

EMPREGADO DOMÉSTICO: UMA REFLEXÃO SOBRE A NECESSIDADE DE RENOVAÇÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Débora Cristina e Silva Dantas¹

Larissa Lopes Matos²

RESUMO

O presente estudo estuda a equiparação do empregado doméstico à luz do princípio da dignidade da pessoa humana esculpido no inciso III, do art. 1º, da Constituição Federal. Far-se-á uma abordagem sobre a legislação dos empregados domésticos, com as alterações advindas desde a Lei n. 11.324/2006. Procurar-se-á, com isso, aguçar a reflexão em torno do tratamento destinado e dos direitos dessa categoria tão importante para o contexto socioeconômico, demonstrando que a relação entre empregado e empregador doméstico necessita ser reavaliada para que possa evoluir. A metodologia de pesquisa utilizada, na sua grande maioria, foi a pesquisa bibliográfica e consultas à jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho – TRT e do Tribunal Superior do Trabalho – TST, empregando-se o método dissertativo e exploratório.

Palavras-chave: Empregado Doméstico. Direito do Trabalho. Equiparação. Dignidade da pessoa Humana.

DOMESTIC WORKERS: A REFLECTION ON THE NECESSITY OF RENEWAL IN BRAZILIAN LEGISLATION

ABSTRACT

The present study examines the assimilation of the domestic servant to the principle of human dignity carved in section III, art. 1, of the Constitution. Far will be an approach to the law of domestic workers, with the changes arising from the Law no. 11.324/2006. Wanted thereby sharpen the debate on this category as important to the socioeconomic context, demonstrating that the relationship between employee and employer household needs to be a subject of discussion so that you can evolve. The research methodology used, mostly, was the literature search and consultations with the jurisprudence of the

¹ Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN E-mail: deboracschantas@hotmail.com

² Docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI - RN E-mail: matos_larissa@hotmail.com

Regional Labor Court - TRT and the Superior Labor Court - TST, using the method dissertational and exploratory.

Keywords: Domestic Workers. Labor Law. Assimilation. Human dignity.

1 INTRODUÇÃO:

O presente artigo aborda a necessidade de repensar o tratamento e direitos atribuídos aos domésticos. Nele se propugna uma equiparação destes à figura do empregado regido pela CLT, como forma de cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana, princípio este positivado na Constituição Federal de 1988.

O trabalho doméstico teve sua primeira regulamentação no Brasil em 1512, com as Ordenações Manuelinas, segundo Helano (2007). Naquela época, os empregados domésticos desfrutaram de proteção legal, ainda que incipiente, podendo, inclusive, litigar em face do seu empregador. Este instrumento normativo vigorou até a vigência do Código Civil de 1916, quando o art. 1. 807 do diploma citado a revogou.

Para Dayse Coelho (2006, p. 31), os domésticos não eram, na colonização, escravos. Eram livres e possuíam direitos como quaisquer outros cidadãos. Desta sorte, o emprego doméstico não nasceu da escravidão, como afirmado por muitos. Todavia, foi consideravelmente destituído de valor social com a cultura escravagista, que considerava o negro como ser inferior e delegava-lhe as funções consideradas “indignas” à época, o que seguramente contribuiu para a discriminação atual.

O trabalho doméstico é a forma laboral das mais discriminadas, destinada às pessoas sem preparo para o mercado de trabalho, desqualificadas, despreparadas, sem instrução formal. O fator cultural tem forte peso quando é tratada a questão do trabalhador doméstico, inicialmente porque a sociedade despreza as funções por eles realizadas, a exemplo da limpeza. Até mesmo é considerado humilhante apresentar-se como empregado doméstico. E assim, muitos destes trabalhadores solicitam que seja apostado na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, outra função, serviços gerais, secretária, auxiliar, dentre outros.

Dentro desse contexto cultural, pergunta-se: como equiparar o empregado doméstico ao empregado comum e evitar a discriminação negativa que se tem observado ao longo da história brasileira? A atual legislação é suficiente para dar

dignidade ao empregado doméstico? O Brasil vem adotando normas e políticas tendentes a melhorar as condições do trabalho doméstico?

Para responder essas perguntas, far-se-á um estudo da posição do empregado doméstico à luz do princípio dignidade da pessoa humana, bem como serão apresentados, por meio de um processo histórico evolutivo, os direitos assegurados ao empregado doméstico, desde 1923, passando por 1972, com a Lei n. 5.859, regulamentada pelo Decreto n. 71.885/73, até o advento da Constituição Federal de 1988, por meio da qual o empregado doméstico adquiriu a maioria de seus direitos.

Registra-se que a escolha do tema se justifica por serem inegáveis as discriminações sofridas pela empregada doméstica, seja no campo jurídico ou social; e pelo fato de ser um setor de trabalho onde predomina a informalidade, o que geralmente enseja a exploração e o abuso de direito por parte de empregadores.

No plano doutrinário, denota-se a relevância social e econômica do tema, haja vista que a melhora nas condições de trabalho dos domésticos é relevante para a economia ao permitir aproveitar melhor o potencial de milhões de pessoas que vivem em condições de pobreza, bem como solucionar problemas de desigualdade social.

2 BREVE HISTÓRICO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Para o positivista Hans Kelsen (concepção normativa pura), tudo girava em torno da lei, qualquer que fosse seu conteúdo. Com o pós-positivismo, a lei cede espaço aos valores e aos princípios, que se converteram em, segundo Bonavides (2001, p. 237-253) “pedestal normativo sobre o qual assenta todo o edifício jurídico dos novos sistemas constitucionais”, tornando “a teoria dos princípios hoje o coração das Constituições”.

Segundo George Marmelstein (2008, p. 12),

o pós-positivismo se caracteriza justamente por aceitar que os princípios constitucionais devem ser tratados como verdadeiras normas jurídicas, por mais abstratos que sejam os seus textos, bem como por exigir que a norma jurídica, para se legitimar, deve tratar todos os seres humanos com igual consideração, respeito e dignidade. Ou seja, a teorização dos princípios na fase pós-positivistas tem como principal característica a afirmação definitiva

da força jurídica dos princípios, tendo como principais defensores dessa doutrina Ronald Dworkin nos Estados Unidos, Vezio Crisafulli na Itália e Robert Alexy na Alemanha. Nesse sentido, o jurista alemão Robert Alexy, disse que o direito necessariamente deve ter uma “pretensão de correção”, no sentido de se aproximar da ideia de justiça. E essa “pretensão de correção” se manifesta precisamente através dos direitos fundamentais: nenhum ato será conforme ao direito se for incompatível com os direitos fundamentais.

Essa nova concepção, ao contrário do que possa parecer, não abre mão do normativismo. A norma continua sendo o principal objeto de estudo do jurista, conforme defendia o próprio Kelsen *apud* Aquino (2008). No entanto, a norma, para o operador do direito, deixa de ser “neutra”, passando a conter uma forte ideologia, de modo que princípios como o da dignidade da pessoa humana, da igualdade, da autonomia da vontade, entre outros, seriam tão vinculantes quanto qualquer outra norma jurídica. A observância dos princípios, em especial o da dignidade da pessoa humana não seria meramente facultativa, mas tão obrigatória quanto a observância das regras/leis”.

Dentre os princípios fundamentais do Estado brasileiro contidos no art. 1º da Constituição Federal de 1988, destaca-se o princípio da dignidade da pessoa humana como valor jurídico de maior hierarquia axiológica do nosso ordenamento jurídico-constitucional (ao lado, apenas, do direito à vida).

Depois da 2ª Grande Guerra, a ordem jurídico-constitucional de diversos países tornou-se centrada na dignidade da pessoa humana, fazendo surgir, dentro da comunidade jurídica, uma verdadeira teoria dos direitos fundamentais, cujas premissas são, na síntese de Marmelstein (2008, p. 14), as seguintes:

(a) crítica ao legalismo e ao formalismo jurídico; (b) defesa da positivação constitucional dos valores éticos; (c) crença na força normativa da Constituição, inclusive nos seus princípios, ainda que potencialmente contraditórios; (d) compromissos com os valores constitucionais, especialmente com o da dignidade da pessoa humana.

A noção básica de respeito ao outro sintetiza com perfeição todo o conteúdo do princípio da dignidade da pessoa humana. No conceito desenvolvido por Ingo Sarlet (2002, p. 62), tem-se que, onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver uma limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a

autonomia, a igualdade em direitos e dignidade e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana. Para Sarlet, dignidade da pessoa humana é

a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Segundo Queiroz (2005), conceito jurídico- constitucional de dignidade já não se refere ao indivíduo desenraizado das teorias do contrato social (abstração contratualista setecentista), mas ao ser, na sua dupla dimensão de “cidadão” e “pessoa”, inserido em uma determinada comunidade, englobando tanto a sua relação “vertical” com o Estado e com outros entes públicos, quanto a “horizontal” com os demais cidadãos.

E conclui:

[...] A dignidade da pessoa humana não se apresenta como um conceito vazio de conteúdo. Desse modo, não pode nem deve ser tomado como pura abstração epistemológica de fundamentação de um sistema asséptico e pretensamente “neutro”. É um conceito valorativo, um valor constitucional, que se apresenta como “fundamento” e “base” da ordem jurídico-constitucional. Um conceito que se apresenta simultaneamente, como “norma fundamental” e “direito fundamental”- numa palavra, como “compromisso fundamental do Estado”. Por isso, o conceito de “dignidade” não pode ser visto unicamente na sua dimensão meramente “negativa”, de exclusão de intromissões arbitrárias por parte do poder público; mas essencialmente como um conceito de teor “positivo”, de tal sorte que não deve sequer ser tomado como critério de “ponderação”, sempre relativa, entre valores, bens e princípios constitucionais. O homem – e a sua “dignidade preferente” – é um fim em si mesmo, não um meio ou instrumento na resolução de conflitos, que só podem, em última análise, ser aferidos perante os dados do “caso”(Queiroz, 2005, p. 174).

Ao examinarmos as relações trabalhistas, verificamos que essas são caracterizadas pelo poder de direção do empregador (CLT, art. 2º), isto é, no modo como este define como deverão se desenvolver as atividades do empregado em razão do contrato de trabalho. Contudo, o poder de direção não pode extrapolar os limites

traçados pelo respeito à dignidade humana. Nessa linha, o Tribunal Superior do Trabalho já decidiu que “o poder diretivo e disciplinar tem limites na dignidade da pessoa humana do empregado. Assim, rigor usado pelo empregador se tornara excessivo, sempre que menoscabe aquela dignidade”.³

Constata-se, pois, que o sistema jurídico brasileiro encontra-se fundado na observância dos valores sociais do trabalho, da dignidade humana, da integridade e da saúde da pessoa e na especial proteção dirigida ao trabalhador. Assim, nas relações de trabalho há que se observar o respeito à dignidade humana como princípio central para a concretização aos direitos do homem. Esse enfoque demonstra a preocupação que se deve ter com o ser humano, ator da construção laboral.

Atualmente não se pode fazer uma aplicação da legislação infraconstitucional sem passar pelos princípios constitucionais⁴, dentre os quais se sobressai o da dignidade da pessoa humana.

Com efeito, o ordenamento jurídico deve ser interpretado de modo a proporcionar a concretização da dignidade da pessoa humana, principalmente em se tratando de normas sociais, caso do Direito do Trabalho.

A atividade do empregador doméstico, embora não seja calcada na obtenção de lucros não pode servir de justificativa para depreciação do indivíduo. O respeito aos direitos fundamentais não pode ser solapado pela intenção meramente de ter mais comodidade para sua família ao contratar o empregado doméstico.

Para Viera *apud* Sarlet (1998, p. 97) é de se referir, portanto, que o valor supremo da dignidade humana é “concretizado pelo reconhecimento e positivação de direitos e garantias fundamentais”, constituindo verdadeiro

valor unificador de todos os direitos fundamentais, que, na verdade, são uma concretização daquele princípio, também cumpre função legitimatória do reconhecimento de direitos fundamentais implícitos, decorrentes ou previstos em tratados internacionais.

Tanto é assim que, segundo Machado (2007), quando foi criada a Organização das Nações Unidas – ONU, em 1945, ficou estabelecido que deveria ser elaborado um

³ TST, 1ª T., RR 1054/81, Rel. Min. Coqueijo Costa, DJ 07/05/1982.

⁴ Cf. ESPÍNDOLA, Ruy Samuel. **Conceito de princípios constitucionais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002, p. 77.

documento que expressasse claramente todos os direitos humanos, inclusive os sociais, sendo que em 1966 a Assembleia Geral da ONU aprovou o Pacto Internacional de direitos econômicos, sociais e culturais que, nos termos da Resolução nº 543, item 6, emanada dessa Assembleia, permite concluir que, quando um indivíduo é privado de seus direitos econômicos, sociais e culturais, ele não caracteriza uma pessoa humana, sendo que pessoa humana vem definida pela Declaração dos Direitos do Homem como ideal de homem livre.

Assim, percebe-se que o princípio em tela é vetor para identificação dos direitos fundamentais e um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, com condão de proteger o homem contra tudo que possa depreciá-lo, bem como diminuir sua condição de pessoa humana digna.

3 EMPREGADO DOMÉSTICO E EMPREGADOR: ANÁLISE DE ALGUNS CONCEITOS.

A palavra doméstico deriva do latim *domus*, cujo significado é casa. Diante disto, é lícito afirmar que empregado doméstico é aquele que exerce seu labor dentro de casa, no âmbito de uma casa.

A definição também encontra guarida na Lei n. 5.859/ 1973, regulamentada pelo Decreto 71.885/1973. Esta conceitua empregado doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta”.

Para Marques e Abud (2006, p. 17), o empregado doméstico “é aquele que presta serviços de natureza contínua e finalidade não lucrativa à pessoa ou família, para o âmbito residencial desta, com pessoalidade, subordinação, continuidade e onerosidade”.

Maurício Godinho Delgado (2010, p. 305) explica o conceito de empregado doméstico em sua acepção técnica, como sendo

a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, em função do âmbito residencial destas.

Dos conceitos aqui apresentados, verifica-se que algumas características diferenciam o empregado doméstico dos demais empregados. Passemos, portanto, a examinar esses três elementos.

O primeiro elemento, e o mais importante, é que o empregado doméstico não pode ser contratado por uma pessoa jurídica, haja vista essa possuir finalidade lucrativa e não ter ambiente familiar.

O segundo elemento, segundo Barreto, Alexandrino e Paulo (2006, p. 83), é “a ausência de finalidade lucrativa, nos serviços realizados pelo empregado doméstico, ou seja, o trabalho exercido não pode ter fins econômicos, comerciais ou industriais.” O que significa que “o interesse no trabalho doméstico deve ser pessoal do tomador ou da sua família”, assevera Godinho Delgado (2010, p. 370).

Corroborando esse entendimento, Sergio Pinto Martins (2006, p. 139) afirma que “caso a pessoa ou a família exerça atividade lucrativa, a empregada que lhe presta serviços passa a ser regida pela CLT, não sendo doméstica”.

O terceiro elemento é que a atividade do empregado doméstico deve ser realizada no lar do empregador, seja ele pessoa física ou uma família. Por âmbito residencial, nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento (2004, p. 112) “deve ser entendido, em sentido amplo, casa de praia, sítio, fazenda, viagem.”

Impende ressaltar, que conforme consta do art. 1º da Lei n. 2.757/56, os empregados de condomínios não são considerados domésticos, se o serviço refere-se ao condomínio obviamente.

Diante dos conceitos e características citadas, tem-se que podem se enquadrar na classes dos empregados domésticos: os mordomos, as governantas, faxineiras, cozinheiras, copeiras, motoristas, caseiros, jardineiros, seguranças particulares, enfermeiros em casa.

Sobre os enfermeiros em casa, colacionamos a seguinte jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região. *In verbis*:

EMENTA: ENFERMEIRA – CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO COMO DOMÉSTICA. A qualificação dos serviços prestados como enfermeira não tem o condão de desqualificar o enquadramento do labor como doméstico. Empregado doméstico é aquele que “presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”, nos termos do art. 1º da Lei 5.859/72. E, portanto, torna-se irrelevante a função desempenhada pela laborista quando, efetivamente, a tenha exercido para pessoa física em seu domicílio. (TRT 3º Região. 4º T. RO/1351/02. Rel. Juiz Heriberto de Castro DJMG 20/04/2002)

Já o empregador doméstico é a pessoa ou família que admita a seu serviço empregado doméstico. Assim definiu o empregador doméstico o inciso II, art. 3º, do Decreto n. 71.885, de 9 de março de 1973, o qual como dize alhures, regulamenta a Lei n. 5.859/72, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico.

Posteriormente, esta definição foi incorporada e aperfeiçoada pela legislação previdenciária. Segundo dispõe o inciso II, artigo 14, da Lei n. 8.313/91 e o artigo 15 da Lei n. 8.212/91, empregador doméstico é a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico.

4 DIREITOS TRABALHISTA ASSEGURADOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS: ALTERAÇÕES DECORRENTE DA LEI N. 11.324/2006

4.1 REGISTRO DA CTPS

Em uma relação trabalho é importante que ambas as partes, empregado doméstico e empregador, estabeleçam, com clareza, quais são os direitos e obrigações de cada parte envolvida. Portanto, a assinatura de um contrato de trabalho e o registro do empregado doméstico na CTPS é a melhor maneira de proporcionar segurança e tranquilidade, para ambas as partes.

Com a CTPS assinada, ganha o trabalhador que tem a garantia de seus direitos trabalhistas e previdenciários respeitados (tempo de serviço, auxílio doença, etc) e ganha o empregador que, dificilmente, após o encerramento do contrato de trabalho, enfrentará reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho. Veja que a Lei 5.859/72 assevera tal requisito em seus primeiros dispositivos, *in verbis*:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.

Art. 2º Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar:
I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;

4.2 SALÁRIO MÍNIMO

O empregado doméstico tem direito ao salário mínimo, em todo território nacional, tendo reajuste do seu valor, através do Governo Federal. Este direito esta garantido, em face do que dispõe o artigo. 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988.

Em alguns Estados federados, por meio de lei, a remuneração dos empregados domésticos foi fixada acima do salário mínimo nacional. É o caso do Rio grande do Sul e do Rio de Janeiro.

Contudo, o empregador não está obrigado a pagar o valor do salário mínimo, integralmente em dinheiro, conforme preceitua o artigo 82 da CLT. Setenta por cento do valor do salário mínimo pode ser pago em utilidades, também chamadas de “prestações *in natura*” ou “salário *in natura*”, significando fornecimento de moradia e/ou de alimentação, obedecendo ao limite máximo para cada prestação. A parte paga em dinheiro não poderá ser inferior a trinta e cinco por cento do valor do salário mínimo.

4.3 IRREDUTIBILIDADE DE SALÁRIO

A diminuição de salário é medida que infringe a lei merece reparo futuro. Foi por força do art.7º, do inciso VI, da Constituição Federal de 88 que se assegurou a irredutibilidade de salário para não somente o empregado doméstico como a qualquer trabalhador. É o princípio da vedação do retrocesso social.

Ao empregador doméstico é vedado, mesmo em caso de dificuldades financeiras, diminuir o valor do salário pago a seu empregado (alteridade). Uma saída para redução de salário seria acordar uma redução na jornada de trabalho para que possa ser feita uma redução no valor do salário.

4.4 DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

O décimo terceiro salário é um direito do empregado doméstico por força do parágrafo único, inciso VIII, art. 7º, da Constituição Federal de 1988, que recepcionou as Leis ns. 4.090/62 e 4.749/65, regulamentadas pelo Decreto n. 57.155/65.

Deve ser pago, pelo empregador, em duas parcelas: a primeira entre os meses de fevereiro a novembro de cada ano, como adiantamento do décimo terceiro, de uma só vez, correspondente a metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior (art.2º da Lei n. 4.749/65 e art.3º do Decreto n. 57.155/65); a segunda parcela deverá ser paga até o dia 20 de dezembro. Quando do pagamento da última parcela, deve-se calcular o total do décimo terceiro salário a que tem direito o empregado e dele subtrair o adiantamento da primeira parcela e o valor a pagar ao INSS.

4.5 REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

O empregado doméstico tem direito ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, conforme dispõe o parágrafo único, inciso XV, art. 7º, da Constituição Federal de 88 e da Lei n. 605/49 que dispõe sobre o repouso semanal remunerado.

Dispõe o art. 6º, da Lei supracitada que não fará jus à remuneração do repouso semanal remunerado (correspondente a um dia de serviço semanal), o empregado que não tiver trabalhado, sem justificativa, durante toda a semana que antecedeu o domingo, ou não tiver cumprido integralmente o seu horário de trabalho. No § 1º deste artigo, encontram-se elencados os motivos justificáveis.

Cumprе ressaltar que com o advento da Lei 11.324/2006 que alterou a lei n. 5.859/72, revogou-se a alínea *a* do art.5º da Lei n. 605/49, esta é aplicável também ao empregado doméstico. Ela passa a ser observada integralmente, tanto em relação ao repouso semanal remunerado, como já era a partir da vigência da Constituição de 88 (art.7º, XV), quanto ao trabalho nos domingos e feriados ser devido em dobro, se não houver folga compensatória, como alertamos alhures.

Assim, o empregado doméstico passou a ter direito à remuneração dos feriados religiosos. Se ganha por mês, os feriados já estão compreendidos no pagamento, assim como os domingos (§ 2º do art. 7º da Lei n. 605/49).

Passou a ser aplicável a orientação da Súmula n. 146 do TST, em que o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

4.6 FÉRIAS ANUAIS

O Decreto-lei n. 1.535/77, de 13 de abril de 1977, deu nova redação a todo o capítulo da CLT que trata das férias, alterando, inclusive, o número de dias de férias, de 20 dias úteis para 30 dias corridos (art. 130 da CLT). Contudo, não houve alteração da Lei n. 5.859 quanto a tal aspecto.

Havia dúvida na jurisprudência se as férias do doméstico eram de 20 dias úteis ou 30 corridos, como se observa abaixo:

DOMÉSTICOS. FÉRIAS. A Constituição promulgada em 1988 equiparou os domésticos aos demais empregados relativamente ao direito de férias, assegurando-lhes, pois, a partir de sua vigência, férias anuais de 30 dias, possibilitando a dobra e a proporcionalidade das mesmas. (Ac. un. da 1º T. do TRT, 9ª R., RO 3.989/89, Rel. Juiz Matias Alenor Martins, J. 24.07.1990, DJPR, 31.08.90)

EMPREGADA DOMÉSTICA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. A empregada doméstica tem direito tão –somente a 20 dias de férias anuais, não lhe sendo devidas férias proporcionais. Interpretação do art. 3º da Lei n. 5.859/72 e Decreto n. 71.885/73. Recurso a que se nega provimento. (TRT 4ª R., RO 43/89, 2ª T., Rel. Juiz Vitorino Antônio Cava, J. 08.03.1990.

Isso se deu pelo fato de o inciso XVII do art. 7º da Constituição não fixar o número de dias das férias, mas apenas prevê o pagamento do terço constitucional, ficando tal previsão cargo da legislação ordinária.

Não obstante, a discussão encerrou-se quando o doméstico passou a ter direito a férias de 30 dias corrigidos (art.3º da Lei n. 5.859/72), com o acréscimo de um terço. O

período aquisitivo de férias de 30 dias corridos passou a ser contado a partir da data da publicação da lei, ou seja, 20 de julho de 2006. A lei não poderia ter efeito retroativo.

Impende ressaltar que devido à Convenção n° 132 da OIT, assegurou-se aos empregados domésticos o direito de férias proporcionais, independente da forma de saída do trabalho se com ou sem justa causa. Alguns dispositivos desta Convenção foram derogados, a exemplo do 3.3 que fazia alusão às férias de, pelo menos, 21 dias. Uma vez que a lei posterior modifica a anterior, verifica-se que o artigo 3° da Lei 5.859/72 foi mais favorável ao conceder 30 dias ao empregado doméstico.

Ademais, houve bastante discussão sobre o momento de incidência do Decreto (3197/99) que ratificou a convenção concluída em 1974, pois diante das teses da doutrina de direito internacional essa passaria a vigor imediatamente. Porém, não foi esse o entendimento do STF que, diante da Emenda Constitucional n. 45/2004 teve que se pronunciar sobre o *status* destes instrumentos, passando a vigorar o entendimento de que tais convenções possuem hierarquia suprallegal.⁵

4.7 LICENÇA PATERNIDADE

Este direito foi assegurado ao empregado doméstico, por meio do parágrafo único, inciso XIX, artigo 7°, da Carta de República de 88, dando direito ao empregado de se ausentar do trabalho por 5 (cinco) dias (art. 10°, § 1° do ADCT)

Para ter garantido esse direito, o empregado deverá comprovar o nascimento do filho ao empregador, apresentando a certidão de nascimento, para que não sejam descontados, de seu salário, os dias de licença.

A Convenção n. 156 da OIT, não ratificada pelo Brasil, e a Recomendação n. 165 da mesma entidade, estabelece que as responsabilidades familiares devem ser divididas pelos cônjuges, de modo que nenhum deles sofra discriminação no trabalho.

É importante frisar que o pai gozará de tal direito por cinco dias corridos e não úteis. Embora a lei não diga quando deva começar a contagem de prazo, o primeiro dia deve iniciar no dia seguinte do parto.

⁵ Cf. MARMELESTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2008.

Alguns doutrinadores argumentam que o empregador não é obrigado a conceder remuneração por tal período, mas apenas conceder a licença. Sebastião Valeriano (1998, p. 273) defende esse posicionamento:

Argumentam-se que a Constituição garantiu o direito à licença-paternidade, mas se referiu à sua remuneração. Assim, teria direito o empregado a faltar, mas não teria o direito à remuneração correspondente. A favor deste posicionamento ainda argumentam que quando quis a Constituição, que o repouso fosse remunerado, ela se referiu a esta condição expressamente, como no caso do repouso semanal ou a licença à gestante. Mas, se entendermos esta forma estaríamos castigando o empregado e não lhe concedendo um benefício, além do mais, não atribuindo a remuneração ao empregado estaríamos tornando inviável a aplicação deste direito, pois sabendo que não será remunerado, dificilmente o empregado irá utilizar esse benefício.

A parte final da citação acima bem resume a questão. A ordem jurídica a conceder um novo direito também deve protegê-lo e promovê-lo. Conceder a licença sem remuneração, além de ir de encontro a essências dos direitos sociais, tornaria inócuo o direito do indivíduo que, diante das dificuldades econômicas, iria preferir trabalhar, até mesmo pra sustentar melhor as despesas que sua prole exige.

4.8 AVISO PRÉVIO

Apenas em 1940, o instituto do aviso prévio passou ao direito do trabalho, integrando o dispositivo 487 e seguintes da CLT.

A Constituição Federal de 1988, no inciso XXI, do art. 7º, estendeu ao empregado doméstico o “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo de no mínimo 30 dias, nos termos da lei”. Deve ser dado pelo empregador ao empregado ou vice-versa.

O aviso prévio pode ser concedido, trabalhando ou indenizando. Trabalhando, quando o empregado permanece com suas atividades e, indenizando quando o empregado deixa imediatamente o serviço recebendo um salário como tivesse trabalhado os 30 dias, na data do término do aviso.

Quando o empregado é pré avisado de sua dispensa, esse tem direito a 2 horas de folga por dia ou sete dias de folga durante o prazo de aviso prévio, sem prejuízo do seu salário.

É válido ressaltar que a Lei 12.506/11 veio a regular a norma constitucional acima citada. Nesse contexto, a norma infraconstitucional assevera que o aviso prévio será de, no mínimo, 30 dias e, no máximo, 90 dias.

Atualmente, encontra-se em discussão na doutrina sobre a aplicabilidade do referido dispositivo aos empregados domésticos, uma vez que a lei alterou o Capítulo da CLT referente ao aviso prévio, e esse *Codex*, como é cediço, não se aplica aos empregados doméstico. Contudo, temos que tal discussão é obtusa, haja vista a Lei Maior asseverar que o doméstico faz jus ao direito consagrado no inciso XXI do artigo 7º, cujo teor confere aviso prévio de, no mínimo, 30 dias aos empregados domésticos.

Contudo, em face da recente publicação da lei 12.506, a jurisprudência ainda não se manifestou sobre a questão, entretanto, registro que visualizo duas formas distintas de interpretar o referido dispositivo, quais sejam: a interpretação gramatical do art. 1º da referida lei que expressamente institui novas regras ao aviso prévio de que trata a CLT, sendo, portanto, não compatível aos domésticos, pois estes possuem lei própria e a interpretação a luz dos princípios que regem o direito do trabalho, dentre eles o da norma mais benéfica em razão do disposto no caput do art. 7º da CRFB que ensina que “... além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, sendo portanto, possível instituir o benefício do aviso prévio aos domésticos.

4.9 VALE TRANSPORTE

O vale transporte é um direito assegurado ao empregado doméstico por força do que dispõe, expressamente, o inciso II, artigo 1º, do Decreto 95.247, de 17 de novembro de 1987, regulamento da Lei n. 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o vale transporte.

O empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado, o vale transporte, para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo, tendo o direito de descontar do salário do empregado até 6% para ressarcir suas despesas com a concessão.

4.10 VEDAÇÃO DE DESCONTOS

É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do doméstico a título de alimentação, vestuário, higiene e habitação (art. 2º - A da Lei n. 5.859/72). Esse artigo consagrou, nas palavras de Delgado Filho (2010, p. 768) “o princípio da intangibilidade salarial, no âmbito da relação de emprego doméstico”.

A alimentação geralmente é fornecida ao empregado doméstico sem qualquer cobrança por parte do empregador. A lei tem por fundamento que as utilidades continuem a ser fornecidas, mas que não haja desconto no salário do empregado. Em contrapartida, a norma estabelece que as utilidades, vestuário, higiene e habitação, fornecidas ao empregado, não têm natureza salarial para quaisquer efeitos (§ 2º do art. 2º - A da Lei n. 5.859). Isso significa que não há repercussão em férias e 13º salário, muito menos há incidência de FGTS e contribuição previdenciária, pois não é salário.

A moradia poderá ser descontada do doméstico, desde que não seja na residência onde trabalhe e o desconto seja expressamente acordado. Expressamente acordado pode ser oralmente ou por escrito. É recomendável, porém, que o ajuste seja feito por escrito para serem evitadas as dúvidas.

4.11 GARANTIA DE EMPREGO

Dispõe o art. 4º - A da Lei n. 5.859/ 72 que

é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto.

Passa a doméstica a ter garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Houve uma equiparação à empregada comum.

O TST entende que o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, b, do ADCT) (súmula 244, I, do TST).

4.12 DIREITOS NÃO OBRIGATÓRIOS

4.12.1 FGTS

O art. 3º da Lei n. 5.859/72 passava a assegurar ao empregado doméstico o direito ao FGTS. Entretanto, foi vetado pelo Presidente da República.

Os empregadores domésticos já não registram o empregado doméstico ou então registram por salário inferior ao real, geralmente pelo salário mínimo. Assim, se fosse instituído mais um encargo para o empregador doméstico, não iria regularizar a situação formal de seus empregados. O FGTS, portanto, continua facultativo para o empregador doméstico concedê-lo.

A maioria dos empregadores domésticos não tem tido interesse em inscrever o doméstico no FGTS, em razão do aumento do custo com o empregado.

O FGTS pode se tornar, contudo, um diferencial para a procura por parte da empregada em relação ao empregador doméstico que faça os referidos depósitos.

4.12.2 Seguro Desemprego

Os artigos 6º - A e 6º - B da Lei n. 5.859/72 passaram a assegurar o direito do doméstico ao seguro desemprego, mas também foram vetados.

As razões do veto ao seguro desemprego para o empregado doméstico foram:

No que pertine ao seguro desemprego, a medida aprovada é inadequada, pois, ao mesmo tempo em que institui obrigatoriedade de depósito do FGTS, retira a necessidade de comprovação da sua efetivação. Atualmente o depósito é facultativo e o direito ao benefício é condicionado à comprovação do depósito do FGTS e a medida, que o torna obrigatório, exclui a exigência de comprovação do depósito.

O seguro desemprego continua sendo devido ao empregado doméstico apenas se o empregador fizer depósitos do FGTS para o obreiro.

5 BREVE ANÁLISE SOBRE A CONVENÇÃO 189 DA OIT

Em 16 de junho de 2011, governo de alguns países, representantes de trabalhadores e empregadores reuniram-se em para a 100ª Conferência Anual da OIT. Dessa reunião, foram adotadas normas internacionais destinadas a melhorar as condições de trabalho de milhões de empregados domésticos em todo o mundo. Trata-se da Convenção 189 da OIT.

Essas novas normas da OIT estabelece que os trabalhadores domésticos em todo o mundo devem ter os mesmos direitos trabalhistas básicos que os trabalhadores comuns possuem, tais como jornada de trabalho limitada, com descanso semanal remunerado de, pelo menos, 24 horas consecutivas, informações claras sobre o contrato de trabalho e condições de emprego, bem como, obviamente, respeito aos princípios e direitos fundamentais, incluindo a liberdade de associação e o direito a negociação coletiva, senão vejamos:

Resumo da Convenção (nº 189) e da Recomendação (nº 201) sobre as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011

Artigos 1 e 2: Definições e cobertura: Trabalho doméstico: aquele realizado em ou para domicílio (s); trabalhador: (sexo feminino ou masculino) quem realiza o trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho, estando excluídos aqueles/as que o fazem de maneira ocasional e sem que seja um meio de subsistência. A convenção se aplica a todos/as trabalhadores/as domésticos/as. Há possibilidade de exclusão de categorias, desde que justificadas (outra proteção equivalente ou questões substantivas).

Artigos 3 e 4: Direitos humanos e direitos fundamentais do trabalho: Implementação de medidas efetivas para garantir estes direitos. Trabalho Infantil Doméstico: Estabelecimento de idade mínima, em consonância com convenções associadas ao tema (nº 138 e 182), e adoção de medidas com relação a trabalhadores/as com menos de 18 anos.

Artigo 5: Proteção contra abusos, assédio e violência: adoção de medidas nestes temas.

Artigo 6: Condições de emprego equitativas e trabalho decente: adoção de medidas efetivas nestes temas.

Artigo 7: Informação sobre termos e condições, quando possível em contratos de trabalho.

Artigo 8: Proteção às/aos trabalhadoras/es domésticas/os migrantes: oferta de emprego por escrito/contrato de trabalho com condições estabelecidas no artigo 7, ainda no país de origem.

Artigo 9: Liberdade para decidir moradia, se acompanha ou não membros do domicílio em suas férias e quanto a manter em posse seus documentos.

Artigo 10: Jornada de trabalho: medidas para assegurar jornada, compensação de horas extras e períodos de descanso diários, semanais (24 horas consecutivas) e férias. Tempo em que trabalhadores/as estão à disposição conta como horas de trabalho.

Artigo 11: Estabelecimento de remuneração mínima.

Artigo 12: Remunerações e proteção social: pagamentos em dinheiro, em intervalos regulares e pelo menos uma vez ao mês. Possibilidade de pagamento in natura, desde que estabelecidas condições para que não seja desfavorável.

Artigos 13 e 14: Medidas de saúde e segurança no trabalho; proteção social e proteção à maternidade.

Artigo 15: Agências de emprego privadas: condições de funcionamento; proteção contra abusos de agências de emprego mediante obrigações jurídicas.

Artigo 16: Acesso a instâncias de resolução de conflitos.

Artigo 17: Inspeção do Trabalho: adoção de medidas e possibilidade de acesso ao domicílio, com respeito à privacidade.

Artigo 18: As disposições da Convenção deverão ser colocadas em prática por meio da legislação nacional, de acordos coletivos e de outras medidas adicionais com relação aos/as trabalhadores/as domésticos/as.

Artigos 19 a 27: Procedimentos para adoção, ratificação e implementação da convenção.⁶

Cumpre esclarecer que tal Convenção ainda não foi ratificada. Dessa forma, somente após tal processo é que os empregados domésticos brasileiros poderão se equiparar aos não domésticos. Igualmente, será necessária a criação de emenda à Constituição, tendo em vista que a própria Carta Magna cita quais direitos são aplicados a esse tipo de empregado.

Ora, é sabido de todos que o empregado doméstico, desde épocas remotas na história brasileira, sofre discriminações. Esse tem passo a passo conseguido sua equiparação conforme arremata Giovane Lopes (2011):

É do conhecimento de todos que o trabalhador doméstico no Brasil não tem os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, como os demais empregados. Os domésticos possuem legislação própria, que lhes assegura menos direitos do que os previstos na CLT (Parágrafo único do art. 7.º da CF-88; Lei n.º 5.859/72 e Decretos 71.885/73 e 3.361/00). Como exemplos, pode-se lembrar que esses trabalhadores não têm direito ao recebimento do adicional de horas extras, caso trabalhem além das oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais; ao adicional noturno, caso trabalhem à noite; ao adicional de insalubridade ou periculosidade, caso trabalhem em contato com agentes agressivos a sua saúde e a sua integridade física, respectivamente; proteção previdenciária contra acidente e doenças do trabalho; ao FGTS (facultativo para o empregador) e ao Seguro Desemprego (vinculado ao FGTS), dentre outros, comparando-se com os demais empregados.

⁶ Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf>. Acesso em: 20 de maio. de 2012.

Nesse diapasão, acertado o posicionamento de Luciane Cardoso (2011, p.950) ao asseverar que

com esta Convenção, a OIT busca o reconhecimento mundial de que os empregados domésticos são trabalhadores e como profissionais merecem o respeito e a dignidade como seres humanos no exercício de seus afazeres. a convenção positiva uma exigência moral.

(...)

A convenção centralizou-se na ideia da não discriminação da trabalhadora doméstica, com relação aos direitos atribuídos às outras ocupações. Pretende atribuir a este trabalhador um reconhecimento profissional, assegurado também pelas vantagens que decorrerem da livre associação, como é a responsabilidade da negociação coletiva, prevista no art. 2 da Convenção.

Caso o Brasil ratifique a Convenção aqui citada, cabe perguntarmos: passará o empregado doméstico a ser regido pela CLT ou continuará submisso ao texto da lei 5.859/72? Asseveremos que não, uma vez que não obstante a CLT seja o *Codex* mais utilizado para a regulamentação das relações trabalhistas, verifica-se que a Lei retromencionada continuará vigente, exceto o que for de encontro à Constituição, devendo, em caso de omissão dessa, o julgador utilizar-se da CLT e leis correlatas. Portanto, a entrada de tal Convenção no Brasil, sem embargos, será um grande avanço da legislação brasileira no direito dos empregados domésticos, haja vista que é dever do Estado otimizar, proteger, promover e respeitar os direitos fundamentais, sempre na busca da sociedade livre, justa e solidária.

6 DOS DIREITOS A SEREM CONQUISTADOS ATRAVÉS DE UMA LEGISLAÇÃO MAIS JUSTA

Apesar de todos os avanços conseguidos por essa classe de trabalhadores, alguns ainda faltam ser conquistados, em especial a obrigatoriedade do depósito do FGTS e o controle de jornada de trabalho em no máximo 8 horas diárias.

A escolha do empregador em depositar o FGTS, hoje, é irretratável, ou seja, uma vez feito um depósito (8% ao mês) não mais poderá deixar de depositar. Caso fosse obrigado a depositar, teria também que pagar, em caso de dispensa sem justa causa, uma multa equivalente a 40% do valor dos depósitos do FGTS feitos durante o contrato de trabalho.

Da mesma forma, mantida como uma faculdade foi o seguro-desemprego. Assim, o empregado doméstico só fará jus a esse direito se for inscrito no FGTS que, como asseveramos, é uma faculdade do empregador. Cumpre ressaltar que, da redação do artigo 6-A da Lei 5859/72, o doméstico só poderá receber 3 parcelas do seguro-desemprego, no valor de um salário mínimo, se tiver incluído no FGTS pelo seu empregador. Vemos aqui uma discriminação patente. Ora, se o empregador caso queira inscrever seu empregado no FGTS terá que descontar 8% do seu salário para tanto, por que o empregado só faz jus a 3 parcelas de seguro-desemprego e taxativamente no valor de um salário mínimo? A própria Constituição Federal, em seu artigo 5º garante a igualdade não só de deveres bem como de direitos.

Além disso, ainda tem o empregado doméstico que luta contra a ausência do direito de uma jornada de 8 horas diárias de trabalho e caso esta jornada seja ultrapassada, que receba o adicional de horas extras, e ainda, o adicional noturno.

Se novos direitos foram assegurados, muito ainda se há de batalhar através de reformas legislativas que venham de maneira igualitária assegurar todos os direitos desses empregados e equipará-los aos empregados comuns.

Atualmente, devido às diversas diferenciações evidenciadas, alguns parlamentares propuseram alguns projetos de lei tentando igualar a classe do trabalhador doméstico às outras classes, tendo como principal defensora a ex- Ministra Benedita da Silva, que propôs à Câmara dos Deputados, o projeto de Lei nº 1.626 - C, de 1989, propondo a equiparação dos direitos trabalhistas conquistados ao longo dos tempos, extinguindo o desrespeito sofrido secularmente por esta categoria, e ainda, ressalta que a atual situação fere o direito de cidadania e o princípio da igualdade e da proibição de justiça social.

Ora, o empregado doméstico não pode, nem deve, ficar excluído em relação aos direitos do empregado comum. A lei vem acertando em alguns aspectos, tais como as férias de 30 dias, estabilidade da gestante, vedação de descontos. Contudo, é necessário ir além para que se chega à devida equiparação.

A maioria dos empregados domésticos são pessoas de baixo grau de instrução escolar. Tal fato não pode ser negado, nem a marginalização desses profissionais. O País possui uma dívida com os empregados domésticos e somente através de uma legislação mais eficaz e protetiva é que os domésticos conseguiram ser pessoas mais

bem instruídas e qualificadas. Somente assim, estar-se-á efetivando o comando constitucional de busca de uma sociedade livre, justa e solidária.

É cediço que o legislador tem sido cauteloso quando se trata de legislação referente a empregados domésticos. Muitas vezes, tem sido até omissos. É necessário trazer uma nova legislação que assegure o FGTS de forma obrigatória, consequentemente o seguro desemprego. Trata-se de efetivar os princípios da dignidade da pessoa humana, igualdade, condição mais favorável, entre outros.

Dentro desse contexto, enquanto inexistir lei, as dúvidas decorrentes da legislação, referente a direitos dessa classe, devem ser analisadas pela Justiça Laboral.

7 CONCLUSÃO

Não obstante existam afirmações no sentido de que não podem ser estabelecidos outros direitos ao empregado doméstico, além daqueles especificados ao parágrafo único do art. 7º da Constituição, sob pena de inconstitucionalidade, acreditamos ser os direitos especificados ao doméstico na Constituição, porém, direitos mínimos.

Esse direito, portanto, não são taxativos (*numerus clausus*), mas exemplificativos, pois não está escrito no parágrafo único do art. 7º da Lei Maior que os direitos dos empregados domésticos são apenas ou somente previstos em alguns dos incisos do art. 7º da mesma norma, permitindo que a lei ordinária estabeleça outros direitos ao doméstico. O *caput* do art. 7º é expresso ao usar a frase “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, indicando que os direitos dos trabalhadores são exemplificativos.

São direitos mínimos, possibilitando que a lei ordinária disponha sobre outros direitos. O empregado doméstico pode ser um trabalhador urbano ou rural. O inciso I do mesmo artigo prevê que a lei complementar estabelecerá a proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou a sem justa causa, entre outros direitos, indicando, também, ser exemplificativo.

O mesmo ocorre em relação ao parágrafo único do art. 7º, que é uma regra que deve se harmonizar sistematicamente com a cabeça do mesmo comando constitucional. Entender que a lei não pode prescrever direitos diversos dos previstos na Constituição para o doméstico implicaria afirmar ser inconstitucional a anotação na CTPS do

trabalhador, por não estar prevista na Lei Magna, mas no art. 5º do Regulamento da Lei n. 5.859, o que seria absurdo.

Nada impede que a lei ordinária estabeleça melhores condições de trabalho para o empregado doméstico. Não se pode dizer, portanto, que a norma é inconstitucional. Admitir isso é condenar o empregado doméstico a ter seus direitos congelados numa ordem constitucional de 1988 que apesar de ter trazido muitos direitos sociais e trabalhistas, pecou ao descriminar negativamente a figura do empregado doméstico. Ora, o direito é um processo constante de mudança, pois visa regular as relações sociais. Chega a ser obtuso o entendimento de que o empregado doméstico não pode ter seus benefícios equiparados ao empregado comum por ele prestar serviços a pessoa física que não visa lucro, afinal não vivemos mais na época da Casa Grande e da Senzala. Não podemos restringir direitos fundamentais arbitrariamente para proteger interesses de outras classes. Isso vai de encontro aos princípios constitucionais aqui esculpidos.

Dentro da dogmática constitucional os direitos conferidos ao empregado doméstico são salário mínimo, irredutibilidade de salário, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença gestante, licença paternidade, aviso prévio, entre outros. Ainda tem direito a salário maternidade e o FGTS (facultativo).

Assim, para a real equiparação ficam na batalha ainda uma série de direitos, tais como, seguro desemprego, FGTS obrigatório, piso salarial, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, salário família, jornada de trabalho, hora extra, redução dos riscos inerentes ao trabalho, adicional de insalubridade por trabalho penoso e periculosidade, seguro contra acidente de trabalho, etc.

Se o princípio da proteção é sem dúvida o mais importante dos princípios trabalhistas, nada mais justo do que a elaboração de normas que forneçam condições mais favoráveis a essa categoria que até então vem sendo aviltada em termos de igualdade de direitos. Não há dúvidas de que a categoria dos trabalhadores domésticos é uma das que menos têm condição de discutir, em plano de igualdade, as condições de trabalho, remuneração e outros direitos necessários à manutenção da dignidade da pessoa humana.

No entanto, na esperança de cada vez mais presenciarmos a elaboração de normas que contemplem as classes de trabalhadores menos privilegiados, continuamos

acreditando que em algum momento teremos uma sociedade mais justa e com menos contrastes socioeconômicos.

10 REFERÊNCIAS

ABUD, Cláudia José; MARQUES, Fabíola. **Direito do Trabalho**. Série Leituras jurídicas. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. Os direitos, liberdades e garantias fundamentais no âmbito das relações entre particulares. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Coord). **Constituição, direitos fundamentais e direito privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

AQUINO, José Inácio de. **O Direito e sua Interpretação na Realidade**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11415>>. Acesso em: 11 mai. 2012.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Trabalho doméstico decente: breves considerações sobre a convenção n. 189 da OIT**. Revista LTr: Legislação do Trabalho : São Paulo. São Paulo, v. 75, n. 08, p. 948-951, ago. 2011.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito Constitucional**. 15 ed. rev. atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

DA SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 27. ed. rev. e atual. são Paulo: Malheiros, 2006.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na Legislação Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2000.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: LTr, 2010.

FREITAS JÚNIOR, Otácio de Sousa; Araújo, Luiz Antônio Medeiro de. **Empregado doméstico- o guia prático e acessível ao empregador**. Natal(RN): O.S Freitas Júnior, 2003.

MACHADO, Janaina Cassol. A concretização do direito à saúde sob o viés do fornecimento de medicamentos não incluídos na Relação Nacional de Medicamentos Especiais – RENAME . **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre, n.20, out. 2007. Disponível em: http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao020/janaina_cassol.html. Acesso em: 12 mai. 2012.

MARMELSTEIN, George. **Curso de Direitos Fundamentais**. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MENDONÇA CANÇADO, Giovane Lopes. **Empregado doméstico e a Convenção nº 189 da OIT**. Será o fim da discriminação? Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/19911/empregado-domestico-e-a-convencao-no-189-da-oit#ixzz1vVurWR00>. Acesso em: 20 de mai de 2012.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 23. ed. São Paulo: atlas, 2008.

PAIXÃO, Cristiano, *et al.* **Os novos horizontes do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2005.

PINTO J. A.R. **Atualizações Regulares do Direito do Trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

PRUNES, José Luiz Ferreira. **Contrato de Trabalho Doméstico e Trabalho a Domicílio**. Curitiba: Juruá, 1995.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: Método, 2007.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais Da Constituição Federal De 1988**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

_____. Direitos fundamentais e direito privado: algumas considerações em torno da vinculação dos particulares aos direitos fundamentais. In: SARLET, Ino Wolfgang (Coord.). **A Constituição concretizada: construindo pontes com o público e o privado**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

VALERIO, Sebastião. **Trabalhador Doméstico**. São Paulo: LED, 1998.

VIEIRA RANGEL, Helano Márcio. **A discriminação sociojurídica à empregada doméstica na sociedade brasileira contemporânea**. Uma projeção do passado colonial. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/14215/a-discriminacao-sociojuridica-a-empregada-domestica-na-sociedade-brasileira-contemporanea>. Acesso: 20 de mai. de 2012.