nº 189 da OIT. Por fim, na Ásia, tão somente a Filipinas ratificou o documento em questão (WIEGO-WOMEN IN INFORMAL EMPLOYMENT: GLOBALIZING AND ORGANIZING, 2021).

O descaso dos países-membros em ratificarem a referida Convenção apenas reforça o tratamento jurídico omissivo e desigual das relações empregatícias domésticas nestas nações, aumentando o abismo existente entre os direitos concedidos a estes empregados em comparação com os direitos assegurados aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Não bastasse o fato de diversos países-membros da OIT sequer terem ratificado a referida Convenção até a presente data, aqueles que assim o fizeram, por vezes, demoraram longos anos para ratificá-la, como ocorreu com o Brasil que apenas ratificou o documento em 2018, apesar deste ter sido criado em 2011. Registre-se, ainda, que segundo a OIT, no ano de ratificação da Convenção nº 189 pelo Brasil, estimava-se que existiam no país cerca de sete milhões de trabalhadores domésticos, mais do que em qualquer outro país do mundo, e, ainda assim, houve um retardo na ratificação da Convenção pelo Brasil (OIT, 2018).

Aliás, reconhecendo o descaso do ordenamento jurídico brasileiro com os domésticos é que a Embaixadora Maria Nazareth Farani Azevêdo, da Missão Permanente do Brasil junto ao Escritório das Nações Unidas, pontuou que a ratificação da Convenção pelo Brasil representava um compromisso do país com os trabalhadores domésticos, os quais embora sempre tivessem contribuído

significativamente para a economia moderna, não eram devidamente reconhecidos, bem como não lhes eram asseguradas condições decentes de trabalho. Assim, a Embaixadora reconheceu a falha estatal no asseguramento dos direitos trabalhistas a estes trabalhadores, historicamente vulneráveis, ao passo em que se comprometeu a envidar esforços a fim de reparar as históricas injustiças sociais perpetradas em desfavor dos domésticos (OIT. 2018).

Já o Diretor-Geral da OIT, Guy Ryder, afirmou na ocasião que há anos os trabalhadores domésticos sofrem com precárias condições de Trabalho, sendo submetidos a longas jornadas, escassos intervalos e repousos, além de serem extremamente mal remunerados e sofrerem ainda com a informalidade tão típica nesta espécie de labor. Neste contexto é que, segundo o Diretor Geral da OIT, a ratificação da Convenção nº 189 pelo Brasil mostrava-se fundamental para o asseguramento de um emprego decente aos domésticos com a devida equiparação de direitos já concedidos aos demais trabalhadores urbanos e rurais (OIT. 2018).

Assim, a referida ratificação representou importante transição histórica no Brasil, eis que eliminou a discriminação legal que marcava a relação empregatícia doméstica. Aliás, dada à importância da referida Convenção para uma mudança no tratamento jurídico dos domésticos, acreditava-se, ou ao menos esperava-se, que esta seria integrada ao nosso ordenamento com *status* de emenda constitucional (nos termos do §3º do art.5º da CF/88), o que, todavia, não chegou a acontecer. Entretanto, tratando-se de documento internacional que versa indiscutivelmente sobre direitos humanos, pode-se concluir que a Convenção nº 189 da OIT possui, atualmente, *status* supralegal, conforme entendimento pacificado do Supremo Tribunal Federal (STF, 2008).

No caso, a tese da supralegalidade é uma forma de afirmar que os tratados que não tenham sido aprovados na forma do art. 5º, § 3º, da CF, estejam em um patamar jurídico superior às leis ordinárias em razão de sua importância. Com efeito, é inegável que as convenções da OIT tratam precipuamente de direitos e garantias fundamentais, bem como regulamentam direitos sociais dos trabalhadores, razão pela qual merecem tratamento superior às leis ordinárias (CAVALCANTE, JORGE NETO, 2019).

Deste modo, tendo em vista que as normas constantes na Convenção de nº 189 da OIT passaram a integrar o ordenamento jurídico interno brasileiro, por força do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal, com *status* de norma supralegal, é possível concluir que as leis internas que disciplinam o trabalho doméstico no Brasil devem se sujeitar a um controle de convencionalidade, além da evidente interpretação conforme a Constituição Federal.

Pondere-se, ainda, que havendo conflito entre normas do Direito Interno e normas internacionais ratificadas pelo Brasil, deverá prevalecer aquela que seja mais favorável à pessoa humana a quem se destina a tutela, em atenção ao princípio da norma mais favorável e, ainda, em atenção à vedação ao retrocesso, ambos vetores dos Direitos Humanos (DELGADO, 2019, p.277).

Neste contexto, temos que a Convenção de nº 189 da OIT estabelece, portanto, um patamar civilizatório mínimo ao trabalho dos domésticos, devendo ser protegido pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador, além da vedação ao retrocesso social e ainda pelo princípio da progressividade dos direitos humanos (DELGADO, 2019, p.277).

Por tudo o quanto exposto, conclui-se que a Convenção nº 189 da OIT avançou, significativamente, na promoção da igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores, devendo nortear o ordenamento jurídico interno dos países-membros ratificadores. Deste modo, o Brasil, ao ratificar a referida Convenção, comprometeu-se em observar os direitos nesta assegurados, muito embora até a presente data não se verifique no ordenamento jurídico atual uma total observância destes direitos, como será demonstrado ao longo deste trabalho.

6. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA NO BRASIL.

6.1. Da abolição da escravidão até o advento da Constituição Federal de 1988.

Durante um longo período, o trabalho doméstico no Brasil não foi devidamente regulamentado, não possuindo uma legislação específica para tratar desta espécie de contrato de trabalho, sendo este geralmente regulado por leis destinadas à prestação de serviços em geral.

Assim, em 13 de setembro de 1830 foi editada lei para regulamentar a prestação de serviços (BRASIL, 1830), a qual segundo alguns estudiosos compreenderia também o trabalho doméstico, considerando o caráter genérico deste (PAMPLONA FILHO, VILLATORE, 2006, p.47).

Outros, por sua vez, advogam que mesmo após a abolição da escravidão em 1888, em face da ausência de norma específica que regulamentasse o trabalho doméstico, estes trabalhadores teriam permanecido “num limbo social e também jurídico, sem direito a herança, salário ou aposentadoria.” (CASAGRANDE, 2008, p. 21-22).

Ao longo dos anos, todavia, algumas legislações esparsas foram sendo editadas, como foi o caso da Resolução nº 62 de 21 de abril de 1886, publicado no Município de São Paulo e denominada de Código de Posturas, o qual regulou o modo como deveria ser desempenhado o serviço de criados (SÃO PAULO (SP), 1886).

Segundo o referido Código de Posturas, o empregado deveria ser registrado na Secretaria de Polícia (art. 2º) e faria jus ao aviso prévio de cinco dias no caso de rescisão por iniciativa do empregador (§1º do art.15), e oito dias no caso de rescisão por iniciativa do empregado (art.13º). Trouxe a lei, ainda, previsão de rescisão por justa causa se o empregado ficasse incapaz em virtude de doença (§1º do art.16), bem como se saísse deliberadamente do domicílio, em especial à noite (§6º do art.16º).

A referida legislação trouxe também alguns avanços, tais como obrigação do patrão tratar bem o criado, respeitando a sua personalidade, honra e dignidade (§1º do art.24), pagar-lhes os salários nos momentos de enfermidade passageira, bem como encaminhá-lo ao Hospital de Misericórdia, caso o criado não tivesse outra casa particular onde pudesse ser tratado (§ 2º do art.24). Outro importante avanço que deve ser destacado na referida lei consiste na obrigação do patrono de conceder o tempo necessário ao criado para ouvir missa aos domingos e dias santificados (§3º do art.24), demonstrando, portanto, a preocupação do legislador com o respeito à liberdade religiosa.

Do mesmo modo, no Piauí, em 1890, foi editado o Decreto nº 23 que regulamentou os contratos de locação dos serviços domésticos nas cidades e vilas do Estado. O referido regulamento além de prever a anotação na carteira de trabalho, fixava direitos e obrigações, inclusive quanto a dissolução do vínculo contratual, embora os seus maiores objetivos fossem principalmente ligados à saúde pública e controle policial (DE LUCA, 1982, p.16).

Atento, todavia, à necessidade de se regulamentar especificamente o trabalho doméstico em âmbito nacional foi que, em 1891, ensaiou-se uma legislação para tratar a matéria em comento, porém o consultor Tristão de Alencar Araripe, em seu parecer, advogou pela inconstitucionalidade da regulamentação (FERRAZ 2003, p.36). Neste contexto, o trabalho doméstico remanesceu sob o manto do limbo social e jurídico.

O Código Civil de 1916 (Lei nº 3.071, de 1º de janeiro), por sua vez, representou importante marco histórico na evolução legislativa do Brasil tendo regulamentado as prestações de serviços em geral, sem, no entanto, fazer menção especial ao contrato dos domésticos, mas a esses se aplicando em virtude de ausência de outra norma que regulamentasse tais contratos de trabalho. Aliás, urge esclarecer que até o advento da promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas, em 1943, o referido Código foi responsável por regulamentar todas as relações laborais, considerando que o Direito do Trabalho ainda não era considerado um ramo autônomo no nosso ordenamento jurídico.

Já em 1923 houve a edição do Decreto nº 16.107, o qual aprovou o regulamento de locação dos serviços domésticos (BRASIL, 1923). Segundo o referido Decreto seriam considerados

domésticos os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas-secas ou de leite, costureiras, damas de companhia e também, de um modo geral, todos quanto se empregassem para a prestação de outros serviços de natureza idêntica, em hotéis, restaurantes, casas de pasto, pensões, bares, escritórios, consultórios e casas particulares (art.2º). Ainda, de acordo com o referido decreto, eram obrigações do locador de serviços tratar com moderação o prestador, respeitando-lhe a honra e a personalidade, bem como prestar-lhe assistência ou indenizá-lo no caso de acidente de trabalho (art.24).

Contudo, foi apenas em 1941 que foi publicado o primeiro Decreto-Lei regulamentando especificamente o trabalho doméstico: Decreto-Lei nº 3.078 de 27 de fevereiro de 1941 (BRASIL, 1941). Segundo este Decreto, eram considerados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestassem serviços em residências particulares ou a benefício destas (art.1º).

O referido Decreto trouxe, ainda, uma série de avanços legislativos para o empregado doméstico, tais como obrigatoriedade do uso de carteira profissional (art.2º), aviso prévio de oito dias para a parte que postulasse a rescisão, sob pena de pagamento de indenização (§1º e §2º do art.3º) e possibilidade de rescindir o contrato por justa causa em caso de descumprimento das obrigações do empregador previstas no art.6º.

Questão controversa, todavia, surgiu em face da aplicabilidade imediata deste Decreto, considerando que o art.15 deste previu que “O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com a colaboração da Justiça e Negócios Interiores, expedirá, dentro de 90 dias, o regulamento para a execução deste decreto-lei”, o que nunca ocorreu.

Segundo Cláudia Cavalcante Normando, enquanto parte da doutrina advogava pela imediata aplicação da referida lei, em face da clareza dos seus artigos, outra parte da doutrina entendia que o referido Decreto jamais teria entrado em vigor, diante da ausência de expedição do Decreto regulamentador pelo Poder Executivo (2005, p.49).

Já em 1943 foi publicada a Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943) que, de forma expressa, excluiu os trabalhadores domésticos de sua proteção (art.7º, alínea a), em clara marginalização destes trabalhadores. Nesta oportunidade, nova controvérsia foi instaurada: enquanto parte da doutrina defendia a revogação imediata do Decreto-Lei nº 3.078, outra parte dos estudiosos defendiam que apenas com a publicação da Lei do Doméstico é que houve a revogação deste.

Certo é que a CLT poderia ter sanado essa situação de indefinição jurídica das relações contratuais dos domésticos, ainda que o fizesse em capítulo particular para regulamentar situações jurídicas diferenciadas desta categoria, o que não aconteceu.

Em 1944, novamente de forma esparsa, houve a publicação do Decreto-Lei nº 7.036 que trouxe previsão de proteção dos domésticos contra acidentes de trabalho (BRASIL, 1944).

Finalmente, em 1972, 29 anos após a entrada em vigor da CLT, promulgou-se a Lei nº 5.859 (BRASIL, 1972) que tratou especificamente da relação laboral dos domésticos, “cuidando de definir a figura e traçar os requisitos configuradores da relação de emprego, sobretudo para diferenciar da trabalhadora usualmente conhecida como diarista” (BRUGINSKI, 2013, p.107).

A Lei nº 5.859 foi aprovada em 11 de dezembro de 1972, sendo um reflexo do Projeto de Lei nº 930/1972 que foi apresentado em 13 de outubro do referido ano pelo Poder Executivo com início de tramitação na Câmara dos Deputados. Já na Exposição de motivos nº 240, de 11 de 1972, Júlio Barata, Ministro do Trabalho e Previdência da época, ressaltou a importância do referido Projeto de Lei, o qual visou suprir a lacuna na legislação da época, tendo em vista que, como exposto, a Consolidação das Leis Trabalhistas excluiu os domésticos de sua regulamentação (RABELO, 2015, p.36).

Na oportunidade da promulgação da referida Lei, enquanto parte da doutrina vislumbrou que esta representava um avanço legislativo que teria ampliado o rol dos direitos dos domésticos, aproximando-os, portanto, da realidade jurídica dos demais trabalhadores, outros doutrinadores enxergaram a referida lei como mais uma exclusão jurídica daqueles, tendo em vista que não se estendia aos domésticos a totalidade dos direitos trabalhistas concedidos aos demais trabalhadores em geral (BELLO, 2014, p.21).

Com efeito, a legislação em comento trouxe basicamente o direito de registro na CTPS (art.1º), férias, sendo estas de apenas 20 dias úteis (art.3º), e inclusão dos domésticos no sistema previdenciário. Ademais, de acordo com o art.1º da referida lei, era considerado doméstico apenas aquele que prestasse serviço de natureza contínua, exigência esta que não era feita aos demais empregados, a teor do art.2º da CLT que trazia como requisito para configuração do vínculo empregatício apenas a não eventualidade na prestação de serviços (BRASIL, 1972).

Assim, conforme esclarece Maurício Godinho Delgado, a referida lei serviu apenas para formalizar a exclusão dos domésticos, ao não estender inúmeros direitos trabalhistas clássicos à categoria (2014, p.393).

Já em 1973, foi publicado o Decreto-Lei nº 71.885 (BRASIL, 1973) que regulamentou a Lei nº 5.859/1972, não trazendo grandes novidades, salvo quanto ao direito de férias, o que gerou intenso debate e controvérsia jurisprudencial. No caso, enquanto o art. 3º da Lei 5.859/1972 previa o direito a férias anuais de 20 (vinte) dias, a CLT passou a prever férias de 30 dias aos demais trabalhadores, gerando dúvida, portanto, quanto ao número de dias de férias que os domésticos fariam jus. Sobre tal controvérsia, Ferraz esclareceu que o legislador ao editar o Decreto- Lei nº 1.535, de 13 de abril de 1977, que introduziu em nosso Direito positivo as férias de 30 dias, olvidou-se dos trabalhadores domésticos, em mais uma omissão legislativa, gerando contradição entre o quanto disposto na CLT e o quanto assegurado na lei especial que regulamentava o labor dos domésticos (FERRAZ, 2003, p.50).

Delgado, por sua vez, defendeu que deveria subsistir o direito de férias de apenas vinte dias aos domésticos eis que a Lei especial regulamentadora desta categoria profissional deveria sobrepor-se as regras da CLT. Segundo o doutrinador, o instituto de férias, previsto na Lei Especial nº 5.859/72 (em seu texto primitivo), deveria aplicar-se ao doméstico naquilo que lhe fosse favorável, mas também naquilo que lhe fosse desagradável, atentando-se às regras jurídicas próprias de seu regulamento, bem como sua estrutura e dinâmica (2014, p.397).

Já em 1984, foi publicada a Lei nº 7.195 (BRASIL, 1984) que dispôs sobre a responsabilidade civil das agências de empregados domésticos. Segundo a referida lei, as agências especializadas na indicação de empregados domésticos eram civilmente responsáveis pelos atos ilícitos cometidos por estes no desempenho de suas atividades. Ademais, era obrigação da agência firmar compromisso com o empregador, a fim de reparar qualquer dano que viesse a ser praticado pelo empregado contratado, no período de um ano.

Em 1985, por sua vez, foi promulgada a Lei nº 7.418 (BRASIL, 1985), posteriormente alterada pela Lei nº 7.619 de 1987 (BRASIL, 1987), a qual, por sua vez, foi regulamentada pelo Decreto nº 95.247 de 1997 (BRASIL, 1997), versando sobre a concessão de auxílio-transporte, reconhecendo este direito, inclusive, aos domésticos.

Do arcabouço histórico analisado, depreende-se que os domésticos foram relegados à situação de limbo jurídico por considerável período, tendo lhes sido concedidos alguns poucos direitos em legislações esparsas. Mesmo a Lei nº 5.859/72, que foi comemorada por muitos, pouco avançou, assegurando aos domésticos apenas algumas mínimas garantias, em situação de flagrante marginalização destes, se comparados aos demais trabalhadores. A situação jurídica dos domésticos apenas começou a mudar com a promulgação da Constituição Federal de 1988 a qual assegurou

diversos direitos à categoria profissional, porém ainda assim, não os equiparou aos demais trabalhadores, como se demonstra a seguir.

6.2. Da Constituição Federal de 1988 até a Emenda Constitucional nº 72/2013.

Decorridos 16 anos após a entrada em vigor da Lei nº 5.859/72, foi promulgada a Constituição Federal de 1988, a qual embora tenha sido festejada por constitucionalizar direitos trabalhistas e sociais, manteve a marginalização dos domésticos ao conferir menos garantias a estes, em relação aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Neste sentido, Deláide Alves Miranda Arantes e Lorena de Mello Rezende Colnago ressaltam que não bastasse os domésticos terem sido expressamente excluídos da CLT em 1943, remanescendo em situação de limbo jurídico por 29 anos (até o surgimento da Lei nº 5.859, de 1972), foram novamente discriminados pela Constituição Federal de 1988, a qual não incluiu os domésticos entre os trabalhadores urbanos e rurais destinatários dos direitos elencados na Carta Maior, listando no Parágrafo Único do referido dispositivo apenas uma fração dos direitos conferidos aos demais trabalhadores. Assim, as comemorações feitas em decorrência da extensão de direitos aos domésticos pela CF de 1988 merece ser vista com as devidas ressalvas (ARANTES, COLNAGO, 2019, p.389).

Frise-se que embora a igualdade material, prevista no art.5º, seja um dos princípios basilares da nossa Carta Magna, bem como embora esta tenha adotado como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art.1º, incisos III e IV, respectivamente), certo é que o constituinte originário quedou-se em flagrante contradição ao restringir uma série de direitos trabalhistas aos domésticos, apenas ratificando o quadro de desigualdades e de não proteção jurídica desses trabalhadores (RABELO, 2015, p.49).

Assim, nas palavras de Ferraz e Rangel, a Lei Maior apenas persistiu com o viés discriminatório já inerente no nosso ordenamento jurídico quanto à regulamentação do trabalho doméstico. No caso, embora a promulgação da Constituição Federal de 1988 tenha representado uma total mudança de paradigma na sociedade brasileira, elevando, inclusive, princípios e direitos fundamentais à condição de cláusulas pétreas, certo é que a Carta Magna concedeu seletivamente apenas alguns direitos aos domésticos, desconsiderando uma série de outros direitos que poderiam ter e deveriam ter sido facilmente estendidos a estes profissionais (2010).

Neste contexto é que o direito à limitação de jornada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, adicional de horas extras de 50%, adicional noturno, intervalos intra e interjornadas, reconhecimento de acordos e convenções coletivas, medidas de proteção contra acidentes de trabalho, bem como regulamentação do FGTS e do seguro-desemprego, foram negados aos domésticos. Denota-se,

portanto, que dos trinta e quatro direitos trabalhistas, apenas nove foram concedidos aos empregados do lar (RIBEIRO, RIBEIRO, 2016, p.62).

Desta forma, a exclusão de tais direitos apenas contribuiu para a precarização e subvalorização dos domésticos, os quais sempre suportaram condições inadequadas de trabalho em decorrência da baixa proteção social concedida a estes trabalhadores (RABELO, 2015, p.49).

Não obstante a desigualdade referida, fato é que foi através da Constituição Federal de 1988 que os domésticos passaram a fazer *jus* a alguns direitos trabalhistas básicos, a saber: salário-mínimo (art.7º, IV), irredutibilidade salarial (art.7º, VI), décimo terceiro salário (art.7º, VIII), repouso semanal remunerado (art.7º, XV), férias anuais remuneradas, pagas com mais um terço (art.7º, XVII), licença à gestante, sem prejuízo do empregado e do salário, com a duração de cento e vinte dias (art.7º, XVIII), licença paternidade (art.7º, XIX), aviso prévio (art.7º, XXI) e aposentadoria (art.7º, XXIV). Assim, apesar das críticas acima traçadas, a promulgação da Constituição Federal de 1988 foi considerado um avanço jurídico para os domésticos.

Há que se ressaltar, ainda, que durante os trabalhos na Assembleia Constituinte houve, efetivamente, a tentativa de diversos parlamentares de estender aos domésticos a integralidade dos direitos e garantias concedidas aos demais empregados em geral, tendo tais propostas sido alteradas, sob a justificativa de inadequação ou incompatibilidade destes direitos com a natureza da função desempenhada (NORMANDO, 2005, p.53).

Registre-se ainda que, na oportunidade, a representante das empregadas domésticas em todo o país, Lenira de Carvalho, apresentou documento redigido por 23 Associações de domésticas de 9 Estados brasileiros, o qual postulou limitação de jornada (40 horas semanais), RSR, 13º salário, estabilidade decenal no emprego, FGTS, bem como os demais direitos consolidados (RABELO, 2015, p.52).

Assim, os pleitos das domésticas foram defendidos por alguns constituintes, como Edmilson Valentim e o Relator Mário Lima, que reconheceram as injustiças sofridas por esta categoria e bradaram pela ampliação dos direitos à categoria profissional das domésticas. (RABELO, 2015, p.52).

Por outro lado, diversos foram os parlamentares que se opuseram à concessão integral de direitos aos domésticos, ponderando a peculiaridade da profissão. Neste sentido se manifestou Moema São Thiago, do PDT, e Lúcia Braga, do PFL, em seus pareceres:

Não é possível se estender aos trabalhadores domésticos certos direitos somente exequíveis na relação empregatícia de natureza empresarial. Pela rejeição (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE, 1988).

Até mesmo alguns parlamentares, mulheres inclusive, que defendiam ferozmente a equiparação dos direitos dos domésticos aos demais empregados assalariados, terminaram por pontuar algumas ressalvas, dada a peculiaridade da profissão. Neste sentido se manifestou Benedita da Silva:

[...] sabemos que as trabalhadoras domésticas receberam, no Substitutivo do nobre Relator Bernardo Cabral, atenção especial. Todavia, isso não lhes trouxe – acredito que por lapso – garantia à percepção de alguns direitos. Gostaríamos que, com os demais trabalhadores, elas tivessem assegurados todos os direitos. Mas verificamos que, por constituírem um caso específico, parece merecerem um tratamento diferenciado (ASSEMBLEIA NACIONAL CONSTITUINTE, 1988, p.494).

Além da incompatibilidade suscitada como fator opositor à ampliação absoluta dos direitos dos domésticos, o custo foi outro fator determinante citado como causa de impedimento da referida equiparação.

Há que se questionar, então, se a ampliação de direitos dos domésticos acarretaria, de fato, um significativo aumento de custos para o empregador, ocasionando assim desemprego em massa na categoria.

Respondendo a este questionamento foi que a senadora Lídice da Mata, em recente entrevista dada a Revista do Tribunal Regional da 1ª Região, após a aprovação da Emenda Constitucional nº 72 de 2013, na qual foi relatora, teceu contundentes críticas em face da tese de que o aumento de direitos acarretaria uma precarização da relação de trabalho.

Segundo a parlamentar, sempre que se fala em ampliação de direitos dos trabalhadores, há uma forte corrente contrária que alega que a concessão de mais direitos geraria desemprego em massa, o que com o passar do tempo não se prova verdade. A título de exemplo, a senadora lembra de discussão travada na Constituinte sobre o direito das trabalhadoras usufruírem de licença maternidade de 120 dias, oportunidade em que empresários de todo o Brasil se insurgiram contra a medida, alegando que mulheres ficariam desempregadas. No entanto, passados 25 anos da medida, o número de mulheres dobrou no mercado de trabalho (TRT 1, 2013, p.147).

Esclareceu ainda, a senadora, que embora toda mudança acarrete alguma acomodação no mercado, não é razoável acreditar que a ampliação de direitos básicos aos domésticos tenha o condão de gerar desemprego em massa, especialmente porque muitos dos direitos que foram formalizados já

eram parte da prática de convivência nessas relações. Por fim, a parlamentar ressaltou que a formalização destes direitos não acarretaria a informalidade, eis que, em verdade, a informalidade já é característica habitual desta profissão, o que se buscou coibir. (TRT 1, 2013, p.147).

De fato, a informalidade no trabalho doméstico já era constatada muito antes da promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, tendo estudo realizado pelo Globo, em 2006, apontado que, em média, 74,15% das domésticas laboravam sem carteira assinada (2006). Neste contexto é que Daniela Vasconcellos Gomes questionou, de forma pertinente: “Desse modo, como alegar que o aumento de encargos trabalhistas pode inviabilizar a manutenção do trabalhador doméstico, se a maior parte dessa categoria não gera qualquer encargo a seus empregadores?” (2017, p. 168).

Do mesmo modo, pontuou a Câmara dos Deputados na apresentação da PEC nº 478/2010, a qual ressaltou que a carga financeira não poderia ser um obstáculo para a ampliação de direitos dos domésticos, mormente considerando que o próprio Constituinte originário pregou a isonomia como princípio basilar do nosso Estado Democrático de Direito. Ressaltou ainda a Câmara de Deputados que o sistema normativo, em vigência à época, permitia a clara existência de trabalhadores de segunda categoria, sendo, portanto, uma nódoa na Constituição Federal de 1988 que urgia por extinção, não subsistindo justificativa ética para permanência desta iniquidade (CÂMARA DOS DEPUTADOS, PEC nº 478/2010).

No mesmo sentido defendeu Creuza Maria Oliveira, presidente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (Fenatred), argumentando que eventual extensão de direitos não acarretaria, necessariamente, o nível de desemprego.

Segundo Creuza Maria Oliveira, sempre que se suscita a ampliação dos direitos dos domésticos uma forte corrente contrária alarma para o suposto perigo de desemprego em massa, como aconteceu na edição da Lei nº 5.859/72, bem como na promulgação da Constituição de 1988 e até mesmo à época da assinatura da Lei Áurea quando se afirmava que os senhores de fazenda perderiam toda sua plantação. Ocorre que, contrariando todas estas pessimistas previsões, as quais, em verdade, mascaravam os escusos interesses dos empregadores domésticos, o desemprego em massa na classe doméstica nunca ocorreu, sobretudo porque no Brasil é considerada uma questão de “status” ter-se uma empregada doméstica (Câmara Legislativa. Parecer dado na Comissão Especial destinada a proferir parecer à proposta de emenda à Constituição nº 478-A de 2010).

Assim Creuza arremata que, em verdade, os empregadores, na maior parte das vezes, possuem condições financeiras de remunerarem melhor os seus empregados, porém resistem em assim fazer, dada a mentalidade essencialmente escravocrata que ainda permeia em nossa sociedade

(Câmara Legislativa. Parecer dado na Comissão Especial destinada a proferir parecer à proposta de emenda à Constituição nº 478-A de 2010).

Há que se esclarecer ainda que uma série de direitos que sequer trariam impacto financeiro-orçamentário aos empregadores domésticos, como a proteção do salário, bem como a previsão de assistência em creches e pré-escolas até os cinco anos, não foram assegurados aos domésticos pelo Constituinte de 1988, o que faz “cair por terra” o argumento econômico utilizado para a ausência de concessão de direitos trabalhistas destes profissionais e ratifica que a restrição na concessão de direitos para a referida classe possuiu, efetivamente, cunho ideológico.

Outro ponto que não se pode perder de vista quanto à análise de custos correlacionados a manutenção de um empregado doméstico concerne ao fato de que é através da contratação destes profissionais que, em regra, os empregadores domésticos conseguem se inserir no mercado de trabalho, delegando aos seus empregados os afazeres da casa e o cuidado com crianças e idosos, de sorte que, distintamente do quanto se prega, o labor doméstico colabora de forma efetiva e direta para a geração de renda, não podendo ser considerado um trabalho improdutivo.

Ressalte-se, inclusive, que no estudo realizado por Jurema Brites e Felícia Picanço restou demonstrado que nas famílias que possuem empregado doméstico, os homens empregadores aparecem como provedores da casa, ao passo que as mulheres empregadoras se apresentam como coprovedoras, ou seja, é através da delegação dos afazeres do lar ao empregado doméstico que a mulher empregadora, em regra, consegue se reinserir no mercado de trabalho (2014, p.132, p.148).

Há ainda um outro ponto que merece atenção e reflexão quanto a justificativa recorrentemente utilizada para reduzir direitos dos empregados domésticos. No caso, verifica-se que a maioria dos opositores à extensão integral dos direitos trabalhistas aos domésticos alegam que como os referidos empregados não contribuiriam para uma atividade lucrativa seria inviável a concessão equitativa de direitos. No entanto, parecem esquecer, estes opositores, que a Consolidação das Leis Trabalhistas estendeu aos empregados de instituições de beneficência, associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, os mesmos direitos concedidos aos demais empregados, muito embora estes também não contribuam para qualquer atividade lucrativa e muito embora estes empregadores sejam mantidos, em regra, através de doações, o que lhes reduz, significativamente, a sua capacidade econômica.

É neste contexto, inclusive, que zeladores de condomínio, de igrejas e outras entidades sem fins lucrativos, a título de exemplo, usufruem integralmente dos direitos concedidos a todos empregados urbanos e rurais, não havendo, portanto, qualquer justificativa plausível para não se equiparar tais direitos aos domésticos. Aliás, é possível verificar que muitas vezes estes empregados são contratados e remunerados, ainda que indiretamente, pelo mesmo empregador, como seria o caso

de um empregador doméstico que usufrui do trabalho do operário do lar e, ao mesmo tempo, usufrui, bem como remunera, o zelador do condomínio em que reside. Assim, qual seria a justificativa plausível para tratar tais empregados de formas jurídicas distintas?

Acerca da temática, Jane Berwanger explica que a não extensão integral de direitos aos domésticos está muito mais relacionada à questão cultural, em si, do que à questão econômica. Assim, segundo a autora, aqueles que defendem veementemente a manutenção de direitos mais restritos aos domésticos, em regra, assim o fazem não por uma real crença de que a ampliação de direitos invisibilizaria estes contratos de emprego, mas sim por acreditarem que este labor merece continuar sendo exercido de forma serviçal, com incondicional dedicação ao patrão. Assim, a questão econômica serve apenas para mascarar efetivamente o real motivo da não equiparação dos direitos dos domésticos, qual seja, a questão cultural em si (2014, p.45-64).

A mesma pesquisadora esclarece que, distintamente do quanto afirmado por muitos, de que o aumento dos direitos dos domésticos acarretaria expressivo aumento de custos e em consequência geraria desemprego em massa, os dados provariam em sentido contrário. No caso, os dados tem demonstrado que a redução dos trabalhadores domésticos tem decorrido não em face de despedida por iniciativa do empregador, mas em face de mudança de atividade profissional, por vontade do empregado doméstico. A título de exemplo, a autora cita reportagem do Jornal Estadão, divulgada antes da Emenda Constitucional nº 72/2013, a qual informava que, em um ano, 133 mil domésticas abandonaram espontaneamente a profissão em busca de outras atividades mais valorizadas (2014, p.45-64).

Assim, é de se concluir que, pautado em uma mentalidade cultural escravocrata, a qual utilizava como subterfúgio para alicerçar a não equiparação dos direitos domésticos a excessiva carga financeira, é que o Constituinte de 1988, contrariando os princípios basilares de igualdade e não discriminação, manteve as assimetrias jurídicas entre os direitos concedidos aos domésticos e os direitos concedidos aos demais empregados assalariados.

Foi neste contexto que em 1989 a então Deputada Federal Benedita da Silva, buscando reparar essas assimetrias, propôs o projeto de Lei nº 1.626/1989 que garantia aos domésticos somados aos direitos já previstos no parágrafo único do art.7º da Constituição Federal, direitos ligados à limitação de jornada, com remuneração de horas extras, adicional noturno, férias remuneradas de 30 dias, seguro-desemprego, vale-transporte, FGTS, associação sindical, além de benefícios ligados à Previdência social, tais como aposentadoria e salário-família (NORMANDO, 2005, p.79).

O referido Projeto de Lei foi analisado pela Comissão de Constituição e Justiça e Redação a qual, em reunião ordinária plenária, opinou unanimemente pela constitucionalidade técnica e

juridicidade legislativa deste. O referido Projeto, todavia, passou por inúmeras discussões e substitutivos, não tendo sido votada, até a presente data, sendo sua atual situação “Pronta para Pauta no Plenário” (RABELO, 2015, p.72).

Ao longo dos anos, outros Projetos também foram apresentados à Câmara dos Deputados buscando assegurar rol mais extenso de direitos aos domésticos, tais como PL nº 4021/1989 que dispôs sobre a remuneração dos empregados domésticos e determinou outras providências e o PL nº 4333/1989 que dispôs sobre a profissão de empregado doméstico, prevendo novos direitos, criando a categoria de empregador doméstico e deu outras providências, ambos prejudicados pela aprovação do PL nº 1626/89 (RABELO, 2015, p.73).

Por outro lado, também ao decorrer dos anos entre a promulgação da Constituição Federal de 1988 e a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, algumas leis foram efetivamente aprovadas estendendo o rol de direitos dos domésticos.

No caso, em 2001, foi publicada a Lei nº 10.208 que acresceu dispositivos à Lei nº 5.859 de 1972, passando a facultar o acesso dos domésticos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço-FGTS (BRASIL, 2001). De acordo com a referida lei estabeleceu-se a possibilidade de ingresso do empregado doméstico ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e ao Seguro-desemprego, sendo tal adesão uma faculdade do empregador, o qual poderia ou não optar por tal inclusão (art.1º), porém uma vez incluído o empregado, este não poderia retornar à situação anterior (PAMPLONA, VILLATORE, 2006, p.55).

Muito se criticou, todavia, a referida lei dado o seu caráter facultativo. No caso, os denominados “direitos facultativos” não costumam ser colocados em prática, tornando-se mera “lei para inglês ver”.

Já em 2006, foi publicada a Lei nº 11.324 que alterou dispositivos das Leis nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972 e revogou dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949 (BRASIL, 2006).

A referida lei trouxe importantes alterações na lei originária do doméstico (Lei nº 5.858/72) tais como: a vedação de descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia (salvo se for oferecida moradia em local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes), férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à

mesma pessoa ou família, e, ainda, a estabilidade no emprego da doméstica grávida, sendo vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Assim, a Lei nº 11.324/2006 representou um importante avanço rumo à igualdade dos direitos dos trabalhadores domésticos, em especial as domésticas mulheres, em face da extensão à gestante da estabilidade provisória na gestação, sendo tal direito, em regra, até então negado pela jurisprudência pátria, considerando que este direito não estaria previsto aos domésticos no art.7º da CF.

Já em 2010, o então Deputado Federal Carlos Gomes Bezerra, do PMDB/MT, apresentou a proposta de Emenda Constitucional nº 478/2010 que buscava revogar o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, a fim de estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Todavia, esta proposta foi criticada por muitos que acreditavam que a redação sugerida poderia gerar uma equivocada interpretação de que estariam sendo revogados os direitos já assegurados aos domésticos (RABELO, 2015, p.80).

A esta proposta foi ainda apensada a PEC nº 114/2011, de autoria da então Deputada Federal Gorete Pereira, que propunha não a revogação do parágrafo único do art.7º da Constituição Federal, mas sim uma nova redação ao caput do art.7º para incluir a expressão “inclusive aos domésticos”, tendo tal proposta também acirrado intensos debates, considerando que nem todos os direitos previstos no art.7º poderiam ser efetivamente estendidos a esta categoria, dada sua incompatibilidade com a profissão, tais como o direito de participação nos lucros da empresa. Neste contexto, decidiu-se, ao fim, pela alteração da redação, a fim de incluir outros direitos entre os assegurados aos trabalhadores domésticos (RABELO, 2015, p.80).

Por fim, o Substitutivo adotado pela Comissão Especial à Proposta de Emenda à Constituição nº 478/2010 foi aprovado, ao passo que a proposição inicial e a PEC nº 114/2011 restaram prejudicadas, tendo o texto substitutivo (agora PEC nº 66/2012), resultado na aprovação da Emenda Constitucional nº 72 em 02 de abril de 2013, com a seguinte ementa: “Altera a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.”

Passemos a analisar, então, o teor da referida Emenda Constitucional e os impactos desta nas relações laborais dos domésticos.

6.3.Da Emenda Constitucional nº 72/2013

Em 26 de março de 2013 a Proposta de Emenda à Constituição nº 66 de 14 de dezembro de 2012, popularmente conhecida como “PEC das domésticas”, foi aprovada por unanimidade nas duas casas do Congresso Nacional, sendo promulgada em 2 de abril de 2013 pelo então Presidente do Congresso Nacional, Renan Calheiros, entrando em vigor na data de sua publicação, qual seja, 03 de abril de 2013.

A promulgação da referida Emenda foi fortemente influenciada pelo cenário político internacional o qual havia há apenas dois anos atrás, em 2011, aprovado a Convenção nº 189 sobre as normas mínimas aplicáveis ao trabalho doméstico.

Esclareça-se, todavia, que embora a promulgação da referida emenda tenha sido comemorada por muitos, a sua aprovação social não foi unânime, tendo sido amplamente criticada pelas associações e entidades de empregadores que alegavam que a ampliação dos direitos geraria significativo aumento dos custos, o que, por sua vez, ocasionaria aumento do desemprego e da informalidade. Denota-se, portanto, que mesmo tardia, a promulgação da emenda ainda sofreu grande resistência pela sociedade que não queria equiparar os direitos dos domésticos aos demais direitos assegurados aos trabalhadores em geral (BERWANGER, 2014, p.45-64).

Ademais, conforme advertido por Delaíde Alves Miranda Arantes e Lorena de Mello Rezende Colnago, embora a Emenda Constitucional nº 72/2013 tenha, em tese, enunciado em seu texto a equiparação de direitos antes conferidos apenas aos trabalhadores urbanos e rurais aos demais trabalhadores domésticos, na prática, conferiu-se uma igualdade ainda desigual (2019, p.392).

No caso, como bem pontua Janaína da Silva Rabelo, apenas a edição de leis protetoras não são capazes, por si só, de “efetivar os direitos dos domésticos, sobretudo em face da realidade brasileira, que tende a mitigar ou até mesmo negar os direitos trabalhistas, incluso os já garantidos” (2015, p.84).

Com efeito, merecidas as críticas tecidas por Delaíde Alves Miranda Arantes, Lorena de Mello Rezende Colnago e Janaína da Silva Rabelo, tendo em vista que além de tardia, a promulgação da EC nº 72/2013 ainda sofreu dificuldade de aceitação pela sociedade civil, embora sequer tenha equiparado integralmente os direitos dos domésticos aos direitos já assegurados há décadas aos demais trabalhadores urbanos e rurais, ratificando, assim, o retrato de um ordenamento jurídico omissivo e desigual, decorrente de anseios de uma sociedade eivada ainda de uma mentalidade patriarcal e escravocrata.

Todavia, não se pode negar que em uma sociedade ainda marcada por fortes resquícios escravocratas, a extensão de uma gama de direitos aos domésticos representou significativa ruptura entre o abismo existente entre estes empregados e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

No caso, foi através da promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 que o legislador constitucional derivado estendeu aos domésticos direitos ligados a cinco tutelas: 1) jornada; 2) salário; 3) extinção contratual; 4) meio ambiente de trabalho; 5) isonomia de tratamento no trabalho (ARANTES, COLNAGO, 2019, p.389).

Assim, a EC nº 72/2013 passou a assegurar dezesseis novos direitos aos domésticos, quais sejam: 1) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; 2) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; 3) 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; 4) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; 5) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; 6) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; 7) proibição de distinção de diferenças de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; 8) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; 9) 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; 10) proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa; 11) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; 12) FGTS; 13) remuneração de trabalho noturno superior à do diurno; 14) salário-família para o dependente do trabalhador de baixa renda; 15) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até os cinco anos em creches em pré-escolas; 16) seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador.

Dos dezesseis direitos acima citados, os nove primeiros possuíam eficácia plena, ao passo que os sete demais possuíam eficácia limitada, necessitando, portanto, de legislação complementar. Abaixo a nova redação do artigo 7º da Constituição Federal de 1988:

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.

Passemos, então, a analisar mais detidamente cada um destes direitos e a forma como foram regulamentados.

6.4. Do Projeto de Lei nº 224/2013.

Considerando que sete dos direitos assegurados pela Emenda Constitucional nº 72/2013 possuíam eficácia limitada necessitando, portanto, de regulamentação suplementar e considerando ainda que a regulamentação do trabalho doméstico até então existente, qual seja, Lei nº 5.859/72, apresentava-se defasada, foi então apresentado, em 06 de junho de 2013, pelo Senador Romero Jucá, o Projeto de Lei nº 224 de 2013 (BRASIL, 2013).

Na justificção apresentada no referido Projeto, o Senador Romero Jucá esclareceu que embora a Emenda nº 72/2013 tenha sido festejada, fato é que esta também suscitou diversas dúvidas e controvérsias, mormente pelo fato de que uma série de direitos nela previstos pendiam de regulamentação, ao passo que a legislação então existente, a Lei nº 5.859/72, não estaria devidamente adaptada às condições peculiares do trabalho doméstico.

O parlamentar apontou ainda que, já há algum tempo, a sociedade brasileira vinha demonstrando o desejo de reconhecer a importância do trabalho dos domésticos, exterminando a segregação destes dos demais trabalhadores, sendo necessário, todavia, observar as peculiaridades da profissão, sob pena de se gerar uma situação de iniquidade, que representasse grande carga ao empregador, podendo acarretar aumento do desemprego e da informalidade do trabalho.

O referido Projeto de Lei, que contava inicialmente com 48 artigos, delineava as características do contrato de trabalho doméstico, bem como trazia regulamentação acerca da duração normal do trabalho doméstico, regime de compensação aplicado, regime de tempo parcial, contratação por prazo determinado e o contrato de experiência, possibilidade de acordo entre empregador e empregado para estabelecimento de horário de trabalho, bem como sobre a forma da concessão de intervalos para repouso e alimentação, a forma de prestação e remuneração do trabalho noturno e o limite de intervalo interjornada, a forma de concessão do direito de descanso semanal remunerado, das férias anuais remuneradas e do abono pecuniário e a previdência social (RABELO, 2015, p. 89).

Ao referido Projeto de Lei foram ainda apresentadas 15 emendas na Comissão de Constituição e Justiça. Assim, em 18/06/2013, a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania apresentou parecer favorável ao Projeto, tendo sido apresentada Emenda nº 1 de autoria do Senador José Agripino, e Emenda nº 2, de autoria da Senadora Lúcia Vânia (SENADO FEDERAL, PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 224, DE 2013. EMENDAS. ONLINE).

A Emenda nº 1 buscou alterar o art. 44 do Projeto de Lei que tratava da fiscalização do trabalho doméstico, nos termos da CLT, a fim de que esta fosse realizada mediante prévio agendamento com o empregador, considerando a inviolabilidade da casa, estabelecida no inciso XI do art. 5º da Constituição Federal. A referida emenda foi acatada com o fim de serem adotados os procedimentos pelos auditores-fiscais do trabalho e não a aplicação subsidiária da CLT (SENADO FEDERAL, PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 224, DE 2013. EMENDAS. ONLINE).

Já em 26/06/2013, o Senador Aloysio Nunes Ferreira apresentou as Emendas nº 3,4 e 5, questionando o critério de continuidade como requisito essencial para configuração da relação de emprego doméstico, bem como criticando o condicionamento do labor mínimo três dias por semana para caracterização do vínculo empregatício (SENADO FEDERAL, PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 224, DE 2013. EMENDAS. ONLINE).

Interessante Emenda foi também apresentada pela Senadora Ana Rita dispondo sobre a indenização compensatória por rescisão contratual do emprego doméstico e instituindo o regime unificado de pagamento de contribuições e encargos do empregador doméstico. A senadora pleiteou ainda pela supressão do § 3º do art.3º do referido Projeto de Lei, que determinava que as trabalhadoras que laborassem em jornada de tempo parcial (25 horas semanais) teriam seu direito às férias proporcionalmente reduzido para um interstício de 8 a 18 dias. Segundo a parlamentar a norma em comento seria um retrocesso, eis que reduziria o direito de férias de trinta dias já previsto para as domésticas, além de criar uma situação de desigualdade em relação aos demais trabalhadores urbanos e rurais que fazem jus a 30 dias de férias independentemente de desempenharem jornada em tempo parcial, como comumente ocorre com médicos e professores (SENADO FEDERAL, PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 224, DE 2013. EMENDAS. ONLINE).

Ao fim, buscando aperfeiçoar a proposição legislativa, a CCJ apresentou nove alterações ao texto do projeto, sendo que em 10 de julho de 2013, a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania manifestou-se favorável a este, apresentando mais oito emendas (renumeradas como Emendas nº 1-CCJ a 8-CCJ), favorável às emendas nº s. 1, 2 e 4 (renumeradas respectivamente como

Emendas nº 9-CCJ, 10-CCJ e 11-CCJ), e contrário às emendas nº s 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 e 16.

Por sua vez, em 17 de julho de 2013, o Projeto foi, enfim, encaminhado para revisão na Câmara dos Deputados, a qual também apresentou uma série de alterações neste, tais como a eliminação do artigo 45 do PLP 302/2013, o qual isentava empregado e empregador doméstico da Contribuição Sindical, bem como supressão da alíquota de 0,8% do Seguro Acidente de Trabalho, além da alteração do artigo 26 do PLS 224/2013, a fim de igualar o seguro-desemprego dos empregados domésticos aos dos demais trabalhadores e eliminação do artigo 22 do PLS 224/2013, o qual determinava antecipação do recolhimento da multa de 40% do FGTS (RABELO, 2015, p. 94).

A Câmara dos Deputados apresentou, ainda, algumas emendas que não foram tão bem recebidas pela categoria, tais como aumento da alíquota do INSS de 8% para 12%, eliminação do artigo 3º do PLS que permitia labor em regime de tempo parcial, eliminação do art. 44 que regulamentava a forma de fiscalização do auditor-fiscal, além da redução do prazo máximo de contrato temporário, em caso de afastamento, de dois para um ano (RABELO, 2015, p. 94).

Neste contexto, após discussões em ambas as Casas, tendo sido procedidas diversas alterações, é que o Projeto de Lei nº 224/2013 foi finalmente aprovado e publicado no Diário em 02/06/2015, passando a ser denominada Lei Complementar nº 150/2015 com a seguinte Ementa “Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; Altera as leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; Revoga o inciso I do art.3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art.36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art.12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995; e Dá outras providências.”

6.5. Da Lei Complementar nº 150/2015

Em junho de 2015 foi então promulgada a Lei Complementar nº 150/2015 (BRASIL, 2015) que passou a regulamentar o trabalho doméstico, legislando especialmente sobre os direitos assegurados na Emenda Constitucional nº 72/2013.

Ressalte-se, por oportuno, que com a promulgação desta lei houve revogação expressa da Lei nº 5.858/192. Foi ainda estabelecido no art.19 desta, a aplicação subsidiária da Consolidação das Leis Trabalhistas, naquilo que fosse compatível com as peculiaridades desta relação empregatícia, e ainda, a aplicação de legislações especiais, tais como, a Lei nº 605/1949 (que dispõe sobre o repouso semanal remunerado), Lei nº 4.749/1965 e Lei nº 4.090/192 (que dispõe sobre o 13º salário) e a Lei

nº 7.418 (que dispõe sobre o vale-transporte), em verdadeiro diálogo entre as fontes (CORREIA, 2018, p.241).

O referente texto normativo é composto de 47 artigos, os quais foram divididos em 5 capítulos, a saber: Do contrato de Trabalho Doméstico, Do Simples Doméstico, Da Legislação Previdenciária e Tributária, Do Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregados Domésticos e das Disposições Gerais (BRASIL, 2015).

Foi através da promulgação da Lei Complementar em comento que os direitos trabalhistas constitucionalmente assegurados passaram a ser minuciosamente regulamentados, facilitando a sua exigência e aplicação, especialmente em relação aos direitos que embora garantidos pela Emenda Constitucional nº 72/2013, dependiam de norma suplementar, quais sejam: seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário, obrigatoriedade do FGTS, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, salário-família, assistência gratuita aos filhos e dependentes até 5 anos de idade em creches e pré-escolas, e seguro contra acidentes do trabalho.

Ademais, foi com a promulgação da Lei Complementar nº 150/2015 que diversas controvérsias foram dirimidas, tais como: idade mínima para contratação do empregado doméstico, critérios para aferição da continuidade, possibilidade de contratação de empregado doméstico por prazo determinado e estabelecimento de prazo prescricional idêntico aos demais empregados (CORREIA, 2018, p.248).

Acerca da promulgação da Lei Complementar nº 150/2015, Carlos Henrique Bezerra Leite esclarece que essa transcendeu o objetivo de simplesmente regulamentar os direitos assegurados pela EC nº 72/2013, chegando a criar, verdadeiramente, um microssistema jurídico de regulação e proteção do trabalho doméstico no Brasil (2018, p.183).

7. DO TRABALHO DOMÉSTICO.

7.1 Empregado doméstico. Denominação e conceito. Contrato de trabalho.

Estabelece o art.1º da Lei Complementar n. 150/2015 que “ao empregado doméstico, assim considerado 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, aplica-se o disposto nesta Lei.”.

Já a doutrina conceitua o empregado doméstico “quem presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa, mediante salário e de forma subordinada à pessoa natural ou à família no âmbito residencial.” (CAVALCANTE, JORGE NETO 2019, p.1315).

Denota-se, portanto, que o legislador infraconstitucional estabeleceu como requisitos para a configuração do vínculo empregatício doméstico, além da subordinação, onerosidade e pessoalidade (exigidos para os demais empregados, conforme CLT), a continuidade (sendo esta de, mais de dois dias na semana), finalidade não lucrativa, bem como a prestação de serviços a empregador pessoa física, ou família, no âmbito residencial destas. Neste contexto, temos além dos requisitos normalmente exigidos para a configuração do vínculo empregatício comum, a exigência de mais quatro requisitos.

Ademais, estabelece o parágrafo único do referido artigo que é vedado a contratação de menor de 18 anos para desempenho de trabalho doméstico, conforme estabelece a Convenção nº 182 de 1999 da OIT (OIT, 1999), encerrando, portanto, antiga controvérsia existente quanto à idade mínima dos empregados desta categoria, considerando que até então parte da doutrina defendia a idade mínima de 16 anos, tendo em vista ser esta a idade fixada no art.7º da Constituição Federal para o labor em geral.

Quanto aos demais requisitos exigidos, Henrique Correia então adverte acerca da impossibilidade do empregado doméstico laborar em favor de pessoa jurídica, ainda que esta não tenha finalidade lucrativa, como comunidades religiosas e condomínios, sendo admissível, todavia, a prestação de labor em favor de famílias unipessoal, monoparental, dentre outras, ou mesmo em favor de repúblicas estudantis. As atividades devem, ainda, serem prestadas em âmbito residencial, sendo considerada como residência não apenas o domicílio da pessoa ou família, mas também a casa de praia ou de campo, desde que estas tenham finalidade puramente recreativa, sem o desenvolvimento de atividades com finalidade lucrativa (2018, p.242).

Henrique Correia tece, ainda, importante advertência quanto às atividades a serem exercidas pelos domésticos, as quais compreendem não apenas aquelas voltadas para serviços de limpeza ou cozinha, mas também os serviços desempenhados por profissionais de saúde, ou mesmo professores, desde que desenvolvam sua profissão no âmbito residencial, para pessoa ou família, sem finalidade lucrativa e com continuidade (2018, p.242).

Neste sentido, inclusive, tem se manifestado a jurisprudência pátria ao longo dos anos:

Técnica de Enfermagem. Âmbito residencial. Empregada Doméstica. Ainda que detenha a autora qualificação de técnica de enfermagem, em se tratando de trabalho realizado no âmbito residencial, no cuidado de pessoa idosa, em que não ocorre atividade econômica com

o objetivo de auferir lucro, configura-se relação de trabalho doméstico, nos termos do art.1º da Lei nº 5.859/72 (TRT 12ª, 2014).

Técnico de Enfermagem. Âmbito residencial. Empregado Doméstico. Enquadramento.

O trabalho prestado no âmbito residencial, consistente no cuidado de pessoa com saúde debilitada, sem a finalidade lucrativa patronal, revela a natureza doméstica do contrato, independentemente da formação profissional do trabalhador ou mesmo do cargo anotado na CTPS. Recurso do reclamante não provido (TRT 24ª, 2013).

Quanto ao requisito da continuidade, a Lei Complementar nº 150/2015 estabeleceu a necessidade de labor por período superior a dois dias por semana, pondo fim a antiga controvérsia existente acerca do período mínimo exigido para se caracterizar o vínculo empregatício do doméstico, considerando que embora a Lei nº 5.859/1972 também exigisse tal requisito, nada esclarecia acerca da quantidade de dias necessários para tanto.

Note-se que aqui, o intuito do legislador infraconstitucional foi excluir toda e qualquer interpretação quanto à aplicação da legislação em comento para as chamadas “diaristas”, excluindo estas de proteção jurídica, de forma extremamente discriminatória e desigual aos demais trabalhadores, considerando que em relação a estes, a CLT exige apenas a não-eventualidade, sendo considerado, portanto, empregado, os professores ou médicos, por exemplo, que laborem apenas uma vez por semana.

A este respeito, Maurício de Melo Teixeira Branco e Rodolfo Pamplona Filho advertem que o requisito de continuidade, exigido pela Lei Complementar nº 150/2015 como critério para conceituação do trabalho doméstico, não se compatibiliza com o texto da Convenção nº 189 da OIT, eis que se afasta da tão almejada isonomia (2019).

De acordo com estes doutrinadores, o texto convencional avançou significativamente na promoção da igualdade de tratamento entre os domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, especialmente quanto a superação do elemento continuidade para caracterização da relação empregatícia. Advertem, então, os referidos autores, que os direitos previstos na Convenção de nº 189 da OIT devem ser plenamente assegurados as empregadas, comumente denominadas de “diaristas” e a quaisquer outras pessoas que façam do labor doméstico o seu meio de subsistência (2019).

Com efeito, segundo o artigo 1º da Convenção 189 da OIT seria considerado empregado toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realizasse um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho, excetuando-se aquele que executasse o referido labor apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho fosse uma ocupação profissional. Note que a referida

Convenção não estipulou um mínimo de dias para caracterização do trabalho doméstico, exigindo, tão apenas, que este não se desse de modo eventual.

Assim, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas Oliveira teceu duras e contundentes críticas ao ponderar que “a definição de trabalhador doméstico adotada pela Convenção 189 é bem mais ampla, aproximando-se do contido no artigo 3º da CLT, enquanto a definição adotada pela lei brasileira, que disciplina o trabalhador doméstico como aquele que presta serviços para o mesmo empregador por mais de duas vezes por semana, alija da proteção legal a chamada ‘diarista’ doméstica, em hermenêutica claramente excludente.” (2016, p. 28).

De fato, o legislador ao fixar o critério objetivo de labor superior a dois dias na semana para fins de caracterização do empregado doméstico apenas fomentou, ainda mais, o labor de modo informal destas profissionais, relegando-as à própria sorte, eis que como “autônomas” passam a ser desprovidas de uma gama de direitos trabalhistas e previdenciários. Assim, o legislador infraconstitucional criou verdadeiro “monstro jurídico” ao aproximar os empregados domésticos (aqueles que laboram com continuidade superior a dois dias na semana) aos demais empregados urbanos e rurais, ao passo que deixou sem qualquer proteção os demais empregados que, embora exerçam atividade no domicílio, o fazem em quantidade igual ou inferior a dois dias na semana (OLIVEIRA, 2016, p.26).

Do mesmo modo, Homero Batista Mateus da Silva critica essa exigência esdrúxula de labor em mais de dois dias na semana para caracterização do doméstico. Argumenta o doutrinador que não haveria base teórica ou jurídica que justificasse tal pré-requisito, sendo que este não é exigido aos demais trabalhadores urbanos e rurais, sendo comum que estes profissionais desempenhem seu ofício apenas duas vezes ou até uma vez por semana a determinado empregador, sem que isso lhes retire a condição de empregado. Neste contexto, o referido doutrinador arremata que a exigência de labor superior a dois dias na semana para caracterização do vínculo empregatício do doméstico apenas reforça a contratação pelos empregadores domésticos dos chamados “diaristas”, esquivando-se, assim, do correto pagamento das verbas trabalhistas, tais como férias e aviso prévio (2016, p. 51).

Já Gustavo Filipe Barbosa Garcia, de forma diversa, entende que a fixação de um parâmetro objetivo para caracterização do requisito continuidade, qual seja, labor em mais de dois dias na semana, encerraria antiga controvérsia e conferiria uma maior segurança jurídica, evitando assim, oscilações e divergências de entendimento nos tribunais (2016, p. 24).

Data venia, não é possível concordar com o referido autor, considerando que se a lei nº 150/2015, em vez de exigir uma prestação de labor por prazo superior a dois dias, houvesse exigido apenas a não-eventualidade (em consonância com o quanto preceitua a Convenção de nº 189 da OIT, bem como determina o art.3º da CLT), não haveria uma insegurança jurídica, eis que seriam adotados

os mesmos critérios para aferição de vínculo que são adotados aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

A verdade é que, tanto a jurisprudência quanto a legislação pátria sempre trataram e continuaram a tratar os domésticos como trabalhadores de segunda classe, mesmo após a publicação da Lei nº 150/2015, como se infere da esdrúxula exigência de continuidade, bem como se observa do restante do emaranhado de normas, por vezes obscura e contraditória, que compõe o atual conjunto regulamentar dos domésticos, como se demonstrará ao longo deste trabalho.

7.2. Empregador doméstico. Poderes do empregador. Limites.

De acordo com o art. 1º da LC 150/2015 seria empregador doméstico pessoa ou família que toma os serviços do empregado doméstico, sem finalidade lucrativa. Assim, poderiam ser considerados empregadores domésticos pessoas solteiras, famílias ou até mesmo repúblicas estudantis, desde que se atenham a não realizar atividades lucrativas e desde que as atividades sejam prestadas em âmbito residencial ou congênere (como casa de praia ou sítio).

Destaca-se assim, a responsabilidade solidária de todos os moradores que se beneficiam desta prestação de serviços, bem como a possibilidade da continuidade do vínculo mesmo após o falecimento ou mudança de algum dos membros da família, muito embora não seja possível se falar em sucessão de empregadores.

Quanto aos serviços que poderiam ser realizados pelo empregado doméstico, conforme exposto em tópico anterior, estes não se limitam as atividades voltadas para serviços de limpeza ou cozinha, mas também atividades exercidas por profissionais de saúde ou mesmo professores, desde que desenvolvam sua atividade no âmbito residencial, para pessoa ou família, sem finalidade lucrativa e com continuidade.

No entanto, a LC nº 150/2015 nada estabeleceu acerca dos poderes do empregador doméstico. No caso, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece em seu artigo 2º que compete ao empregador admitir, assalariar e dirigir a prestação pessoal do serviço, ao passo que o art. 456, em seu parágrafo único, estabelece que, a falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Assim, considerando a omissão da LC nº 150/2015 quanto à matéria em comento e considerando que o art. 19 desta lei determinou que, observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, aplicar-se-ia, subsidiariamente a CLT, entendemos que o art. 2º e o art. 456 da Consolidação seriam aplicáveis aos domésticos. Porém, neste contexto, surge interessante

questionamento: quais seriam os serviços compatíveis com a condição pessoal destes empregados e quais seriam os limites dos poderes diretivos e disciplinares do empregador doméstico?

Sabe-se que em decorrência do poder diretivo nasce o chamado *jus variandi*, que possibilita ao empregador o direito de dirigir a prestação dos serviços do empregado, determinando, inclusive, alterações em seu contrato de trabalho, desde que não cause prejuízos diretos ou indiretos ao empregado (BEZERRA LEITE, 2018, p.517). Já o poder disciplinar consiste na faculdade de punir o empregado pelas faltas cometidas na prestação dos serviços (BELLO, 2019, p.10).

No entanto, importante ressaltar que os poderes conferidos ao empregador não são absolutos, havendo limites previstos na CF/88 e na CLT, os quais buscam tutelar os direitos fundamentais do trabalhador, em especial, os direitos de personalidade. Assim, tem-se que os poderes do empregador não são absolutos e, portanto, devem ser interpretados à luz da Constituição Federal, observando fielmente os princípios gerais do direito, dentre eles a boa-fé, além do princípio da proporcionalidade, razoabilidade e vedação ao retrocesso. (BELLO, 2019, p.10).

Neste contexto é que nasce o *jus resistitiae* que consiste na faculdade do empregado recusar-se a cumprir ordens ilegais, alheias ao contrato, desproporcionais, ou que firam o seu direito à saúde, à vida e a dignidade.

Ressalte-se, ainda, que no caso de identificação do abuso do poder de direção, é possível que seja reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho, bem como a condenação do empregador em eventual indenização por danos morais (CORREIA, 2018, p.340).

Ocorre que a identificação de quais seriam esses limites mostra-se árdua tarefa na análise do contrato de emprego doméstico, sendo ainda mais delicada a limitação das tarefas que seriam compatíveis com o exercício desta profissão.

No caso específico dos domésticos é comum nos depararmos com empregadas que além de realizarem as tarefas de limpar a casa, preparar as refeições e lavar roupas dos seus empregadores, ainda são encarregados do exercício concomitante de cuidar de crianças e ou idosos, realização de compras em mercados, costura de roupas e, ainda, tutela de animais.

Esclareça-se, por oportuno, que não entendemos ser ilícito ou mesmo desproporcional o cuidado de crianças e ou tutela de animais pelos empregados domésticos, sendo necessário contudo, que tais atividades sejam previamente acordadas com o empregado, bem como que o desempenho destas não acarrete um excesso de serviço, capaz de gerar sobrecarga de trabalho. No caso, o cuidado de “pets” e crianças, por exemplo, exigem do empregado habilidades específicas, não podendo ser imputado a estes, de forma superveniente no contrato de trabalho, mormente considerando que muitos destes trabalhadores podem ter medo de alguns animais domésticos ou não possuem o necessário conhecimento para cuidar de crianças.

É possível ainda vermos empregados domésticos realizando uma série de “mimos” e “agrados”, ao empregador como realização de massagens, participação em festas realizadas no domicílio do empregador, dentre outras, sendo que a imposição de tais tarefas são, indubitavelmente, alheias ao contrato, desproporcionais, e ferem a dignidade do trabalhador.

Observamos, portanto, que muitas vezes, o empregado doméstico é assoberbado com uma infinidade de tarefas, as quais nem sempre guardam entre si relação de pertinência com a atividade principal, não havendo um liame de adequação entre as atividades exercidas. Ademais, observa-se que, em diversas oportunidades, o empregador delega ao empregado doméstico tarefas que podem ferir seus direitos de personalidade, especialmente a sua dignidade.

Neste contexto, denota-se que, muitas vezes, nas relações contratuais dos domésticos, estes são “usados” como verdadeiros “curingas”, subordinados às ordens patronais das mais distintas naturezas, ficando a mercê do alvedrio patronal em posição de servidão, mantendo assim as raízes históricas existentes no surgimento do labor doméstico.

Caso que gerou grande repercussão e indignação na sociedade, recentemente, foi o “Caso do Menino Miguel” em que a empregada doméstica, mãe do referido menino, foi compelida a passear com a cadela da família que a empregava, deixando seu filho aos cuidados da empregadora, a qual, de forma negligente, abandonou a criança em elevador, fato que ocasionou a morte desta em decorrência de queda (ALVES, 2020).

Cena emblemática é também capturada no filme sul-coreano vencedor do Oscar de melhor filme de 2020, “Parasita”, em que o motorista da família se vê compelido a fantasiar-se de índio para animação do aniversário do filho do seu empregador.

Já no filme indiano “O Tigre Branco”, lançado em 2021 e baseado no best-seller com a mesma denominação, escrito por Aravind Adiga, o motorista da família é constantemente convocado para massagear as pernas do seu empregador, dentre outros pedidos peculiares, demonstrando assim, a relação degradante entre mestres e servos.

Não adentrando na questão do racismo estrutural no Brasil (que embora permeie profundamente as situações em comento, não é objeto desta pesquisa), questionamos se seria papel do empregado doméstico a realização dos mais variados “mimos” e “vontades” do empregador, em concomitância com os demais cuidados do lar. Questionamos ainda quais seriam os limites dos *jus variandi* patronal e quais exigências poderiam ser caracterizadas como abuso do poder diretivo e disciplinar capaz de ensejar a rescisão indireta do contrato ou mesmo a condenação do empregador no pagamento de *plus* salarial por acúmulo de função e, possivelmente, condenação em indenização por dano moral.

No caso, em que pese ser atribuição do empregado doméstico o exercício de tarefas compatíveis com a sua condição pessoal, não nos parece que o exercício destas seriam inerentes ao cargo de doméstico contratado para os cuidados do lar, sendo evidente o desequilíbrio qualitativo ou quantitativo entre as funções inicialmente combinadas entre empregado e empregador, quando este passa a exigir daquele, concomitantemente, outros afazeres alheios ao contrato, sem a devida contraprestação.

Ademais, é inegável que o desempenho de tais tarefas exige habilidades diversas, sendo que atribuí-las a quem já possui outras dentro do lar, constitui atitude abusiva por parte do empregador, na forma do art. 187 do Código Civil, restando caracterizado o abuso do “jus variandi”, bem como o locupletamento indevido da força de trabalho do empregado doméstico com claro lucro em seu favor e prejuízo ao trabalhador, em afronta aos princípios protetor e da alteridade, e ainda, em nítida descaracterização do contrato de trabalho que deve ser bilateral e sinalagmático, com obrigações recíprocas entre os contratantes, devendo haver um equilíbrio entre as prestações, com o fito de que seja evitado o enriquecimento sem causa.

Nesse sentido, inclusive, caminha a jurisprudência pátria:

“ACÚMULO DE FUNÇÕES. CARACTERÍSTICAS. ÔNUS DA PROVA. O contrato de trabalho, por ser sinalagmático, caracteriza-se pela reciprocidade entre as obrigações contratuais, devendo haver um equilíbrio entre as prestações, sob pena de se causar o enriquecimento ilícito do empregador. Neste contexto, o acúmulo de função pressupõe a efetiva prestação de serviços em mais de uma atividade, sem previsão expressa ou tácita no contrato de trabalho, incumbindo ao empregado o ônus de comprová-lo, em razão do disposto nos arts. 456 e 818 da CLT.(ACÓRDÃO TRT 8ª – 2ª T/RO 0000277-25.2012.5.08.0203)”

Outrossim, a exigência de tais tarefas além de caracterizar um desvio de função, pode caracterizar, ainda, uma violação aos direitos fundamentais do empregado, além de violarem o princípio da proporcionalidade e da razoabilidade.

Note que no caso dos empregados domésticos, ante a ausência de uma normatividade mais abrangente em relação a esta profissão e considerando ainda a herança escravocrata arraigada em nossa sociedade, não raramente, o empregador doméstico se coloca em uma posição hierárquica quase que descontrolada, emanando ordens desproporcionais e desarrazoadas. Assim, visando à coibição de eventuais abusos pelo empregador, se faz necessária a observância e aplicação dos princípios trabalhistas, bem como dos princípios constitucionais da razoabilidade, proporcionalidade e dignidade da pessoa humana, buscando limitar os poderes diretivos e disciplinares dos empregadores.

7.3. Duração do Trabalho Doméstico.

Quanto à jornada de trabalho do doméstico, a Lei Complementar nº 150/2015, adequando-se aos preceitos constitucionais decorrentes da EC nº 72/2013, fixou em seu artigo 2º que a duração normal do trabalho não excederá oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, sendo que a remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal ou compensada, mediante acordo individual escrito entre empregador e empregado (art. 2º, caput, §1º e §4º).

Já no regime de compensação, de acordo com as regras previstas na norma em comento, as primeiras quarenta horas deverão ser pagas como extras acrescidas do adicional de 50%, podendo, contudo, tais horas serem deduzidas por eventuais dias úteis não trabalhados pelo empregado (folgas) ou pela redução do horário normal de trabalho, sendo que o saldo de horas que ultrapassarem as primeiras quarenta horas poderá ser compensado em um prazo máximo de um ano. Já no caso de labor aos domingos e feriados, caso não seja compensado, devem ser pagos em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Ressalte-se ainda que a LC 150/2015 autorizou a implementação do referido banco de horas mediante simples acordo individual, sem a necessária participação, portanto, dos sindicatos, o que teria sido um aspecto positivo da legislação em comento, segundo André Eduardo Dorster Araujo, considerando as dificuldades inerentes a uma negociação coletiva no âmbito doméstico (2016, p.139-165).

Data vênia, não podemos concordar com a visão de André Eduardo Dorster Araujo, considerando que a necessidade de intervenção dos sindicatos para a implementação de banco de horas visa proteger o empregado hipossuficiente de eventuais abusos relativos à prestação de horas extras em regime de compensação anual, tendo em vista a possível prejudicialidade desta para a saúde física e psíquica do trabalhador.

No caso dos domésticos, esta intervenção seria ainda mais necessária, considerando as extenuantes jornadas a que são historicamente submetidos estes trabalhadores, tendo sido diagnosticado, inclusive, em 2007, que mais da metade das mensalistas das regiões do Nordeste e do Distrito realizavam jornada superior a 44 horas semanais. (ALMEIDA, 2007, p.11-23). Assim, entendemos que seria imprescindível a participação dos sindicatos nestas negociações, tendo a LC 150/2015 “pecado” ao autorizar a implementação de banco de horas por simples acordo individual escrito.

Ainda quanto ao regime de compensação de horas extras, verifica-se que a Lei Complementar nº 150/2015, embora tenha previsto em seu artigo 2º a possibilidade de se compensar

horas extras num dia para descanso nos dias ou meses seguintes, esta não fixou uma limitação ao número de horas que poderiam ser prorrogadas.

Homero Batista Mateus da Silva alerta, então, para o fato de que alguns empregadores, alicerçados na referida omissão legislativa, poderiam exigir jornadas extenuantes de seus empregados, razão pela qual defende a aplicação subsidiária da CLT a fim de se limitar a prorrogação de jornada a duas horas diárias, em atenção ao quanto disposto no art. 19 da LC 150/2015 e considerando, ainda, que não haveria violação alguma às peculiaridades do trabalho doméstico e nem se esvaziaria o conteúdo do art. 2º da lei em comento. Adverte ainda, o referido doutrinador, que a necessidade de limitação de prorrogação de jornada se faz premente, dada a previsão de instituição de compensação semanal e anual (art.2.º, § 4.º e § 5.º, da LC 150/2015) por simples acordo individual escrito, sendo necessário, portanto, zelar-se para que nenhuma jornada exceda a dez horas diárias, ainda que para fins de compensação (2016, p.52-53).

Nada mais justo que a limitação de horas extras diárias visando à coibição de abusos pelo empregador, que poderia exigir a prestação de serviços em jornadas extenuantes, colocando em risco a integridade física e psíquica do empregado doméstico.

Já no que diz respeito ao intervalo intrajornada, a Lei Complementar trouxe ainda a previsão de intervalo intrajornada para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, duas horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 minutos (art.13). Ressalvou ainda o §1º a possibilidade de desmembramento em dois períodos, caso o empregado resida no local de trabalho, desde que cada um deles tenha, no mínimo, uma hora, até o limite de quatro horas ao dia. Além dos aludidos intervalos intrajornadas, a lei prevê um intervalo interjornada mínimo de 11 horas (art.15).

Homero Batista Mateus da Silva, analisando a referida temática, pontua que, de fato, a legislação do doméstico foi demasiadamente flexível ao autorizar a redução do intervalo mediante simples ajuste escrito entre empregado e empregador, enquanto a CLT exige a celebração de acordo ou convenção coletiva para redução do intervalo intrajornada, aos demais trabalhadores urbanos e rurais. Contudo, o doutrinador entende que a referida exceção embora pareça, a princípio, muito flexível, acaba se traduzindo em uma vantagem ao empregado doméstico que, muitas vezes, prefere ter um intervalo mais reduzido com o fim de encerrar a sua jornada mais cedo, sendo que, guardadas as devidas proporções, sessenta minutos de refeição poderia até mesmo ser prejudicial ao empregado doméstico (2016, p.57).

Do mesmo modo, o autor não vê nenhum óbice na expansão da pausa para até quatro horas sem maiores formalidades, considerando as peculiaridades do lar, sendo caso comum para as

cozinheiras que preparariam o almoço e, posteriormente, só necessitariam voltar a laborar na hora da janta (2016, p.57).

Quanto aos demais aspectos do intervalo intrajornada, o mesmo autor defende a aplicação subsidiária da CLT, considerando a omissão da LC 150/2015 em diversos pontos, tais como: a) inexistência de intervalos para jornadas de quatro horas; b) pausa de apenas quinze minutos para jornadas de até seis horas; c) conversão do intervalo não concedido em horas extras (2016, p.57).

Quanto ao adicional noturno, previsto pela Emenda Constitucional nº 72/2013, a Lei Complementar 150/2015 trouxe regulamentação expressa deste adicional (20%) no seu artigo 14, considerando noturna a jornada executada entre 22:00 h e 05:00 h. Fixou ainda a referida norma que a hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, sendo tal previsão idêntica à fixada na CLT. Há, ainda, previsão de descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas, as quais devem ser preferencialmente gozadas aos domingos, além de descanso remunerado em feriados (art. 16).

Inovando ainda, a Lei Complementar trouxe previsão de labor em jornada 12 x 36 h, desde que acordado previamente, por escrito, entre as partes (art.10). Tal previsão visou regulamentar jornada comumente adotada por cuidadores de idosos e de crianças, por exemplo, sendo que nesta hipótese a remuneração mensal pactuada pelo horário previsto já abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, sendo considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver.

Quanto a referida autorização legislativa de adoção de jornada 12 x 36 mediante simples acordo individual, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas Oliveira teceu duras críticas a esta opção legislativa, pontuando que a categoria de trabalhadores domésticos é composto majoritariamente por pessoas de baixa escolaridade, extremamente vulneráveis, com pouco ou nenhum conhecimento de seus direitos trabalhistas, razão pela qual a assistência sindical deveria ser imprescindível para pactuação de uma jornada tão exaustiva como é a jornada 12 x 36.

Outra interessante inovação criada pela Lei Complementar em comento foi a da figura do “doméstico viajante”. Segundo o §1º do artigo 11, poderão as partes convencionar, previamente, através de acordo escrito, a possibilidade de acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem, oportunidade em que só deverão ser remuneradas as horas efetivamente trabalhadas, sendo que tais horas deverão ser pagas com um adicional mínimo de 25% sobre o valor do salário-hora normal, podendo ainda estas serem convertidas em acréscimo no banco de horas a ser utilizado a critério do empregado (§3º do art.11).

Note-se que aqui, embora a norma traga um adicional benéfico ao empregado doméstico viajante, sem prejuízo do pagamento de horas extras quando efetuadas, deixou de regulamentar acerca

da hospedagem e alimentação destes empregados durante as viagens. Ante a lacuna normativa, defendemos a concessão de hospedagem e alimentação dignas ao empregado doméstico, ainda que distintas daquelas usufruídas pelo empregador, em atenção ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Ainda na análise da jornada dos empregados domésticos, a Lei Complementar nº 150/2015, do mesmo modo que a CLT, trouxe previsão de trabalho em regime de tempo parcial sendo este de no máximo 25 horas (art.3º), mediante pagamento de salário proporcional a sua jornada, permitindo-se, ainda, a realização de uma hora extra, desde que não se ultrapasse o limite diário de seis horas (§2º do art.3º).

Denota-se, portanto, da análise da regulamentação da jornada do doméstico efetivada pela EC nº 72/2013 e disciplinada pela Lei nº 150/2015 que, embora tenha havido significativo avanço quanto à limitação de jornada destes trabalhadores, prevaleceu a regra de negociação individual quanto a diversos aspectos relacionados a temática, em que pese a extrema vulnerabilidade destes empregados, os quais, sem assistência sindical, correm o risco de continuarem a desempenhar extenuantes jornadas com reduzidos intervalos, o que poderá ser prejudicial a saúde física e psíquica destas.

7.4. Das Férias

Seguindo o quanto já consolidado como direito das domésticas, a Lei Complementar nº 150/2015, em seu artigo 17, manteve a previsão de direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, com acréscimo do pagamento do terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família, com exceção daqueles empregados que laboram em regime de tempo parcial.

Com relação à possibilidade de fracionamento das férias, a Lei Complementar 150/2015 trouxe previsão mais benéfica que a Consolidação das Leis Trabalhistas, eis que estabeleceu a previsão de fracionamento destas por no máximo dois períodos, sendo um deles de no mínimo 14 dias (art.17, 2º), enquanto a CLT prevê a possibilidade de fracionamento de férias em até três períodos, o que pode vir a prejudicar a integridade física e psíquica do empregado. Por outro lado, do mesmo modo que a CLT, a LC nº 150/2015 prevê a possibilidade de abono pecuniário de 1/3 do período de férias. Ainda, quanto ao empregado que resida no domicílio do empregador, assegura-se-lhe o direito de nele permanecer durante as férias (§5 do art.17).

Já quanto aos empregados domésticos que laboram em regime de tempo parcial, a lei previu férias reduzidas, sendo estas de no máximo 18 dias e no mínimo 8 dias, previsão esta que foi duramente criticada pela Senadora Ana Rita, conforme já exposto. Com efeito, após a reforma da

CLT realizada pela Lei nº 13.467/2017, os demais trabalhadores urbanos e rurais, ainda que laborem em regime de tempo parcial, como ocorre com muitos professores e médicos, farão jus a férias de, no mínimo trinta dias, o que deveria ser estendido aos domésticos.(SENADO FEDERAL, PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 224, DE 2013. EMENDAS. ONLINE)

Ainda, quanto à análise de férias em regime de tempo parcial, observa-se que a LC 150/2015 foi omissa no que diz respeito à redução das férias em caso de faltas injustificadas, sendo que a CLT, antes da reforma operada pela Lei nº 13.467/2017, previa no parágrafo único do artigo 130 a redução pela metade do período de férias para aqueles que tivessem mais de sete faltas injustificadas. No entanto, dada a revogação da referida previsão, não há como obviamente se falar em aplicação subsidiária aos domésticos, os quais então, não poderão ter suas férias reduzidas em face de faltas injustificadas.

Por fim, há que se salientar que a LC nº 150/2015 novamente foi omissa ao deixar de prever a possibilidade de redução de férias em caso de faltas injustificadas para o caso de empregados que não laborem em regime de tempo parcial, sendo plenamente possível defender neste caso, por uma questão de equidade, a aplicação subsidiária da CLT (art. 19) de sorte a reduzir proporcionalmente o número de dias de férias contabilizando o número de dias de faltas, afinal, a aplicação subsidiária da CLT deverá ser operada tanto para vantagens quanto para desvantagens.

Acerca desta temática, Homero Batista Mateus da Silva advoga pela adoção subsidiária integral do capítulo de férias previsto na CLT, pontuando que na referida Consolidação há tanto vantagens, como pagamento em dobro das férias atrasadas e o pagamento proporcional das férias não implementadas, mas também desvantagens, tais como perda de alguns dias por causa das faltas ou de todas as férias por causa da licença médica prolongada. Assim, defende a aplicação integral do capítulo de férias previsto na CLT, “não por favorecimento ou por capricho, mas pelo simples fato de que essa é a única solução capaz de atender à finalidade da norma – proporcionar descanso de férias anuais aos domésticos – e simultaneamente assegurar à família empregadora certa previsibilidade desse pagamento.”(2016, p. 59).

Com efeito, a LC 150/2015 deixou uma série de pontos lacunosos em relação às férias, tais como prazo para pagamento das férias, perda do direito de férias em caso de licenças médicas, direito de coincidência de férias do empregado estudante com as férias escolares dele próprio, direito de coincidência de férias para marido e mulher que atuem no mesmo emprego, prévio aviso das férias com trinta dias de antecedência, além de regra específica da contagem de prescrição das férias a partir do último dia do período concessivo. Assim, imprescindível a aplicação subsidiária da CLT.

Aliás, o Tribunal Superior do Trabalho, mesmo antes do advento da Lei Complementar nº 150/2015, já entendia pela aplicação subsidiária da CLT a fim de garantir ao empregado doméstico o

direito às férias proporcionais, pontuando para tanto que, mesmo omissa a antiga lei dos domésticos (Lei nº 5.859/72) quanto a tal direito, é certo que a Constituição Federal, em seu parágrafo 7º, assegurou ao empregado doméstico o direito às férias anuais previstas no inciso XVII do mesmo artigo, não o excepcionando do direito ao recebimento das férias proporcionais. Ademais, a referida lei determinou aplicação subsidiária da CLT quanto o direito às férias:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. EMPREGADA DOMÉSTICA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. O artigo 2º do Decreto 71.885/73, regulamentador da Lei 5.859/72, estabelece que, com exceção do capítulo referente às férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, fazendo jus, a reclamante ao pagamento das férias proporcionais. Conheço. Recurso de Revista conhecido e provido (TST, 2007).

Ora, se o artigo 2º do Decreto 71.885/73, regulamentador da Lei nº 5.859/72, já estabelecia a aplicação subsidiária da CLT quanto ao direito de férias, qualquer entendimento em sentido contrário representaria um retrocesso social o que é vedado pelo nosso ordenamento jurídico.

Ademais, conforme pontua Homero Batista Mateus da Silva acerca da aplicação subsidiária da CLT, “quem disser que o empregado doméstico não tem direito à dobra das férias também terá de dizer que ele é o único empregado que tem direito a trinta dias de férias ainda que tenha faltado o ano inteiro. A aplicação subsidiária da CLT (art. 19 da LC 150/2015) se impõe”. (2016, p.60).

7.5. Fiscalização do Trabalho.

Um dos pontos mais nevrálgicos concernente ao trabalho doméstico refere-se exatamente à fiscalização do trabalho, considerando a extrema dificuldade prática para a realização desta, mormente se considerarmos o direito à privacidade e inviolabilidade do lar, previstos nos incisos X e XI do art.5º da Constituição Federal de 1988.

Aliás, a própria Convenção nº 189 da OIT, atentando-se ao direito de privacidade dos empregadores, estabeleceu que embora todos os Membros ratificadores devessem colocar em prática medidas relativas à inspeção do trabalho, estas deveriam especificar as condições sob as quais se poderia autorizar o acesso ao domicílio, tudo com o devido respeito à privacidade (art.17).

No mesmo sentido regulamentou a nova legislação dos domésticos, a qual determinou ser papel dos auditores-fiscais do Trabalho fiscalizar o labor destes empregados, sendo que tal fiscalização dependerá de agendamento e de entendimentos prévios com o empregador (art.44).

Ademais, estabeleceram os legisladores infraconstitucionais que a referida fiscalização deveria ter natureza prioritariamente orientadora, devendo sempre ser observado o critério de dupla visita para lavratura do auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

No entanto, fato é que sem uma efetiva fiscalização, os direitos dos domésticos, assegurados pela Emenda Constitucional nº 72/2013 e pela Lei Complementar nº 150/2015, especialmente os direitos relacionados à limitação de jornada, podem não se concretizar, tornando inócua a legislação, a qual se tornaria meramente uma “lei para inglês ver” (ARANTES, COLNAGO, 2019, p.389).

Aliás, é exatamente em decorrência desta dificuldade de fiscalização que, não raro, os empregados domésticos, em especial aqueles que moram na residência do empregador, desempenham longas jornadas de trabalho com pouca ou nenhuma folga, como aponta Estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos-DIEESE (2006, p.25 e 29).

Do mesmo modo, Andrea da Rocha Carvalho Gondim e Cristiane Maria Sbalqueiro advertem acerca da vulnerabilidade dos empregados domésticos justamente pela facilidade em se ocultar os abusos perpetrados dentro do lar, e a extrema dificuldade em se fiscalizar esta espécie de trabalho, justamente por ocorrer em local protegido pela inviolabilidade do domicílio (2018,p.45).

Necessário, portanto, buscar-se uma convivência harmônica entre o direito subjetivo individual da privacidade com o direito difuso ao trabalho decente, sem que se exclua o núcleo essencial destes princípios (ARANTES, COLNAGO, 2019, p.402).

Aliás, considerando-se que nenhuma garantia fundamental é absoluta, assim também não é absoluta a inviolabilidade do domicílio, devendo haver a devida ponderação entre tais direitos a fim de se viabilizar a fiscalização das relações empregatícias domésticas, respeitando, todavia, a intimidade mínima de seus empregadores (CORDEIRO, 2007, p.211).

Evidente, portanto, ser necessário realizar sempre a ponderação entre os direitos de privacidade e o direito ao trabalho decente. Neste sentido advoga Roberto Benavente Cordeiro em pertinente análise da temática, esclarecendo, aliás, que o direito à privacidade também é assegurado às pessoas jurídicas de direito privado, tais como indústrias, fábricas e sedes empresariais, as quais não são ambientes de amplo acesso ao público, mas nem por isso deixam de ser fiscalizadas pelas autoridades competentes, ou seja, embora a operacionalização desse arcabouço jurídico encontre algumas dificuldades práticas, fato é que tais entraves podem ser solucionados, não sendo admissível o descumprimento de normas atinentes à duração da jornada sob a premissa de dificuldade de fiscalização (2007, p.231).

Neste contexto, o referido autor pontua que a criatividade humana já alçou voos de alta complexidade, sendo, portanto, plenamente capaz de encontrar uma solução pacificadora entre a necessidade premente de se fiscalizar as relações trabalhistas domésticas ao passo em que ainda assim se preserva, de algum modo, a privacidade e intimidade do empregador.

Assim, buscando exatamente a viabilidade de operacionalização da fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas, em especial as normas relativas à jornada de trabalho, é que o artigo 12 da Lei Complementar nº 150/2015 estabeleceu a obrigatoriedade do registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

Note-se que aqui, a LC 150/2015 foi ainda mais rigorosa que a CLT, a qual exige, atualmente, anotação de jornada no cartão de ponto apenas para estabelecimentos com mais de vinte empregados, tendo sido realizada uma adaptação às peculiaridades domésticas, às avessas, exigindo-se uma maior burocracia no controle de jornada, considerando a dificuldade que estes empregados enfrentariam para fazer prova da realização de labor sobrejornada, sobretudo, dada a ausência de testemunhas, em regra. (DA SILVA, 2016, p. 56).

Neste sentido, Homero Batista Mateus da Silva pondera que tanto no caso de apresentação dos controles de ponto, como no caso da não apresentação destes, a presunção de veracidade de jornada, declinada em eventual reclamação trabalhista, não será absoluta, competindo, todavia, ao empregador que deixar de apresentá-los, o ônus de elidir a referida jornada suscitada. Do mesmo modo, no caso de apresentação dos cartões de ponto pelo empregador doméstico, constituirá ônus do empregado demonstrar eventual não fidedignidade destes, muito embora este encargo probatório se torne de difícil concretização dado ao desempenho, em regra, isolada desta profissão que raramente poderá contar com o auxílio de testemunhas (2016, p.56).

O mesmo autor advoga, ainda, pela aplicação subsidiária aos domésticos de todos os ensinamentos colhidos sobre os cartões de ponto dos empregados urbanos, tais como, desprezo dos poucos minutos que antecedem ou sucedem a duração normal do trabalho (cinco minutos), nos termos do §1º do art.58 da CLT, e rejeição de cartões britânicos. Por outro lado, adverte quanto à vedação da pré-anotação do intervalo intrajornada, conforme preceituado pelo § 2º do art.13 da LC 150/2015 (2016, p. 57).

Acerca da exigência de anotação da jornada no cartão de ponto, Camila Escorsinscheifer e Silvana Souza Neto Madalozzo criticam a aplicação prática desta norma, considerando que, em grande parte das vezes, os empregadores domésticos não ficariam em casa, sendo impossível verificar se aquilo que foi anotado foi efetivamente cumprido (2016, p. 72).

Os empregadores domésticos, por sua vez, enxergam com certa desconfiança tal exigência, argumentando para tanto que esse controle formal poderia afetar a relação de confiança entre as partes, premissa básica do emprego doméstico, no qual haveria claro envolvimento pessoal com crianças e idosos, que criariam vínculos emocionais que iriam além do profissionalismo (RABELO, 2015, p.114).

Data vênia, entendemos que a referida argumentação não merece prosperar, considerando que o ordenamento jurídico vigente regulamentador do trabalho doméstico, inspirado na Convenção nº 189 da OIT, buscou exatamente transpassar o “status” de trabalhador doméstico, no qual reiteradamente se enfoca nas peculiaridades deste trabalho, faltando inclusive, clareza do papel do doméstico no contexto familiar para torná-lo simplesmente trabalhador subordinado, fazendo jus, portanto, aos direitos que são garantidos a todo e qualquer trabalhador formal, distanciando-se da flexibilidade e informalidade com que são tratadas as relações empregatícias dos domésticos nos mais diversos países.

Empregado doméstico não é membro da família e a utilização de tal argumentação é usada invariavelmente pelos empregadores quando assim o beneficiam, não estendendo tal conceito “familiar” caso este possa lhes causar algum prejuízo. Assim, por décadas, a exploração do trabalho doméstico tem sido suavizada pela ideologia de afeição de um quase-parente, chegando a ser considerado um ato de ingratidão reivindicar qualquer direito quando se é considerado membro da família. (LOPES, GONDIM, 2018, p.38).

Acerca desta ausência de clareza do papel ocupado pelas domésticas no interior das famílias, Maciel Henrique Carneiro da Silva adverte que é exatamente esta percepção equivocada de que o doméstico seria parte da família empregadora que prejudica a própria luta de classes, sendo imprescindível uma ruptura com esta falsa imagem tão intrínseca na sociedade (2011, p. 332). É exatamente esta falta de clareza do papel do empregado doméstico no contexto familiar que lhes culmina um tratamento desigual em relação aos demais empregados.

Assim, em que pese às dificuldades práticas que realmente existem e não podem ser ignoradas, mormente considerando que, em regra, o empregador passa o dia ausente do lar, o que dificulta a fiscalização da jornada, fato é que tais dificuldades procedimentais não podem servir de premissa para desincumbência dos empregadores de limitarem e fiscalizarem as jornadas dos empregados, evitando a ocorrência de longas e exaustivas jornadas, tão comum no desempenho desta profissão.

Deste modo, concordamos com Janaína da Silva Rabelo que reconheceu a ineficácia da Lei Complementar nº 150/2015 que se preocupou demasiadamente com a privacidade do empregador, em detrimento da dignidade do trabalhador, ao criar inúmeros obstáculos para a fiscalização, tais como necessidade de prévio agendamento para a visita e ainda obrigatoriedade de acompanhamento do auditor-fiscal pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado, o que pode criar embaraços para a verificação de eventuais irregularidades.

É inegável que a Lei Complementar nº 150/2015 trouxe avanços para a relação de trabalho doméstico. Contudo, no que se atém à inspeção desse labor, acreditamos que a lei não conseguiu compatibilizá-la com o princípio da inviolabilidade do domicílio, mormente apresentar diversos dispositivos incompatíveis com a natureza jurídica da fiscalização, limitando, assim, a atuação dos auditores-fiscais (2015, p.122).

Com efeito, o excesso de entraves criados pela LC nº 150/2015 para fiscalização direta do trabalho doméstico pode gerar a ineficácia dos direitos assegurados aos domésticos, em especial, os direitos relativos à limitação de jornada e gozo de intervalos.

Por outro lado, não podemos deixar de recordar a existência de alguns meios indiretos de fiscalização que podem também auxiliar no correto cumprimento de normas trabalhistas, sem excluir, obviamente, a imprescindibilidade dos meios diretos de fiscalização. A título de exemplo, temos o recém-implantado E-social, no qual deverão estar inseridas todas as informações trabalhistas, fiscais e previdenciárias inerentes ao vínculo empregatício, inclusive no que tange aos valores pagos e recolhidos pelo empregador. Deste modo, o referido sistema possibilita uma fiscalização quase que diária de todas as domésticas cadastradas no Brasil, considerando que a implementação do E-social obriga o empregador a inserir informações relativas ao pagamento das férias, do décimo terceiro salário, recolhimento do FGTS e demais débitos trabalhistas e tributários (COSTA K., 2016, p.123-144).

Assim, imprescindível a adoção de mecanismos de fiscalização eficazes, tanto por via direta quanto por via indireta, a fim de coibir os abusos e ilegalidades habitualmente praticados pelos empregadores domésticos, os quais sem um efetivo policiamento tendem a descumprir as normas trabalhistas, tornando inócuo o avanço legislativo que garantiu, através da EC 72/2013 e LC 150/2015 um rol de novos direitos para a classe empregada doméstica.

7.6. Da remuneração do trabalhador doméstico

Os empregados domésticos, assim como os demais empregados urbanos e rurais, fazem jus a percepção de um salário-mínimo, sendo que a sua remuneração é igualmente protegida pelos

princípios da irredutibilidade salarial, da integridade salarial, da impenhorabilidade salarial, da proteção contra a retenção dolosa do salário e da periodicidade do pagamento do salário (BEZERRA LEITE, 2018, p.190).

Quanto ao princípio da integralidade salarial, o art.18 da Lei Complementar nº 150/2015 veda expressamente a efetivação de descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

Ademais, o § 2º da referida lei veda, ainda, o desconto por concessão de moradia, salvo se esta for distinta do local de emprego, buscando portanto, banir prática tão contumaz de “remunerar” o doméstico tão apenas mediante concessão de um domicílio e alimentos, como ocorreu durante muitos séculos e ainda ocorre no Brasil e no mundo, em verdadeira configuração de servidão ou mesmo trabalho análogo à escravidão.

Por outro lado, o § 1º do art.18, assim como a CLT, autoriza a efetivação de descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial, e mediante acordo escrito entre as partes para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário.

O empregado doméstico fará ainda *jus* ao recebimento de vale-transporte o qual poderá ser substituído por pagamento em dinheiro, nos termos do art.19 da Lei Complementar em comento, combinada com a Lei nº 7.418/1985.

Questão mais polêmica refere-se todavia, à aplicação de piso salarial para os empregados domésticos, considerando que o art.7º da Constituição Federal foi omissa na extensão deste direito a estes profissionais e considerando ainda que a competência para legislar a matéria é privativa da União. Todavia, apesar de tais óbices, fato é que a LC nº 103/2000 passou a autorizar a fixação de pisos estaduais, já tendo os Estados de São Paulo, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul adotado piso salarial regional para as domésticas, com valor superior ao mínimo nacional, em nítida aplicação de norma mais favorável ao trabalhador, norma com a qual concordamos. (CORREIA,2018, p.262).

7.7. Da extinção do contrato de trabalho do doméstico.

A extinção do contrato de trabalho do doméstico poderá ocorrer a pedido do empregado ou por iniciativa do empregador, sendo ainda possível a rescisão indireta do contrato de trabalho, tanto por culpa do empregado quanto por culpa do empregador.

Similarmente ao quanto estabelecido na CLT ocorrerá a rescisão indireta por culpa do empregador caso: a) este exija serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei,

contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; b) o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante; c) o empregado correr perigo manifesto de mal considerável; d) o empregador não cumprir as obrigações do contrato; e) o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama, e o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Ademais, dada as peculiaridades da prestação dos serviços domésticos, incluiu-se, corretamente, a hipótese de rescisão indireta do contrato caso o empregador pratique qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006, salvaguardando portanto, a integridade física e moral da doméstica mulher.

Por outro lado, haverá rescisão por justa causa, caso o empregado: a) pratique ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento; b) desídia no desempenho das respectivas funções; c) pratique ato de indisciplina ou de insubordinação; d) seja condenado criminalmente através de decisão transitada em julgado; e) embriaguez habitual ou em serviço; f) pratique 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; g) práticas de jogos de azar e abandono do emprego.

Outrossim, face às particularidades da prestação dos serviços domésticos, incluiu-se, corretamente, a hipótese de rescisão por justa causa em decorrência de maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado. Já as hipóteses previstas na CLT que visam o resguardo da atividade econômica do empregador, por razões óbvias, não foram reproduzidas na Lei dos Domésticos considerando a ausência de finalidade lucrativa inerente a tal função.

7.8. Da estabilidade provisória

Sabe-se que o ato de pôr fim ao contrato de trabalho do empregado, mesmo sem justa causa, é um direito potestativo do empregador, oriundo do princípio da livre iniciativa e da propriedade privada. Todavia, não se pode perder de vista que tal direito não é absoluto, razão pela qual a legislação pátria traz uma série de hipóteses impeditivas de dispensa, bem como dispositivos que buscam a reparação econômica do empregado despedido sem justa causa. Deste modo, a legislação busca mitigar o princípio da livre iniciativa e o direito à propriedade privada, com os princípios da valorização do trabalho, previsto como fundamento da República no art.1º da Constituição, bem como o princípio do direito ao trabalho, previsto no art.6º desta.

No caso, o trabalho é, indubitavelmente, alicerce do Estado Social de Direito, sendo que este não existiria sem aquele. Note-se que, embora o Brasil tenha adotado o sistema capitalista, ao prever no art.170 a livre iniciativa, há um reconhecimento de que os direitos sociais devem andar de “mãos dadas” com esse sistema. É fato que a doutrina pátria reconheceu e conceituou, amplamente, a Constituição Econômica, que trata de normas e princípios relativos à economia, a qual é pautada na livre iniciativa e na proteção da propriedade privada, porém a referida Constituição deve agir respeitando os princípios e normas da Constituição do Trabalho, considerando o caráter uno e indivisível da CF/88, a qual necessita ser analisada de forma sistemática (MEIRELES, 2008).

Assim, embora seja protegida a propriedade privada, esta deverá desempenhar uma função social, sob pena de sofrer usucapião ou desapropriação. Do mesmo modo, embora haja previsão de livre iniciativa, é certo que a autonomia privada é mitigada pela valorização do trabalho e pelo direito ao trabalho. A título de exemplo, podemos citar diversas restrições sofridas pela iniciativa privada, em face dos princípios constitucionais trabalhistas, como no caso de quotas para a contratação compulsória de trabalhadores em situação de maior vulnerabilidade, como os deficientes e aprendizes. Outra limitação sofrida pelo particular refere-se a obrigação de manter o vínculo empregatício em casos de estabilidades reconhecidas em lei, como no caso da empregada gestante ou membro de sindicato (MEIRELES, 2008, p.15).

Com efeito, é comum utilizar-se de forma exauriente a força laboral do empregado e no momento em que este fica enfermo ou gestante, não podendo, portanto, desempenhar seu ofício com o mesmo empenho físico de outrora, demite-se o trabalhador de forma sumária. Ou seja, quando o empregado mais necessita de suporte do seu empregador é, muitas vezes, descartado como se fosse uma máquina que chega ao fim do tempo de uso.

Assim, visando justamente coibir essa espécie de conduta abusiva do empregador é que o legislador criou uma série de estabilidades provisórias, as quais asseguram o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do seu empregador.

A imposição do direito as estabilidades provisórias previstas em nosso ordenamento jurídico busca vedar qualquer interpretação que não valorize o trabalho, exatamente por ser este direito fundamental e instrumento essencial para se alcançar a dignidade da pessoa humana e consequentemente se construir um Estado Social de Direito.

Neste contexto é que a Lei nº 150/2015 traz uma série de previsões de estabilidades provisórias. No caso, ratificando o quanto já outrora previsto pela Lei nº 11.324 de 2006, o parágrafo único do artigo 25 da atual lei das domésticas estabeleceu que a confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea "b" do inciso II

do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Assim, o referido artigo buscou sanar qualquer dúvida acerca da constitucionalidade formal prevista na Lei Ordinária de 2006, a qual chegou a ser questionada por ter supostamente disciplinado matéria de competência de Lei Complementar (DA SILVA, 2016, p.63).

Do mesmo modo, pondo fim a qualquer controvérsia, a Lei Complementar nº 150/2015 estabeleceu em seu artigo 20 que o empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social, sendo-lhe devidas, na forma da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, as prestações nela arroladas, atendido o disposto nesta Lei e observadas as características especiais do trabalho doméstico. Assim é que passou a ser extensível ao empregado doméstico a estabilidade provisória prevista no art.118 da Lei nº 8.213 de 1991 que garante ao segurado que sofreu acidente do trabalho, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Deste modo, considerando que são asseguradas as referidas estabilidades provisórias aos domésticos, é possível concluir que em caso de demissão sem justa causa durante período estável, o empregado terá então direito à reintegração forçada ou conversão desta em indenização.

Quanto à reintegração forçada, os doutrinadores Luciano Augusto de Toledo Coelho e Jordane Núbia Limberger defendem que esta seria totalmente incompatível com o artigo 5, XI, que determina que a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial. Assim, a única solução viável para assegurar aos domésticos a referida estabilidade, segundo estes autores, seria a conversão desta em indenização (2016, p. 42).

Do mesmo modo defende Homero Batista Mateus da Silva, alertando ainda, acerca da possível tensão entre as partes nestas situações, mormente na hipótese da empregada omitir maliciosamente a gestação (2016, p.63).

Advogando no mesmo sentido, Deláide Alves Miranda Arantes e Lorena de Mello Rezende Colnago ponderam que a reintegração do empregado doméstico seria extremamente desaconselhável, considerando que o exercício deste ofício acontece no seio familiar, eivado portanto de privacidade e intimidade, distintamente do que ocorre quanto com os demais empregados que desempenham suas atividades no ambiente impessoal como o empresarial (2019, p.405).

Advertem contudo, as referidas autoras, que no caso de eventual dispensa discriminatória da gestante ou do trabalhador enfermo, o empregador deverá ser responsável pelo pagamento de

indenização substitutiva do período estável, considerando o quanto preceituado em nossa Constituição Federal, quanto à expressa vedação de discriminação por motivo de gênero, sexo, cor, estado civil e deficiência (art.7º, XXX, XXXI e parágrafo único, da CF) e tendo em vista a existência de uma lesão ao patrimônio imaterial desses trabalhadores, conforme a extensão do dano (2019, p.405).

O Poder Judiciário também tem entendido ser desaconselhável a reintegração do trabalhador doméstico dado o grau de incompatibilidade entre as partes, considerando-se as vicissitudes inerentes a esta espécie de labor, o qual apresenta grau de relacionamento mais pessoal, prestado que é na própria residência do empregador. Neste contexto, em regra, tem-se convertido o período estável em indenização substitutiva:

ESTABILIDADE GESTANTE- CONVERSÃO DA REINTEGRAÇÃO EM INDENIZAÇÃO-EMPREGADA DOMÉSTICA- POSSIBILIDADE. Uma vez que a conversão da reintegração em indenização substitutiva tem regramento específico, contido no art.496 da CLT, no sentido de que o juiz pode, em sendo desaconselhável a reintegração, dado o grau de incompatibilidade entre as partes, especialmente quando for o empregador pessoa física, converter aquela obrigação em indenização compensatória e considerando-se as vicissitudes do trabalho doméstico, que apresenta grau de relacionamento mais pessoal, prestado que é na própria residência do empregador, bem como a circunstância de que, no presente caso, o reclamado defende a tese do abandono de emprego, não há como se deixar de reconhecer a inviabilidade da reintegração, estando correta a decisão que deferiu a indenização substitutiva (TRT 7, 2018).

Quanto a eventual posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da matéria em comento, não foram localizados julgados pertinentes, porém acreditamos que caso a matéria venha a ser submetida à apreciação do referido Tribunal, este há de seguir o entendimento pontuado pelos demais Tribunais acerca da impossibilidade de se admitir uma reintegração forçada do empregado doméstico sob pena de se violar frontalmente o artigo 5º, inciso XI. Por outro lado, seria aconselhável a substituição da reintegração por indenização compensatória a fim de proteger os direitos dos domésticos, não os deixando totalmente desamparados em momento de dificuldade, como no caso de enfermidades e gravidez.

Já quanto ao direito de estabilidade sindical provisória, Edilton Meireles de Oliveira Santos, analisando a possibilidade de eventual extensão deste direito aos domésticos, defendeu que embora se conclua através de uma interpretação literal da Constituição Federal de 1988 que estes profissionais fariam efetivamente jus a referida estabilidade, considerando as particularidades desta relação de emprego, entende que seria inaplicável o art. 8º, VIII, da CF/88 (1995, p.144-145).

No caso, explica o doutrinador que, de fato, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, a qual estabeleceu na alínea VIII do art.8º a vedação da dispensa do empregado sindicalizado desde o registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical até um ano após o final do mandato, não se excluindo daí o doméstico, passou-se a estender tal garantia aos empregados do lar.

Porém, segundo ele, considerando que não é possível constranger alguém ou uma família a tolerar ou a manter um empregado doméstico que não goza mais de confiança, bem como considerando que eventual conversão do período estável em indenização substitutiva oneraria demasiadamente o empregador que não possui atividade com fins lucrativos, advoga então pela inaplicabilidade do art. 8º, VIII, da CF/88 aos domésticos (1995, p.144-145).

Dessa disposição constitucional conclui-se, de logo, que ao empregado doméstico também se aplica a supra citada norma (art. 8º, VIII). Essa é a conclusão literal pura e simples. Contudo, achamos que devemos interpretar e aplicar essa norma analisando vários aspectos que envolvem a relação de emprego de doméstico.(...) Diferentemente dos demais empregadores que explorem a força de trabalho com intuito lucrativo e, conseqüentemente, assumem o risco empresarial, o empregador doméstico não explora esse serviço com finalidade econômica; não há a presença do risco da atividade empresarial; não há lucro ou prejuízo decorrente dessa exploração da mão-de-obra. Sendo assim, torna-se incompatível com essa relação jurídica com emprego a reversão da obrigação de fazer em indenização. Por esses motivos, muito mais referentes à natureza intrínseca da relação de emprego do doméstico, somos da opinião da inaplicabilidade do art. 8º, VIII, da CF/88 aos “*criados de servir*” (como antigamente se denominavam os modernos “*domésticos*”) (1995, p.144-145.)

Data venia, muito embora compreenda-se a particularidade do labor doméstico, bem como o direito de inviolabilidade do lar do empregador, não podemos concordar com a posição do doutrinador, considerando que a adoção da referida lógica baseada na oneração excessiva do empregador acarretaria também o entendimento de que não seria devida a concessão de estabilidade provisória da doméstica gestante e da doméstica acidentada, o que violaria uma série de princípios trabalhistas, como princípio da proteção, além da isonomia pregada na nossa Constituição Federal.

Assim, defendemos a necessidade da análise do caso em concreto e, quando possível, a reintegração do empregado doméstico ou conversão desta em indenização substitutiva, sempre em atenção ao princípio da valorização do trabalho, previsto como fundamento da República no art.1º da Constituição, bem como em observância do princípio do direito ao trabalho, previsto no art.6º desta, princípios estes alicerces do Estado Democrático de Direito.

7.9 Da Prescrição

A Lei Complementar nº 150/2015, sanando omissões de legislações passadas acerca da prescrição a ser aplicada aos contratos de trabalhos domésticos, estipulou que assim como ocorre com os demais empregados urbanos e rurais, o direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho (art. 43).

O referido artigo pôs fim às discussões que questionavam sobre a aplicação do inciso XXIX do art.7º da Constituição Federal aos contratos de trabalho domésticos, considerando que o referido inciso não havia sido supostamente estendido a estes empregados, muito embora o referido prazo já houvesse sido aceito e regularmente praticado pela sociedade, sem grandes controvérsias mesmo no âmbito dos pequenos empresários e, no caso, dos domésticos (DA SILVA, 2016, p.64).

7.10. Do Simples Doméstico. Do FGTS e do seguro-desemprego. Do Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (Redom).

Sabe-se que a partir da promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, o FGTS e o seguro-desemprego passaram a ser obrigatoriamente assegurados aos domésticos. Todavia, tais direitos careciam de regulamentação suplementar, carência esta que foi suprida através da edição da Lei Complementar nº 150/2015.

Ressalte-se, ainda que, após a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 que instituiu tais obrigações patronais, cresceu a preocupação dos empregadores domésticos que temiam que além do aumento de despesas gerados pelos referidos encargos, ainda houvesse uma excessiva burocratização para o recolhimento destas verbas a ponto de necessitarem contratar um contador para tanto, o que aumentaria os gastos na contratação destes profissionais, de forma a inviabilizar por completo o emprego doméstico.

Assim, preocupado com tais questões é que o legislador infraconstitucional criou o Simples Doméstico, um sistema de unificação dos recolhimentos pelos empregadores das contribuições previdenciárias quota parte patronal e do empregado, da contribuição social do seguro contra acidentes de trabalho, do FGTS e por fim, do imposto sobre a renda retido na fonte.

A criação do simples legal buscou desburocratizar e simplificar o recolhimento das contribuições em comento, facilitando a contabilidade do empregador, eis que concentrou todas as obrigações em um único local e momento. O Simples Doméstico foi ainda regulamentado pela Portaria Interministerial nº 822, de 30/09/2015, além da Circular 694, de 25/09/2015, da Caixa Econômica Federal, que estabelece os procedimentos referentes à obrigatoriedade de recolhimento

doméstico e divulga o Manual de Orientação ao Empregador- Recolhimentos Mensais e Rescisórios ao FGTS e das Contribuições Sociais (FERREIRA, QUADROS, 2019, p.1378).

Quanto ao FGTS, a Lei Complementar nº 150/2015 estabeleceu através do seu artigo 21 que é devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS (art.21), sendo assegurado o depósito de 8% da remuneração do doméstico (art.34, inciso IV).

Assim, buscando regulamentar especificamente o FGTS dos domésticos foi editada a Resolução CC/FGTS nº 780/2015 estabelecendo a obrigatoriedade na contribuição ao FGTS a partir de 1º de outubro de 2015, oportunidade em que passou a ser obrigatório que o empregador realizasse seu cadastro no portal eletrônico “e-social” para que fosse possível efetuar as contribuições do Simples do Doméstico, inclusive dos depósitos de 8% do FGTS (CORREIA, 2018,p.264).

Ainda, de acordo com o artigo 22 da LC 150/2015, compete ao empregador depositar a importância de 3,2% sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §1º a 3º do art.18 da Lei nº 8.036/1990, ou seja, a multa de 40% prevista para os demais trabalhadores.

A referida quantia busca indenizar o empregado doméstico pela perda do seu emprego em caso de dispensa sem justa causa ou por culpa do empregador (rescisão indireta). Por outro lado, caso o empregado doméstico seja dispensado por justa causa, peça demissão, se aposente ou faleça, não será devida a indenização, devendo os valores depositados serem levantados pelo próprio empregador. Já na hipótese de rescisão por culpa recíproca, metade dos valores serão movimentados pelo empregado e outra metade pelo empregador.

Do mesmo modo que o FGTS, o seguro-desemprego passou a ser garantido obrigatoriamente a todos os empregados domésticos a partir da promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 a qual, por sua vez, carecia de regulamentação complementar, o que foi sanado através da promulgação da Lei Complementar nº 150/2015.

Assim, de acordo com o artigo 26 da supracitada lei o empregado doméstico fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada, em caso de desemprego involuntário. Ademais, do mesmo modo que o FGTS, o seguro-desemprego foi condicionado à regulamentação pelo CODEFAT, a qual foi editada em 26 de agosto de 2015 (Resolução nº 754 de 2015).

Note-se que aqui, novamente, a lei dos domésticos demonstra-se assimétrica em relação à legislação que regulamenta os demais trabalhadores, colocando-os em uma posição inferior aos

demais. No caso, enquanto os demais trabalhadores recebem o benefício do seguro-desemprego baseado na média das três últimas remunerações (art. 5º da Lei nº 7.998 de 1990), o doméstico receberá sempre o valor correspondente ao salário-mínimo vigente, ainda que receba remuneração extremamente superior ao mínimo legal (art. 26 da LC nº 150/2015). Além disso, o número de parcelas concedidas ao doméstico será sempre de três parcelas (art. 26 da LC nº 150/2015), ao passo que os demais trabalhadores podem receber de três a cinco parcelas do seguro-desemprego, conforme consta no art. 4º da Lei 7.998/1990.

Quanto a mencionada assimetria, Homero Batista da Silva acredita que esta seria oriunda do custeio ainda incipiente nas relações empregatícias dos domésticos, bem como devido a um receio de fraude nos pedidos de seguro-desemprego (2016,p.51).

Nota-se, aqui, mais uma vez que os empregados domésticos são lesados na concessão de direitos, sem que, contudo, sejam responsáveis por tanto. No caso, imagine-se uma enfermeira que dedicou toda sua vida laboral aos cuidados de um empregador enfermo, recebendo como contraprestação uma remuneração pautada no piso salarial de sua categoria, e ao ser demitida, sem justa causa, terá que viver com apenas um salário-mínimo (valor significativamente inferior ao piso salarial da categoria), o qual será concedido pelo exíguo prazo de três meses, findo o qual deverá ter conseguido se reinserir ao mercado de trabalho ou será largada “a própria sorte”.

Evidente, portanto, a ausência de razoabilidade e proporcionalidade da norma em comento.

Ademais, os requisitos para a solicitação do seguro-desemprego do doméstico seguem regras bem mais rígidas que a dos demais trabalhadores, considerando que para a categoria é preciso comprovar, pelo menos 15 meses de trabalho nos últimos 24 meses (art.28 da LC 150/2015) ao passo que os demais trabalhadores precisam comprovar: a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação; b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações (art. 3º da Lei nº 7.998 de 1990).

Registre-se que durante a tramitação do PLS 224/2013 chegou a ocorrer a alteração artigo 26 do PLS 224/2013, igualando o Seguro-Desemprego dos empregados domésticos aos dos demais trabalhadores, passando de 3 parcelas de um Salário Mínimo para 3 a 5 parcelas, de acordo com o CODEFAT, entretanto, a referida alteração, após discussões e trâmites regimentais, não foi aprovada.

A referida assimetria, portanto, apenas ratifica o tratamento desigual e excludente vivenciada pelos empregados domésticos.

Por outro lado, a Lei dos Domésticos encerra antiga injustiça perpetrada em face destes empregados que era exatamente a ausência de cobertura quanto aos eventos produtores de sequelas redutoras da capacidade laboral (IBRAHIM, 2016, p.19). Ademais, a LC nº 150/2015 trouxe importante avanço e progresso ao prever a obrigação do depósito de 0,8% da remuneração do empregado a título de contribuição para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho. Assim, atualmente, os domésticos passaram a fazer jus a todos os benefícios cabíveis na modalidade acidentária, tais como pensão por morte, aposentadoria por invalidez, auxílio-doença e auxílio-acidente, e, conseqüentemente, passaram a fazer jus a estabilidade provisória em casos de acidentes (IBRAHIM, 2016, p.20).

Outro avanço para a categoria dos domésticos foi o asseguração de percepção do salário-família que passou a ser previsto desde a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e garantido através da nova redação do art.65 da Lei nº 8.213/1991 para inclusão dos domésticos a tal direito. Para este fim, basta que o empregado apresente certidão de nascimento dos filhos ao empregador, o qual, por sua vez, ficará encarregado do pagamento do benefício, podendo ser reembolsado do referido pagamento ao efetuar os demais recolhimentos previdenciários.

Quanto às contribuições previdenciárias, estas já eram devidas antes mesmo da promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, sendo que de acordo com o art.20 da Lei Complementar dos domésticos estes são segurados obrigatórios da Previdência Social, e estão sujeitos ao regime previsto pela Lei nº 8.213/1991, sendo obrigação do empregador doméstico o recolhimento do percentual de 8% a 11% de contribuição previdenciária a cargo do segurado empregado doméstico, e 8% de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico.

Quanto ao percentual definido a título de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, esta foi vista como importante vitória da classe, considerando que antes da promulgação da Lei Complementar nº 150/2015 a cota previdenciária patronal era de 12%, o que aumentava os custos na contratação destes empregados, fomentando a informalidade, muito embora o Instituto Doméstica Legal tenha defendido a redução deste percentual para 4%.(RABELO, 2015, p.91).

Por fim, a Lei Complementar dos Domésticos instituiu, ainda, o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (Redom), art. 39, concedendo ao empregador doméstico o parcelamento dos débitos com o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) relativos à contribuição de que tratam os arts.20 e 24 da Lei nº 8.212 de 24 de julho de 1991, com vencimento até 30 de abril de 2013. Ainda, de acordo com o §1º do referido artigo, o parcelamento

deverá abranger todos os débitos existentes em nome do empregado e do empregador, na condição de contribuinte, inclusive débitos inscritos em dívida ativa.

7.11. Direito Coletivo do Trabalho

Sabe-se que até a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 não havia o reconhecimento da legitimação sindical dos domésticos, os quais, sem tal legitimação, limitavam-se a se organizar em associações, sem poderes para celebrar acordo ou convenção coletiva, ou mesmo deflagrar greve e homologar rescisões.

Ademais, até então, as regras da CLT não se aplicavam aos domésticos (art. 7^a, *a*, da CLT), de sorte que estes não podiam se socorrer ao art. 511 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Porém, desde a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 houve o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho dos domésticos.

Contudo, apesar da importante vitória alcançada pelos domésticos, fato é que estes continuaram sofrendo diversas dificuldades para a sua organização, dada a própria natureza do trabalho que, por ser realizado dentro dos domicílios dos empregadores, acarreta a dispersão e isolamento destes profissionais, o que dificulta a construção de uma rede de solidariedade e sua organização em coletivos de representação.

Não bastasse, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos, a classe encontrou dificuldades econômicas como mais um obstáculo para a sua organização, considerando que durante décadas não fizeram jus ao imposto sindical, necessitando arrecadar fundos através de jantares, eventos entre outros. A ausência de reconhecimento dessas trabalhadoras como categoria profissional, tanto por parte dos empregadores como também do Estado, acrescido de um tratamento diferenciado, excluiu a categoria da legislação trabalhista por décadas, bem como das negociações coletivas de trabalho (DIEESE, 2020, p.14).

Além das dificuldades práticas existentes para a organização sindical dos domésticos, há ainda, grande controvérsia acerca da regulamentação e enquadramento aplicável à categoria. No caso, a Lei Complementar nº 150/2015 nada esclareceu sobre o tema, declarando todavia em seu artigo 19, que a Consolidação das Leis do Trabalho seria subsidiariamente aplicável ao trabalho doméstico, desde que observadas as peculiaridades do trabalho. Neste contexto, importante discussão passou a ser travada, considerando que os empregadores domésticos não compunham categoria econômica (requisito essencial previsto no art.511 da CLT), razão pela qual os sindicatos dos empregados e

empregadores domésticos seriam juridicamente incapazes para celebrarem convenção coletiva de trabalho (FRANCO FILHO, 2013, p.17).

De outro lado, corrente que entendemos ser mais assertiva, sustenta que o art.7º, inciso XXVI e parágrafo único da CR/88 e o art. 3º, item 2, “a” da Convenção nº 189 da OIT asseguram o direito à liberdade de associação e a liberdade sindical, bem como o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.

Henrique Correia, por sua vez, defende que deveria ser flexibilizado o conceito de categoria econômica a fim de se garantir o direito constitucional dos domésticos de se organizarem sindicalmente. Há ainda corrente doutrinária que defende a superação da obrigatoriedade da participação dos sindicatos patronais, de forma que caberia a outras entidades participativas o cumprimento desse papel. Fato é que o direito sindical dos domésticos foi constitucionalmente assegurado, cabendo, portanto, a efetivação deste direito (2018, p.276).

Outro ponto nevrálgico na análise do direito coletivo do trabalho doméstico concerne ao enquadramento sindical, sendo necessário indagarmos se a agregação dos domésticos em sindicato ocorreria em face da categoria profissional ou em face da categoria profissional diferenciada.

Segundo Amauri César Alves seria possível concluir, atualmente, que aos domésticos caberia a escolha de agregar-se por categoria profissional, por categoria profissional diferenciada, ou mesmo, poderiam se organizar sem especificação de atividades ou profissão, bastando estabelecer um Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticos de determinada região, solução esta adotada pelos rurícolas. Conforme esclarecido pelo referido autor, facultar aos domésticos a escolha sobre a organização do seu sindicato seria o único modo de se respeitar o princípio da Liberdade Sindical, o qual deveria nortear todas as relações coletivas de trabalho (2020).

O mesmo autor pondera, todavia, que a representação sindical por livre escolha, embora consagre o princípio da Liberdade Sindical, pode sofrer resistências e até mesmo dificuldade na estruturação de sua representação, razão pela qual defende, de forma subsidiária, a adoção de agregação sindical por categoria profissional diferenciada. Segundo o autor, a referida opção estaria em consonância com a histórica justificativa de que os domésticos deveriam receber tratamento normativo diferenciado em relação aos celetistas e considerando, ainda, que a classe doméstica é efetivamente regulamentada por lei específica (2020).

Outra questão que merece especial atenção refere-se aos empregados domésticos que façam parte de uma categoria profissional diferenciada específica, como é o caso das enfermeiras, as

quais possuem estatuto profissional próprio (Lei nº 7.498/86), além de estarem inseridas no Quadro de Atividades e Profissões de que trata o art.577 da CLT.

Segundo Henrique Correia, estes profissionais, mesmo que regulamentados por lei própria, sujeitar-se-iam às convenções coletivas das domésticas e não das enfermeiras, considerando que a despeito de pertencerem à categoria diferenciada, a ausência de participação da reclamada empregadora doméstica em tais convenções impediria o aplicamento destas. Ademais, a Lei nº 7.498/86, que regulamenta o ofício dos enfermeiros, não traz nenhuma disposição acerca dos profissionais que exercem seu labor no domicílio do empregador (2018, p.243).

Neste sentido também se posicionou o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região:

Empregada doméstica. Técnica de enfermagem. Contratada como auxiliar de enfermagem para desempenhar atividades diretamente ligadas ao zelo e bem-estar de pessoa enferma, no âmbito residencial, correto o enquadramento da reclamante como empregada doméstica. Provimento negado.(TRT4, 2012)

Recurso Ordinário da reclamada. Vínculo de emprego doméstico. Técnica de enfermagem. Hipótese em que comprovada a prestação de serviços de assistência domiciliar, na qualidade de técnica de enfermagem, à reclamada sob a subordinação de familiares e mediante remuneração mensal, em âmbito estritamente residencial, sem finalidade lucrativa e de forma contínua, de modo a autorizar o enquadramento da reclamante como empregada doméstica. Inteligência dos arts. 2º e 3º da CLT e do art.1º da Lei nº5.859/72.Recurso desprovido (TRT4, 2013).

Quanto a eventual posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da matéria em comento, não foram localizados julgados pertinentes.

Ressalte-se, todavia, que apesar das dificuldades práticas e mesmo ante a grande controvérsia acerca da regulamentação e enquadramento aplicável à categoria, em 2019, segundo Estudos realizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2020) – já havia 30 entidades sindicais de trabalhadoras domésticas no país registradas no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), distribuídas em 17 unidades federativas, sendo dez em São Paulo, oito no Nordeste e cinco na região Sul, ao passo que as regiões Norte e Centro-Oeste possuíam uma entidade sindical cada.

Ainda, segundo o DIEESE (2020), foram registrados no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) 18 instrumentos resultantes de negociação coletiva que tratam

principalmente da jornada de trabalho e de garantias salariais como pisos diferenciados por atividade, gratificações, adicionais e auxílios.

Conclui-se, portanto, que o fortalecimento dos sindicatos e das convenções coletivas de trabalho dos domésticos é essencial para que lhes sejam asseguradas remuneração digna, saúde e segurança, além de formação e especialização, garantias esta que se configuram como patamar mínimo para o exercício de qualquer profissão.

8.DAS OMISSÕES DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015.

8.1. Da aplicação subsidiária da CLT. Princípio da igualdade e da proteção.

Como esclarecido em tópicos anteriores, a Lei Complementar nº 150/2015 estabeleceu, em seu artigo 19, a aplicação subsidiária da Consolidação das Leis Trabalhistas, naquilo que for compatível com as peculiaridades desta relação empregatícia. Assim, necessário questionarmos quais direitos não previstos na referida Lei, porém disciplinados na CLT, seriam extensíveis aos domésticos. Ou seja, o doméstico faz jus à multa do art. 477 da CLT? Faz jus ao adicional de transferência? E o adicional de insalubridade?

Debruçando-se sobre a temática em comento, Carlos Henrique Bezerra Leite esclarece que a Lei Complementar nº 150/2015 instituiu um microsistema de regulação do trabalho doméstico, regulamentando, em grande parte, os direitos previstos em normas de eficácia limitadas criados pela EC 72/2013, ao permitir em seu artigo 19, de forma expressa, a aplicação subsidiária de dispositivos legais de proteção ao empregado e, especialmente, da CLT, desde que se observem as peculiaridades do trabalho doméstico (2018, p.183).

Aliás, em face do quanto preconizado no art.19 da Lei Complementar nº 150/2015, Bezerra chega a defender que houve a revogação tácita do art.7º da CLT, que excluía os domésticos de sua aplicação, considerando o critério cronológico e de especialidade para solução de antinomias, tendo em vista que a LC 150/2015 que é especialíssima deve prevalecer sobre a CLT, a qual é anterior e destinada a todos os empregados (2018,p.183).

Com efeito, nada mais justo, mormente em atenção ao princípio da igualdade, vetor máximo estabelecido na Constituição de 1988 (BRASIL, 1988).

No caso, conforme minuciosamente tecido ao decorrer deste trabalho, os empregados domésticos foram vítimas de tratamento severamente desigual ao longo da história da humanidade, especialmente no Brasil, país de origem escravocrata, tendo tais trabalhadores sido expressamente

excluídos da redação original da Consolidação das Leis do Trabalho, que em 2013, completou 70 anos de existência.

Mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, marco dos direitos sociais, os empregados domésticos continuaram marginalizados, considerando a não extensão total dos direitos dos demais trabalhadores aos domésticos, muito embora, o próprio legislador constituinte tenha estabelecido expressamente em seu artigo 5º, *caput*, que todos seriam iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País à igualdade, além de ter vedado qualquer distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual (art.7º,XXXII).

Assim, considerando o princípio da igualdade, previsto na Constituição de 1988, deve o legislador infraconstitucional buscar a concretização não apenas da igualdade formal, mas também a igualdade material que apenas é alcançada através da máxima Aristotélica de “tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades”. (ARISTÓTELES, 2004).

A observação de tal princípio se torna ainda mais necessária no âmbito do direito do trabalho que busca tutelar o trabalhador em condição de hipossuficiência, sendo o referido ramo do direito norteado pelo princípio da proteção, o qual segundo Américo Plá Rodriguez, desdobra-se em três dimensões: *in dubio pro operário* (ou seja, diante de múltiplas interpretações de uma norma, deve-se escolher aquela que seja mais favorável ao trabalhador), *aplicação da norma mais favorável* (ou seja, havendo múltiplas normas aplicáveis, deve-se optar pela norma mais favorável ao trabalhador) e *condição mais benéfica* (não aplicação de nova norma que piore a situação do empregado) (1987, p.42-43).

Neste contexto é que os mais diversos doutrinadores advogam pela extensão aos domésticos, tanto quanto possível, dos direitos previstos na CLT aos demais trabalhadores urbanos e rurais, mormente após a expressa previsão de aplicação subsidiária desta pelo art. 19 da LC nº 150/2015. Assim, segundo Bezerra, deverá haver a aplicação da CLT aos domésticos, desde que preenchidas três condições, quais sejam: a) haja expressa previsão pela LC 150/2015 de aplicação diretamente da CLT, como ocorre no caso dos art.10, §1º e art. 25 da LC 150/2015; b) haja lacuna da LC 150/2015; c) haja compatibilidade da norma da CLT a ser aplicada (2018).

Luciano Augusto de Toledo Coelho e Jordane Núbia Limberger, do mesmo modo, defendem a aplicação subsidiária da CLT, argumentando, para tanto, que dado o princípio da proteção e considerando que os domésticos seriam uma categoria historicamente discriminada e desprotegida, não seria hermeneuticamente plausível deixar de aplicar, com base no art.19 da CLT, tudo quanto

seja compatível com o trabalho doméstico, excluindo, tão apenas, aquilo que seja absolutamente incompatível ante a própria natureza do contrato.

Aliás, segundo os referidos autores, mesmo antes da edição da LC 150/2015 já era uma tendência jurisprudencial estender certos direitos celetistas aos domésticos ante as inúmeras lacunas nas antigas leis que regulamentavam a profissão (2016, p.46). No entanto, os mesmos autores advertem acerca da necessidade de se observar as peculiaridades do trabalho doméstico, sendo sempre imprescindível identificar, caso a caso, os limites de aplicação da CLT a estes, tendo em vista os elementos que diferem do contrato de emprego comum.

Quanto às referidas peculiaridades inerentes ao trabalho doméstico, necessário nos atentarmos quais seriam essas particularidades e como poderíamos identificá-las. Um exemplo evidente de direito incompatível com as especificidades do contrato de trabalho doméstico seria o direito a participação nos lucros ou resultados, previsto no inciso XI do art.7º da Constituição Federal, o qual não foi, obviamente, estendido aos profissionais do lar. Por outro lado, os direitos inerentes a um ambiente de trabalho seguro e sadio, o direito a intervalos para amamentação, o direito a multa do art.477 da CLT, dentre outros, não podem ser considerados incompatíveis com as peculiaridades do contrato de trabalho domésticos.

Felizmente, a Lei Complementar nº 150/2015 buscou reduzir essas assimetrias e divergências, determinando, expressamente, a aplicação subsidiária da CLT, de sorte que todos os direitos previstos na Consolidação deverão ser estendidos aos domésticos, salvo disposição constitucional em contrário e salvo absoluta incompatibilidade com as especificidades do contrato de trabalho doméstico, dentre as quais não se mostram cabíveis alegações pautadas em questões econômicas.

Passemos então a analisar alguns direitos previstos na CLT que, por uma questão de equidade, proporcionalidade e razoabilidade, merecem ser assegurados aos domésticos.

8.2.Normas de proteção à saúde.

Segundo o art. 7º da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72 de 2013, são assegurados aos trabalhadores domésticos a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (XXII) além do seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (XXVIII). Ademais, segundo o art. 225 da Constituição, todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, no qual se insere, inclusive, um meio ambiente laboral

saudável, sendo ônus de toda coletividade, o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Analisando a Lei Complementar nº 150/2015, todavia, denota-se que não houve expressa regulamentação destes direitos aos domésticos, tendo a referida lei, através do seu artigo 37, se limitado a alterar o § 1º do art.18 e o art.19 da Lei 8.213/1991, a fim de incluir os domésticos dentre os beneficiários do auxílio-acidente, bem como os incluindo entre as possíveis vítimas de acidente de trabalho.

Neste contexto, diante da escassa regulamentação acerca do meio ambiente de trabalho do empregado doméstico, nascem as seguintes dúvidas: de quem seria o dever de zelar pelo meio ambiente de trabalho? Quais seriam as NRS aplicadas aos empregados domésticos? Como proceder quanto à realização de exames médicos? No caso de acidente de trabalho, quais seriam os efeitos jurídicos? Seria possível estender a previsão celetista do adicional de periculosidade e adicional de insalubridade aos domésticos?

Passemos a analisar.

A CLT traz em seu capítulo V uma série de medidas regulamentando a segurança e a medicina do trabalho, sendo que, de acordo com o artigo 19 da LC nº 150/2015, deve-se aplicar, subsidiariamente, aos empregados domésticos as suas normas, respeitando as peculiaridades destes contratos. No caso, existem algumas normas de medicina e segurança do trabalho que são, evidentemente, incompatíveis com o labor doméstico, como é o caso da constituição de CIPA, ao passo que outras são perfeitamente compatíveis com este.

Neste sentido, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto defendem, a título de exemplo, que seria ônus dos empregadores, por sua conta e responsabilidade, a realização dos exames médicos admissionais, periódicos e demissionais, segundo os ditames previstos no art.168 da CLT e NR 7, adequando-se, evidentemente, as peculiaridades inerentes ao trabalho doméstico (2019).

Com efeito, considerando a subsidiariedade da aplicação de normas celetistas e em atenção ao princípio da proteção, bem como sendo obrigação do empregador a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, outro não poderia ser o entendimento. Ainda, em atenção ao dever de zelar por um ambiente de trabalho sadio e seguro, entendemos ser obrigação do empregador doméstico a concessão de equipamentos de proteção adequado aos riscos e em perfeito estado de conservação e funcionamento, nos termos do art. 166 da CLT.

Neste sentido defende o Desembargador do TRT da 8ª Região, Georgenor de Souza Franco Filho, ao pontuar que independentemente do quanto preceituado nas normas

regulamentadoras, as quais devem ser aplicadas ao trabalho doméstico (observando-se as suas peculiaridades), é necessário ainda que os empregadores domésticos forneçam os devidos equipamentos de proteção individual aos seus obreiros, bem como acatelem-se quanto ao uso de desinfetantes e de inflamáveis em geral, bem como escadas e locais com rampas ou degraus. Assim, arremata o magistrado: “O aparente exagero dessas medidas poderá revelar-se eficaz no futuro” (2013, p.18).

Luciano Augusto de Toledo Coelho e Jordane Núbia Limberger, todavia, se mostram mais cautelosos quanto à aplicação das normas de saúde e segurança aos empregados domésticos, pontuando ser imprescindível a identificação dos limites de aplicação ao contrato de emprego destes, de direitos não previstos especificamente na Lei Complementar, como as normas relativas à medicina e segurança do trabalho, especialmente quanto ao cumprimento de normas regulamentadoras ou pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade (2015, p.45).

Quanto à aplicação das referidas NRs, previstas na portaria 3.214/78, advogam os autores que seria desarrazoado exigir dos empregadores domésticos o cumprimento destas, considerando a complexidade e a especificidade destas normas, as quais, dificilmente, poderiam ser cumpridas por uma família. Ressaltam, todavia, os doutrinadores, que a ausência de obrigação de cumprimento destas normas não isenta o empregador doméstico da responsabilidade civil decorrente da exposição do seu empregado a riscos ligados à saúde e segurança (Ibid. Id).

No que diz respeito à responsabilização por acidentes ou doenças ocupacionais, o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite perfilha semelhante entendimento. No caso, defende o autor que sendo o empregado doméstico acometido de doença ocupacional ou sendo vítima de acidente de trabalho, será civilmente responsável o seu empregador pelos danos causados. Para defender esta tese, esclarece que segundo a Lei Complementar nº 150/2015 as normas celetistas são aplicáveis subsidiariamente aos empregados domésticos, salvo flagrante incompatibilidade, o que não seria o caso em vertente. Ademais, esclareceu que a Lei nº 150/2015 alterou o § 1º do art. 18 e o art. 19 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, passando a incluir o doméstico como beneficiário de auxílio-acidente, razão pela qual entende que as normas supracitadas regularam, ainda que por via transversa, o direito dos trabalhadores a integridade física e psíquica (2018).

Acerca da responsabilidade do empregador doméstico, a jurisprudência dos Tribunais Regionais perfilha o mesmo entendimento dos doutrinadores acima mencionados, qual seja, a possibilidade de responsabilização civil do empregador pela inobservância do regramento mínimo de proteção da saúde e segurança no trabalho. Neste sentido, inclusive, se manifestou o Tribunal Regional da 4ª Região.

“EMPREGADA DOMÉSTICA. QUEDA. FRATURA EM PUNHO DIREITO. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ELIMINAÇÃO DOS RISCOS. TEORIA ENFOQUE DE DIREITOS HUMANOS. VIOLAÇÃO À NORMATIVA DE DIREITOS HUMANOS E FUNDAMENTAIS. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. CABIMENTO.1. A teoria do enfoque de Direitos humanos aplicada ao Direito do Trabalho representa novo paradigma hermenêutico que propõe interpretação e aplicação do Direito do Trabalho orientada por uma visão humanística, na qual os direitos sociais são enxergados como direitos humanos, com vistas à sua efetividade, destacando o valor social do trabalho e o trabalhador enquanto ser humano nas relações de trabalho.2.Trabalhadora que na prestação de serviços domésticos, sofreu queda e fraturou o punho direito.3. Responsabilização subjetiva da empregadora cabível, pela inobservância do regramento mínimo de proteção da saúde e segurança no trabalho, restando inegavelmente presentes os requisitos caracterizadores da responsabilidade civil: ilicitude do ato (atividade com risco de lesionamento), a existência de dano (lesão à integridade física da trabalhadora) e o nexo de causalidade entre o labor e o dano causado.4. Indenização por danos morais e materiais plenamente cabíveis” (TRT4, 2019).

Quanto a eventual posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da matéria em comento, não foram localizados julgados pertinentes. Saliente-se que, devido aos onerosos custos relacionados à interposição de recursos para as instâncias superiores, e considerando o laço afetivo que muitas vezes se forma entre empregado e empregador doméstico, se verifica um baixo contingenciamento de reclamações trabalhistas, e um percentual ainda menor de demandas vinculadas a este setor profissional que sejam submetidas a apreciação do Tribunal Superior do Trabalho.

Ainda, na análise da proteção da saúde e segurança no trabalho, importante questionamento se faz quanto à aplicabilidade do adicional de insalubridade e periculosidade aos empregados domésticos.

No caso, considerando que enfermeiros e técnicos de enfermagem podem ser considerados domésticos, importante crítica há de se fazer quanto à ausência de previsão constitucional de pagamento do adicional de insalubridade e periculosidade para estes empregados, tendo em vista que aos demais empregados da categoria (profissionais da saúde) é devidamente assegurado o referido adicional caso laborem em contato com pacientes com doenças infectocontagiosas.

Com efeito, se o empregado doméstico, técnico de enfermagem, labora em domicílio cuidando de paciente portador de COVID, tuberculose ou HIV, a título de exemplo, não faria ele jus a este adicional? Entendimento em contrário feriria gravemente o princípio da isonomia, alicerces da

Constituição Federal. O mesmo ocorreria com o adicional de periculosidade, tendo em vista que empregados domésticos, como seguranças particulares, a título de exemplo, estariam igualmente expostos a roubos ou outras espécies de violência física, sendo razoável, portanto, a extensão deste direito aos domésticos.

Como já suscitado em linhas anteriores, infelizmente, a EC 72/2013 não estendeu aos domésticos os referidos adicionais, tendo a LC 150/2015, por uma questão de hierarquia das normas, mantendo-se igualmente omissa quanto ao referido direito.

No entanto, mesmo diante da omissão constitucional e infraconstitucional, há doutrinadores que ainda defendem a aplicabilidade das normas inerentes a insalubridade e periculosidade aos domésticos. A título de exemplo, Luciano Augusto de Toledo Coelho e Jordane Núbia Limberger defendem a possibilidade de aplicação dos referidos adicionais aos empregados domésticos, em casos específicos e extremos: “Do ponto de vista dos adicionais de insalubridade e periculosidade, previstos no art. 195 da CLT, uma vez que o legislador constitucional não estendeu expressamente, mas há previsão na CLT, em tese não é impensável, em casos específicos e extremos, a possibilidade de aplicação ao empregado doméstico” (2016, p.48).

Porém, infelizmente, este não é o entendimento de grande parte da doutrina e da jurisprudência.

Sônia Mascaro Nascimento, por exemplo, esclarece que embora seja controvertida a matéria, dada a omissão da Lei nº 150/2015 e embora haja quem defenda a aplicação subsidiária da CLT no tocante ao adicional de insalubridade, com fulcro no art.19 da Lei das domésticas e ainda em atenção ao princípio do *in dubio pro operário*, este não é o seu entendimento. No caso, a referida autora entende “que embora o dispositivo da LC nº 150/2015 trate da aplicação subsidiária da CLT, este não deve se sobrepor ao texto Constitucional, que é intencionalmente silente nesse sentido” (2019).

Assim, entende a autora que o silêncio do legislador constituinte, ao não estender aos domésticos o direito ao adicional de insalubridade e periculosidade, mesmo após a edição da EC nº 72/2013, foi proposital, não sendo possível ao legislador infraconstitucional estender este direito.

Neste sentido tem se manifestado grande parte da jurisprudência pátria: “EMPREGADA DOMÉSTICA. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. A EC 72/2013, que estendeu inúmeros direitos aos empregados domésticos, não contém previsão de pagamento de adicional de insalubridade para a categoria” (2019).

Já o Tribunal Superior do Trabalho, em sua Súmula de nº 448, entendeu que a higienização de instalações sanitárias em residências não caracterizaria labor insalubre, razão pela qual não seria então devido o respectivo adicional de insalubridade. Quanto às demais hipóteses de

labor insalubre pelos domésticos, como no caso das enfermeiras que cuidam de pacientes portadores de doenças infectocontagiosas em suas residências, não localizamos julgados pertinentes do TST.

Com efeito, considerando que a Constituição, mesmo após a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, não estendeu aos domésticos os adicionais de insalubridade e periculosidade, não haveria como o legislador infraconstitucional se sobrepor ao texto Constitucional. Registre-se, todavia, que a posição adotada pelo legislador constituinte retrata um ordenamento jurídico omissivo e desigual, preterindo de forma injustificada, a classe doméstica, uma categoria historicamente discriminada e desprotegida, sem qualquer justificativa plausível, considerando que os empregados domésticos também podem estar sujeitos à exposição de agentes insalubres e perigosos, como seria o caso de seguranças e enfermeiros.

Ademais, é evidente que os adicionais de insalubridade e periculosidade não se mostram incompatíveis com o trabalho doméstico, sobretudo se considerarmos os domésticos que são também profissionais da saúde ou agentes de segurança. No caso, se estes profissionais laborassem em favor de uma pessoa jurídica, como um hospital ou um condomínio residencial, respectivamente, fariam jus aos adicionais de insalubridade e periculosidade, não sendo razoável que, laborando em favor de um empregador doméstico, mesmo expostos aos perigos inerentes ao exercício de tais funções, não fizessem jus aos referidos adicionais.

Aliás, a própria Convenção da OIT nº 189, já ratificada pelo Brasil, estabelece o direito do trabalhador doméstico a um ambiente de trabalho seguro e saudável, sendo obrigação dos membros ratificadores a adoção de medidas eficazes, com devida atenção às características específicas do trabalho doméstico, a fim de assegurar a segurança e saúde no trabalho.

Por tudo o quanto exposto, é possível concluir-se que, muito embora a monetização dos riscos e danos à saúde não seja a medida mais adequada, se mostra a medida mais justa, eis que busca reparar o trabalhador por tal exposição, através de uma contrapartida pecuniária, razão pela qual o direito ao adicional de insalubridade e periculosidade deveriam ter sido estendidos pela Constituição Federal, através da EC nº 72/2013.

8.3. Da Multa do art. 477 da CLT.

Questão menos controversa, porém ainda não totalmente pacífica, cinge-se à aplicação da multa do art.477 da CLT aos domésticos. Neste caso, concordamos com Henrique Correia que entende pela aplicabilidade da referida multa considerando a lacuna existente na LC 150/2015 e tendo em vista a compatibilidade da norma a ser aplicada. Ademais, a aplicação da referida multa é a forma

que se tem de assegurar o pagamento das verbas rescisórias em período razoável, direito este que, por óbvio, deve ser estendido aos domésticos (CORREIA, 2018,p.274).

Luciano Augusto de Toledo Coelho e Jordane Núbia Limberger advogam no mesmo sentido de aplicação subsidiária da CLT aos domésticos a fim de se aplicar a estes contratos a multa prevista no art. 477 da CLT. Segundo estes doutrinadores, a aplicação subsidiária da CLT deve sempre se pautar no princípio da proteção, em seu viés de aplicação da condição mais favorável e da norma mais benéfica, a fim de se emprestar à aplicação da lei protetiva em sua máxima efetividade. Neste sentido, entendem que tendo a Lei Complementar nº 150/2015 sido omissa quanto à aplicação de penalidade ao empregador que deixe de quitar a rescisão do empregado doméstico, é aplicável subsidiariamente a multa celetista (2016, p.33-50).

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto, por sua vez, são enfáticos ao declarar que a partir da LC 150/2015 a penalidade do art. 477 da CLT passou a ser aplicável ao trabalhador doméstico, considerando que a CLT é aplicável de forma subsidiária (2019).

Do mesmo modo pontua Carlos Henrique Bezerra Leite: “Por força do art. 19 da LC 150/2015, aplica-se o art. 477 e seus parágrafos da CLT, inclusive as multas ali previstas, nas hipóteses de extinção do contrato de trabalho doméstico” (2018).

Neste sentido, inclusive, tem se posicionado também grande parte dos Tribunais Regionais do Trabalho, os quais, inclusive, antes mesmo da promulgação da LC 150/2015 já entendiam ser aplicável a referida multa aos domésticos. Vejamos:

“MULTA DO ART.477 DA CLT. EXTENSÃO AO TRABALHADOR DOMÉSTICO. Em razão de pagamento fora do prazo estabelecido pelo caput do art.477 da CLT, tendo sido reconhecido que as verbas rescisórias não foram quitadas oportunamente, devida a multa do §8º, do citado dispositivo legal. O fato de se tratar de empregado doméstico não resulta em entender-se que inexistia prazo hábil para pagamento rescisório”(TRT 17, 2015).

Já o Tribunal Superior do Trabalho, em recente julgado, deixou claro que para os contratos de trabalho doméstico que se iniciaram após a publicação da Lei Complementar nº 150/2015, é aplicável a multa do art. 477 da CLT, considerando o caráter subsidiário da aplicação da Consolidação prevista no art.19 da referida LC 150/2015. Neste sentido o julgado em comento:

“MULTA DO ART.477 DA CLT. VÍNCULO DE EMPREGO ANTERIOR À EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013. 2.1.Entendimento pessoal da relatora de que não há como conferir efetividade aos direitos do trabalhador doméstico sem as correspondentes medidas persuasivas, como as penalidades em questão, que tem por finalidade desestimular o descumprimento da lei. 2.2-Todavia, em homenagem ao caráter uniformizador da

jurisprudência desta Corte, é necessário curvar-me ao entendimento predominante de que é inaplicável ao trabalhador doméstico a multa prevista no art.477, § 8º, da CLT, para os contratos encerrados anteriormente à LC nº 150/2015, quando a CLT passou a ter aplicação subsidiária às relações domésticas de trabalho. No caso, o contrato de trabalho foi extinto em 2012. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.(...)” (TST, 2019).

Com efeito, a ausência de norma expressa na lei dos domésticos acerca do prazo para o pagamento das verbas rescisórias não poderia resultar no entendimento de que inexistiria prazo hábil para pagamento rescisório, deixando ao alvedrio do empregador a escolha da data para quitar as verbas resilitórias. Ademais, considerando que a Lei Complementar nº 150/2015 estabelece, expressamente, a aplicação subsidiária da CLT, resta evidenciada a aplicabilidade das multas dos arts.467 e 477 da CLT aos domésticos.

Assim, podemos concluir que a eventual inaplicabilidade da multa dos arts. 467 e 477 da CLT aos empregados domésticos, mesmo após a promulgação da Lei nº 150/2015, além de ofender diversos princípios basilares do Direito do Trabalho, deixaria de conferir a efetividade aos direitos do trabalhador doméstico, considerando que sem as medidas persuasivas correspondentes, o pagamento das verbas rescisórias do empregado, verbas essas de caráter salarial, ficariam ao alvedrio do empregador que tardaria no pagamento de parcelas tão essenciais ao trabalhador, razão pela qual defendemos a aplicabilidade das multas em comento aos domésticos.

8.4. Do adicional de transferência

Outro direito defendido como aplicável aos domésticos por Luciano Augusto de Toledo Coelho e Jordane Núbia Limberger, apesar da omissão da Lei nº 150/2015, seria o direito ao adicional de transferência, dada a sua compatibilidade com as peculiaridades do trabalho doméstico (2016, p. 45).

Com efeito, imaginemos um empregador doméstico que muda de cidade com habitualidade, por períodos provisórios, desejando sempre levar consigo a empregada doméstica, caso muito comum com as babás, relações nas quais há um laço afetivo desta empregada à criança tutelada. Neste caso, evidente a compatibilidade do art. 469 da CLT ao contrato doméstico, devendo o empregador a efetivar um pagamento suplementar nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

Este, inclusive, foi o entendimento adotado nas Convenções Coletivas firmadas entre o Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo e o Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo-Sedesp, em 2015, na qual fixaram em sua cláusula

décima primeira a previsão de adicional de transferência desde que preenchidos os requisitos do art. 469 da CLT (Sindoméstica, 2015).

8.5. Da Proteção do trabalho da mulher. Da proteção à maternidade.

A CLT, em seu capítulo III, traz um conjunto de normas de proteção do trabalho da mulher, dentre estas normas ligadas a duração e condições de trabalho, períodos de descanso, e proteção à maternidade. Já a Lei Complementar nº 150/2015, embora busque regulamentar o trabalho doméstico, labor este exercido majoritariamente por mulheres, limitou-se a garantir a empregada gestante uma licença-maternidade de 120 dias, o que já estava previsto na Constituição Federal em seu artigo 7º, e garantir a estabilidade provisória em decorrência da gravidez.

É, portanto, omissa a Lei Complementar nº 150/2015 quanto a uma série de direitos da mulher, sobretudo da mulher-mãe, tais como direito a intervalos para amamentação, afastamento de atividades insalubres durante a gravidez, transferência de função quando as condições de saúde o exigirem, licença de duas semanas em caso de aborto não criminoso, dentre outros.

Quanto à Constituição, mais uma vez identificamos um posicionamento omissivo e desigual do constituinte que, mesmo após a edição da Emenda Constitucional nº 72/2013 não estendeu aos domésticos a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (art.7º, XX), nos termos da lei.

Todavia, esta omissão não nos leva ao entendimento de que as normas celetistas de proteção à mulher não seriam aplicáveis às domésticas, eis que estas buscam assegurar melhores condições de trabalho às empregadas, objeto diverso do inciso XX do art.7º da CF, que busca tutelar o incentivo ao mercado de trabalho da mulher.

Assim, considerando o princípio da proteção, que norteia o direito do trabalho, bem como considerando que nenhuma das previsões celetistas se mostram incompatíveis com as peculiaridades do trabalho doméstico, defendemos pela aplicação subsidiária destas normas aos contratos de trabalho dos domésticos.

Aliás, acerca da proteção do trabalho da mulher e da proteção à maternidade, a Convenção da OIT nº 189, já ratificada pelo Brasil, aponta em suas considerações iniciais sobre a importância das trabalhadoras domésticas para a economia global, ao passo que adverte que o referido trabalho continua sendo subvalorizado e sendo executado, principalmente, por mulheres e meninas, muitas das quais migrantes ou membros de comunidades desfavorecidas, e, portanto, particularmente

vulneráveis à discriminação em relação às condições de emprego e trabalho, bem como outros abusos de direitos humanos (OIT,2011).

Ainda, de acordo com o artigo 14 da mencionada Convenção, é obrigação de todo Membro adotar medidas apropriadas, com a devida atenção às características específicas do trabalho doméstico, atuando em conformidade com a legislação e prática nacionais, para assegurar que estes trabalhadores se beneficiem de condições não menos favoráveis que aquelas aplicadas aos empregados em geral, inclusive no que diz respeito à maternidade (Ibid.Id).

De fato, a proteção da mulher e da maternidade são imprescindíveis para o exercício de um trabalho decente pelos domésticos, setor marcado historicamente por desigualdades e composto preponderante de mulheres, estimando-se que 80% do setor seria feminino (PAMPLONA FILHO, VILLATORE, 2006).

Na análise da proteção da maternidade das domésticas, inclusive, constata-se um verdadeiro paradoxo, considerando que enquanto as empregadas cuidam dos filhos dos seus empregadores, se veem desguarnecidas no cuidado dos seus próprios filhos, fato evidenciado no “Caso do Menino Miguel”, em que a empregada doméstica, mãe do referido menino, foi compelida a passear com a cadela da família que a empregava, deixando seu filho aos cuidados da empregadora que, de forma negligente, abandonou a criança em elevador, ocasionando a morte desta em decorrência de queda (ALVES, 2020).

Urge, portanto, a aplicação, em sua integralidade, dos preceitos celetistas que tratam da proteção à mulher e da proteção à maternidade (capítulo III da Consolidação), em conformidade com o quanto estatuído no art.19 da LC nº 150/2015 que trouxe a previsão de regulamentação subsidiária dos contratos domésticos pela CLT.

8.6 Do regime de prontidão e sobreaviso.

Questão menos pacificada gira em torno da aplicação das horas de sobreaviso e prontidão prevista no art.244 da CLT para os ferroviários, mas amplamente aplicada aos demais empregados, por uso da analogia. No caso, o empregado doméstico que mora na casa de seu empregador e está habitualmente sujeito a ser convocado a qualquer momento do dia ou da noite para auxiliar em atividades domésticas, faria jus a percepção de horas de prontidão? A Lei Complementar nº 150/2015 é silente quanto a este ponto.

Respondendo a tal questionamento, a Desembargadora Elza Eiko Mizuno, no julgamento do processo de nº 00019730220145020007, na 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, esclareceu que, tendo a EC 72/2013 estendido aos domésticos o direito à limitação da jornada a 8 horas diárias e à 44 horas semanais, qualquer labor além desses limites, seja por prorrogação (horas extraordinárias) ou seja em sobreaviso ou em prontidão, devem ser devidamente remuneradas.

Do mesmo modo defendeu o Desembargador Fernando Rios Neto, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que participou da Comissão Especial da Igualdade de Direitos que tratou da PEC no Congresso Nacional. Segundo o referido jurista, muito embora não se configure, por si só, labor em sobrejornada o simples fato de o empregado dormir na residência do empregador, haverá a caracterização do sobreaviso ou prontidão, caso este seja habitualmente convocado a cumprir ordens a qualquer momento, fora da sua jornada de trabalho (2013).

Com efeito, o empregador que tem, por hábito, convocar o empregado a cumprir ordens fora do seu horário de trabalho, tolhe a liberdade deste que, temendo ser convocado a qualquer momento, não pode fazer uso de bebidas alcoólicas ou mesmo se ausentar do local de trabalho. Tal prática é vista recorrentemente no labor das “babás”, as quais, com frequência, dormem junto dos seus tutelados necessitando manter-se alerta durante toda a noite, caso a criança venha necessitar dos seus cuidados.

É comum, todavia, vermos empregadores argumentando que as referidas “babás” não deveriam ser remuneradas neste período noturno, considerando que estariam apenas dormindo neste interstício e, portanto, não fariam jus a remuneração de sobrejornada. Todavia, mostra-se extremamente graciosa esta argumentação patronal, eis que ao exigirem que as “babás” durmam com seus filhos, atribuem-lhes toda responsabilidade pela segurança e bem-estar destes, sendo evidente que nenhuma pessoa, com tamanha responsabilidade, poderia usufruir de seu período de descanso com a devida liberdade e sossego.

Analisando a temática em comento, o Desembargador do TRT da 8ª Região, Georgenor de Sousa Franco Filho, pontuou que será caracterizado o regime de prontidão nos casos de permanência do empregado na residência do empregador, o qual, embora esteja descansando, pode ser convocado, a qualquer momento, a retornar ao serviço, fato comum no caso de babás ou cuidadores de idosos. Assim, segundo o jurista, o ideal seria o empregador, já no momento da contratação, ajustar os períodos de prontidão, os quais deverão ser remunerados no valor de 2/3 sobre a hora normal, aplicando-se, por analogia, o art.244, §3º, da CLT (2013, p.21).

Quanto a eventual posicionamento do TST acerca da matéria em comento, não foram localizados julgados pertinentes.

Já os doutrinadores Luciano Augusto de Toledo Coelho e Jordane Núbia Limberger entendem pela necessidade da análise prática do caso em concreto, pontuando que o simples fato do empregado que mora no local de emprego ser eventualmente chamado para atender uma emergência não caracterizaria as horas de prontidão ou sobreaviso, sob pena de se violar o princípio da razoabilidade, além de que entendimento em sentido diverso poderia gerar um desestímulo do cuidado com o idoso no lar, chegando até mesmo a inviabilizar as condições para que o empregador permita ou mesmo mantenha empregado que resida no local de trabalho.

Assim, os autores defendem que apenas nos casos extremos, em que o empregado fique efetivamente à disposição, acordado e a postos, aguardando ordens ou para efetivo atendimento em tempo integral ao idoso, seria possível aplicar o adicional de sobreaviso. (2016, p. 46).

Buscando dirimir eventuais dúvidas acerca da matéria, foi que o Sindicato das Empregadas Domésticas e Trabalhadores Domésticos de Araraquara e Região 2016 estabeleceram em sua cláusula trigésima terceira, o pagamento de sobreaviso a base de 1/3 para os empregados submetidos a esse regime (2016).

Com efeito, entendemos que se o empregado possui sua liberdade restringida, como ocorre comumente com os cuidadores de idosos e crianças, que ao dormirem no local de trabalho e estando responsável pela saúde e segurança dos seus tutelados, não podem ingerir bebida alcoólica em seu momento de descanso e nem podem deslocar-se para outros locais, urge-se o pagamento do adicional de sobreaviso, em atenção ao princípio da proporcionalidade e razoabilidade, especialmente por ser tal direito assegurado aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

8.7. Outros direitos

A edição desta Lei Complementar, embora tenha significado um avanço legislativo, não contemplou os domésticos com uma gama de direitos que são concedidos aos demais trabalhadores urbanos e rurais, conforme minuciosamente exposto. Porém, a Lei Complementar em comento trouxe expressa previsão de aplicação subsidiária da CLT, salvo absoluta incompatibilidade com as especificidades do contrato de trabalho doméstico.

Assim, diante de expressa previsão de aplicação subsidiária da CLT aos domésticos, e ainda, em atenção ao princípio da igualdade e da proteção, vetores do Direito do Trabalho, concluímos que todos os direitos celetistas, compatíveis com o labor doméstico, devem ser estendidos a estes,

notadamente: a) a vedação de exigência do candidato a emprego de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade (art. 442-A da CLT); b) a estipulação de prazo máximo de contrato de experiência por 90 dias e prazo máximo de contrato determinado por 2 anos (art.445 da CLT); c) transformação do contrato por prazo determinado em indeterminado, caso aquele seja tácita ou expressamente prorrogado mais de uma vez (art.451 da CLT), ou suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos (art.452 da CLT); d) fixação de percentuais máximos a serem concedidos a título de moradia (25%), conforme previsto no §3º do art.458 da CLT; e) vedação de utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família (§ 4º do art.458 da CLT); f) vedação de pagamento de salário em prazo superior a um mês, devendo, ainda, o pagamento ser efetuado o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido (art.459 da CLT); g) equiparação salarial nos termos do art.461 da CLT; h) normas atinentes a alteração do contrato nos termos do art.468 da CLT; i) autorização legal para se ausentar do trabalho (art.473 da CLT).

9.0 DO DIREITO A PRIVACIDADE E SUA APLICAÇÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO DOS DOMÉSTICOS.

O conceito de direito a privacidade variou significativamente ao longo da história da humanidade, sendo certo ainda que enquanto o direito à integridade física e à propriedade são direitos reconhecidamente tão antigos quanto a *common law*, o direito à privacidade passou a ser reconhecido apenas recentemente, no final do século XIX, quando se passou a discutir o direito de todo e qualquer homem de ser deixado em paz (WARREN, BRANDEIS, 1890).

No Brasil, por sua vez, a Constituição Federal de 1988 trouxe uma série de normas protetivas para assegurar a igualdade, a dignidade da pessoa humana, o direito à intimidade e a vida privada (os artigos 3º, IV; 5º, X e XLI; 7º, XXX, XXXI e XXXII, da Constituição Federal de 1988).

No entanto, sabemos que segundo a Teoria dos Princípios de Robert Alexy, enquanto as regras consistem em comandos definitivos, os princípios consistem em comandos de otimização, os quais necessitam de ponderação para sua aplicação. Assim, embora todo princípio, enquanto comando de otimização, exija sua mais ampla realização possível, é certo que diante de princípios colidentes, deverá haver a ponderação destes através do ônus da argumentação (2014, p.47-50).

Neste contexto de colisão de princípios (privacidade x propriedade) é que nasceu uma série de controvérsias no âmbito do Direito do Trabalho e, mais especificamente, no âmbito do contrato de

trabalho doméstico, especialmente quanto à possibilidade de exigência de antecedentes criminais e atestados de saúde no momento de contratação, dada as peculiaridades deste contrato, o qual é desempenhado no seio familiar do empregador.

No caso, conforme exposto em linhas pretéritas, o Decreto-Lei nº 3.078 de 1941 exigia do empregado doméstico, como requisito para a expedição de carteira, um atestado de boa conduta passado por autoridade policial, bem como atestado de vacina e saúde. A atual lei dos domésticos, nº 150/2015, por sua vez, nada regulamentou quanto à matéria passando a doutrina e jurisprudência pátria a se debruçar sobre a temática.

Muitos advogavam que seria inexigível a apresentação de tais antecedentes eis que tal prática consistiria em atitude discriminatória e atentatória aos direitos fundamentais do trabalhador, bem como consistiria em violação aos direitos à intimidade e à vida privada. Outros, por sua vez, defendiam que a referida exigência seria decorrente do poder diretivo do empregador e visaria à proteção do direito à propriedade, bem como proteção da família do empregador, não podendo, portanto, tal exigência ser caracterizada como ato ilícito (PEREIRA, 2016).

O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, ponderando os princípios colidentes acima destacados (direito à privacidade x direito à informação), em julgamento de incidente de recurso repetitivo no processo de nº 243000-58.2013.5.13.0023, decidiu ser legítima a exigência de atestados, não caracterizando lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos e pessoas com deficiência, em creches, asilos ou instituições afins, motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas e entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas (TST, 2017).

INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO. TEMA Nº 0001. DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO DE ANTECEDENTES CRIMINAIS. CANDIDATO A EMPREGO 1. Não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão em lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido. 2. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressa previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidúcia exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho

perfurocortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas.³ A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente alguma das justificativas *supra*, caracteriza dano moral *in re ipsa*, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido (TST, 2017).

Entendemos ser acertada a decisão do Tribunal Superior do Trabalho considerando que, muito embora se defenda a vedação de práticas discriminatórias para efeitos admissionais, não seria razoável exigir do empregador que contratasse empregado para cuidar de seu lar e de sua família, adentrando no seio familiar, sem antes checar possíveis antecedentes deste empregado. Aqui, há que se frisar que, não raramente, são exigidos dos candidatos a ocupação de cargos públicos certidões negativas criminais que visam tutelar um bem maior, qual seja, o bem público. Assim, lógica diversa não poderia ser adotada no âmbito privado, mormente considerando os bens tutelados.

Acerca da possibilidade de exigência de antecedentes criminais destaca-se, inclusive, que no Estado de Nova Iorque, nos Estados Unidos, caso o empregador contrate um seguro-saúde para o seu empregado, o Departamento de Saúde americano oferecerá aos empregadores domésticos um histórico criminal dos empregados, sendo que tal histórico também pode ser fornecido pelas agências intermediadoras de mão de obra (ESTADO DE NOVA IORQUE, 2020).

De modo semelhante, tendo em vista a proteção das crianças e idosos, a jurisprudência tem sido pacífica também quanto à possibilidade de instalação de câmeras de vigilância no local de trabalho, desde que não foquem locais onde haja risco de privacidade dos empregados, como nos banheiros, conforme decidido pelo TST no Recurso de Revista nº: 9768220105110015 976-82.2010.5.11.0015, julgado em 2011 pela 3ª Turma.

Outro ponto que parece não causar grandes divergências refere-se ao compartilhamento de informações de saúde dos trabalhadores por meio de atestados médicos ocupacionais, considerando que neste caso se trata de uma obrigação prevista na CLT, a qual é subsidiariamente aplicada aos contratos dos domésticos, como esclarecido em tópico anterior.

Assim, independente do consentimento do trabalhador, deverão ser realizados os exames ocupacionais admissionais, periódicos e demissional. De outro lado, há que se destacar que apesar de ser lícita a coleta de tais dados médicos, estes devem ser devidamente armazenados de modo a não violar a intimidade do trabalhador, ao passo que o compartilhamento destes dados com os planos de saúde, por exemplo, exigem autorização expressa do empregado (CORREIA, 2020).

Ainda no tocante aos atestados médicos, questão mais controversa refere-se à possibilidade de exigência de CID (Classificação Internacional de Doenças) nos referidos atestados, a fim de possibilitar o empregador a ter conhecimento de qual patologia estaria acometido o seu empregado.

No caso, o Tribunal Superior do Trabalho tem oscilado o seu entendimento quanto a matéria. No julgamento do Recurso Ordinário nº 0000480-32.2014.5.12.0000, em 2015, pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, entendeu o TST ser lícita e legítima a exigência de previsão do CID nos atestados médicos apresentados pelo empregado, considerando que seria necessário o empregador ter conhecimento da espécie de moléstia contraída pelo empregado, justamente para saber se esta inviabilizaria a modalidade laboral na qual se ativa o trabalhador.

Já em recente julgado proferido em 2019 pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Recurso Ordinário 213-66.2017.5.08.0000, entendeu o TST ser nula cláusula constante de Convenção Coletiva de trabalho que exigisse a inserção do CID nos atestados médicos, considerando que tal exigência violaria o direito fundamental à intimidade e à privacidade, mandamentos estes que projetam seus efeitos também para as relações de trabalho.

Com efeito, é compreensível a vedação da exigência de CID nos atestados médicos apresentados pelos empregados, visando não só respeitar a privacidade e intimidade do trabalhador, mas também coibir condutas discriminatórias por parte do empregador que poderá, possivelmente, tentar demitir empregados que contraíam determinadas mazelas.

Por outro lado, mostra-se também compreensível a necessidade do empregador tomar conhecimento do acometimento do empregado de algumas doenças, sobretudo as infectocontagiosas, a fim de buscar adotar providências necessárias tanto para proteger a sua família, como proteger o empregado. Este seria o caso, por exemplo, de empregado doméstico que tenha contraído o coronavírus durante a pandemia, sendo obviamente direito do empregador tomar conhecimento de tal fato.

Buscando uma solução intermediária para a referida colisão de direitos, Henrique Correia sugere um comprometimento de sigilo pelo empregador, bem como seleção prévia de um rol de doenças que não necessitam a apresentação do CID, diante de sua gravidade, e ainda para se evitar tratamento discriminatório (2020).

Neste ponto, concordamos plenamente com a solução apresentada pelo doutrinador em comento, eis que preserva tanto o direito de privacidade do empregado, bem como preserva o direito à propriedade, à segurança e à saúde do empregador. Com efeito, a exigência indiscriminada de declaração do CID nos atestados médicos poderia ter efeitos devastadores na vida do empregado, especialmente quando acometido de doenças estigmatizantes como o HIV, ao passo que a total vedação de declaração do CID nos referidos atestados poderia causar prejuízos significativos ao empregador, como eventual contaminação com a doença, bem como possível acusação de negligência no auxílio ao seu empregado enfermo.

Assim, buscando equilibrar os princípios colidentes de privacidade e propriedade, protegendo, simultaneamente, a vida íntima do empregado e a segurança e saúde da família do empregador, necessário a elaboração de Norma Regulamentadora a fim de se fixar um rol de doenças que não necessitariam da apresentação do CID, diante de sua gravidade e caráter estigmatizante.

10. LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS E SUA APLICABILIDADE AO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO.

Em 15 de agosto de 2018 foi publicada a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, Lei nº 13.70 de 2018, a qual dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural (art.1º).

Segundo o artigo 2º da referida lei, esta possui como fundamentos: a) o respeito à privacidade; b) a autodeterminação informativa; c) a liberdade de expressão, de informação, de comunicação e de opinião; d) a inviolabilidade da intimidade, da honra e da imagem; e) o desenvolvimento econômico e tecnológico e a inovação; f) a livre iniciativa, a livre concorrência e a defesa do consumidor.

A lei em comento, todavia, somente entrou em vigor em 18/09/2020, considerando o período de *vacatio legis* prevista na referida norma e considerando que a Medida Provisória de nº 959 que buscava prorrogar a *vacatio legis* não foi convertida em lei (CORREIA, 2020).

Pois bem. Longe de se realizar uma análise minuciosa da referida lei, o que não é objeto desta pesquisa, necessário analisar a eventual aplicabilidade desta aos contratos de trabalho dos domésticos e suas possíveis repercussões neste.

Inicialmente, insta esclarecer que a referida LGPD não trouxe dispositivo específico quanto a sua aplicação no âmbito do direito do trabalho, porém, considerando que na rotina laboral é comum o tratamento de dados, nos termos do art. 5º, X, da LGPD, tanto no momento pré-contratual, quanto no momento de execução do contrato e ao término deste, entendemos pela evidente aplicação da referida Lei no âmbito do direito do trabalho.

Analisando a temática em comento, Vólia Bonfim Cassar e Iuri Pinheiro teceram pertinentes considerações quanto a necessidade de proteção de dados pessoais dos trabalhadores. Segundo os autores, muito embora a LGPD não tenha trazido expressa disposição sobre o direito do trabalho, distintamente do quanto preceituado na GDPR, a sua incidência nas relações laborais é irrefutável, considerando o elevado fluxo de dados coletados e armazenados durante o contrato de trabalho. No caso, mesmo antes da admissão do empregado, ainda na fase pré-contratual (processos seletivos e admissão), o empregador passa a coletar uma gama de dados do candidato, sendo que esta coleta só aumenta no decorrer do vínculo laboral e ainda na fase pós-contratual. Deste modo, não há como deixar de responsabilizar o empregador pelo devido armazenamento e guarda dos dados pessoais de seus empregados (2020).

Quanto a aplicação da LGPD aos domésticos, há razoável controvérsia, considerando que conforme estabelece o art. 4º da lei em comento seria inaplicável a LGPD ao tratamento de dados pessoais, realizado por pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos. Todavia, entendemos que a redação do art. 4º mostra-se contraditória com o comando normativo do art. 3º da referida lei o qual estabeleceu que esta se aplicaria a qualquer operação de tratamento realizada por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado. Neste sentido advertiu Leandro Sampaio Correa de Araújo:

Não passou despercebido o texto do artigo 4º, inciso I, o qual assevera que as regras para o tratamento de dados não se aplicam quando realizado por pessoa natural e não houver finalidade econômica. Ora, seria a hipótese do empregador doméstico? Haveria um conflito para com o artigo 3º, *caput*, que estabelece que a lei se aplica a qualquer operação de tratamento de dados, seja por pessoa natural ou jurídica? (2020).

Quanto a aplicação da LGPD aos contratos dos domésticos, do mesmo modo, Vólia Bonfim Cassar e Iuri Pinheiro advertem que, embora os empregadores domésticos sejam pessoas naturais, as quais segundo o inciso I do art.4º da referida Lei, estariam excluídas de sua incidência, fato é que estes também devem obediência à lei de proteção de dados, ao passo em que também devem ser protegidas como titulares de dados pessoais. Assim, no caso dos contratos dos domésticos,

tanto empregado quanto empregador são titulares de dados pessoais, e assim, merecem a devida proteção legal (2020).

Neste sentido, entendemos ser amplamente aplicável a LGPD aos contratos de trabalho dos domésticos, especialmente em atenção a proteção da privacidade e intimidade, preceituadas na Constituição Federal, de sorte que ainda que inexistisse a referida lei de proteção, os dados do empregado doméstico deveriam ser protegidos.

Pois bem. Uma vez ultrapassada a análise de aplicação da LGPD no Direito do Trabalho e mais particularmente no contrato de trabalho dos domésticos, passamos a examinar as hipóteses práticas em que haja a submissão do caso concreto à norma em comento.

Assim, trazendo a LGPD para o campo do direito do trabalho podemos concluir que os dados pessoais poderão ser exigidos do empregado, nas seguintes hipóteses: a) independente de consentimento prévio do trabalhador quando haja a necessidade de cumprimento de obrigação legal (art. 7º, II), como nas hipóteses de fornecimento de informações para preenchimento do registro de empregados, bem como dados sobre exame de saúde ocupacional; b) mediante autorização do empregado quanto à utilização de dados necessários para a execução do contrato (art.7º, V); c) em caso de interesse legítimo do controlador, independente do consentimento do empregado (art.7º,IX), como seria o caso de exigência de comprovantes de diárias para viagem em hotéis e restaurantes, o consumo de internet paga pela empresa em “*homeoffice*”, o consumo das ligações em telefones da empresa (CORREIA, 2020).

Neste contexto, indubitável que teremos o tratamento de dados em três fases: a) na fase pré-contratual; b) na vigência do contrato de trabalho; c) após o término do contrato de trabalho.

Quanto o tratamento de dados na fase pré-contratual nos deparamos com delicadas situações, considerando o confronto entre princípios constitucionais, tendo em vista que, se de um lado temos o direito à privacidade, a honra e a dignidade do trabalhador, por outro lado temos o direito à propriedade, bem como o direito à segurança do empregador. A situação se torna ainda mais delicada no caso dos contratos de trabalho dos domésticos, eis que estes se inserem dentro do lar do empregador, sendo responsável pela tutela de crianças e idosos, o que aumenta a necessidade de acesso a dados do empregado, conforme exposto em tópico anterior.

Por fim, cabe-nos analisar o tratamento de dados após o término do contrato de trabalho. No caso, o artigo 15 da LGPD estabelece que o término do tratamento de dados pessoais ocorrerá quando: a) verificação de que a finalidade foi alcançada ou de que os dados deixaram de ser necessários ou pertinentes ao alcance da finalidade específica almejada (inciso I); b) fim do período

de tratamento (inciso II); c) comunicação do titular, inclusive no exercício de seu direito de revogação do consentimento conforme disposto no § 5º do art. 8º desta Lei, resguardado o interesse público (inciso III); d) determinação da autoridade nacional, quando houver violação ao disposto nesta Lei (inciso IV).

Já o artigo 16 da referida Lei estabelece que será autorizada a conservação para as seguintes finalidades: a) cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador (inciso I); b) estudo por órgão de pesquisa, garantida, sempre que possível, a anonimização dos dados pessoais (inciso II); c) transferência a terceiro, desde que respeitados os requisitos de tratamento de dados dispostos nesta Lei; d) uso exclusivo do controlador, vedado seu acesso por terceiro, e desde que anonimizados os dados.

No caso dos contratos de trabalho, dentre os quais se inclui o doméstico, é de responsabilidade do empregador o arquivamento de documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem (art. 42 da LC 150/2015). Registre-se, ainda, que é obrigação dos empregadores manterem uma série de documentos dos empregados, como contracheques e atestados de saúde ocupacional, sob pena, inclusive, de serem autuados em eventuais fiscalizações das condições de trabalho pelos Auditores-Fiscais ou no âmbito de reclamações trabalhistas.

Assim, entendemos que, amparado pelo art. 16, I, da LGPD, o empregador poderá manter os dados dos empregados com a função de cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador, ainda que haja pedido de eliminação pelo trabalhador. Ressalte-se, todavia, que a manutenção desses dados não autoriza a sua divulgação para terceiros, especialmente se puder trazer prejuízos ao titular. (CORREIA, 2020).

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho foi possível observar que, assim como os demais trabalhos braçais e “subalternos”, o trabalho doméstico está intrinsecamente ligado à escravidão sendo que desde a Idade Antiga os afazeres do lar eram realizados, em grande parte, por escravos, produtos de conflitos bélicos, nos quais os vencedores ganhavam o direito de escravizar os vencidos.

Constatou-se também que no Brasil, assim como no resto do mundo, o trabalho doméstico teve seu berço na escravidão, tendo sido inicialmente escravizados os índios e, em momento subsequente, escravizados os negros trazidos da África. Do mesmo modo, observou-se que além dos ex-escravos, o trabalho doméstico foi também prestado pelos imigrantes europeus, bem como por

migrantes nordestinos, ambos em busca de melhores condições de vida, embora ao final tenham se tornado vítimas de processos de endividamento e servidão.

Verificou-se ainda, ao longo desta pesquisa, que mesmo com o transcurso dos anos os empregados domésticos continuam sendo, em regra, mulheres e crianças indígenas, negras, hispanificas e migrantes, as quais continuam vivenciando precárias condições de trabalho, sendo em regra, desamparadas pelo ordenamento jurídico vigente, o que aumenta, ainda mais, seu estado de vulnerabilidade. Este fenômeno foi observado não apenas em países subdesenvolvidos como Brasil e países latinos, mas também em países desenvolvidos como Estados Unidos e países integrantes da União Europeia.

Observou-se ainda, ao longo do trabalho, que diante das precárias condições de labor dos domésticos, a OIT passou a adotar resoluções específicas sobre a temática, tendo em 1970 realizado o seu primeiro estudo acerca do trabalho doméstico no mundo, passando a incluir em sua Agenda de Trabalho Decente, a necessidade de valorização dos domésticos e fortalecimento dos seus direitos. O referido estudo acabou culminando na criação da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, nº 189 de 2011, tendo a referida convenção sido, recentemente, ratificada pelo Brasil e por de diversos outros países da América Latina, Europa e América Central.

Constatou-se também, através da análise minuciosa da Convenção de nº 189 da OIT, que esta buscou aniquilar, ou ao menos reduzir, as gritantes distinções entre os direitos assegurados aos domésticos e os direitos assegurados aos demais trabalhadores, considerando as diversas preterições sofridas por esta classe profissional. Assim, foi possível verificar que a referida convenção avançou, significativamente, na promoção da igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores, sendo este caminho também seguido pelo Brasil nos últimos anos.

Verificou-se ainda, que a referida Convenção influenciou significativamente os países aderentes a proceder alterações em suas legislações internas a fim de conceder mais direitos aos domésticos, embora o referido processo tenha sido extremamente lento. No Brasil, observou-se que durante um longo período, o trabalho doméstico não foi devidamente regulamentado, tendo sido editadas apenas algumas esparsas legislações até chegarmos, finalmente, a promulgação de uma lei específica que regulamentasse o trabalho doméstico, qual seja, o Decreto-Lei nº 3.078 de 27 de fevereiro de 1941. Ainda assim, o referido decreto-lei assegurou poucos direitos à categoria, tais como aviso prévio e possibilidade de rescisão contratual indireta.

Posteriormente, verificou-se a edição da Lei nº 5.859/ 1972 a qual foi vista, por parte da doutrina, como um significativo avanço legislativo, ao passo que para outros doutrinadores, com os quais concordamos, a referida lei apenas ratificou mais uma vez a exclusão jurídica dos domésticos tendo em vista que não estendeu a estes a totalidade dos direitos trabalhistas concedidos aos demais trabalhadores em geral.

Constatou-se, portanto, que apenas após a promulgação da Constituição Federal de 1988 é que a posição jurídica dos domésticos começou de fato a se modificar, apesar desta manter ainda certa marginalização dos domésticos ao conferir menos garantias a estes em relação aos demais trabalhadores urbanos e rurais, em flagrante contradição com o princípio da igualdade estatuído no art.5º desta.

Observou-se ainda, ao longo do trabalho, que argumentos econômicos ligados aos custos do contrato eram e ainda são utilizados, de forma reiterada, para se negar a extensão de direitos aos domésticos, tendo tal argumento sido utilizado, inclusive, pelos legisladores constituintes de 1988. Porém, concluiu-se ao longo deste trabalho que a não extensão integral de direitos aos domésticos está muito mais relacionada a uma questão cultural em si do que a questão econômica. Evidenciou-se, portanto, que os legisladores foram pautados por uma mentalidade cultural escravocrata a qual utilizava como subterfúgio para alicerçar a não equiparação dos direitos domésticos, a suposta excessiva carga financeira, o que culminou nas assimetrias jurídicas evidentes na CF de 1988 entre os direitos concedidos aos domésticos e os direitos concedidos aos demais empregados assalariados.

Constatou-se ainda, que o outro argumento que foi e ainda é utilizado incessantemente por aqueles que defendem a não extensão integral dos direitos aos domésticos, baseia-se nas supostas peculiaridades da profissão, a qual seria distinta das demais relações de trabalho, considerando os laços de afetividade e fidúcia que seriam próprias desta. Contudo, concluiu-se ao longo da pesquisa que este argumento é usado invariavelmente pelos empregadores quando assim o beneficiam, não estendendo tal conceito “familiar” caso este possa lhes causar algum prejuízo. Assim observou-se que, por décadas, a exploração do trabalho doméstico tem sido suavizada pela ideologia de afeição de um quase-parente, chegando a ser considerado um ato de ingratidão a reivindicação de qualquer direito quando se é considerado membro da família.

Constatou-se ainda que, ao decorrer dos anos entre a promulgação da Constituição Federal de 1988 e a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, algumas leis foram efetivamente aprovadas estendendo o rol de direitos dos domésticos. Porém, estes somente foram significativamente alargados com a promulgação da EC nº 72/2013, a qual foi influenciada pelo

cenário político internacional que havia, há apenas dois anos antes, em 2011, aprovado a Convenção nº 189 da OIT.

Assim, foi possível observar que foi através da referida emenda que equiparou-se, quase na integralidade, os direitos dos empregados domésticos aos demais trabalhadores, sendo lhes garantido dezesseis novos direitos, dos quais nove possuíam eficácia plena, ao passo que sete possuíam eficácia limitada, necessitando, portanto, de legislação complementar.

Mais uma vez, observou-se contudo, que embora a promulgação da referida emenda tenha representado significativo avanço jurídico, a sua aprovação social não foi unânime, tendo sido amplamente criticada pelas associações e entidades de empregadores que alegavam que a ampliação dos direitos geraria significativo aumento dos custos, o que, por sua vez, ocasionaria aumento do desemprego e da informalidade. Denotou-se, portanto, que mesmo tardia, a promulgação da emenda ainda sofreu grande resistência pela sociedade, que não queria equiparar os direitos dos domésticos aos demais direitos assegurados aos trabalhadores em geral.

Em 2015, verificou-se todavia, importante vitória da classe dos domésticos em face da promulgação da Lei Complementar nº 150/2015, a mais recente norma regulamentadora do trabalho doméstico em vigência no Brasil, a qual além de regulamentar os direitos de eficácia limitada prevista na Emenda Constitucional nº 72/2013, criou, verdadeiramente, um microsistema jurídico de regulação e proteção do trabalho doméstico no Brasil.

Aqui, novamente, embora tenha se constatado um significativo avanço legislativo, observou-se que a referida lei mostrou-se omissa quanto à concessão de diversos direitos aos empregados domésticos tais como previsão de normas de saúde e segurança, adicional de transferência, multa do art.477 da CLT, adicional de insalubridade e periculosidade dentre outros, os quais defendemos, ao longo do artigo, serem aplicáveis aos domésticos em face do princípio da igualdade e da proteção. Assim, demonstrou-se que a atual lei dos domésticos ainda se apresenta assimétrica em relação a legislação que regulamenta os demais trabalhadores, colocando-os em uma posição inferior aos demais.

Observou-se ainda, do estudo da norma legislativa em comento (LC nº 150/2015), que a referida norma, mais uma vez, marginalizou os empregados domésticos ao estabelecer a necessidade de labor por período superior a dois dias por semana, sem que este requisito seja exigido dos demais empregados. Evidenciou-se, portanto, que a referida exigência não se compatibiliza com o texto da Convenção nº 189 da OIT, eis que se afasta da tão almejada isonomia e apenas exclui as chamadas

“diaristas” de toda e qualquer proteção jurídica, de forma extremamente discriminatória e desigual aos demais trabalhadores.

Verificou-se ainda, que a referida legislação apresentou-se frouxa quanto aos critérios de fiscalização da jornada de trabalho do doméstico, dificultando a coibição de abusos perpetrados pelo empregador, sendo certo que tais dificuldades procedimentais não podem servir de premissa para desincumbência dos empregadores de limitarem e fiscalizarem as jornadas dos empregados, evitando a ocorrência de longas e exaustivas jornadas, tão comum no desempenho desta profissão.

Outrossim, constatou-se da análise da LC nº 150/2015, que esta não regulamentou a organização sindical dos domésticos, a qual por si só, já enfrenta sérias dificuldades, considerando a própria natureza do trabalho que, por ser realizado dentro dos domicílios dos empregadores, acarreta a dispersão e o isolamento destas profissionais, dificultando a construção de uma rede de solidariedade e sua organização em coletivos de representação. Assim, constatou-se que, além das dificuldades práticas existentes para a organização sindical dos domésticos, há ainda grande controvérsia acerca da regulamentação e enquadramento aplicável à categoria.

Por outro lado, verificou-se que a LC nº 150/2015 trouxe importantes avanços quanto a regulamentação dos recolhimentos das diversas contribuições devidas pelo empregador doméstico, se mostrando extremamente eficaz na redução da burocratização destes contratos de trabalho, eis que criou o Simples, um sistema de unificação dos recolhimentos pelos empregadores das contribuições previdenciárias, da contribuição social do seguro contra acidentes de trabalho, do FGTS e por fim, imposto sobre a renda retido na fonte. A criação deste sistema possibilitou a redução dos custos nestes contratos, facilitando ainda, a administração destes pelos empregadores domésticos, dispensando a necessidade de intervenção de um contador.

A referida lei também se mostrou positiva quanto à regulamentação das estabilidade provisórias, assegurando ao doméstico a estabilidade provisória em decorrência de acidentes ou doenças ocupacionais bem como reafirmando o direito assegurado as domésticas da estabilidade provisória em decorrência de gestação.

Assim, defendeu-se ao longo deste trabalho que tanto a Emenda Constitucional nº 72/2013 quanto a Lei Complementar nº 150/2015 representaram importantes vitórias da classe dos empregados domésticos avançando para um maior reconhecimento e valorização da profissão, sendo, todavia, ainda necessárias significativas mudanças no ordenamento jurídico a fim de se assegurar a integralidade ou a quase integralidade dos demais direitos assegurados aos trabalhadores urbanos e

rurais, o que somente poderá ocorrer caso haja uma mudança cultural na mentalidade da nossa sociedade que insiste em enxergar o doméstico como um servo.

Torna-se imprescindível, portanto, a superação das argumentações econômicas e das argumentações calcadas nas supostas peculiaridades da profissão, sendo necessário que os domésticos sejam reconhecidos como uma categoria profissional que assim como qualquer outra merece usufruir dos mais diversos direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS:

ALEXY, Robert. **A teoria discursiva do direito**. Organização, tradução e estudo introdutório Alexandre Travessoni Gomes Trivisonno. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014.

ALMEIDA, Dayse Coelho de. **Trabalho doméstico: aspectos da Lei 11.324/2006**. Revista de Direito do Trabalho Thomson Reuters. Vol.125/2007. Março de 2007.

ALVES, Amauri César. **Organização Sindical dos empregados domésticos: análise jurídica em consonância com a lei complementar nº150/2015, com a convenção nº189 da OIT e com a CLT**. Revista Síntese Trabalhista e previdenciária. Edição 370-abril de 2020.p.66-75.

ALVES, Amauri César, LINHARES, Roberta Castro. **Vulnerabilidade no Trabalho doméstico. RJLB - Revista Jurídica Luso Brasileira**, v. 5, n. 6, p. 93-127, 2019. Disponível em: <https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/6/2019_06_0093_0127.pdf>. Acesso em: 18 junho 2020.

ALVES, Pedro. **Caso Miguel: família de menino que morreu ao cair de prédio pede indenização de quase R\$1 milhão a Sari Corte Real**. G1, 24/08/2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/pe/paranaguá/noticia/2020/08/24/caso-miguel-familia-de-menino-que-caiu-de-predio-pede-indenizacao-de-quase-r-1-milhao-a-sari-corte-real.ghtml>. Acesso em: 06 set. 2020.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **O trabalho doméstico nos anos 100 da organização do trabalho: a legislação brasileira e a Convenção nº 189 da OIT**. O direito e o processo do trabalho no século XXI. Volume I. Editora Virtualis. 2019.

ARAÚJO, Leandro Sampaio Correa. **Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados nas relações de trabalho**. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-14/leandro-araujo-impactos-lgpd-relacoes-trabalho>. Acesso em: 22 jan. 2021.

ARAÚJO, ANDRÉ EDUARDO DORSTER. **LC 150/2015. Novo paradigma de proteção ao trabalhador doméstico**. Revista de Direito do Trabalho Thomson Reuters. Vol.169/2016. Maio-Jun 2016.

ARGENTINA. Ministério de Justicia y derechos humanos. Presidencia de la Nación. **Ley 26.844 de abril de 2013**. Disponível em: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/210000-214999/210489/norma.htm>. Acesso em: 08 set. 2020.

ARISTÓTELES. **A Política**. 6. ed. Tradução de Nestor Silveira Chaves. São Paulo: Atena, 1960.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Trad. Pietro Nasseti. São Paulo: Martin Claret, 2004

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. Trad. Humberto Laport de Mello. Belo Horizonte: Fórum, 2014. p. 64.

BELLO, Diego Sena. **Poder disciplinar do empregador no trabalho doméstico**. Revista de Direito do Trabalho. Volume 205/2019. p.67-92. Setembro de 2019.

BELLO, Estevão de Oliveira. **Emenda Constitucional 72/2013: A segunda Lei Áurea dos Empregados Domésticos**. Monografia apresentada a Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO, como requisito obtenção do título de Bacharel em Direito, sob orientação da Professora Verônica Wander Bastos. 2014. Disponível em <http://www.unirio.br/ccjp/arquivos/tcc/2014-2-estevao-bello>. Acesso em: 03 set. 2020.

BERWANGER, Jane. **A mudança cultural em torno da profissão de doméstico e a necessidade de política de cidadania específica para uma população vulnerável**. Revista de Direito e Justiça - Reflexões sociojurídicas. Volume 14. Número 23. 2014. Disponível em: http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/direito_e_justica/article/view/1519. Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923**. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941**. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Senado Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 7.036, de 10 de novembro de 1944.** Reforma da Lei de Acidentes de Trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-7036-10-novembro-1944-389493-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 71.885, de 9 de março de 1973.** Aprova o Regulamento da Lei número 5.859, de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D71885.htm. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987.** Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013.** Brasília: Senado Federal. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL. **Lei de 13 de setembro de 1830.** Regula o contrato por escripto sobre prestação de serviços feitos por Brasileiro ou estrangeiro dentro ou fóra do Imperio. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-37984-13-setembro-1830-565648-publicacaooriginal-89398-pl.html. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916.** Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/13071.htm. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.** Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm. Acesso em: 04 dez.2020.

BRASIL. **Lei nº 7.195, de 12 de junho de 1984.** Dispõe sobre a responsabilidade civil das agências de empregados domésticos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7195.htm. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.518, de 16 de dezembro de 1985.** Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/L7418.htm. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.619, de 30 setembro de 1987.** Altera dispositivos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o vale-transporte. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/LEIS/L7619.htm. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.029 de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19029.htm. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001.** Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10208.htm. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006.** Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivos da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.709 de 2018.** Lei Geral de Proteção de Dados. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13709.htm. Acesso em: 08 out. 2020.

BRASIL. **Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp150.htm. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei do Senado nº 224, de 2013 (Complementar)**. Projeto de Lei dos Empregados Domésticos. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/113104>. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. São Paulo (Estado). **Resolução nº 6, de 21 de abril de 1886**. Manda publicar e executar vários artigos de posturas da Câmara Municipal da Capital, regulando o modo porque deve ser feito o serviço de criados. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/resolucao/1886/resolucao-62-21.04.1886.html>. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário: 466.343-1. São Paulo**. Prisão civil.(..) Relator: Ministro Cezar Peluso. Publicação em 03/12/2008. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=595444>. Acesso em: 15 out.2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Recurso Ordinário nº 00019730220145020007**. 1ª Turma. Relator: Elza Eiko Mizuno. Data de Julgamento: 07/02/2018. Data de Publicação: 19/02/2018. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/546999542/19730220145020007-sao-paulo-sp/inteiro-teor-546999573>. Acesso em: 29 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Recurso Ordinário nº: 10004237720195020718 SP**. Empregado doméstico. Multa dos artigos 467 e 477 da CLT. 3ª Turma. Relator: Liane Martins Casarin. Data da Publicação: 10/09/2019. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/782534279/10004237720195020718-sp?ref=serp>. Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº: 00102544220125040271**. Empregada Doméstica. Técnica de Enfermagem. Relator: Marçal Henri Dos Santos Figueiredo. Data de julgamento: 26/09/2012. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128152908/recurso-ordinario-ro-102544220125040271-rs-0010254-4220125040271?ref=serp>. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº: 00013243120115040025**. Recurso Ordinário da Reclamada. Vínculo de emprego doméstico. Técnica de enfermagem. Relator: Angela Rosi Almeida Chapper. Data de julgamento: 25/06/2013. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128435617/recurso-ordinario-ro-13243120115040025-rs-0001324-3120115040025>. Acesso em: 22 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº: 00209916720155040411**. Trabalhador doméstico. Multa do §8º do art.477 da CLT. 3ª Turma. . Data do julgamento: 02/12/2016. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431255600/recurso-ordinario-ro-209916720155040411?ref=serp> Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº: 00215379520145040011**. Empregada doméstica. Adicional de Insalubridade. 5ª Turma. Data do julgamento: 09/12/2016. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/431077256/recurso-ordinario-ro-215379520145040011#:~:text=A%20EC%2072%2F2013%2C%20que,de%20insalubridade%20para%20a%20categoria>. Acesso em: 09 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº: 0020322242018504040**. ACIDENTE DE TRABALHO. EMPREGADA DOMÉSTICA. [..]. Data de julgamento: 11/10/2019. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/768211912/rot-203222420185040406?ref=serp>. Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6ª Região). **Recurso Ordinário nº: 00110106920135060171**. Recurso Ordinário. Instalação de câmera de vídeo em ambiente de trabalho. Dano moral. Não configuração. Ausência de prova prática do ato antijurídico. 1ª Turma. Data do julgamento: 10/12/2015. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418823428/recurso-ordinario-ro-110106920135060171/inteiro-teor-418823437?ref=serp>. Acesso em: 08 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (7ª Região). **Recurso Ordinário nº: 00001199020185070007**. Estabilidade Gestante. Conversão da Reintegração em Indenização.

Empregada Doméstica. Possibilidade. Relator: Jeferson Quesado Junior. Data da Publicação: 28/01/2019. Disponível em: <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/679326063/recurso-ordinario-ro-1199020185070007?ref=serp>. Acesso em: 30 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). **Recurso Ordinário nº: 00040085520125120029**. Técnica de enfermagem. Âmbito Residencial. Empregada Doméstica. 2ª Turma. Relator: Nelson Hamilton Leiria. Data de Publicação: 01/07/2014. Disponível em: <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/833780391/recurso-ordinario-trabalhista-ro-40085520125120029-sc-0004008-5520125120029?ref=serp>. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). **Recurso Ordinário nº: 0001295-70.2014.5.17.0006**. Multa do art.477 da CLT. Extensão ao trabalhador doméstico. Relator: Gerson Fernando da Sylveira Novais . Data da publicação: 20/10/2015. Disponível em: <https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/414904757/recurso-ordinario-trabalhista-ro-12957020145170006?ref=serp> Acesso em: 24 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24ª Região). **Recurso Ordinário nº: 00004796420125240006**. Técnico de Enfermagem. Âmbito Residencial. Empregado Doméstico. Enquadramento. Relator: Ricardo G. M. Zandona, 2ª Turma, Data de Publicação: 05/02/2013. Disponível em: <https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/382415314/4796420125240006?ref=serp>. Acesso em: 23 set. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº:243000-58.2013.5.13.0023**. Tema nº 0001. Dano moral. Exigência de certidão de antecedentes criminais. Candidato a emprego. Publicação em: 22 set. 2017. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.doconsulta=1&numeroInt=241821&anoInt=2014> . Acesso em: 08 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso ordinárioº: 268-11.2014.5.12.0000**. Recurso Ordinário. Ação Anulatória Cláusula 39. Atestado médico. Exigência de previsão da CID. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95672/2015_informativo_tst_cjur_n0114.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Acesso em: 08 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso ordinário°: 480-32.2014.5.12.0000** Ação anulatória. Atestado Médico. Exigência da inserção da Classificação Internacional de Doenças (CID). Validade da cláusula de convenção coletiva de trabalho. Não violação do direito fundamental à intimidade e à privacidade. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/587d1a0c-c3e2-4546-8f8f-bfaafa992287>. Acesso em: 08 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nº:243000-58.2013.5.13.0023**. Tema nº 0001. Dano moral. Exigência de certidão de antecedentes criminais. Candidato a emprego. Publicação em: 22 set. 2017. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.doconsulta=1&numeroInt=241821&anoInt=2014> . Acesso em: 08 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista: 759849620015015555759894-96.2001.5.01.5555**. Recurso de Revista da Reclamada. Empregada Doméstica. Férias Proporcionais. 3ª Turma. Relator: Luiz Ronan Neves Koury. Data de Julgamento: 28/03/2007. Data de Publicação: 27/04/2007.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Recurso de Revista nº: 9768220105110015 976-82.2010.5.11.0015**. 3ª Turma. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Data de julgamento: 31/08/2011. Data de publicação: 09/09/2011. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20389159/recurso-de-revista-rr-9768220105110015-976-8220105110015?ref=serp>. Acesso em: 08 out. 2020.

BRITES, Jurema; PICANÇO, Felícia. **O emprego doméstico no Brasil em números, tensões e contradições: alguns achados de pesquisas**. Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho, Ano 19, nº 31, 2014, 131-158. Disponível em: <http://docplayer.com.br/67971996-O-emprego-domestico-no-brasil-em-numeros-tensoes-e-contradicoes-alguns-achados-de-pesquisas.html>. Acesso em: 03 set. 2020.

BRUGINSKI, Marcia Kazenoh. **A concretização do direito humano ao trabalho decente para os empregados domésticos enfoque na Convenção 189 da OIT e na Emenda Constitucional 72/2013**. Revista Eletrônica. 2013. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96970/2013_bruginski_marcia_concretizacao_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 set. 2020.

CASAGRANDE, Cássio. **Trabalho doméstico e discriminação**. Boletim CEDES, Rio de Janeiro, set. 2008, p. 21-26. Disponível em: <<http://www.cedes.iuperj.br>>. Acesso em: 02 jan. 2020.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Os novos direitos do empregado doméstico**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 2013. Disponível em: https://www.trt1.jus.br/documents/22365/3687049/TRT_rev_53_Revista_com+links.pdf/361b2199-a385-4fcb-bf64-7639be316327. Acesso em: 10 ago. 2020.

CASSAR, Vólia Bonfim. PINHEIRO Iuri. **A Lei Geral de Proteção de Dados e seus impactos nas relações de trabalho**. Instituto Trabalho em Debate. 2020. Disponível em: <http://trabalhoemdebate.com.br/artigo/detalhe/a-lei-geral-de-protecao-de-dados-e-seus-impactos-nas-relacoes-de-trabalho#:~:text=O%20mesmo%20racioc%C3%ADnio%20pode%20ser,seus%20empregados%2C%20com%20certas%20restri%C3%A7%C3%B5es>. Acesso em: 22 jan. 2021.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 9ª Edição: Editora Atlas Ltda, 2019.

CHILE. **Ley 20786 de 27 de outubro de 2014**. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/BCN. Disponível em: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1068531>. Acesso em: 07 set. 2020.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo; LIMBERGER, Jordane Núbia. **Possibilidades e limites na aplicação da CLT aos domésticos após a Lei complementar 150 de 2015**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 33-50, jul. 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95374/2016_rev_trt09_v005_n052.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 set. 2020.

COLOMBIA. Ministerio del Trabajo. Gobierno de Colombia. **Trabajadores Domésticos**. Disponível em: <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/trabajadores-domesticos>. Acesso em: 08 set. 2020.

CORDEIRO, Roberto Benavente. **Dos direitos do empregado doméstico. Incoerência da interpretação restritiva em face do conteúdo principiológico constitucional.** Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. v. 102. p. 191-241, jan./dez., 2007. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/viewFile/67755/70363>>. Acesso em: 10 jan. 2020.

CORRÊA, Carlos Romeu Salles. **O princípio da proibição do retrocesso social no direito do trabalho.** Faculdade de Direito da UFBA, 2012. 138 f. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Bahia, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/8440/1/CARLOS%20ROMEU%20SALLES%20CORR%C3%8AA.pdf>. Acesso em: 09 set. 2020.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho.** 3ª edição. Editora Juspodivm. 2018.

CORREIA, Henrique. **Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) e o Direito do Trabalho.** 2020. Disponível em: <https://meusitejuridico.editorajuspodivm.com.br/2020/09/25/lei-geral-de-protecao-de-dados-lgpd-e-o-direito-trabalho/> Acesso em: 08 out. 2020.

COSTA, Fernando Braga da. **Vivendo o trabalho subalterno. As experiências de doze magistrados.** Escola Judicial do TRT da 1ª Região. 2018. Dados de acesso: <https://www.trt1.jus.br/documents/21708/20714613/Vivendo+o+trabalho+subalterno+ebook.pdf/77951d5b-b70e-4041-9708-7d6738c0288a>. Acesso em: 22 set. 2020.

COSTA, Késia Rodrigue da. **A fiscalização do trabalho doméstico: Um possível conflito entre a inviolabilidade do domicílio do empregador e a proteção do trabalho.** Revista de Direito do Trabalho. Volume 168/2016. Thomson Reuters. Mar-Abril/2016.

CROCIE, Benedita Mac. **Os limites da renúncia a direitos fundamentais nas relações entre particulares.** Coimbra: Almedina, 2013. p. 61-190 e 215-307.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 14ª. ed. São Paulo: LTR, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **As normas internacionais de direitos humanos e a Lei da Reforma Trabalhista no Brasil.** O Direito e o Processo do Trabalho

no Século XXI – Direito Internacional do Trabalho - Volume 1 / Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcelos Porto, Rúbia Zanotelli de Alvarenga – Belo Horizonte: Editora Virtualis, 2019.

DE LUCA, Carlos Moreira. **Contrato de empregado doméstico**. Revista de Direito do Trabalho Thomson Reuters. Vol.36/192. Mar- Abr/1982.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **O emprego doméstico: uma ocupação tipicamente feminina. Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e Geração de Emprego (GRPE)**. — [Brasília]:OIT- Secretaria Internacional do Trabalho, 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_233459/lang—pt/index.htm. Acesso em: 03 set. 2020.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Quem cuida das cuidadoras: trabalho doméstico remunerado em tempos de coronavírus**. 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq96covidTrabalhoDomestico.html>. Acesso em: 09 set. 2020.

DOMÉSTICA LEGAL. **Brasil adere a Convenção nº 189 da OIT e aumenta a possibilidade de formalidade no emprego doméstico**. 2017. Disponível em: <https://www.domesticalegal.com.br/brasil-adere-convencao-189-da-oit-e-aumenta-possibilidade-de-formalidade-no-emprego-domestico/>. Acesso em: 27 out 2020.

EIGENHEER, Emílio Maciel. **A história do Lixo**. Editora Elsevier/Campus: 2009. Disponível em: <http://www.lixoeducacao.uerj.br/imagens/pdf/ahistoriadolixo.pdf>. Acesso em: 09 set. 2020.

ENGDAHL, Lora; KANDRA Jori; SCHIERHOLZ Heidi; WOLFE, Julia. **Domestic worker chartbook**. Economic Policy Institute. Disponível em: <https://www.epi.org/publication/domestic-workers-chartbook-a-comprehensive-look-at-the-demographics-wages-benefits-and-poverty-rates-of-the-professionals-who-care-for-our-family-members-and-clean-our-homes/>. Acesso em: 13 out 2020.

ESCORSINSCHIEFER, Camila; NETO MANDALOZZO, Silvana Souza. **Nova Lei dos Domésticos: avanços e Questões Controversas** -. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, jul. 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95374/2016_rev_trt09_v005_n052.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 set. 2020.

ESPAÑA. **Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre**, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/11/14/1620>. Acesso em: 02 set. 2020.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Califórnia. **The domestic Worker Bill of Rights (AB 241)**. Disponível em: <https://www.dir.ca.gov/dlse/DomesticWorkerBillOfRights.html>. Acesso em: 13 out. 2020.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. New York State. **Domestic Workers' Bill of Rights**. Disponível em: <https://labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm#:~:text=The%20right%20to%20overtime%20pay,live%20in%20their%20employer's%20home%3B&text=Protection%20under%20New%20York%20State,suffer%20sexual%20or%20racial%20harassment>. Acesso em: 14 out 2020.

FERRAZ, Fernando Bastos. **Empregados domésticos**. São Paulo: LTr, 2003.

FERRAZ, Fernando Bastos. RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica ao emprego doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção do passado colonial. **Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI**, Fortaleza - CE, 2010, p. 8633-8657. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3832.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **A EC 72/2013 e o futuro do trabalho doméstico**. Revista de Direito do Trabalho Thomson Reuters. Vol.150/2013. Mar-Abr 2013.

FRAGALE FILHO, Roberto da Silva. O impacto na formação de magistrados. In: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Escola Judicial. **Vivendo o trabalho subalterno**. As experiências de doze magistrados. Rio de Janeiro: TRT 1ª Região, 2018, p. 238-251. Disponível em:

<https://www.trt1.jus.br/documents/21708/20714613/Vivendo+o+trabalho+subalterno+ebook.pdf/77951d5b-b70e-4041-9708-7d6738c0288a>. Acesso em: 20 set. 2020.

FURNO, Juliane. **A PEC das domésticas aumentou o desemprego?** *Brasil Debate*. 2016. Disponível em: <https://brasildebate.com.br/a-pec-das-domesticas-aumentou-o-desemprego/>. Acesso em: 21 set. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Empregado doméstico e diarista: caracterização e diferenças na lei e na jurisprudência.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p.23-25, jul. 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95374/2016_rev_trt09_v005_n052.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 set. 2020.

GONDIM, Andrea da Rocha Carvalho; LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Contratação equitativa e serviço doméstico: o caso das trabalhadoras domésticas filipinas no Brasil.** Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região: Vol. 7, n. 68 (maio 2018). Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/142130/2018_lopes_cristiane_contratacao_equitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 21 set.2020.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho. Perspectivas históricas, filosóficas e dogmática-analítica.** Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

GOMES, Daniela Vasconcellos. **Proteção jurídica do trabalhador doméstico: ampliação de direitos em busca da efetividade da dignidade humana.** Revista de Direito do Trabalho Thomson Reuters. Vol.183/2017. 2017

HEERS, Jacques. **Escravos e servidão doméstica na Idade Média no mundo mediterrâneo.** Publicações Dom Quixote, Lisboa, 1983.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **A nova disciplina previdenciária dos empregados domésticos com o advento da LC nº 150/2015.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 18-22, jul. 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95374/2016_rev_trt09_v005_n052.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 set. 2020.

ILO. INTERNACIONAL LABOUR OFFICE. **US domestic workers find their voice.** World of work, nº 68, april 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_126576.pdf. Acesso em: 13 out. 2020.

ITÁLIA, Associazione Sindicale Nazionale Dei Datori Di Lavoro Domestico. **Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Domestico.** Disponível em: <https://www.assindatcolf.it/informazioni-tecniche/contratto-nazionale-del-lavoro/>. Acesso em: 23 set. 2020.

ITÁLIA. **Lavoro Domestico.** Disponível em: <https://www.wikilabour.it/Lavoro%20domestico.ashx>. Acesso em: 09 set. 2020.

JUNGMANN, Mariana. **PEC das Domésticas é promulgada.** Agência Brasil, Brasília, 2 de abril de 2013, Cidadania. Disponível em: <http://memoria.ebc.com.br/agenciabrasil/noticia/2013-04-02/pec-das-domesticas-e-promulgada>. Acesso em: 09 set. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 9. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 13.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MEIRELES, Edilton. **A constituição do trabalho. O trabalho nas Constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal.** São Paulo: LTr, 2018.

MEIRELES, Edilton. **Doméstico e a Estabilidade Sindical Provisória.** Síntese Trabalhista, São Paulo, v. 11, p. 144-145, 1990.

MESSINA, M. Giuseppe. **Las condiciones del trabajo doméstico remunerado em Argentina: la provisión de cuidados. Cuaderno de Relaciones Laborales.** Ediciones Complutense. 2015. Disponível em: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/52007>. Acesso em: 08 set. 2020.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Empregados domésticos possuem direito a adicional de insalubridade?** Jota info. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/empregados-domesticos-insalubridade-10052019>. Acesso em: 01 out. 2020.

NATIONAL DOMESTIC WORKERS ALLIANCE. **More about the Bill: California Domestic Worker Bill of Rights.** 2020. Disponível em: <https://www.domesticworkers.org/bill-of-rights/california>. Acesso em: 27 out 2020.

NORMANDO, Cláudia Cavalcante. **Trabalho doméstico: valores jurídicos e dignidade humana.** Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2005.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes.** Tradução de Inês A.Lohbauer. São Paulo. Editora Martin Claret. 2019.

PACHÁ, Andréa Maciel. Prefácio. In: BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). Escola Judicial. **Vivendo o trabalho subalterno.** As experiências de doze magistrados. Rio de Janeiro: TRT 1ª Região, 2018, p. 5-9. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/21708/20714613/Vivendo+o+trabalho+subalterno+ebook.pdf/77951d5b-b70e-4041-9708-7d6738c0288a>. Acesso em: 20 set. 2020.

PARAGUAI. **Ley nº5407 de 12 de outubro de 2015.** Biblioteca Y Archivo central del Congreso de La Nación Paraguay. Disponível em: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/4392/ley-n-5407-del-trabajo-domestico>. Acesso em: 06 set. de 2020.

PIERO, Locatelli. Domésticas das Filipinas são escravizadas em São Paulo. **Repórter Brasil.** Reportagem em 31/07/2017. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2017/07/domesticas-das-filipinas-sao-escravizadas-em-sao-paulo/>. Acesso em: 24 set. 2020.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho.** Tradução de Wagner Giglio. São Paulo: Ltr, Edição da Universidade de São Paulo, 1978, p.42-43.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Convenção Americana sobre direitos humanos.** Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos San José,

Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 22 set.2020.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Protocolo adicional à Convenção Americana sobre direitos humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais: “Protocolo de San Salvador”**.Adotado durante a XVIII Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos, em São Salvador, em 17 de novembro de 1988. Disponível em: http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/f.Protocolo_de_San_Salvador_Ratif..htm. Acesso em: 22 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção e Recomendação sobre o Trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos**. Notas produzidas pelo escritório da OIT no Brasil sobre a discussão do trabalho doméstico nas Conferências Internacionais do Trabalho de 2010 e 2011, realizadas no âmbito do projeto “*Gender equality within the world of work*”.Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/05/convecao_189.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Brasil ratifica Convenção 189 da OIT sobre trabalho doméstico**. Medida reforça a promoção do trabalho decente para cerca de sete milhões de trabalhadores domésticos no país. OIT. 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_616754/lang--pt/index.htm. Acesso em: 21 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Cartilha sobre Trabalhador(a) doméstico(a). Conceitos, direitos, deveres e informações sobre a relação de trabalho**. 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_234454.pdf. Acesso em: 05 jun. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 103. Amparo à maternidade**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235193/lang--pt/index.htm. Acesso em: 22 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 182. Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua eliminação**.

Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang—pt/index.htm. Acesso em: 22 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Nota 1 – A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho.** 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasil/documents/publication/wcms_229490.pdf. Acesso em: 11 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Um trabalho decente para as trabalhadoras domésticas remuneradas do continente. O trabalho doméstico Remunerado na América Latina e Caribe.** Notas 1. 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/-ilbrasil/documents/publication/wcms_229664.pdf. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Salários dignos para as trabalhadoras domésticas remuneradas. O Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe.** Notas 2. 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasil/documents/publication/wcms_229666.pdf. Acesso em: 08 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho doméstico. Fatos e número.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-domestico/lang—pt/index.htm>. Acesso em: 22 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho doméstico no Brasil: rumo ao reconhecimento institucional. Escritório no Brasil.** - Brasília: ILO, 2010 1 v. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-brasil/documents/publication/wcms_230639.pdf. Acesso em: 02 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral, de 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139423> Acesso em: 22 set. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos**. Adotado pela Resolução n. 2.200 A (XXI) da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966 e ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1966%20Pacto%20Internacional%20sobre%20Direitos%20Civi%20e%20Pol%C3%Adticos.pdf>. Acesso em: 22 set.2020.

OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. **Trabalho doméstico: ainda em busca da igualdade**. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, jul. 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95374/2016_rev_trt09_v005_n052.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 set. 2020.

O RAIO-X DO EMPREGO DOMÉSTICO. O Globo on line. Seção economia. 24.08.2006. Disponível em <https://oglobo.globo.com/economia/raios-x-4575219>. Acesso em 28 jan.2021.

ORIGEM DOS SOBRENOMES. Portal São Francisco. 05.08.2016. Disponível em <https://portalsaofrancisco.com.br/curiosidades/origem-dos-sobrenomes>. Acesso em 03 maio 2021.

O TIGRE BRANCO. Ramin Bahrani. Índia, 2021. Netflix Distribuidora. 1 vídeo (127 minutos).

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico**. São Paulo: LTr Editora, 2006.

PANAMÁ. Código de Trabajo. **Ley núm.44 de agosto de 2015**. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/42679/67564/S95PAN01.htm>. Acesso em: 06 set. 2020.

PARASITA. Bong Joon-ho. Coreia do Sul, 2019. Distribuidora Pandora Filmes. 1 vídeo (132 min).

PAULIK, Antônio Carlos. **Empregado doméstico: da subvalorização histórica ao reconhecimento jurídico-constitucional**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª

Região.2013. Disponível em:https://www.trt1.jus.br/documents/22365/3687049/TRT_rev_53_Revista_com+links.pdf/361b2199-a385-4fcb-bf64-7639be316327. Acesso em: 10 ago. 2020.

PASSANITI, Paolo. **A cidadania Submersa. O trabalho doméstico na Itália entre os séculos XIX e XX.** Revista Mundos do Trabalho | vol. 10 | n. 20 | julho/dezembro 2018 | p. 15-30. Disponível em:<https://doi.org/10.5007/1984-9222.2018v10n20p15>. Acesso em: 05 set. 2020.

PEREIRA, Flavia Alejandra Fernández. **Exigência de certidão de antecedentes criminais na contratação de empregado: violação de direitos fundamentais do trabalhador ou exercício do poder diretivo do empregador.** XV Seminário Nacional de Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea. 2019. Disponível em: <https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/snpp/index>. Acesso em: 08 out. 2020.

PIOVESAN, Flávia C. **Direitos humanos e o princípio da dignidade humana.** Revista do Advogado, v. 23, n. 70, p.34-42, jul. 2003.

PORTUGAL. **Decreto-Lei nº235/92.** Diário da República Eletrônico. n.º 246/1992, Série I-A de 1992-10-24.Ministério do Emprego e da Segurança Social. Disponível em: <https://data.dre.pt/eli/dec-lei/235/1992/10/24/p/dre/pt/html>. Acesso em: 10 ago. 2020.

RABELO, Janaína da Silva. **Implicações jurídicas do trabalho doméstico no Brasil.** Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito. 2015. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/23305>. Acesso em: 03 set. 2020.

RANGEL, Helano Márcio Vieira. **A discriminação sociojurídica ao emprego doméstico na sociedade brasileira contemporânea: uma projeção do passado colonial.** Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI, Fortaleza/CE, 2010. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3832.pdf>. Acesso em: 23 set. 2020.

RIBEIRO, Francisco Domiro Filho. RIBEIRO, Sofia Regina Paiva. **A evolução histórico- jurídico do trabalho doméstico.** Lex Humana, Petrópolis, v. 8, n. 2, p. 45-71, 2016, ISSN 2175-0947.

Disponível em: <http://seer.ucp.br/seer/index.php/LexHumana/article/view/1253/609>. Acesso em: 15 ago. 2020.

RIOS NETO, Fernando. **Desembargador esclarece dúvidas sobre PEC das Domésticas. 2013.** Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/importadas-2013-2014/desembargador-esclarece-duvidas-sobre-pec-das-domesticas-10-04-2013-14-26-acs>. Acesso em: 29 set. 2020.

RUIZ, María Germana Aparicio. **La profesionalización de los empleados al servicio del hogar familiar.** Desde el contraste comparado de la normativa francesa. Edita Eolas Ediciones.2014.España.

SANDEL, Michael J. **Justiça. O que é fazer a coisa certa.** Tradução Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. 29ª edição. Editora Civilização Brasileira. Rio de Janeiro. 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Obscuridades da LC 150/2015.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, p. 33-50, jul. 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95374/2016_rev_trt09_v005_n052.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 set. 2020.

SILVA, Maciel Henrique Carneiro da Silva. **Domésticas criadas entre textos e práticas sociais: Recife e Salvador(1870-1910).** Tese de doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal da Bahia, para a obtenção do título de Doutor em História.2011. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/13360/1/Tese%20-%20Maciel%20Henrique%20Carneiro%20da%20Silva.pdf>. Acesso em: 21 set. 2020.

SILVA, Priscila de Souza; QUEIROZ Silvana Nunes. **O empregado doméstico no Brasil: um olhar para o “trabalho da mulher” na perspectiva histórica e contemporânea.** Revista de Ciências Sociais, nº49, Julho/Dezembro de 2018, p.188-204. Disponível em <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/politicaetrabalho/article/view/35119>. Acesso em 03 set. 2020.

SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DE ARARAQUARA E REGIÃO; SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DE CAMPINAS E REGIÃO.

Convenção Coletiva de Trabalho de 2016. Disponível em: <http://www.sedcar.com.br/admin/views/pages/images/convencoes/1458671003.pdf> Acesso em: 29 set. 2020.

SINDICATO DAS EMPREGADAS E TRABALHADORES DOMÉSTICOS DA GRANDE SÃO PAULO; SINDICATO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS DO ESTADO DE SÃO PAULO-SEDESP.

Convenção Coletiva de Trabalho 2015. Disponível em: <https://www.sindomestica.com.br/cct2015.pdf>. Acesso em: 29 set. 2020.

WARREN, Samuel D.; BRANDEIS, Louis D. Right to privacy. In: Harvard Law Review, v. 4, n. 5. Cambridge: The Harvard Law Review Association, 1890.

WIEGO-WOMEN IN INFORMAL EMPLOYMENT: GLOBALIZING AND ORGANIZING.

Ratification by countries of domestic worker's Convention (C189). Disponível em: <https://www.wiego.org/ratification-countries-domestic-workers-convention-c189>. Acesso em: 15 abr. 2021