

A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72 E A CONQUISTADA ISONOMIA TRABALHISTA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Nísia Raquel Gadelha de Lima¹
Marcelo de Barros Dantas²

RESUMO

Expõe as implicações da Emenda Constitucional nº 72 de 02 de abril de 2013, a qual alterou o Parágrafo Único do artigo 7º da Constituição Federal, ampliando os direitos dos empregados domésticos. Em uma visão dialética do assunto e análise de legislação e artigos sobre o tema, será mostrado se a mencionada Emenda precariza ou garante os direitos da categoria profissional em questão. Para isso, inicialmente, traz a evolução histórica dos direitos trabalhistas, em seguida, mostra as críticas e controvérsias acerca da Emenda, e apresenta argumentos que comprovam que algumas das críticas direcionadas a ela não têm fundamento. Por fim, demonstra que a alteração feita na Constituição Federal, ampliando os direitos dos empregados domésticos não irá gerar precarização, ao contrário, promoverá a equidade aludida pelo princípio da isonomia previsto na Carta Magna.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Emenda Constitucional nº 72. Isonomia. Empregados domésticos. Precarização ou garantia de direitos.

RESUMEN

Exponer las implicaciones de la Enmienda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013, a la que alteró el Párrafo Único 7º de la Constitución Federal, desarrollando los derechos de los empleados de hogar. En una visión dialéctica de la materia y análisis de la legislación y artículos sobre el tema, trataremos si la Enmienda garantiza o precariza los derechos de esos profesionales. Así, es importante hacer un recorrido a respecto de la evolución histórica de los derechos de los trabajadores, en seguida, explicar las críticas y controversias alrededor de la Enmienda y exhibir razonamientos que constatan la carencia de base en algunas de las críticas que fueron proferidas. Y, por último, señalar que la alteración hecha en la Constitución Federal a la cual amplifica los derechos de los empleados de hogar no irá suscitar la precarización, al revés, fomentará la equidad apuntada por el principio de la isonomía predicho en la Carta Magna.

Palabra-clave: Enmienda Constitucional nº 72. Isonomía. Empleados de hogar. Precarización o garantía de derechos.

¹Discente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: quel_gadelha@yahoo.com.br

²Docente do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. Email: marcelobdantas@yahoo.com.br

1 INTRODUÇÃO

O empregado doméstico é uma categoria profissional que pela natureza dos serviços prestados e pela forma como surgiu, sempre teve tratamento diferenciado no tocante aos seus direitos trabalhistas, uma vez que, esse papel foi dado por longo período, aos escravos libertos que passaram a trabalhar para seus ex-senhores em troca de comida e moradia.

Não obstante, essa categoria, ao longo do tempo, vem tendo, paulatinamente, seus direitos trabalhistas ampliados. Desde o surgimento das normas infraconstitucionais, que foram criadas para disciplinar, de forma tímida, os direitos desses trabalhadores, até a promulgação da Emenda nº 72 de 02 de Abril de 2013, a qual alterou o artigo 7º da Constituição Federal, estendendo aos empregados domésticos alguns dos direitos que já são previstos para os demais empregados.

Com a promulgação da mencionada Emenda, surgiram alguns questionamentos e controvérsias acerca da dificuldade de aplicar aos empregados domésticos todos os novos direitos adquiridos, em virtude da natureza peculiar do empregador dessa categoria, já que é o único empregador que não obtém lucro, e por esse motivo não teria condições de cumprir com todas as novas obrigações impostas, o que poderia inviabilizar a continuidade do emprego e incentivar a informalidade, ocasionando, assim, a precarização de direitos dessa categoria profissional.

Entretanto, para muitos, apesar das dificuldades encontradas para o cumprimento das novas regras, tendo em vista não só a condição peculiar do empregador, mas também a peculiaridade do trabalho doméstico em si, a Emenda Constitucional número 72, na verdade, é uma grande conquista, representa um aumento da dignidade do trabalho doméstico, e não causará precarização de direitos, já que algumas medidas podem ser tomadas para equilibrar a relação de trabalho entre empregador e empregado, tornando possível o cumprimento das novas regras.

Diante desse contexto, com a elaboração deste trabalho, visa-se, pois, expor as implicações da Emenda Constitucional número 72, que estende aos empregados domésticos alguns dos direitos que já são previstos para os demais empregados, mostrando se ela precariza ou garante os direitos da mencionada categoria. Para tanto, será necessário pontuar sobre a evolução histórica, a conquista, e a flexibilização positiva dos direitos desses empregados ao longo do tempo, bem como sobre as controvérsias e críticas relacionadas à Emenda Constitucional número 72. Além disso, serão mostrados os pontos positivos da mencionada

emenda, juntamente com as medidas que podem ser tomadas para tornar possível o cumprimento das novas regras trabalhistas.

2 CONCEITO

Empregado doméstico segundo o artigo 1º da lei 5.859/72 é “aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.” (BRASIL, Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972, 1972).

Deste conceito podem ser observadas algumas características peculiares à referida categoria.

A primeira delas é a prestação de serviços de natureza contínua. Quanto a esta característica existe uma divergência doutrinária acerca do que seria continuidade. Para uma parte da doutrina a continuidade está relacionada ao trabalho prestado de forma ininterrupta, de forma sucessiva, seguida, e não se confunde com a não eventualidade prevista no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Como bem destaca Barros (2010, p. 348):

Um dos pressupostos do conceito de empregado doméstico é a continuidade, inconfundível com a não eventualidade exigida como elemento da relação jurídica advinda do contrato de emprego firmado entre empregado e empregador, regido pela CLT. Ora, a continuidade pressupõe ausência de interrupção, enquanto a não eventualidade diz respeito ao serviço que se vincula aos fins normais da empresa.

Já outra parte da doutrina defende que a não eventualidade prevista no art. 3º da CLT equivale à continuidade mencionada na lei 5.859/72.

É o que alega Martins (2013, p. 10) em sua obra:

Por continuidade afirma-se que o trabalho deve ser periódico, com regularidade, sucessivo. É preciso interpretar a palavra contínua, empregada na lei, como não episódica, não eventual, não interrompida; seguida, sucessiva. Não vejo como fazer a distinção entre continuidade, prevista no art. 1º da Lei nº 5.859 para caracterizar o empregado doméstico, e não eventualidade, encontrada na definição de empregado do art. 3º da CLT.

Diante da divergência doutrinária acerca do tema é importante informar que o posicionamento da jurisprudência tem sido no sentido de que para ficar caracterizada a continuidade o empregado doméstico deve trabalhar ao menos três dias durante a semana.

A segunda peculiaridade relacionada a essa categoria é a prestação de serviços para pessoa ou família. O empregado para que tenha seu trabalho caracterizado como doméstico, deve prestá-lo a uma família, pessoa ou núcleo familiar. Portanto, uma pessoa jurídica não poderá ter empregados domésticos, assim como nenhuma associação ou entidade, ainda que filantrópica.

É o que defende Martinez (2013, p. 198):

Somente pessoas físicas, unidas por laços de parentesco ou afinidade, podem contratar empregados domésticos. Se a contratação do trabalhador for operada por empresa ou por entidade a ela assemelhada, o vínculo empregatício não será doméstico, mas sim urbano ou rural.

Outra característica do trabalho doméstico é o âmbito residencial de pessoa ou família como sendo o ambiente de trabalho dessa categoria. Ou seja, para que fique caracterizado o trabalho doméstico, necessário se faz também, que esse trabalho seja realizado em residência. Porém, é importante esclarecer que em alguns casos, embora o serviço não seja prestado diretamente na residência, ainda assim, restará configurado o trabalho doméstico, como é o caso, por exemplo, do motorista que mesmo não trabalhando no interior da residência, ainda assim, é considerado doméstico.

Nesse sentido preleciona Martins (2013, p. 148): “O serviço prestado não é apenas no interior da residência, mas pode ser feito externamente, como ocorre com o motorista, desde que evidentemente, o seja para pessoa ou família”.

A quarta e última característica é a atividade sem fins lucrativos. Ou seja, o trabalho exercido pelo empregado não deve está ligado à atividade econômica da família.

Para Martinez (2013, p. 200) “pretendeu o legislador deixar claro que o trabalho prestado pelo doméstico não produz consequências ou resultados econômicos, uma vez que se restringe ao atendimento dos interesses pessoais do tomador ou de sua família”.

Feita a necessária identificação da pessoa contemplada pela legislação específica, objeto de análise no presente trabalho científico, passa-se a analisar a evolução do tratamento legal dado à categoria, no Brasil.

3EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DA CATEGORIA

Segundo Sergio Pinto Martins (2013), o surgimento do trabalho doméstico, no Brasil, está diretamente relacionado ao período colonial marcado pela escravidão, uma vez que, os escravos eram utilizados pelos patrões para fazer os serviços do lar, principalmente as mulheres, que cozinhavam e serviam como criadas. Depois que houve a abolição da escravatura, as pessoas que viviam como escravas continuaram trabalhando para os seus patrões em troca de comida e moradia, porém não mais na condição de escravos, e sim de empregados domésticos.

Como se vê, o trabalho doméstico decorre da escravidão, e por esse motivo sempre foi desprestigiado e cercado de preconceito. Durante longo período os empregados domésticos não dispuseram de uma legislação própria que regulamentasse a sua profissão, e poucos eram os direitos reconhecidos a essa categoria. Entretanto, apesar da discriminação e marginalização legal direcionada a esses empregados, os seus direitos trabalhistas vêm sendo flexibilizados positivamente ao longo do tempo.

Ainda segundo Sergio Pinto Martins (2013), no sistema jurídico brasileiro não existia regulamentação específica para os empregados domésticos, então, aplicava-se o Código Civil de 1916 em alguns aspectos para esses empregados. Como por exemplo, no caso da locação de serviços. Era previsto no artigo 1.216 do Código que toda espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, poderia ser contratado mediante retribuição. Porém, isso representava apenas o direito à contraprestação dos serviços prestados, sem nenhuma garantia contra a dispensa arbitrária.

Em 30 de junho de 1923 houve a promulgação do Decreto nº 16.107, o qual regulamentou os serviços dos empregados domésticos, determinando, por exemplo, quem seriam esses trabalhadores. Entretanto, esse decreto tinha aplicação apenas no âmbito do Distrito Federal.

Mais adiante, adveio o Decreto Lei nº 3.078/41, que conceituou os empregados domésticos como sendo “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.” (BRASIL, Decreto- Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, 1941), resguardando a esses trabalhadores o direito ao aviso prévio de oito dias, depois de um período de prova de seis meses, e também o direito de rescisão do contrato em caso de atentado a sua honra ou integridade física, mora salarial ou falta de cumprimento da obrigação do empregador de proporcionar-lhe ambiente higiênico de alimentação e habitação.

Posteriormente, em 1972 foi editada a lei 5.859/72, a qual especificou os direitos trabalhistas do empregado doméstico, como também o incluiu como segurado obrigatório da previdência social. Somente com esta lei é que a situação desses empregados foi resolvida, já que não existia até então nenhuma norma específica para a mencionada categoria.

Em 1988 a Constituição Federal reconheceu outros direitos para categoria doméstica, porém deixou de fora direitos importantes que eram previstos para outros trabalhadores, e que de forma expressa foram restringidos ao empregado doméstico.

Posteriormente vieram outras normas que também trataram do trabalho doméstico, como a lei 10.208 de 2001, a qual tornou possível o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) pelo empregador, embora de forma facultativa. Além dessa norma, a lei 11.324 de 2006 também reconheceu outros direitos para a categoria, como a vedação de dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante. Além disso, os empregados domésticos passaram a ter direito a férias anuais de 30 dias, também por incremento legislativo da lei 11.324 de 2006, que alterou o artigo 3º da lei 5.859/72, a qual anteriormente concedia apenas 20 dias de férias.

Recentemente, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 72 de 02 de abril de 2013, a qual alterou a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, acrescentando novos direitos aos empregados domésticos.

Com a mencionada emenda, esses empregados passaram a ter direitos antes só reconhecidos aos demais trabalhadores, que de forma expressa foram “vedados” pela Constituição Federal de 1988 à categoria doméstica.

Os novos direitos trazidos pela Emenda Constitucional nº 72 foram: garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebam remuneração variável; proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos do trabalho; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; proibição do trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de menor aprendiz, a partir de 14 anos; relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia do tempo de serviço; remuneração do trabalho noturno superior a do diurno; salário família para o dependente de

baixa renda; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas; seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. Esses últimos sete direitos não têm aplicabilidade imediata, já que dependem de regulamentação para que possam ser aplicados.

Há de se notar que os empregados domésticos vêm conquistando novos direitos ao longo do tempo, e existe uma grande tendência em assegurar a igualdade de direitos a esses empregados, como bem demonstra a Convenção nº 189 editada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em junho de 2011, a qual se preocupa em promover uma proteção mais efetiva aos direitos desses trabalhadores.

4 CONTROVÉRSIAS ACERCA DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72

4.1. ARGUMENTOS CONTRÁRIOS

Diante da ampliação feita pela Emenda Constitucional nº 72 de alguns direitos para os empregados domésticos, muitos questionamentos e críticas passaram a surgir em decorrência de tal fato.

O primeiro deles está relacionado ao aumento do custo que o empregador terá para manter o contrato de trabalho, visto que os empregados domésticos passaram a ter alguns direitos antes só reconhecidos aos demais trabalhadores, como por exemplo, a limitação da jornada de trabalho de quarenta e quatro horas semanais, implicando dizer que, caso seja ultrapassada essa jornada, o empregador deverá pagar horas extras ao empregado, sendo estas de no mínimo 50% do valor da hora normal, como bem preceitua a Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XIII.

Além disso, depois que houver a regulamentação da lei, tendo em vista tratar-se de norma de eficácia limitada, passará a ser obrigatório o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que é feito atualmente pelos demais empregadores com a alíquota de 8% sobre a remuneração do trabalhador conforme dispõe a lei 8.036 em seu artigo 15. Além disso, passará a ser obrigatório, também, o pagamento do adicional noturno, o qual é feito, no caso de trabalhador urbano, com o acréscimo de 20% sobre a hora diurna, quando o trabalho é executado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte.

Diante de tal cenário, para alguns operadores do direito, que criticam a Emenda Constitucional nº 72, o empregador doméstico não terá condições de arcar com os novos

custos acrescidos pela emenda, já que tem uma condição diferenciada dos demais empregadores, na medida em que estes utilizam a mão de obra do empregado diretamente para obtenção do lucro, e o empregador doméstico não, que para se enquadrar como tal, não pode utilizar os serviços prestados pelo empregado para tal fim, ou seja, é o único empregador que não obtém lucro, e devido a essa peculiaridade, não pode ser equiparado aos demais.

Além disso, defendem, ainda, que haverá uma grande burocracia no tocante ao cumprimento das novas obrigações, as quais dificilmente os patrões terão condições de superar sem o auxílio de um contador, uma vez que, para fazer o recolhimento do FGTS e a informação a previdência social, é preciso utilizar o Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informação a Previdência Social (SEFIP), o qual não é fácil de manusear e compreender, além de outros indispensáveis para o cumprimento de obrigações acessórias, como o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), por exemplo, e não são todos os empregadores que saberão utilizar tais programas, tornando, assim, indispensável a contratação de um contador, o que tornará o contrato de trabalho ainda mais oneroso.

Então, para os que criticam a Emenda Constitucional nº 72 esses novos encargos trabalhistas irão inviabilizar a continuidade do emprego e até mesmo incentivar a informalidade, já que os empregadores irão demitir seus empregados e passarão a contratar duas ou mais diaristas para substituir os que foram demitidos, e assim, não ter obrigações trabalhistas em virtude do não preenchimento dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego, ou seja, o trabalho contínuo será substituído pelo eventual.

Outro questionamento direcionado à Emenda nº 72 é o controle da jornada de trabalho. Antes os empregados não tinham duração de trabalho definida, e agora têm direito a uma jornada de 44 horas semanais, e caso seja ultrapassada essa jornada, devem receber horas extras de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal. O que se discute é como será feito esse controle tendo em vista a peculiaridade do trabalho doméstico, já que muitas vezes o empregador não está em casa, e por esse motivo não teria como controlar o horário de entrada e saída de seu empregado, ficando sujeito, assim, ao risco de ter que pagar possíveis horas extras sem, contudo, terem sido efetivamente prestadas pelo empregado. Além disso, há a discussão sobre as horas não trabalhadas de empregados que dormem ou passam tempo livre no local de trabalho. Nesse caso caberia considerar essas horas como sobreaviso?

Questiona-se, também, se seria possível o Ministério do Trabalho, por meio de auditores fiscais, realizar a fiscalização do trabalho doméstico, tendo em vista que o inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal foi estendido à categoria, e o artigo menciona que os trabalhadores têm direito a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de

saúde, higiene e segurança. Além disso, discute-se como seriam essas normas regulamentadoras de proteção dentro do ambiente doméstico.

Outro ponto importante refere-se ao Direito Coletivo do Trabalho. O inciso XXVI do artigo 7º da Carta Magna estendido para os empregados domésticos prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Conforme previsto na CLT, “Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho”. E o acordo coletivo é o negócio jurídico pactuado entre sindicatos de empregados com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, sobre condições de trabalho. Questiona-se como realizar esses instrumentos de forma a efetivá-los junto aos contratos individuais, tendo em vista que para que exista um acordo ou convenção necessário se faz a presença da categoria profissional e da categoria econômica, e como se sabe o empregador doméstico não é considerado categoria econômica, pois não visa a lucro.

Além desses questionamentos, visualizam-se também os relacionados ao seguro desemprego, ao salário família, ao seguro de acidente de trabalho, e a assistência gratuita aos filhos e aos dependentes em creches e pré-escolas. Discute-se como será feita a arrecadação para promover tais direitos. Será um ônus a mais para o empregador doméstico?

Diante do exposto, os operadores do direito que criticam a Emenda Constitucional nº 72, defendem que o trabalho doméstico tende a ficar restrito a pouquíssimas famílias, tornando-se, assim, um trabalho elitizado. Ou seja, no pensar dessas pessoas, a Emenda acabará por precarizar os direitos da categoria em questão, gerando, assim, um resultado contrário aos desejado, qual seja a garantia de direitos.

4.2.ARGUMENTOS FAVORÁVEIS

É bem verdade que os novos direitos estendidos para os empregados domésticos irão elevar o custo do empregador para manter o contrato de trabalho. E, além disso, é fato que existe certa dificuldade na aplicação de alguns dos direitos alcançados pela categoria em razão da natureza peculiar do trabalho doméstico, tendo em vista tratar-se de um trabalho realizado em uma residência e não em uma empresa, como comumente acontece.

Todavia, apesar das dificuldades encontradas, pode-se dizer que é possível aplicar a esses empregados os novos direitos advindos com a Emenda, desde que algumas medidas sejam tomadas para tornar possível o cumprimento dessas novas obrigações.

4.2.1 Aumento dos custos e informalidade

Uma das maiores críticas feita pelos operadores do direito, direcionadas à Emenda Constitucional nº 72, está ligada ao aumento do custo que o empregador doméstico terá com o contrato de trabalho, já que terá o empregador que pagar horas extras, FGTS, e adicional noturno, além do INSS que já é pago.

Entretanto, levando em consideração que a Constituição Federal garante o direito à igualdade, e que tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, nada mais justo que o empregado doméstico tenha os mesmos direitos que os demais empregados. Segundo Laís Abramo (2013), diretora do escritório da OIT, a promulgação da Emenda Constitucional nº 72 salda uma dívida histórica com os trabalhadores domésticos do país, que são uma categoria numerosa e que desempenha uma função importantíssima na sociedade.

Se o empregador não tiver condições de arcar com os novos custos, ele não poderá ter um empregado doméstico. Só terá um empregado em sua residência aquele que tiver condições de remunerar dignamente e pagar os custos legais. De acordo com Clemente Ganz Lúcio (2013), diretor técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), quem tem um empregado doméstico em sua casa deve estar preparado para cumprir todas as obrigações que estão associadas aos direitos desses trabalhadores.

O que não pode é o trabalhador arcar com o peso de ter que abrir mão de direitos que são reconhecidos às demais categorias, simplesmente porque o empregador não pode pagar. O mesmo raciocínio se dá para uma empresa que contrata um funcionário. Ela sabe quais as obrigações inerentes ao contrato, então, a partir do momento que o contrato é feito, a empresa tem a obrigação de arcar com encargos trabalhistas de lá para cá. Segundo Creuza Oliveira (2013), presidenta da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), os empregadores deverão aceitar a nova regulamentação, ou então outros setores do mercado irão absorver esses trabalhadores.

Para Walter Barelli (2013), ex-ministro do trabalho, muitas vezes as pessoas sujeitavam-se ao trabalho doméstico por falta de opção. Porém, com a evolução da educação e do mercado de trabalho, o empregado doméstico tem outras oportunidades de se inserir no mercado, não ficando sujeito, assim, as péssimas condições impostas pelo empregador.

A impossibilidade de pagar os custos não justifica a diminuição de direitos. Só tem aquele que pode ter. Se o empregador doméstico não tem como pagar horas extras, então, que

não exija que o empregado trabalhe além de sua jornada normal. Se não quer pagar adicional noturno, que não exija que o seu empregado trabalhe entre as vinte e duas horas da noite e as cinco horas da manhã.

Ou seja, se o empregador não quiser abrir mão dos serviços prestados pelo empregado, o orçamento doméstico terá que ser refeito, e como a maioria das famílias brasileiras não vai poder ficar sem esses profissionais, conseqüentemente haverá uma adaptação desse orçamento.

Quanto ao FGTS, a alíquota de 8% sobre a remuneração do empregado não irá gerar um impacto financeiro tão elevado como muitos alegam. Se os demais empregados têm direito ao fundo de garantia, nada mais justo que os empregados domésticos também tenham, trata-se de uma questão de isonomia, direito fundamental previsto na Carta Magna. Para a ministra do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Delaíde Miranda (2013), o FGTS é uma retribuição justa, que representa uma proteção mínima para que numa hipótese de demissão esses trabalhadores não fiquem sem meios de prover sua subsistência. E não há de se falar em redução da alíquota da mencionada contribuição, o empregado doméstico é um trabalhador como outro qualquer, e não seria isonômico que ele recebesse um percentual menor que os demais empregados.

Quanto à multa de 40% por ocasião da dispensa sem justa causa, o raciocínio é o mesmo, o empregador doméstico terá que pagar a mencionada multa, já que é um direito reconhecido aos outros trabalhadores, e por questão de igualdade o empregado doméstico também deverá recebê-la. Já em relação à multa de 10% também por ocasião da dispensa sem justa causa, esta já não tem fundamento, tendo em vista que a finalidade a qual é destinada já foi exaurida. Ela foi criada pela lei complementar 110 de 2001, para viabilizar o pagamento da atualização monetária das contas vinculadas ao FGTS, que sofreram expurgos por ocasião do plano verão e do plano Collor. Como a própria Caixa Econômica Federal reconheceu que o débito referente à atualização monetária das contas do FGTS foi integralmente quitado não existe mais razão para o pagamento desta multa.

Os operadores do direito que criticam a Emenda dizem, ainda, que com o aumento dos custos os empregadores irão demitir seus empregados e contratar uma ou mais diaristas, tendo em vista que será mais vantajoso financeiramente. Além disso, alegam que os novos encargos poderão incentivar a informalidade, ocasionando, assim, a precarização dos direitos desses empregados.

No entanto, para o diretor técnico do Dieese, Clemente Ganz Lúcio(2013), a aprovação da Emenda não irá gerar precarização das condições dos trabalhadores. Segundo o diretor, os momentos de mudanças são sempre tratados com desconfiança por alguns setores.

Há de se reconhecer, todavia, que a demissão e a informalidade poderão ser,consequências advindas com a Emenda. Porém, quanto àdemissão do empregado doméstico para contratação de uma diarista, se por um lado é mais vantajoso financeiramente para o empregador, também poderá ser para o empregado, uma vez que, sabe-se que a diarista ganha muito mais nesta qualidade do que na de empregada doméstica. Existe a crítica no sentido de que a empregada perderia a qualidade de segurada obrigatória da previdência social. Todavia, isso não é verdade, já que nada impede que a diarista contribua para previdência comocontribuinte individual, sem que com isso ela fique desamparada do ponto de vista dos benefícios previdenciários.

Quanto ao aumento da informalidade, também é possível que isso aconteça, entretanto em qualquer relação de trabalho a informalidade é visualizada, e nem por isso os direitos trabalhistas são diminuídos.A falta do registro na carteira de trabalho não é um problema restritosamente aos empregados domésticos. O que mais se vê na justiça do trabalho, é empregado pleiteando o reconhecimento de vínculo trabalhista, exigindo direitos que não são respeitados, e isso não faz com que a legislação seja alterada para desonerar o empregador só porque ele não pode cumprir com suas obrigações legais. Ora, se isso não é feito para os demais empregadores, porque seria feito para os empregadores domésticos? Por que eles não obtêm lucros?

Há de se reconhecer que o fato de o empregador doméstico não exercer uma atividade econômica e por consequência não auferir lucro,o torna diferente do empregador comum. Então, diante dessa situação diferenciada, é possível que exista um tratamento desigual quanto ao pagamento de tributos pelo empregador doméstico, conforme interpretação do artigo 150, inciso II da Constituição Federal.Tanto é verdade que a alíquota paga por ele para o financiamento da seguridade social equivale a 12%, enquanto que a paga pelos demais empregadores é de 20% sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho. Essa diferença também é dada com base no artigo 194, inciso v da Constituição Federal, de acordo com o qual a seguridade social será financiada respeitandoa equidade na forma de participação no custeio.

Então, como se vê, já existe um tratamento benéfico para o empregador da categoria doméstica, que paga 8% a menos que os demais empregadores. Além disso, esse

percentual(12%) pode ser abatido integralmente na declaração do imposto de renda de pessoa física, sendo, assim, mais um benefício para o empregador doméstico.

Dessa forma, como visto, é permitida a existência de um tratamento diferenciado quanto ao pagamento de tributos, tendo em vista a condição peculiar do empregador. Porém, não é possível a diferença quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas inerentes ao contrato de trabalho, mesmo que verificada a natureza peculiar do empregador, já que o empregado doméstico é um profissional como outro qualquer, e por isso deve ter um tratamento igualitário no tocante aos direitos trabalhistas.

Ou seja, embora exista diferença entre os empregadores, isso não implica em diminuir direitos para os empregados domésticos. Se assim fosse, os empregados das empresas do simples nacional, por exemplo, teriam que ter menos direitos que os empregados das outras empresas, tendo em vista que existe um tratamento tributário diferenciado entre elas, já que as empresas do simples pagam menos tributos que as demais, em razão da previsão constitucional nesse sentido, conforme artigo 195, parágrafo 9º.

4.2.2 Burocracia e controle da jornada de trabalho

Quanto à crítica feita pelos operadores do direito, e também pelos próprios empregadores domésticos, relacionada à burocracia no tocante ao cumprimento das obrigações trabalhistas e tributárias, e ao possível custo com o pagamento de honorários contábeis, esta não tem fundamento. O governo federal criou o portal do empregador doméstico, o qual trará diversas funcionalidades para viabilizar o cumprimento das regras trabalhistas com simplificação e agilidade. Dentre elas, a possibilidade de gerar folha de pagamento, contracheque, folha de ponto, e aviso e recibo de férias. Também será possível controlar as horas extras, e calcular o valor a ser recolhido para o INSS.

Depois que houver a regulamentação da emenda novas funcionalidades serão implementadas com o objetivo de facilitar e permitir que o empregador cumpra suas obrigações. Além disso, será adotada uma nova sistemática para o recolhimento da contribuição para a seguridade social, do FGTS, e do Imposto de Renda Retido na Fonte, viabilizada por meio de um documento de arrecadação unificado. Não haverá a necessidade de utilizar o SEFIP, e fazer obrigações acessórias, como muitos pensam.

Ou seja, esta é uma medida que irá fazer com que o empregador tenha meios de cumprir com suas obrigações tributárias e trabalhistas sem a necessidade de contratar um contador, e de forma desburocrática, tendo em vista que o portal lançado pelo governo é algo

simples sem maiores dificuldades de manuseio, e não existe a necessidade de ter certificado digital, apenas de um código de acesso que é feito de maneira fácil e rápida, e do cadastro do empregador, que ao ser feito, gera automaticamente o Cadastro Especial do INSS (CEI), que é um número indispensável para fazer o recolhimento do FGTS, no caso de pessoa física. Além disso, o empregador não terá que calcular absolutamente nada, ele apenas irá lançar os dados referentes ao contrato e as ocorrências dele advindas, ficando por conta do programa fazer todos os cálculos.

Em relação ao controle da jornada do empregado doméstico, é bem verdade que em alguns casos haverá dificuldade para efetuar esse controle, já que muitas vezes o empregador passa o dia fora de casa, sem ter, dessa forma, como fiscalizar os horários de entrada e saída de seu empregado.

Nesse caso, segundo orientação do Ministério do Trabalho e Emprego, o ideal é que seja feito um contrato escrito estabelecendo o horário de entrada e saída do funcionário, vinculando a realização de horas extras à solicitação expressa do empregador. Vale lembrar que, de acordo com entendimento do TST, a utilização do livro de ponto não é obrigatória para empregadores com menos de dez funcionários, e o ônus da prova nesse caso é do empregado, então, como os patrões não terão como controlar a jornada, e dificilmente terão como confirmar se as horas assinadas estão corretas e refletem a realidade, o melhor a fazer é não adotar o livro de ponto, já que o mencionado livro pode acabar gerando um meio de prova que prejudique o empregador.

Já no caso de empregadores que ficam em casa, a melhor alternativa é utilizar o livro de ponto, tendo em vista que a jornada de trabalho do empregado poderá ser controlada, uma vez que o empregador terá como fiscalizar se as anotações feitas no livro condizem com a realidade. Lembrando que também é recomendado que os horários sejam estipulados no contrato, e a realização de horas extras devem estar vinculadas à solicitação expressa do empregador.

Em relação aos empregados que dormem na residência onde trabalham, caso seja preciso a realização de serviços após o fim da jornada contratual, o empregador deverá, expressamente, indicar o tempo que o empregado ficou a disposição dele, cabendo ao empregado, no caso de o patrão não fazer essa indicação, cobrar e exigir dele.

Quanto à discussão sobre as horas não trabalhadas de empregados que dormem ou passam tempo livre no local de trabalho poderem ser consideradas como sobreaviso, não há sentido algum para isso, uma vez que conforme a CLT em seu artigo 244, Parágrafo Segundo, "Considera-se de sobreaviso o empregado efetivo que permanece em sua própria casa,

aguardado a qualquer momento o chamado para o serviço". (BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, 1943). Então, resta claro que o sobreaviso não pode ser aplicado para o empregado doméstico, tendo em vista que ele não fica na sua residência aguardando ser chamado para o serviço, mas sim no próprio local de trabalho. Se assim fosse, os empregados que trabalham para uma construtora, por exemplo, que dormem no alojamento localizado na obra, também estariam de sobreaviso, e sabe-se que isso não acontece.

Importante acrescentar que a compensação de horário é permitida para o trabalho doméstico, podendo, por exemplo, haver compensação de eventuais atrasos, saídas antecipadas e horas extras, lembrando que para tanto, obrigatoriamente, deverá haver acordo escrito, não necessariamente por meio de acordo ou convenção coletiva, tendo em vista que o TST admite que a compensação possa ser feita por meio de acordo individual.

Em relação aos intervalos intrajornada e interjornada, por não ser aplicada a CLT ao empregado doméstico, ele não faz jus. No entanto, levando em consideração que o repouso está diretamente relacionado à saúde do empregado, e que a saúde é um direito social previsto pela Constituição Federal, o empregador doméstico deverá conceder um tempo para que o empregado descanse, podendo ser aplicado analogicamente o tempo previsto na CLT, que é de no mínimo uma hora e no máximo duas.

4.2.3 Fiscalização, convenções e acordos coletivos.

Muito se questiona, também, se será possível haver fiscalização das condições do trabalho doméstico, tendo em vista o fato de ser realizado em uma residência. Nas empresas os auditores fiscais entram sem autorização, e de surpresa. Provavelmente a fiscalização do trabalho nas residências não poderá se dar da mesma maneira, visto que, de acordo com o artigo 5º, inciso XI da Constituição Federal (BRASIL, 1988), "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". Então, para que seja possível haver a fiscalização do trabalho doméstico, será necessária a autorização do empregador, ou a determinação judicial.

A criação de normas de regulamentação de medidas de higiene e segurança do trabalho deverá ser feita pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Os empregadores domésticos, provavelmente, serão obrigados a conceder equipamentos de prevenção de acidentes e doenças para seus empregados, como, por exemplo, luvas para lavar a louça, e botas de borracha para evitar escorregões. Também poderá ser obrigatório o exame médico

admissional, periódico e demissional, como forma de proteger a saúde do empregado, uma vez que uma possível doença poderá ser tratada previamente, tendo em vista poder ser detectada por meio dos exames periódicos. Importante lembrar que a lei 5.859 de 1972, em seu artigo 2º, inciso III diz que para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar atestado de saúde, a critério do empregador. Dessa forma, para que seja obrigatório o exame admissional, o inciso III deverá ser alterado.

Em relação ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho feito pela Emenda Constitucional nº 72 aos empregados domésticos, é notório que existem algumas limitações à aplicabilidade desses instrumentos.

Em primeiro lugar é importante esclarecer que de acordo com a CLT, sindicato é a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos e profissionais. Então, depreende-se deste conceito que não é possível existir, do ponto de vista legal, sindicatos de empregadores domésticos, por não existir interesse econômico por parte desses empregadores. Em decorrência de tal fato, os acordos e as convenções coletivas não podem ser aplicados para os empregados domésticos, uma vez que, para que isso seja possível é preciso ter, no primeiro caso, de um lado, sindicato representativo da categoria econômica e do outro, sindicato representativo da categoria profissional. No caso do acordo coletivo, precisa-se que tenha um sindicato representativo da categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica.

Ou seja, da maneira como está a legislação, não é possível reconhecer aos empregados domésticos o direito a convenção e ao acordo coletivo. Todavia, a fim de que esses trabalhadores possam ter como exercer o direito previsto pelo inciso XXVI da Constituição Federal, seria interessante que a CLT fosse alterada. Primeiramente, teria que ser alterado o artigo 511, a fim de incluir os interesses do empregador doméstico, tornando possível, assim, a criação de sindicatos para esses empregadores, e por consequência teria que ser alterado o artigo 611, incluindo os sindicatos dos empregadores domésticos como uma entidade representativa, não de uma categoria econômica, logicamente, mas de uma categoria peculiar.

Para Andreia Presas Rocha, juíza do trabalho da 16ª vara do trabalho de Salvador, (2013, p. 1) “a vista da inovação constitucional, o conceito de categoria econômica deve ser interpretado para abarcar também os empregadores domésticos, pois somente assim se estará dando o devido alcance do espírito da lei”.

4.2.4 Seguro desemprego, salário família, seguro contra acidentes de trabalho e assistência gratuita aos filhos em creches e pré-escolas.

Em relação ao seguro desemprego, este é um benefício da seguridade social que tem por objetivo prover a assistência financeira temporária ao trabalhador demitido sem justa causa. O custeio desse benefício é feito pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador(FAT), o qual é um fundo contábil de natureza financeira, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

O que vem gerando dúvida é se o empregador doméstico terá que contribuir de alguma forma para que o seu empregado tenha direito de receber esse benefício.

Levando em consideração o que preceitua a Constituição Federal em seu artigo 195, Parágrafo 5º, para que o empregado doméstico tenha o direito de receber o benefício do seguro desemprego, será necessária a preexistência da fonte de custeio.

Atualmente, uma das receitas que financia o pagamento do seguro desemprego advém da arrecadação do PIS e do PASEP. E como se sabe, o empregador doméstico não recolhe nenhuma das duas contribuições. Não participando, então, do custeio do benefício em questão.

Para Martins (2013, p. 129):

O empregado doméstico não tem direito ao citado benefício, justamente porque não há custeio do empregador desse direito previdenciário (art.201, III, da Constituição), que só pode ser concedido a algum trabalhador se houver a correspondente fonte de custeio total (Parágrafo 5º do artigo 195 da lei Magna).

Nesse sentido, para que o empregado doméstico tenha direito de receber o seguro desemprego por ocasião da dispensa sem justa causa, deverá ser criada uma contribuição para o empregador doméstico, como forma de custear o benefício em questão.

Há de se reconhecer que, a instituição da contribuição para financiar o seguro desemprego irá gerar para o empregador doméstico um ônus a mais. No entanto, essa contribuição deverá ser num percentual mínimo, a fim de que o princípio da equidade na forma de participação no custeio seja respeitado, tendo em vista a condição peculiar do empregador.

Já em relação ao salário família, não haverá necessidade de instituir para o empregador doméstico uma contribuição com o objetivo de custear o mencionado benefício previdenciário, uma vez que o empregador já contribui diretamente para previdência social,

com a alíquota de 12% sobre a remuneração do empregado. Além disso, o próprio empregado contribui para previdência com alíquotas de 8%, 9% ou 11%, dependendo da renda auferida.

A lei 8.213/91, em seu artigo 65 excluiu expressamente o empregado doméstico entre os que têm direito ao salário família. Todavia, tendo em vista que existe fonte de custeio para o mencionado benefício, a exclusão feita pela lei em questão não tem fundamento, só nos remete à discriminação e marginalização legal que sempre estiveram ligadas ao trabalho doméstico.

Vale lembrar que depende de regulamentação infraconstitucional a forma como esse benefício será pago, se diretamente pelo empregador, como acontece com as empresas, as quais disponibilizam diretamente aos seus empregados o valor do salário família, e posteriormente deduzem esse valor da contribuição previdenciária que é devida por elas, ou se será pago diretamente pelo INSS.

Quanto ao seguro contra acidentes de trabalho, este é um seguro obrigatório, instituído por lei, mediante contribuição adicional do empregador, destinado à cobertura de eventos resultantes de acidente de trabalho. O benefício previdenciário pago ao trabalhador que se acidenta é o auxílio-acidente. No entanto, a lei 8.213/91 dispõe que as prestações de acidente de trabalho somente são devidas aos segurados empregado, especial e trabalhador avulso, excluindo, assim, o empregado doméstico.

Como é previsto na Constituição Federal que nenhum benefício da seguridade social poderá ser estendido sem a correspondente fonte de custeio, resta claro que o empregador doméstico terá que contribuir para que seu empregado tenha direito ao referido benefício previdenciário.

Todavia, como medida de desonerar o empregador doméstico, tendo em vista a sua condição particular, o Estado poderia intervir no sentido de arcar com os custos inerentes ao financiamento do benefício em questão.

Por fim, quanto à assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas, é importante deixar claro que o empregador doméstico não terá nenhum ônus para que seu empregado tenha acesso a esse direito, uma vez que a Constituição Federal prescreve em seu artigo 208, IV que é dever do Estado garantir a educação infantil, em creches e pré-escolas, às crianças de até cinco anos de idade.

É bem verdade que o artigo 389, Parágrafo Segundo, da CLT impõe ao empregador, que tiver pelo menos trinta mulheres empregadas, o dever de disponibilizar um local apropriado onde seja permitida às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos.

Entretanto, essa obrigação não alcança o empregador doméstico, já que a CLT não é aplicada a ele.

Diante do que até aqui foi dito, percebe-se que as críticas feitas à Emenda Constitucional nº 72 são precipitadas, visto que a maioria delas não tem fundamento. O que acontece é que as pessoas estão acostumadas a ter trabalhadores em sua casa sem cumprir maiores obrigações, estão acomodadas com a forma com que o trabalho doméstico é visto. Lembremo-nos que esse trabalho decorre da escravidão, e que muito provavelmente por isso essa profissão seja tão discriminada.

Então, a Emenda nº 72 é um caminho para que os empregados domésticos tenham sua profissão valorizada, é um meio de garantia de igualdade de direitos, e consequentemente do alcance da isonomia trabalhista.

5 CONCLUSÃO

Diante do que foi exposto, pode-se concluir que em razão da origem baseada na escravidão, o trabalho doméstico sempre foi cercado de preconceito e discriminação legal. Somente com a Emenda Constitucional nº 72 é que esses empregados passaram a ter direitos que até então só eram reconhecidos para os demais trabalhadores.

Desse modo, pode-se afirmar que a Emenda em questão representa a valorização e o reconhecimento do trabalho doméstico. É um avanço justo que garante à categoria direitos importantes já garantidos a outros profissionais. Ela concretiza o mandamento constitucional da valorização do trabalho, da dignidade da pessoa humana, e da igualdade.

A ampliação dos direitos feita pela Emenda nº 72 se coadunacom a adaptação do Direito às mudanças sociais, já que o Direito é uma ciência social, e por isso deve acompanhar a evolução da sociedade. Não tem razão o empregado doméstico ainda ser tratado como décadas atrás, tendo em vista as transformações econômicas, sociais e políticas ocorridas no país.

Ao contrário do que muitos alegam, a ampliação feita pela Emenda Constitucional nº 72 não acarretará precarização de direitos. Como falar em precarização diante de uma valorização do trabalho? Diante da isonomia entre trabalhadores?

Os direitos estendidos aos empregados domésticos garantem a inclusão social e uma vida mais digna para categoria. Assegurar proteção legal e dignidade ao trabalho não implica em demissões e informalidade, esse risco só é visualizado naquelas relações que já são precárias. O empregador que precisa do empregado doméstico irá adequar o seu orçamento

para manter esse profissional. Até porque o impacto financeiro não será alto, os custos serão mínimos adequados à capacidade contributiva do empregador.

No caso de o empregador doméstico não ter como arcar com os novos custos, e consequentemente demitir seu empregado, é bom lembrar que com a evolução da educação e do mercado de trabalho, esse empregado terá outras opções de se inserir no mercado. Inclusive na condição de diarista, que embora não seja uma profissão regulamentada, diante das mudanças que vêm ocorrendo, tende a tornar-se.

Portanto, não há que se falar em precarização de direitos com a ampliação feita pela Emenda. A precarização está relacionada à desigualdade de direitos, ao tratamento diferenciado dado aos trabalhadores, à perda dos direitos trabalhistas, e ao contrário disso, a Emenda garante aos empregados domésticos uma condição mais digna de trabalho, com a extensão de direitos importantes para esses profissionais. Ou seja, a Emenda Constitucional nº 72 promove a equidade aludida pelo princípio da isonomia, previsto pela Lei Maior.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANTES, Delaíde Miranda. Ministra Delaíde Miranda. TV TST, 24 mar. 2013. Entrevista concedida a Lourdes Cortes.

ARAUJO, Filipe Nogueira de. **Creches e a atividade empresarial**. Jus Navigandi, Teresinha, ano 13, n. 1708, 5 mar. 2008. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/11022>>. Acesso em: 15 abr. 2014.

ABRAMO, Laís. Diretora do escritório da Organização Internacional do Trabalho. Blog do Trabalho, 08 abr. 2013. Entrevista concedida a equipe do Blog do Trabalho.

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

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 03 abr. 2014.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 03 abr. 2014.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 72 de 02 de abril de 2013**. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: 03 abr. 2014.

BRASIL. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm>. Acesso em: 03 abr. 2014.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de custeio. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 03 abr. 2014.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 03 abr. 2014.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Trabalho doméstico**: cartilha: perguntas e respostas. Disponível em: <http://www.mte.gov.br/trab_domestico/trabalho-domestico.htm>. Acesso em: 03 abr. 2014.

FILHO, Eduardo Progmácio. **Os impactos da EC nº 72/2013 para trabalhadores domésticos e família**. Revista Jurídica Consulex. Ano, XVII, n. 391, mai. 2013. Disponível em: <<http://ffbb.edu.br/sites/default/files/artigos-eduardo%20progmacio.pdf>>. Acesso em: 18 abr. 2014.

FILIPPO, Filipe de. **Os princípios e o objetivo da Seguridade Social, à luz da Constituição Federal**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, X, n. 43, jul. 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2012>. Acesso em: 17 abr. 2014.

LEITE, Gisele Pereira Jorge. **Comentários à Emenda Constitucional 72/2013 (PEC das domésticas)**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XVI, n. 112, maio de 2013. Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13210&revista_caderno=25>. Acesso em: 15 abr. 2014.

LÚCIO, Clemente Ganz. Diretor-técnico do Dieese. **RÁDIO BRASIL ATUAL**, 26 mar. 2013. Entrevista concedida a Rodrigo Gomes.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINSa, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

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

MENDONÇA, Giovane Lopes Cançado. **Empregado doméstico e a convenção 189 da OIT. Será o fim da discriminação?** Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2986, 4 set. 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/19911>>. Acesso em: 15 abr. 2014.

REIS, Elaine Santos dos. **Equiparação dos direitos dos empregados domésticos: a evolução da jurisprudência até a legislação**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, nº 107, dez 2012. Disponível em: <http://ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12610&revista_caderno=25>. Acesso em: 15 abr. 2014.

ROCHA, Andreia Presas. **Emenda Constitucional nº 72/2013: primeiras impressões**. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3757, 14 out. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/25511/emenda-constitucional-n-72-2013-primeiras-impressoes>>. Acesso em: 03 abr. 2014.

ROSSÉS, José Pedro Oliveira; MONTITO, Beatriz Helena de Castro. **O empregado doméstico: seus direitos e considerações acerca da Emenda Constitucional nº 72/2013**. Jus Navigandi, Teresina, ano 18, nº 3632, 11 jun. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/24679>>. Acesso em: 22 abr. 2014.