

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
PÓS-GRADUAÇÃO DE DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO

LUIZA MARIA ALVES FELIPE

**DA SENZALA AO TRABALHO DECENTE:
OS DIREITOS SOCIAIS DO EMPREGADO DOMÉSTICO E O CONTROLE
DE JORNADA DE TRABALHO**

NATAL – RN
2013

LUIZA MARIA ALVES FELIPE

**DA SENZALA AO TRABALHO DECENTE:
OS DIREITOS SOCIAIS DO EMPREGADO DOMÉSTICO E O CONTROLE
DE JORNADA DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Pós-graduação
apresentado ao Centro Universitário do RN
como requisito para obtenção do título de
Especialista em Direito do Trabalho e
Processo do Trabalho.

Orientador: Prof.º Especialista Marcelo
Maurício da Silva.

NATAL-RN
2013

Catálogo na Publicação – Biblioteca do UNI-RN
Setor de Processos Técnicos

Felipe, Luiza Maria Alves.

Da senzala ao trabalho decente: os direitos sociais do empregado doméstico e o controle de jornada de trabalho. / Luiza Maria Alves Felipe.
– Natal, 2013.
66 f.

Orientador (a): Prof. Esp. Marcelo Maurício da Silva.
Monografia (Pós-Graduação em Direito do Trabalho) – Centro
Universitário do Rio Grande do Norte.

1. Direito do Trabalho – Monografia. 2. Empregado Doméstico – Monografia. 3. Jornada de Trabalho – Monografia. 4. Emenda Constitucional 72 de 2013 - Monografia. I. Silva, Marcelo Maurício da. II. Título.

RN/UNI-RN/BC

CDU 349.2(81)

LUIZA MARIA ALVES FELIPE

**DA SENZALA AO TRABALHO DECENTE:
OS DIREITOS SOCIAIS DO EMPREGADO DOMÉSTICO E O CONTROLE
DE JORNADA DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Pós-graduação
apresentado ao Centro Universitário do RN
como requisito para obtenção do título de
Especialista em Direito do Trabalho e
Processo do Trabalho.

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof.º Marcelo Maurício da Silva

Membro

Membro

Dedico este trabalho aos meus filhos Anna Elisa e Lucas Matheus que me impulsionam a alçar voos maiores a cada dia, a meu eterno companheiro Ricardo pelo seu amor e dedicação incondicionais, aos meus pais Gilson e Eugênia que sempre me apoiaram e a Mara minha grande incentivadora.

AGRADECIMENTO

Agradeço em primeiro lugar a DEUS por ter me concedido mais essa conquista.

Agradeço aos meus Irmãos Espirituais por terem me auxiliado no cumprimento dessa tarefa, dando-me a inspiração e a tranquilidade necessária para o desenvolvimento dessa pesquisa.

Agradeço ao Professor Marcelo Maurício da Silva pela paciência e dedicação em suas sábias orientações na elaboração e aprimoramento desse trabalho.

RESUMO

Analisa-se a evolução histórica do Direito do Trabalho desde a pré-história até os dias atuais, passando em seguida a discorrer acerca da evolução histórica dos direitos dos empregados domésticos, desde a escravatura até a recente mudança legislativa proporcionada pela Emenda Constitucional 72 de 2013, a qual estendeu à categoria dos domésticos vários direitos que antes eram garantidos apenas aos trabalhadores urbanos e rurais. A abordagem do presente trabalho tem como foco principal a nova jornada de trabalho do empregado doméstico, discorrendo-se sobre as peculiaridades da jornada e a aplicabilidade desta à realidade do trabalhador e empregador doméstico. A importância do tema em questão reside na problemática gerada pela ausência de regulamentação de vários direitos concedidos à categoria pela Emenda Constitucional 72, fato que tem gerado insegurança na aplicabilidade da norma, principalmente no que concerne a jornada de trabalho. Para discorrer sobre este tema, utilizou-se a pesquisa bibliográfica e documental em livros, artigos científicos, revistas, documentos oficiais, relatórios e páginas da rede mundial de computadores. A presente pesquisa tem uma abordagem qualitativa e explicativa, com um enfoque dialético baseado na dogmática jurídica. Aponta-se o controle da jornada de trabalho como o principal direito estendido à categoria, haja vista que as longas jornadas de trabalho desgastam o obreiro, roubando-lhe a convivência familiar e social, tornando um verdadeiro suplício para o trabalhador. Destacando-se que a mudança legislativa foi um marco histórico na luta pela dignidade do trabalhador.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Empregado Doméstico. Emenda Constitucional 72 de 2013. Jornada de Trabalho.

ABSTRACT

Analyzes the historical evolution of labor law from pre-history to the present day, then moving on to discuss about the historical evolution of the rights of domestic workers, from slavery to the recent legislative changes provided by Constitutional Amendment 72 of 2013, which extended to the category of various household duties that were previously guaranteed only to urban and rural workers. The approach of this work has mainly focused on new working hours of household worker, talking up about the peculiarities of the journey and the applicability of the reality of domestic worker and employer. The importance of the issue in question is the problem generated by the lack of regulation of various rights granted to the category by Constitutional Amendment 72, a fact that has generated uncertainty in the applicability of the standard, especially with regard to working hours. To discuss this topic, we used the literature and documents in books, papers, magazines, official documents, reports and pages of the world wide web. This study has a qualitative approach and explanatory, with a dialectical approach based on legal doctrine. The control points of the working day as the main extended right to the category, given that the long working hours wearing worker, robbing her family and social, making a real ordeal for the worker. Highlighting that legislative change was a milestone in the fight for the dignity of the worker.

KEYWORDS: Labor Law. Domestic Employee. Constitutional Amendment 72 of 2013. Workday.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	- Constituição Federal
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
CTPS	- Carteira de Trabalho e Previdência Social
EC	- Emenda Constitucional
FGTS	- Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
ONU	- Organização das Nações Unidas
PEC	- Projeto de Emenda à Constituição
PLS	- Projeto de Lei do Senado
TST	- Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	12
3 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	16
4 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO BRASIL.....	19
4.1 DO TRÁFICO À LEI ÁUREA.....	19
4.2 O DECRETO-LEI 3.078 DE 1941.....	22
4.3 LEI DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.....	23
4.4 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	25
5 OS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO ÂMBITO INTERNACIONAL.....	27
6 OS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL NA ATUALIDADE.....	31
6.1 PEC DAS DOMÉSTICAS.....	31
6.2 EMENDA CONSTITUCIONAL 72 DE 2013.....	32
6.2.1 Direitos de Aplicação Diferida.....	33
6.2.1.1 A Proteção do Emprego.....	34
6.2.1.2 O Salário-família e a Assistência Gratuita aos Filhos e Dependentes desde o Nascimento até os Cinco Anos de Idade em Creches e Pré-Escolas.....	35
6.2.1.3 Seguro Contra Acidente de Trabalho	36
6.2.2 Direitos de Aplicação Imediata.....	37
6.2.2.1 Salário Variável.....	38
6.2.2.2 Proteção Salarial.....	39
6.2.2.3 Redução de Riscos Inerentes ao Trabalho.....	39
6.2.2.4 Proibição de Diferenciação Salarial, Funcional ou de Critérios de Admissão, por Motivo de Sexo, Idade, Cor ou Estado Civil.....	41
6.2.2.5 Proibição de Qualquer Discriminação no Tocante ao Salário e Critérios de Admissão do Trabalhador Portador de Deficiência.....	41
6.2.2.6 Proibição de Trabalho Noturno, Perigoso ou Insalubre a Menores de Dezoito e de Qualquer Trabalho a Menores de Dezesesseis Anos, Salvo na Condição de Aprendiz, a Partir de Quatorze Anos.....	42
7 JORNADA DE TRABALHO.....	43

7.1 DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	45
7.2 HORA EXTRA.....	46
7.3 INTERVALOS DE DESCANSO.....	47
7.4 O CONTROLE DA JORNADA DO DOMÉSTICO.....	48
7.5 O PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 224 DE 2013 E A JORNADA DE TRABALHO.....	50
7.6 COMPENSAÇÃO DE JORNADA.....	51
7.6.1 Banco de Horas.....	51
7.7 REGIME DE 12 X 36 HORAS DE TRABALHO.....	52
7.8 REGIME DE TEMPO PARCIAL.....	53
7.9 TRABALHO NOTURNO.....	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	55
REFERÊNCIAS.....	59

1 INTRODUÇÃO

A Emenda Constitucional 72 de 2013 (BRASIL, 2013), mais conhecida como PEC das Domésticas, recentemente, estendeu vários direitos garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais aos empregados domésticos.

Consequentemente, com o advento dessa mudança legislativa houve também mudanças consideráveis na rotina das famílias brasileiras. Principalmente entre as famílias da classe média, as quais sentiram com maior intensidade os efeitos financeiros da nova lei, uma vez que os encargos oneraram o orçamento familiar com um impacto maior.

O que tem se observado após as modificações, que estão apenas começando, é uma insatisfação geral entre os empregadores. Esse fato tem se verificado em virtude da lei tratar indiretamente os lares domésticos como verdadeiras empresas e os empregadores como autênticos empresários.

O que torna visível essa realidade é o mais recente objeto decorativo desses lares – o livro de ponto.

Todavia, constata-se, inicialmente, que a maioria dos empregadores domésticos não estão preparados financeiramente para arcar com os custos elevados para manter um empregado, conforme a lei exige, bem como não estão aptos à executar as rotinas trabalhistas necessárias à nova realidade, questões que têm gerado insegurança à classe patronal.

Embora a problemática gerada, a Emenda Constitucional 72 foi um marco histórico para sociedade brasileira aplacar anos de desigualdade social ocasionados pela subvalorização do trabalho doméstico.

Assim, para demonstrar que essas mudanças foram necessárias e justas, dedicou-se as linhas iniciais da presente pesquisa ao levantamento histórico da evolução do direito do trabalho, e, posteriormente, a evolução dos direitos dos trabalhadores domésticos no Brasil, a fim de que o leitor observe que cada conquista alcançada no cenário trabalhista foi através de sangue, suor e lágrimas. Que nada aconteceu do dia para noite. Que o trabalhador doméstico, como as demais categorias, teve e tem uma história de luta árdua, com o agravante de ter suas origens nas senzalas da escravidão, tendo o Brasil a grande oportunidade de libertar-se dessa sombra que mancha a sua história.

Na sequência, tem-se uma visão panorâmica dos novos direitos garantidos pela Emenda Constitucional 72/2013. Entre os quais está a limitação da jornada de trabalho, que antes era ilimitada, passando a ter o limite de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

Posto isso, discorre-se minuciosamente acerca da jornada de trabalho e suas nuances, pois o objetivo do presente trabalho é discutir acerca da aplicabilidade dessa nova jornada de trabalho à realidade do trabalhador e empregador doméstico, tendo em vista as peculiaridades que cercam esta categoria, averiguando questões práticas e legais decorrentes deste controle de jornada, como: horas extras, adicional noturno, intervalos, entre outros, inclusive à luz do Projeto de Lei do Senado nº 224/13 (SENADO, 2013), o qual tem por objeto regulamentar a Emenda à Constituição em análise.

A importância de avaliar o tema em questão reside no fato de existir muitas dúvidas acerca da aplicabilidade das novas regras, o que tem gerado incertezas não só para os empregados e empregadores, o que já era esperado, mas também entre os operadores do direito, tendo em vista que alguns dos novos direitos, embora já em vigor, não estão completamente regulamentados.

Ademais, o controle da jornada de trabalho certamente será um desafio, principalmente quando se tratar de funcionários que residem na casa dos patrões, onde os afazeres domésticos e os pequenos favores fora de hora podem se confundir.

Outrossim, no caso de litígio discutindo horas extras ou adicional noturno, também se verificará obstáculos, uma vez que a prova testemunhal se torna mais difícil, tanto para o empregado quanto para o empregador, haja vista a residência ser um ambiente privado e na maioria dos casos só ter um empregado.

Para discorrer sobre o tema exposto, foram utilizados os procedimentos de pesquisa bibliográfica e documental em livros, artigos científicos, revistas, documentos oficiais, relatórios e páginas da rede mundial de computadores.

A presente pesquisa tem uma abordagem qualitativa e explicativa, preocupando-se com a problemática gerada em torno dos novos direitos dos empregados domésticos, adquiridos a com o advento da Emenda à Constituição 72, com um enfoque dialético baseado na dogmática jurídica, mais especificamente na doutrina; na jurisprudência; na legislação, como a Constituição Federal de 1988, e a Consolidação das Leis do Trabalho; na fonte do Direito Internacional, onde foram

extraídas as Convenções Internacionais; e no Projeto de Lei do Senado nº 224/13 que tem como objetivo regular os direitos dos domésticos.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Para que se possa falar sobre direitos trabalhistas se faz necessário voltar aos primórdios da história do trabalho. A partir do conhecimento da evolução histórica destes direitos é possível entender as relações trabalhistas e suas conquistas nos dias atuais.

Desde a Pré-História o homem se viu obrigado a laborar. No início a labuta tinha o objetivo de adequação ao ambiente inóspito da terra e uma forma de obter alimento. Trabalhar era uma questão de sobrevivência.

Com o passar dos tempos vieram as guerras entre tribos e grupos com interesses divergentes. Os membros das tribos que perdiam tornavam-se prisioneiros de guerra, eram escravizados e tinham que trabalhar sob tortura para seus algozes.

Diante deste fato, conclui-se que as guerras foram um dos fatores que deram origem ao trabalho escravo.

A escravatura foi a primeira forma de trabalho subordinado. Durante este período o escravo não tinha nenhum direito, não podia nem mesmo constituir família, pois era considerado um objeto ou coisa de propriedade do seu senhor. Eram comprados e vendidos como qualquer outra mercadoria.

A palavra “trabalho” tem origem no latim “*tripalium*”, palavra que representava um instrumento de tortura composto por três estacas cravadas no chão.

Durante a Antiguidade, o “*tripalium*” era utilizado para amarrar os escravos e torturá-los, com o objetivo que trabalhassem mais ou como forma de punição quando tentassem fugir.

Assim, o termo trabalho, durante séculos, esteve associado à tortura, aflição, punição e exploração. Até os dias atuais os dicionários descrevem o termo com sentido de aflição.

A queda do Império Romano deu início ao declínio da escravidão e, o trabalho começou a ser realizado pelo servo.

Na Idade Média, os servos, diferentemente dos escravos, tinham total direito de locomoção, eram semi-livres. Todavia, embora, pudessem constituir família, ter

alguns bens como ferramentas e outros utensílios, inclusive podendo deixar para seus herdeiros, eram dependentes do seu senhor.

Estavam obrigados a viver e prestar serviços na terra do senhor feudal, entregando parte da produção rural em troca de moradia, do uso da terra e de proteção. Algumas servas trabalhavam para os senhores nos serviços domésticos. Nesta época o trabalho ainda era considerado um castigo. Quem trabalhava era indigno, era considerado reles, tendo em vista que os nobres não trabalhavam.

No final da Idade Média surgiram as Corporações de Ofício. Associações que reuniam artesãos de uma mesma profissão, como sapateiros, ferreiros etc. Os integrantes das Corporações eram divididos em Mestres, Companheiros e Aprendizizes.

Os Mestres eram os proprietários das oficinas. Quem detinha o maior conhecimento acerca do ofício desenvolvido, as ferramentas e o poder econômico para adquirir a matéria-prima. Os Aprendizizes eram os iniciantes que queriam aprender a profissão ou menores, que trabalhavam a partir de 12 anos, com o objetivo de aprender com os Mestres o ofício ali desempenhado, ambos não recebiam salários. A aprendizagem podia durar até doze anos. Os Companheiros eram os assalariados, ou seja, os empregados. Para chegar à condição de Mestre tinham que trabalhar um tempo na condição de companheiro, passar por uma prova e pagar uma taxa.

Com o tempo a ascensão à classe de Mestre ficou mais difícil. Quem já era Mestre foi ficando cada vez mais rico, dominando as Corporações e praticamente só chegava à classe de Mestres os seus familiares.

As Corporações de Ofício reuniam artesãos e comerciantes que fabricavam e vendiam o mesmo produto. Assim, tinham poder para tabelar preços de mão-de-obra e mercadorias. Estas associações também defendiam os interesses trabalhistas e econômicos dos seus trabalhadores, nesta fase havia um pouco mais de liberdade ao trabalhador. Contudo, ainda não havia nenhum tipo de proteção trabalhista.

Os comerciantes e artesãos foram os primeiros componentes da classe burguesa. Com o surgimento desta classe o trabalho foi deixando de ser considerado algo indigno, tendo uma nova concepção, pois passou a gerar lucro e riquezas.

A partir de 1776 as Corporações de Ofício começaram a entrar em decadência. Com a Revolução Francesa, em 1789, foram praticamente extintas, pois não eram compatíveis com os ideais de liberdade do homem.

Segundo os liberais, a força de trabalho despendido em proveito de outra pessoa deveria ser em decorrência de uma vinculação contratual e, não mais em função apenas de uma relação de subordinação pessoal. Foi o início da liberdade de contratar.

Em 1791 foram editados dois instrumentos normativos, os quais trouxeram regras para concorrência. Estes foram: o Decreto d" Allarde, o qual pregava a liberdade de comércio e indústria, independente de ligação com uma Corporação de Ofício e, a Lei de Chapelier que proibiu de vez o reestabelecimento das corporações de Ofício, permitindo a ampla liberdade no comércio, bem como a liberdade de trabalhar.

Todavia, é com o advento da Revolução Industrial que o trabalho passa por uma grande transformação, pois é neste momento histórico que o trabalho se transforma realmente em emprego e a maioria dos trabalhadores passa a laborar por salários. Pode-se dizer que a Revolução Industrial foi a mola propulsora do desenvolvimento do Direito do Trabalho, bem como do contrato de trabalho.

O desenvolvimento industrial, com a invenção de máquinas a vapor, reduziu os postos de trabalho, uma vez que estas máquinas substituíram parte da força de trabalho humano. Em contrapartida, fez surgir uma nova profissão, a de operadores de máquinas.

Com o progresso industrial, novas condições de trabalho foram verificadas. Porém, a inovação industrial, na realidade, trouxe para os empregados condições laborativas desumanas.

Os trabalhadores em geral, embora pudessem escolher onde trabalhar, eram explorados e submetidos a abusos, com jornadas de trabalho excessivas, sendo estas, em sua maioria, superiores a dezesseis horas de trabalho por dia, em ambientes insalubres, sujeitos com frequência a acidentes de trabalho.

Os acidentes de trabalho eram frequentes em virtude das primeiras máquinas fabris estarem em fase experimental. Ademais, os operários não possuíam equipamentos de proteção, nem tampouco existiam as normas de segurança no trabalho hoje existentes. Destarte, constantemente ocorriam acidentes de trabalho, nos quais, geralmente, os operários terminavam com mutilações, sem nenhuma

assistência médica, nem seguridade social, tendo em vista que nesta época os trabalhadores não contavam com estes direitos.

Nessa época, mulheres e crianças era a classe de trabalhadores mais explorados, pois se substituía o trabalho masculino adulto pela força de trabalho feminina e infantil, trabalhado estes mais horas, recebendo salário inferior aos homens.

É diante desta realidade de exploração que o Estado passa a intervir nas relações trabalhistas, com o objetivo de melhorar as condições de trabalho.

Assim, a partir de 1802 começam a ser editadas leis que disciplinaram, entre outros temas, a jornada de trabalho para trabalhadores adultos e crianças, limitando também a idade mínima que as crianças poderiam começar a laborar.

Nesta fase a igreja também passa a se preocupar com a exploração dos trabalhadores, a partir de 1891 os papas começam a elaborar encíclicas que serviram de norte para a reforma da legislação trabalhista.

A Encíclica *Rerum Novarum*, elaborada pelo Papa Leão XIII, foi a pioneira. Esta encíclica traçou regras acerca da intervenção do Estado nas relações trabalhistas com o objetivo de assegurar o bem comum, combatendo o abuso de poder econômico. Esta encíclica tentou estabelecer regras de convivência entre o capital e o trabalho, tendo em vista que naquele período eram constantes os embates entre trabalhadores e patrões, por melhores condições de trabalho.

As encíclicas voltadas aos dilemas trabalhistas implantaram a ideia de que o trabalho dignifica o homem, mudando o sentido de que o trabalho era algo desonrado, só para escravos e indignos.

A partir de 1917, com o fim da Primeira Guerra, dá-se início ao Constitucionalismo Social. Nesta fase, os países começam a inserir nas suas constituições preceitos relativos ao Direito do Trabalho.

O percussor foi o México, tendo incluído na sua constituição normas estabelecendo jornada de trabalho, proibição do trabalho de menores de 12 anos, salário mínimo, proteção contra acidente de trabalho, entre outros direitos.

Neste cenário, em 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim a Primeira Guerra Mundial.

Essa importante organização tem como função principal, desde a sua criação, expedir convenções e recomendações acerca da proteção das relações trabalhistas a nível internacional.

É a única das agências do Sistema das Nações Unidas com uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores.

A OIT é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.

Na primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, a OIT adotou seis convenções.

A primeira convenção versava sobre a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 semanais. As outras convenções referem-se à proteção à maternidade, à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos.

A OIT desempenhou um papel importante no Séc. XX no cenário trabalhista, colaborando na elaboração de políticas econômicas, sociais e trabalhistas.

Em síntese, estes foram os acontecimentos mais marcantes na trajetória do desenvolvimento do Direito do Trabalho no mundo.

3 A EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Não diferente do resto do mundo, no Brasil a evolução do Direito do Trabalho, desde o início, tem sido conquistada a base de sangue, suor e lágrimas.

Todas as conquistas alcançadas pelos trabalhadores brasileiros até os dias atuais foram através de movimentos proletários reivindicando melhores salários e condições dignas de trabalho.

No Brasil, só com a Constituição de 1824 foram abolidas as Corporações de Ofício. Aproximadamente 33 anos após a França suprimi-las através da Lei de Chapelier.

Esta Constituição se limitou a assegurar liberdade de trabalho, uma vez que com o fim das Corporações de Ofício deveria existir liberdade de profissões.

Todavia, constata-se uma contradição na legislação brasileira da época, pois ao mesmo tempo em que o País tinha uma constituição que trazia um ideal de

liberdade de trabalho, verificava-se a existência de trabalho escravo de norte a sul da nação.

O trabalho escravo no Brasil só teve fim em 1888 quando a Princesa Isabel assinou a Lei Áurea, abolindo a escravatura.

Certamente esta foi uma das maiores conquistas, não só dos trabalhadores, mas de todo o povo brasileiro, pois a escravidão é sem dúvida a maior agressão à dignidade do homem.

Em seguida veio a Constituição de 1891, assegurando, no artigo 72, parágrafo oitavo, a liberdade de associação.

Em 1930, o então Presidente da República Getúlio Vargas, começa a desenvolver uma nova política trabalhista, sendo criado neste ano o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Em 16 de julho de 1934, foi promulgada a Constituição da era “Vargas” (BRASIL, 1934), tendo sido a primeira constituição no Brasil a tratar diretamente do Direito do Trabalho, garantindo direitos como: proteção do trabalho da mulher, liberdade sindical, salário mínimo, redução da carga horária para 8 horas diárias, repouso semanal remunerado, indenização do trabalhador demitido sem justa causa e proibição do trabalho para menores de 14 anos.

Em 1939 foi criada a Justiça do Trabalho. Getúlio Vargas foi responsável pela criação e implantação de vários direitos trabalhistas. No seu governo foi instituída a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. A CLT surgiu da necessidade de reunir as inúmeras normas trabalhistas que existiam na década de 1940.

Assim, a CLT foi criada reunindo as normas trabalhistas já existentes e prevendo novos direitos como: semana de trabalho de 48 horas, Carteira de Trabalho, férias remuneradas e proibição de demissão sem justa causa após 10 anos no emprego.

Enfim, Getúlio Vargas, juntamente com seu seguidor João Goulart, instituidor do décimo terceiro salário, fizeram do Direito Trabalhista brasileiro um dos mais protecionistas do mundo.

Segundo os “getulistas”, as leis trabalhistas criadas na era “Vargas” são um legado de proteção ao trabalhador brasileiro.

Em seguida veio a Constituição de 1946 (BRASIL, 1946), com algumas heranças da Constituição de 1934, porém com ideais mais democráticos.

Esta Constituição introduziu no universo jurídico preceitos trabalhistas á luz da dignidade da pessoa humana, voltados para o bem social, como no inciso I, do artigo 157, o qual prevê “salário mínimo capaz de satisfazer, conforme condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família”; no inciso III, “salário do trabalho noturno superior ao diurno”; no inciso VII, “férias anuais remuneradas”; entre outros direitos, todos voltados á proteção do trabalhador.

Foi a partir dessa Constituição que a Justiça do trabalho passou a fazer parte dos quadros do Poder Judiciário, que no entendimento de Barros (2008, p. 76) acerca da Constituição de 1946, “o aspecto mais inovador consiste na integração da Justiça do Trabalho aos quadros do Poder Judiciário, pois anteriormente era órgão administrativo”.

A Constituição de 1967 (BRASIL, 1967) aumentou o rol dos direitos sociais, implantando garantias como a aposentadoria da mulher aos trinta anos de trabalho com salário integral.

Nesta Constituição foi introduzido, através da emenda Constitucional nº 1, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), criado em 1966.

O FGTS conviveu transitoriamente com o regime de estabilidade decenal, podendo o trabalhador optar pelo novo regime ou permanecer no regime anterior.

Atualmente as relações trabalhistas, no âmbito constitucional, encontram-se sob a égide da Constituição de 1988.

Esta Carta Magna elevou os direitos trabalhistas, os quais antes estavam previstos no capítulo da ordem econômica, para categoria de direitos sociais, estando estes entre os direitos e garantias fundamentais, demonstrando, assim, a importância daqueles direitos.

Destarte, a Constituição de 1988 (BRASIL, 1988) passou a prever os direitos trabalhistas em cinco artigos, do sétimo ao décimo primeiro, no capítulo dos direitos sociais.

No artigo 7º a CF de 1988 arrola direitos individuais e tutelares do trabalho; no artigo 8º regula os sindicatos e suas relações; no artigo 9º impõe regras acerca do direito de greve; no artigo 10 dispõe sobre a participação dos trabalhadores em colegiados de órgãos públicos em que interesses profissionais ou previdenciários da categoria seja objeto de discussão e, o artigo 11 assegura a eleição de um representante dos empregados, em empresas com mais de duzentos empregados, com o objetivo de ser um mediador entre os empregados e o empregador.

Em suma, verifica-se nesta Constituição uma nítida preocupação em garantir aos empregados urbanos e rurais à melhoria de sua condição social.

4 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO BRASIL

A palavra doméstica tem origem etimológica latina na palavra *domus* que quer dizer casa; residência. Assim, conceituando, o trabalho doméstico é aquele realizado no âmbito residencial de outrem (BARROS, 2008).

Entretanto, nem todos os trabalhadores que prestam serviços no âmbito residencial de outrem podem ser considerados empregados domésticos.

Como se verá a seguir só será considerado empregado doméstico, ou seja, só se configurará o vínculo empregatício como doméstico quando o laborista prestar os serviços à família ou à pessoa, no âmbito residencial destas, no mínimo três vezes por semana, de forma contínua, frequente, e desde que o objeto da prestação de serviço não tenha finalidade de lucro, pois se tiver o empregado deixa de ser doméstico e passa a ser trabalhador urbano, com todos os direitos garantidos a este, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943).

Integram a categoria dos domésticos os seguintes trabalhadores: babás, jardineiro(a), motorista particular, cozinheira(o), lavadeira, vigias, acompanhante de idosos, mordomos, governantas, entre outros.

A Emenda à Constituição 72 (BRASIL, 2013) estendeu vários direitos trabalhistas aos domésticos, direitos que antes só eram concedidos aos trabalhadores urbanos e rurais, como o controle da jornada de trabalho. Esta modificação legislativa colocou o emprego doméstico no rol dos trabalhos decentes.

Todavia, para os empregados domésticos brasileiros alcançarem essa conquista foram necessários muitos anos de luta e perseverança, desde o início da história do trabalho doméstico que teve seu princípio na escravidão como se constatará a seguir na evolução histórica dos direitos do doméstico no Brasil.

4.1 DO TRÁFICO À LEI ÁUREA

A história do trabalho doméstico no Brasil tem sua gênese no período colonial. O tráfico negreiro trazia grandes contingentes de africanos para o país no

intuito de que fossem escravizados pelos ricos senhores de engenho. Daqueles, muitos eram mulheres, que tinham dois caminhos: a senzala ou a casa grande, no primeiro caso, trabalhariam nas grandes plantações, e no último, seriam mucamas, auxiliando em serviços domésticos ou sendo amas de leite.

Nesta época também havia escravos homens trabalhando na casa grande nos serviços domésticos, todavia, em menor número.

Ir para a casa grande trazia “benefícios” e malefícios para a escrava, por um lado tinha uma convivência mais estreita com a família, acabava sendo a “escrava de estimação da família” o que muitas vezes desencadeava a sua carta de alforria, por justamente existir um maior laço de intimidade entre aquela família e sua escrava. Por outro, contudo, abria maiores brechas para uma escravidão sexual.

Essa primeira fase foi toda constituída pelo trabalho escravo, 400 anos que marcariam para sempre a sociedade brasileira e desencadeariam um país com ideologia Racista e escravocrata, principalmente no que concerne ao trabalho doméstico.

Até hoje há um maior número de empregadas negras, cerca de 61,7 milhões, segundo a ONU, e estas, mesmo com o amparo da lei, ainda, são muitas vezes tratadas como escravas, tendo toda hora que estar à disposição de seus patrões e muitas vezes sofrendo assédio sexual.

As leis que beneficiaram diretamente os trabalhadores domésticos nesta primeira fase foram: a Lei do Ventre Livre e a Lei dos Sexagenários, que culminariam na Lei Áurea em 1888.

Segundo o disposto na Lei do Ventre Livre, os filhos dos escravos, nascidos a partir daquela data, tinham duas opções: ou ficavam com os senhores de suas mães até a maioridade (21 anos) ou poderiam ser entregues ao governo. Na prática, houve muitas fraudes e poucos foram efetivamente alforriados, mas os que conseguiram, deixaram a condição de escravos, o que influenciou diretamente na diminuição de escravos domésticos, tornando-os semiescravos, tendo em vista que alguns continuavam trabalhando para seus antigos senhores em troca de baixa remuneração, na maioria dos casos em condições de trabalho degradantes, no intuito de garantir sua sobrevivência.

A condição de semiescravo se deu em função destes não possuir nenhuma qualificação profissional e viver em uma sociedade escravocrata e preconceituosa.

Já a Lei dos Sexagenários libertou todos os escravos com mais de 60 anos, tendo, os escravos com idade entre 60 e 65 anos que prestar serviço por mais 5 anos em agradecimento aos seus senhores, podendo ser libertos após os 65 anos de idade. Essa Lei também não foi muito usual. Devido à condição degradante de vida dos escravos, poucos chegavam a essa idade e os que conseguiam, ao ser liberto não conseguiam emprego, não obtendo meios para o seu sustento.

A grande importância dessas duas leis foram suas representações, dois passos rumo a Lei de 1888 que põe um ponto final na escravidão no Brasil, pelo menos legalmente.

Assim, em 13 de maio de 1888 a Princesa Isabel sancionou a Lei Áurea, pondo fim a escravidão no Brasil.

Contudo, a escravidão de fato continuou para muitos, igual à situação que se verificou com a Lei do Ventre Livre, quando escravos libertos continuavam trabalhando para seus senhores em troca de baixa remuneração, moradia e alimentação, ou seja, em troca de meio de sobrevivência.

O mesmo ocorreu após a promulgação da Lei Áurea. Não houve um projeto prévio para que os escravos se sustentassem de forma independente. Eles foram libertos e entregues a própria sorte.

Foi neste contexto que o “trabalho doméstico assalariado”, pelo menos salário in natura, teve seu início. As escravas libertas sem nenhuma qualificação profissional, mas com experiência como mucamas, passaram a oferecer sua mão de obra barata, quase que de graça, nas lides do lar, em troca de alimento e moradia, como meio de subsistência.

Destarte, após a abolição, durante anos, o trabalho doméstico representou o sustento de várias famílias negras.

Deste breve relato verifica-se em que bases se consolidaram o trabalho doméstico, ou seja, de um lado a necessidade de sobrevivência dos escravos e do outro a exploração por parte dos empregadores, o que resultou na desvalorização do trabalho doméstico, com baixa remuneração, ausência de várias garantias legais e abuso nas relações de trabalho.

O trabalho doméstico, que não era valorizado, relegado a segundo plano, durante anos não teve legislação específica. Inicialmente, aplicava-se o Código Civil de 1916, o capítulo referente à locação de serviços, dedicado às relações de trabalho em geral.

4.2 O DECRETO-LEI 3.078 DE 1941

Posteriormente, o labor doméstico foi disciplinado pelo Decreto-Lei nº 3.078 de 1941 (BRASIL, 1941). Este Decreto foi o pioneiro na legislação desta categoria, pois disciplinou questões importantes, como: indicar quem seria considerado doméstico, informando que empregado doméstico era todo aquele que, de qualquer profissão, prestava serviços em residências particulares mediante remuneração. Tornou obrigatório no país o uso de carteira profissional para o empregado doméstico em serviço.

O artigo 3º, § 1º, do Decreto em tela, disciplinou sobre o aviso prévio, dizendo que: “após seis meses de serviço permanente e exclusivo, a restrição só se dará mediante o aviso prévio de oito dias por parte daquele que a pretender”, prevendo também uma indenização caso o aviso prévio não fosse obedecido.

No artigo 6º indicou os deveres dos empregadores, sendo estes: o dever do empregador tratar o empregado com urbanidade, respeitando-lhe à honra e a integridade física; pagar pontualmente os salários convencionados; assegurar ao empregado às condições higiênicas de alimentação e habitação quando estas utilidades lhes sejam devidas.

Outrossim, o artigo 7º, informou quais eram os deveres dos empregados, sendo estes: prestar obediência e respeito ao empregador, às pessoas de sua família e às que vivem ou estejam transitoriamente no mesmo lar; tratar com polidez os que se utilizarem eventualmente dos seus serviços; desobrigar-se dos seus serviços com diligência e honestidade; responder pecuniariamente pelos danos causados por sua, incúria ou culpa exclusiva; zelar pelos interesses do empregador.

Em seguida, no artigo 8º, trouxe a possibilidade do empregado ou empregador rescindir imediatamente o contrato no caso de infração dos artigos 6º e 7º já descritos.

Como se pode verificar, este Decreto foi o primeiro passo na história da legislação dos trabalhadores domésticos, que na época era considerado uma locação de serviços, “locação dos empregados em serviços domésticos”.

4.3 LEI DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Em seguida, editou-se a Lei nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972 (BRASIL, 1972). Esta Lei efetivamente tratou do trabalho doméstico.

Segundo o artigo 1º da Lei em análise considera-se empregado doméstico “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”.

Esta Lei, diferentemente do Decreto 3.078 de 1941 (BRASIL, 1941), informa que o trabalho doméstico não pode ter finalidade lucrativa à pessoa ou à família a quem se presta o serviço, caso contrário estaria desconfigurado o trabalho doméstico e passaria a ser considerado o empregado como urbano ou rural.

Assim, o diferencial entre o emprego doméstico e as demais atividades é o caráter não lucrativo daquele.

Destarte, é considerado doméstico o jardineiro, a cozinheira, a babá, o motorista particular, a enfermeira que toma conta do doente em casa, a governanta, etc.

Todavia, se a dona da casa, por exemplo, fornecer marmita, a sua cozinheira, que teoricamente seria empregada doméstica, passa a ser empregada urbana, com todos os direitos desta, pois o trabalho prestado por ela tem um fim de lucro, que é produzir alimentos destinados à venda.

Outra questão importante na conceituação e caracterização do empregado doméstico é a exigência da prestação do serviço de forma contínua, pois, teoricamente, sendo eventual não será considerado trabalhador doméstico e sim diarista. Questionando o termo „contínuo”, Martins (2004, p.173) diz que

“A Lei nº 5.859/72, contudo, não fixa um critério preciso para determinar o que é trabalho de natureza contínua, como menciona a lei argentina. Temos que interpretar a palavra contínua, empregada na lei, como não episódica, não eventual, não interrompida, seguida sucessiva”.

Este tipo de questionamento é o que tem gerado decisões conflitantes na Justiça do Trabalho acerca do que seria considerado trabalho eventual e contínuo, ou seja, se, por exemplo, aquela prestadora de serviço que vem de uma a duas vezes por semana seria considerada trabalhadora autônoma, diarista, ou se constituiria o vínculo, sendo esta considerada empregada doméstica. Este tema será debatido em ponto específico mais adiante.

Um ponto conflituoso na conceituação de quem é considerado doméstico, é o fato da lei informar que é doméstico aquele que presta o serviço “no âmbito residencial”.

Sabe-se que também é considerado empregado doméstico todo aquele indivíduo que presta serviços externamente para pessoa ou família, como os motoristas particulares que prestam serviços não “no âmbito residencial”, mas “para o âmbito residencial” (MARTINS 2004). Desta feita, não será considerado doméstico apenas aqueles que prestarem o serviço exclusivamente nas residências.

A Lei nº 5.859/72, de maneira tímida, normatizou inicialmente questões como, férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses trabalhados, a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS e a inscrição do empregado como segurado obrigatório na Previdência Social.

Posteriormente, o Decreto nº 95.247 de 17 de novembro de 1987 (BRASIL, 1987) instituiu o Vale-Transporte, estendendo este direito aos empregados domésticos.

Em 1999 foi editada a Medida Provisória nº 10.208, sendo posteriormente reeditada até ser convertida na Lei nº 10.208 em 23 de março de 2001 (BRASIL, 2001), acrescentando dispositivos à Lei 5.859/72, para facilitar o acesso dos empregados domésticos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, permitindo ao empregador, facultativamente, propiciar o FGTS ao seu empregado doméstico.

Insta comentar que os empregados domésticos contemplados com o FGTS, seriam consequentemente contemplados com o seguro-desemprego no caso de demissão sem justa causa, por um período máximo de três meses, contínuo ou alternado.

Em seguida veio a Lei 11.324/06 (BRASIL, 2006), alterando e acrescentando dispositivos à Lei 5.859/72, ampliando os direitos dos empregados domésticos.

Esta Lei acrescentou o artigo 2º-A à Lei 5.859/72, proibindo ao empregador doméstico descontar no salário do empregado pelo fornecimento de alimentação, vestuário, material para higiene ou moradia. Esclarecendo e permitindo, no parágrafo primeiro deste artigo que poderá ser descontada a despesa com moradia, desde que esta seja em local diverso da residência onde ocorrer à prestação dos serviços.

A Lei 11.324/06 ainda alterou o artigo 3º da Lei 5.859/72, ampliando para 30 dias o período de férias, acrescentando o terço constitucional que antes não estava previsto.

Outra inovação legislativa foi a proibição da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante, conforme já era previsto para as empregadas urbanas e rurais.

4.4 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

No transcorrer dos períodos de modificação legislativa da Lei dos Empregados Domésticos foi promulgada a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988). Esta Constituição destinou um capítulo especialmente para normatizar os direitos sociais, entre eles os trabalhistas.

No artigo 7º da CF/88 arrolou os direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, entre outros que pudessem melhorar sua condição social, estendendo alguns destes direitos aos trabalhadores domésticos.

Destarte, foi neste momento que os domésticos passaram a ter seus poucos direitos alçados a nível constitucional.

Assim, o Capítulo dos Direitos Sociais, o artigo 7º, parágrafo único, da CF/88 (BRASIL, 1988), foi promulgado com a seguinte redação:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família para os seus dependentes; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXIV - aposentadoria; XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de: a) cinco anos para o trabalhador urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato; b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalhador rural; XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz; XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.

Da leitura deste artigo, verifica-se que o texto original da Constituição de 1988 garantiu aos empregados domésticos apenas direitos mínimos, uma vez que foi elaborado com trinta e quatro incisos prevendo direitos para os trabalhadores urbanos e rurais, sendo estendidos apenas nove destes direitos aos domésticos, sendo estes os seguintes: direitos aos domésticos: salário mínimo fixado em lei; irredutibilidade salarial; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; férias anuais de trinta dias, remuneradas com, pelo menos 1/3 a mais que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de 120 dias; licença-paternidade de cinco dias corridos; aviso prévio de, no mínimo, 30 dias; aposentadoria; e a integração à previdência social.

Com essa diferença entre trabalhadores, observa-se no texto constitucional uma nítida contradição. Um verdadeiro ultraje aos princípios fundamentais previstos

na própria Carta Magna, como: a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

Outrossim, afronta os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, uma vez que estes se propõe a construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; e promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Todavia, o que se verificou foi desigualdade social e discriminação que perdurou por anos, uma vez que direitos mínimos, ligados à proteção e a saúde do trabalhador, como controle de jornada de trabalho, hora extra, adicional noturno, entre outros, embora estivessem elencados entre os direitos sociais básicos, não foram contemplados a todos os trabalhadores, sendo os domésticos excluídos de direitos tão importantes, demonstrando o quanto essa categoria era desvalorizada e renegada a segundo plano.

Os domésticos simplesmente estacionaram no tempo, enquanto os demais trabalhadores avançaram nas conquistas trabalhistas.

Contudo, essa desigualdade social não é exclusividade do Brasil. Em vários outros países, os empregados domésticos são discriminados, trabalhando em condições desumanas, com longas jornadas de trabalho e vítimas de toda sorte de exploração.

5 OS TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO ÂMBITO INTERNACIONAL

Segundo o relatório Trabalhadores domésticos em todo mundo: estatísticas globais e regionais e a extensão da proteção legal (OIT, 2013), no âmbito mundial há aproximadamente 52 milhões de pessoas empregadas como trabalhadores domésticos, sendo sua maioria mulheres, cerca de 83 por cento.

Do total mundial, 29,9 por cento dos trabalhadores estão excluídos da legislação laboral dos seus países, bem como 45 por cento não têm direito a período de descanso semanal ou férias anuais remuneradas. Mais da terça parte das trabalhadoras domésticas não têm direito a proteção à maternidade.

Conforme o relatório citado, mais da metade de todos os trabalhadores domésticos não têm limites a seu horário normal de trabalho no marco da lei

nacional e cerca de 45 por cento não têm direito a períodos de descanso semanais. Pouco mais da metade de todos os trabalhadores têm direito a um salário mínimo equivalente ao de outros trabalhadores.

O relatório em comento destaca que o trabalho doméstico está dividido no panorama regional mundial da seguinte forma: Ásia e Pacífico, contam com 21,4 milhões de trabalhadores; América Latina e Caribe com 19,6 milhões; África com 5,2 milhões; países desenvolvidos com 3,6 milhões de trabalhadores e o Oriente Médio com 2,1 milhões.

Ainda, segundo a OIT, é provável que os números apontados na pesquisa realizada em 2010, que deu origem ao relatório em destaque, subestimem os números reais dos domésticos em atividade, que na realidade podem ser dezenas de milhões a mais.

Contudo, esses números servem como parâmetro para se verificar o nível de precariedade que se encontram os trabalhadores domésticos, setor com o maior déficit de trabalho decente em todo mundo, marcado pela desigualdade social.

Foi com o objetivo de reduzir as desigualdades sociais e melhorar as condições do trabalho doméstico que a OIT, em junho de 2011, em Genebra na Suíça, promoveu a 100ª Conferência Internacional do Trabalho, adotando a Convenção nº 189 (OIT, 2011), intitulada Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, primeira norma mundial dirigida aos trabalhadores domésticos, acompanhada da Recomendação nº 201 (OIT, 2011), com o mesmo título, as quais estabelecem direitos e princípios básicos a ser garantidos pelos Estados membros aos trabalhadores domésticos, com o objetivo de tornar o trabalho dos domésticos decente.

Cumprе esclarecer a princípio o que são Convenções e Recomendações da OIT.

As Convenções são tratados internacionais juridicamente vinculantes que normalmente estabelecem os princípios básicos que os países devem aplicar ao ratificá-las.

Já as Recomendações servem como diretrizes não vinculantes e complementam a Convenção, fornecendo orientações mais detalhadas sobre como o país poderá proceder para avançar na implementação dos direitos e princípios enunciados na Convenção.

A Convenção 189 é um marco para o trabalho doméstico mundial. A amplitude das modificações e conquistas que ela pretende alcançar, num meio onde direitos fundamentais constantemente são infringidos, é de suma importância tendo em vista que esta atividade está intrinsecamente ligada às discriminações de raça e gênero.

A Convenção nº 189, no seu artigo 1º (OIT, 2011) conceitua o trabalho doméstico como:

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 domésticas/as. Há possibilidade de exclusão de categorias, desde que justificadas (outra proteção equivalente ou questões substantivas).

Em seguida a convenção em destaque enumera os diversos direitos que devem ser garantidos aos trabalhadores domésticos para que estes tenham um trabalho decente, lembrando que estes direitos são mínimos, e que deste modo, além dos direitos ali dispostos, o país que ratificá-la poderá e deverá conceder mais direitos aos empregados domésticos.

Assim, resumidamente os principais direitos previstos pela Convenção nº 189 vão comentados na sequência.

Medidas de proteção ao trabalhador (artigos 3º, 4º, 5º e 6º): implementação de medidas que garantem os direitos humanos e fundamentais dos trabalhadores domésticos, proporcionando-lhes trabalho decente, inclusive prevendo proteção contra abusos, assédio e violência. Estabelecendo, ainda, idade mínima para o início do labor na atividade doméstica, em consonância com as Convenções nº 138 e 182, ambas associadas ao tema, bem como a adoção de medidas em relação aos trabalhadores com menos de 18 anos de idade.

Informações sobre as condições de emprego (artigos 7º e 8º): informação sobre os termos e as condições de trabalho, de preferência em contratos de trabalho escrito. Estas informações devem ser atendidas inclusive quando se tratar de trabalhadores estrangeiros, devendo este contrato ser preenchido ainda no país de origem, como meio de proteção ao trabalhador.

Jornada de trabalho (artigo 10): medidas destinadas a assegurar igualdade de direitos e tratamento entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores

no que concerne a jornada de trabalho, incluindo o pagamento e a compensação de horas extras e períodos de descanso diários e semanais de pelo menos 24 horas consecutivas e férias. O tempo em que os trabalhadores estão à disposição conta como horas de trabalho.

Remuneração (artigo 11 e 12): a Convenção em análise estabelece que os empregados domésticos tenham direito a receber a título de remuneração salário mínimo, a ser pago diretamente ao trabalhador, no mínimo uma vez por mês. Estabelece, ainda, que o pagamento *in natura* só é permitido em condições que não sejam desfavoráveis ao empregado.

Medidas de saúde, segurança no trabalho e proteção social (artigo 13 e 14): os trabalhadores domésticos têm direito a um ambiente laboral seguro e saudável, com condições sociais favoráveis, incluindo proteção à maternidade.

Da análise deste resumo, verifica-se a relevância do trabalhador doméstico para a OIT com as Agendas para o Trabalho Decente, o qual coloca a dignidade da pessoa humana como tema central da discussão dos direitos dos domésticos. Este é o primeiro passo para que anos de desigualdade social e jurídica comecem a ser revistas.

A América Latina que tem o maior percentual de trabalhadores domésticos do mundo, e onde esta atividade é a principal fonte de emprego das mulheres, é ainda líder na ratificação da Convenção nº 189.

O Uruguai foi o primeiro país do mundo a ratificar essa Convenção. Seguido pela Bolívia, Nicarágua, Paraguai e Colômbia.

A Convenção certamente será ratificada pelo Brasil, Estado membro da OIT, tendo em vista que os delegados brasileiros, que representaram os trabalhadores, empregadores e o governo brasileiro na OIT, votaram a favor da aprovação da Convenção, na Conferência em Genebra.

Ademais, a PEC das Domésticas foi um sinal do governo brasileiro que as mudanças estão apenas começando, afinal o contingente de trabalhadores domésticos no Brasil é um número muito expressivo.

6 OS EMPREGADOS DOMÉSTICOS NO BRASIL NA ATUALIDADE

Segundo a Cartilha sobre Trabalhador(a) Doméstico(a). Conceitos, direitos, deveres e informações sobre a relação de trabalho, publicada em novembro de 2012 (OIT, 2012), no Brasil são 7,2 milhões de trabalhadores domésticos.

Entre o contingente de trabalhadores domésticos, cerca de 93,3%, são mulheres. Destas, cerca de 61,7% são pretos ou pardos.

Entre as trabalhadoras brasileiras, 19,4% têm como profissão o trabalho doméstico, o que significa que uma a cada cinco mulheres maiores de 18 anos é trabalhadora doméstica.

Aproximadamente 32% dos trabalhadores domésticos têm carteira de trabalho assinada. Em relação à previdência Social, apenas 30,1% contribuem para a previdência social. Muitos domésticos recebem remuneração mais baixa que o salário mínimo.

Tendo em vista o peso desta categoria, conforme os números aqui expostos, aliado à obrigação de resgatar anos de desigualdade social entre os direitos garantidos a esta classe, aquém dos demais trabalhadores, foi elaborada a Proposta de Emenda à Constituição nº 478 de 2010 (CÂMARA FEDERAL, 2010), mais conhecida como PEC das Domésticas, de autoria do Deputado Federal Carlos Bezerra (PMDB-MT) entre outros.

6.1 PEC DAS DOMÉSTICAS

O objetivo maior da PEC em destaque, convertida na Emenda Constitucional 72/2013 (BRASIL, 2013), foi estabelecer igualdade de direitos entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

Para a criação do projeto, que teve início em 2008, foi formado um grupo multidisciplinar que envolveu a Casa Civil e os Ministérios do Trabalho e Emprego, da Previdência Social, da Fazenda e do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Segundo relata o Deputado Carlos Bezerra na Justificação da PEC 478 de 2010, a elaboração do projeto iniciado em 2008, foi interrompida em virtude da dificuldade encontrada pelos técnicos do governo para conclusão dos trabalhos devido à mudança que a alteração constitucional traria aumentando os encargos financeiros para os empregadores domésticos.

Assim, somente em 2010, já conhecida como o Projeto de Emenda Constitucional 66 (CÂMARA FEDERAL, 2012), a PEC das Domésticas foi apresentada ao Plenário da Câmara dos Deputados, dando início a sua tramitação, sendo aprovado seu texto final pelo Senado em segundo turno em 26 de março de 2013 e, promulgada em 02 de abril de 2013, transformando-se na Emenda à Constituição 72 de 2013.

6.2 EMENDA CONSTITUCIONAL 72 DE 2013

Ressalta-se que a Emenda Constitucional em análise contemplou praticamente todos os direitos previstos na Convenção 189 e Recomendação 201 para os trabalhadores domésticos.

Desta forma, com a EC 72/2013 (BRASIL, 2013), foram inseridos novos direitos no Parágrafo Único do artigo 7º, da CF/88, o qual ficou com a seguinte redação:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Omissis;

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

Destarte, a nova redação do parágrafo único do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, garantiu os seguintes direitos à categoria dos trabalhadores domésticos:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
 XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
 XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
 XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
 XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
 XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
 XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
 XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
 XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; e integração à previdência social.

A maioria destes direitos tem aplicação imediata, todavia, outros dependem de norma regulamentadora infraconstitucional específica para que possam ser aplicados adequadamente, ou seja, são direitos de aplicação diferida ou limitada.

6.2.1 Direitos de Aplicação Diferida

Alguns dos direitos previstos pela Emenda à Constituição em apreço constam em normas de eficácia limitada, não tendo o condão de produzir todos os seus efeitos de forma imediata, fazendo-se necessário que uma lei infraconstitucional seja criada para integrar ou regulamentar estas normas.

Estão entre esses direitos o FGTS, o adicional noturno, o seguro-desemprego, a indenização em caso de demissão sem justa causa, o salário-família, o fornecimento de creche e pré-escola para os filhos de até cinco anos e o seguro contra acidente de trabalho.

Diante do exposto, tramita no Congresso Nacional um Projeto de Lei, de relatoria do Senador Romero Jucá, que regulamentará esses e outros direitos previstos na Emenda à Constituição, além da criação do Simples Doméstico, que é um regime unificado de pagamento de tributos, contribuições e demais encargos do empregador doméstico.

Passa-se a comentar alguns dos direitos de aplicação limitada à luz do Projeto de Lei que os regulamentará.

6.2.1.1 A Proteção do Emprego

O Fundo de Garantia por Tempo de serviço – FGTS e o Seguro-Desemprego são instrumentos de proteção do emprego, com a finalidade de amparar o trabalhador no caso de despedida arbitrária ou sem justa causa. A própria relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa é tema de um dos incisos estendidos aos domésticos pela Emenda Constitucional 72.

A concessão do FGTS, ao empregado doméstico, até que seja regulamentada a norma é opcional, uma vez que já era previsto na Lei nº 10.208/01 (BRASIL, 2001), a qual acresceu dispositivos à Lei 5.859/72 (BRASIL, 1972), facilitando o acesso dos empregados domésticos ao FGTS, permitindo ao empregador, facultativamente, propiciar este direito ao seu empregado doméstico.

Assim, até a regulamentação da lei, o empregador poderá recolher o valor de 8% do salário pago ou devido mensalmente ao empregado. Entretanto, após a regulamentação esse recolhimento passará a ser obrigatório.

Atualmente, no caso de despedida sem justa causa o empregador que incluiu o seu empregado doméstico no sistema do FGTS pagará 40% sobre o valor depositado na conta do Fundo de Garantia, a título de multa ao empregado, o que para muitos empregadores é motivo para não incluir o trabalhador no sistema, pois uma vez efetivado, reveste-se de caráter irretratável em relação ao respectivo vínculo empregatício.

Todavia, tramita o Projeto de Lei do Senado nº 224 que regulamentará a Emenda Constitucional 72, no que for necessário.

Nesse PL a multa de 40% sobre o depósito do FGTS, no caso de demissão por justa será extinta. Em compensação, o empregador passará a pagar 3,2% a mais, mensalmente sobre o valor do salário, passando a pagar 11,2% no total sobre o valor do salário do doméstico a título de recolhimento do FGTS.

No caso de demissão sem justa causa o empregado receberá todo o valor depositado na conta do FGTS. Todavia, a demissão sendo por justa causa, o empregador receberá de volta a soma do valor de 3,2% de todo período depositado. No caso de culpa recíproca o valor excedente (a soma de 3,2% de todo período) será dividido.

Insta lembrar que, se o doméstico cometer falta que justifique sua demissão, ele não terá direito a sacar o FGTS, bem como ao recebimento da multa.

Destacando as hipóteses de justa causa de demissão do empregado, segundo o artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, plenamente aplicável ao caso dos domésticos, embora estes não sejam regidos pela CLT, sendo estas as seguintes: ato de improbidade; incontinência de conduta ou mau procedimento; condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; desídia no desempenho das respectivas funções; embriaguez habitual ou em serviço; ato e indisciplina ou de insubordinação; abandono de emprego; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ato lesivo de honra e boa fama ou ofensas físicas praticada contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; prática constante de jogos de azar.

Um dos pontos importantes do projeto de lei que irá regulamentar a norma em questão é delinear o que é justa causa no âmbito do trabalho doméstico, tendo em vista as peculiaridades desta função, que gera muitas dúvidas entre os empregadores.

Diante da problemática, o projeto prevê onze hipóteses de justa causa, quais sejam: maus-tratos a idoso, criança ou pessoa com deficiência; improbidade; incontinência de conduta; condenação criminal; negligência; embriaguez; violação da intimidade do empregador; indisciplina ou insubordinação; abandono do emprego; ato lesivo de honra ou ofensa física; e prática de jogos de azar.

Destaca-se que os empregados domésticos contemplados com o FGTS, terão consequentemente direito ao seguro-desemprego no caso de demissão sem justa causa.

Atualmente, concedido ao empregado doméstico por um período máximo de três meses, contínuo ou alternado, desde que tenham trabalhado pelo período mínimo de quinze meses, nos últimos vinte e quatro meses, contados da dispensa sem justa causa, segundo o parágrafo primeiro, do artigo 6º A da Lei 5.859/72.

6.2.1.2 O Salário-família e a Assistência Gratuita aos Filhos e Dependentes desde o Nascimento até os Cinco Anos de Idade em Creches e Pré-Escolas

O salário-família é um benefício pago ao trabalhador de baixa renda, com salário mensal de até R\$ 971,78, em razão de dependente com até 14 anos

incompletos ou inválido de qualquer idade, com o objetivo de auxiliar nos estudos e sustendo deste dependente.

A partir da regulamentação da Emenda Constitucional em tela os domésticos que tiverem filhos nas condições supracitadas terão direito a este benefício. Que, segundo o Projeto de Lei, será pago pelo empregador, mensalmente e proporcionalmente, ao número de filhos do empregado, mediante a apresentação da Certidão de Nascimento.

Já a assistência gratuita aos filhos e dependentes em creches e pré-escolas, esta deverá ser financiada pelo governo, que segundo o PL as domésticas terão vagas asseguradas nas creches municipais.

Este é um direito de suma importância para as empregadas domésticas. O qual deve ser regulamentado o mais rápido possível, tendo em vista que, segundo estatísticas da OIT, já expostas aqui, no Brasil há aproximadamente 6,93 milhões de trabalhadores domésticos, sendo 93% mulheres. O que leva a deduzir que uma boa parte destas mulheres são mães e que têm filhos em idade escolar ou que necessite de creche.

Todavia, esses milhares de trabalhadoras passam a maior parte do dia dedicando-se a casa e aos filhos dos patrões, deixando de cuidar dos seus próprios filhos.

6.2.1.3 Seguro Contra Acidente de Trabalho

Segundo o artigo 19, da Lei 8.213/91 (BRASIL, 1991) é considerado acidente de trabalho aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, provocando no empregado lesão corporal ou perturbação funcional que cause morte ou perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.

A doença profissional desencadeada pelo exercício peculiar a determinada atividade que pode gerar lesões ou incapacidade também pode ser considerado acidente de trabalho.

Outra hipótese de acidente de trabalho, muito comum, por sinal, é o acidente de trajeto, o qual ocorre no percurso da residência do trabalhador para o trabalho ou vice-versa.

O objetivo da norma é amparar o trabalhador materialmente, tendo em vista que após o acidente de trabalho ele terá sua capacidade laborativa reduzida e

consequentemente não poderá obter os mesmos rendimentos através da sua força de trabalho.

Isto posto, tendo em vista que a Emenda Constitucional analisada estendeu este direito aos domésticos, o Projeto de Lei que visa regulamentá-la prevê que o empregador recolherá mais 0,8% sobre o valor do salário do seu empregado para cobrir o seguro contra acidente de trabalho, além do valor que recolherá para a Previdência Social, que já era obrigatória. Entretanto, segundo o Projeto de Lei, o empregador passará a recolher 8% sobre o valor do salário do doméstico, e não mais 12%, que é o atual percentual do recolhimento.

Tal redução demonstra a preocupação do legislador em diminuir a carga tributária do empregador doméstico e assim, estimular e garantir a formalidade do trabalho doméstico, o que é uma proteção não só para o empregado, mas também para o empregador.

6.2.2 Direitos de Aplicação Imediata

Os novos direitos trabalhistas de aplicação imediata começaram a vigorar a partir de 03 de abril de 2013. Diante deste fato, os contratos vigentes deverão ser atualizados de acordo com a nova lei, entretanto, esta não é retroativa e os direitos adquiridos a partir da sua edição não poderão ser exigidos em relação a período anterior a norma.

Dito isso, destaca-se que os direitos já assegurados aos empregados domésticos, com aplicação imediata são os seguintes: jornada de trabalho com duração não superior a oito horas por dia e quarenta e quatro semanais, não incluindo o horário de almoço ou descanso, também chamado de intervalo intrajornada, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; a hora extra limitadas a duas horas, sendo remuneradas com, no mínimo, com 50% (cinquenta por cento) sobre o valor normal da hora de trabalho; a redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde e higiene e segurança; a proibição de diferenciação salarial, funcional ou de critérios de admissão, por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; a proibição de qualquer discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; e a proibição de trabalho noturno, perigoso ou penoso aos menores de 18 anos.

Assim, passa-se a discorrer resumidamente acerca dos direitos de aplicação imediata, haja vista a importância de cada um para o sistema jurídico vigente, bem como para a categoria dos domésticos, para em seguida analisar proficuamente o controle de jornada de trabalho, tendo em vista que este é o objetivo principal do presente trabalho.

6.2.2.1 Salário Variável

A Emenda à Constituição nº 72 garantiu aos domésticos, no inciso VII, do artigo 7º da CF de 1988, o piso salarial mínimo, fixado em lei, inclusive para aqueles que recebem remuneração variável.

Neste caso, questão importante é diferenciar salário de remuneração.

Segundo o artigo 457 da CLT (BRASIL, 1943), salário é a contraprestação do serviço devido e pago diretamente pelo empregador. Já a remuneração, segundo o mesmo diploma legal, para todos os efeitos legais, é composta pelo salário e as gorjetas que receber, as quais são pagas por terceiros.

O salário é composto não só do valor fixo estipulado. Segundo o citado artigo da CLT, integram o salário as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Dito isso, verifica-se que o objetivo da norma constitucional em análise é proteger os empregados que recebem remuneração variável, como é o caso dos empregados que recebem comissões, percentagens, gratificações ajustadas, etc., os quais não poderão receber salário inferior ao mínimo.

Alguns empregados recebem comissão como forma exclusiva de retribuição, constituindo o salário variável.

Entretanto, esse tipo de remuneração não é costume no mercado de trabalho doméstico. Assim, na prática não deve haver mudança neste sentido para os domésticos.

Cumpre lembra que também é vedada a irredutibilidade salarial, salvo através de convenção ou acordo coletivos.

6.2.2.2 Proteção Salarial

A feição alimentar do salário exige a sua proteção. Assim, a legislação trabalhista criou vários instrumentos legais para garantir o recebimento do salário pelo trabalhador, protegendo contra arbitrariedades do empregador, cobranças de credores tanto do empregador quanto do empregado e, inclusive, contra familiares do empregado.

A irredutibilidade salarial e a proibição de descontos não respaldados pela lei são exemplos de medidas de proteção contra os abusos do empregador.

O salário deve ser pago sempre ao próprio empregado, mesmo quando este for menor de 18 anos. No caso deste último, se o pagamento for efetuado aos pais, sem o consentimento do menor, será considerado que o pagamento não foi realizado.

Outra medida de proteção salarial é o fato deste ser impenhorável, independente o valor, salvo no caso de pensão alimentícia, sendo esta descontada diretamente na folha de pagamento do empregado.

Outrossim, o salário constitui crédito privilegiado ou preferencial na falência.

Esses entre outros, são meios de proteger o salário, tendo sido estendida essa proteção aos domésticos.

6.2.2.3 Redução de Riscos Inerentes ao Trabalho

Todos os trabalhadores têm direito a um ambiente de trabalho saudável, com normas de segurança e medicina do trabalho bem delineadas com o objetivo de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais entre seus funcionários. Estes direitos fazem parte dos direitos fundamentais dos trabalhadores e são a base de diversos outros direitos trabalhistas, como adicionais de insalubridade, periculosidade, seguro contra acidente de trabalho, entre outros.

Todavia, nem sempre os trabalhadores tiveram esses direitos garantidos. Conforme já foi relatado houve um período que os trabalhadores não tinham nenhuma proteção em relação aos acidentes de trabalho, nem tampouco normas que coibissem o trabalho em ambiente inadequado para desenvolver as atividades laborais.

Com o passar dos anos, após muita luta da classe trabalhista em todo o mundo, o cenário do meio ambiente do trabalho vem mudando. Mudanças nas legislações vêm proporcionando mais segurança e qualidade de vida aos trabalhadores de todas as classes.

Com a classe dos domésticos não poderia ser diferente. Assim, a Emenda Constitucional 72/2013 estendeu ao trabalhador doméstico o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, através da implementação de normas de saúde, higiene e segurança, ou seja, direito a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

É importante que se entenda o que vem a ser o meio ambiente do trabalho e o que ele engloba, para que se entenda que é a partir de princípios que visam garantir a saúde, a segurança e higiene do trabalhador que nascem as normas trabalhistas que garantem os direitos mínimos dos trabalhadores.

Assim, define-se o meio ambiente do trabalho nas palavras de Nascimento (2007, p. 542):

O meio ambiente do trabalho é, exatamente, o complexo máquina-trabalho: as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. A matéria é trabalhista porque o meio ambiente do trabalho é a relação entre o homem e o fator técnico, disciplinando não pela lei acidentária, que trata de nexos causais em situações consumadas, muito menos pela lei de defesa ambiental, que dispõe sobre direitos difusos não trabalhistas, mas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Como se verifica, a partir da definição de meio ambiente de trabalho, este é composto não só pelo local físico, onde são desenvolvidas as atividades, mas é composto também pelos equipamentos, pelas condições de trabalho, como: a higiene do local, a jornada de trabalho, os intervalos, ou seja, fatores relacionados à saúde e ao bem estar do trabalhador, também fazem parte do meio ambiente do trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho demonstra os meios que o empregador deve utilizar para assegurar a redução dos riscos inerentes ao trabalho, através dos seus artigos 157, inciso II e artigo 166, cabendo aos empregadores: cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar

acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral ofereçam completa proteção contra os riscos.

6.2.2.4 Proibição de Diferenciação Salarial, Funcional ou de Critérios de Admissão, por Motivo de Sexo, Idade, Cor ou Estado Civil

Trata-se de uma norma antidiscriminatória. Estendê-la aos domésticos se fazia necessário, para que as demais normas tivessem força cogente. Afinal, o trabalho doméstico teve seu nascedouro no berço da escravidão.

Até os dias atuais o trabalho doméstico continua sendo o primeiro emprego para vários trabalhadores. Esta categoria é composta principalmente por mulheres, sendo a maioria negras e sem instrução.

Desta forma o trabalho doméstico vem sendo visto durante anos como um meio de sobrevivência para jovens pobres que não têm outras expectativas profissionais.

Tal fato, aliado à cultura da escravidão, incutida no subconsciente da coletividade social, gerou marcas no trabalho doméstico que evidenciam as desigualdades sociais de gênero e raça que tem cercado esta categoria.

Assim, a Constituição Federal passa a proibir a diferenciação salarial, funcional ou mesmo a utilização de critérios de admissão que tenham como fundamento a idade, o sexo, cor ou estado civil, na contratação do empregado doméstico.

6.2.2.5 Proibição de Qualquer Discriminação no Tocante ao Salário e Critérios de Admissão do Trabalhador Portador de Deficiência

Esse dispositivo proporciona ao portador de deficiência a oportunidade de se inserir no mercado de trabalho em determinada atividade profissional, desde que sua limitação não seja incompatível com esta atividade.

Tanto no âmbito público como no privado, a lei prevê reserva de postos de trabalho destinados aos deficientes, como é o caso do artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal, o qual faz referência ao percentual dos cargos e empregos

públicos e os critérios para admissão, bem como a Lei 8.213/91, a qual fixa os percentuais de vagas para deficientes nas empresas privadas.

No âmbito doméstico, como nos demais, não deverá ocorrer qualquer espécie de discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão do trabalhador doméstico em função deste ser deficiente.

6.2.2.6 Proibição de Trabalho Noturno, Perigoso ou Insalubre a Menores de Dezoito e de Qualquer Trabalho a Menores de Dezesesseis Anos, Salvo na Condição de Aprendiz, a Partir de Quatorze Anos

Segundo o texto Constitucional de 1988 é proibido o trabalho doméstico ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos, bem como é proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos.

Da exegese desse inciso, verifica-se que, em tese, com advento da mudança legislativa seria possível um menor de 18 anos trabalhar como doméstico. Todavia, permitir tal labor seria um verdadeiro retrocesso nos direitos protecionistas, principalmente concernentes aos que dizem respeito aos direitos humanos e de proteção à criança e ao adolescente.

Sabe-se que o trabalho infanto-juvenil é uma das piores e mais degradantes formas de trabalho, ainda mais quando se trata de trabalho doméstico, que muitas vezes as meninas são vítimas de abusos de toda sorte, inclusive sexuais.

Ademais, o Brasil é signatário da Convenção 182 da OIT que considera o trabalho doméstico degradante para menor idade. Tendo, inclusive, proibido através do Decreto nº 6.481/08 (BRASIL, 2008), o qual dispõe sobre as piores formas de trabalho infantil, o trabalho no Brasil para os menores de 18 anos de idade.

Assim, verifica-se que, embora a Emenda Constitucional seja recente, ela já entrou em vigor em desacerto, ou seja, em conflito com normas de caráter supraconstitucional, como é o caso desse tratado internacional que versa sobre direitos humanos, tendo, portanto, prevalência sobre a norma constitucional em conflito.

Apesar do imbróglio jurídico, certamente o trabalho doméstico deverá continuar vedado aos menores de 18 anos, por tratar-se de uma medida de preservação da saúde e segurança moral do adolescente.

7 JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é um tema tão relevante, que em 1891 foi destaque na encíclica *Rerum Novarum*. Neste documento pontifício o Papa Leão XIII escreveu que: “o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade do repouso deve ser proporcional à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à complexão e a saúde dos operários”. (Martins, 2004, p.497)

Assim o controle de jornada foi constituído com o objetivo de garantir a integridade física do trabalhador, como meio de diminuir o estresse e aumentar a qualidade de vida do obreiro. Uma vez que as longas jornadas são causadoras de transtornos de origem fisiológica e psicológica.

Segundo Barros (2008, p. 644) as longas jornadas de trabalho resultam em um grande desgaste para o organismo do obreiro, expondo:

As normas sobre duração do trabalho têm por objetivo primordial tutelar a integridade física do obreiro, evitando-lhe a fadiga. Daí as sucessivas reivindicações de redução da carga horária de trabalho e alongamento dos descansos. Aliás, as longas jornadas de trabalho têm sido apontadas como fato gerador do estresse, porque resultam em um grande desgaste para o organismo. O estresse, por sua vez, poderá ser responsável por enfermidades coronárias e úlceras, as quais estão relacionadas com a natureza da atividade, com o ambiente de trabalho e com fatores genéticos. A par do desgaste para o organismo, o estresse é responsável ainda pelo absenteísmo, pela rotação de mão-de-obra e por acidentes do trabalho.

Segundo Martins (2004, p. 502) há quatro fundamentos que justificam a limitação da jornada de trabalho, quais sejam:

Os biológicos, os quais dizem respeito aos fatores psicológicos e fisiológicos, que atingem diretamente à saúde do trabalhador, decorrente da fadiga acumulada pelas longas jornadas, justificando a diminuição da jornada de trabalho como medida de prevenção à saúde física e mental do trabalhador; social, este fundamento leva em consideração o fato que o trabalhador deve ter tempo disponível para conviver e relacionar-se com seus familiares e amigos, bem como dispor de horas de lazer; outro fundamento apontado é o econômico; e por fim, o humano com o objetivo de preservar a segurança do trabalhador, tendo em vista que quanto mais cansado, maior o risco de acidente de trabalho.

Em relação aos fundamentos econômicos, Martins (2004, p.502), esclarece que:

Os aspectos econômicos dizem respeito à produção da empresa, em que o empresário aumenta a jornada de trabalho, pagando horas extras, justamente para aumentar a produção, daí a necessidade da fiscalização do Estado, de sua tutela, para limitar a jornada de trabalho e para que não haja excessos. A limitação da jornada de trabalho pode diminuir o problema do desemprego. Trabalhando as pessoas em número menor de horas por dia, haverá mais empregos para os outros. Se o empregado trabalhar um número menor de horas, poderá produzir mais e não ficar tão cansado. A limitação da jornada pode adequar a produção da empresa às necessidades do mercado.

Contudo, embora todo esse conhecimento acerca dos malefícios causados pelas longas jornadas de trabalho, os empregados domésticos brasileiros, até o advento da Emenda à constituição 72, não tinham controle da jornada de trabalho, encontrando-se hoje normatizada na Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XIII, o qual estabelece uma jornada diária de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais.

Essa conquista dos domésticos foi um grande avanço, não só para a legislação trabalhista, mas principalmente para sociedade brasileira, pois foi uma questão de justiça.

Os trabalhadores, na sua maioria mulheres, trabalhavam em longas jornadas de trabalho, muitas vezes em pé, na frente de um fogão ou fazendo faxinas intermináveis e ainda tinham que enfrentar outra jornada de trabalho em suas casas. Trabalhadoras, verdadeiras guerreiras, viviam para labuta, sem direito ao mínimo de qualidade de vida.

Mesmo assim, muitos empregadores não ficaram satisfeitos com as modificações legislativas, principalmente no que diz respeito à questão do controle de jornada. Acostumados com uma relação conflituosa que mistura uma hora exploração e outra amizade, sabem que desta vez vai custar caro para quem quer ter uma empregada à sua disposição dia e noite como antes.

Em entrevista à Revista Veja, (2013, p.81), uma empregadora, que é advogada, argumentou que não via sentido em uma jornada de trabalho mais rígida para a empregada doméstica, como fixa a nova lei. Segundo a entrevistada a “sua empregada serve o café às 8 da manhã e o jantar às 8 da noite, mas descansa parte do dia.”

O pensamento dessa entrevistada é reflexo do pensamento da maioria dos empregadores domésticos, que reclamam indignados do controle de jornada de trabalho dos domésticos.

Entretanto, a jornada de trabalho compreende todo período que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, conforme explica o artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Segundo Nascimento (2007, p. 929) “o critério do tempo à disposição do empregador no sentido restrito fundamenta-se na natureza do trabalho do empregado, isto é, na subordinação contratual, de modo que o empregado é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador e não apenas por que e quando está trabalhando.”

Assim, observa-se que o argumento que o empregado descansa parte do dia e por esse motivo não precisaria de controle de jornada não tem fundamento. Uma vez que o empregado se encontra à disposição do empregador, podendo a qualquer momento solicitar os serviços daquele. O empregado não tem liberdade para sair do local de trabalho ou fazer suas atividades particulares.

7.1 DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A duração da jornada de trabalho encontra-se prevista no inciso XIII, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Observa-se que a modificação legislativa limitou jornada de trabalho dos trabalhadores domésticos em quarenta e quatro horas semanais, sendo de no máximo oito horas por dia.

Cumprir esclarecer que há diferença entre jornada de trabalho e horário de trabalho. O horário de trabalho abrange o período que vai do início ao término da jornada de trabalho diária, bem como os intervalos durante o seu cumprimento.

Em tese, o doméstico deverá trabalhar de segunda a sábado para compor a jornada de quarenta e quatro horas semanais. Porém, tanto o horário, quanto a jornada de trabalho podem ser negociados entre as partes, devendo ser

especificados em contrato de trabalho, respeitando o limite de quarenta e quatro horas semanais.

Deste modo, através de acordo individual escrito, ou seja, previsto no contrato de trabalho, as partes poderão prever, respeitando a jornada semanal de quarenta e quatro horas semanais, jornada diária superior a oito horas, desde que não ultrapasse dez horas diárias, distribuindo as quarenta e quatro horas de segunda à sexta-feira, para não trabalhar aos sábados.

Como se verifica, empregados e empregadores são livres para negociar, desde que respeitem os limites legais.

7.2 HORA EXTRA

A Constituição Federal de 1988, no artigo 7º, inciso XVI, prevê “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”, inclusive para o trabalhador doméstico, por força da Emenda à Constituição 72.

Segundo Barros (2008, p. 658) “a hora extra é conceituada como trabalho realizado em sobretempo à jornada normal do empregado, seja ela legal ou convencional”.

Como já mencionado anteriormente a jornada de trabalho semanal é de 44 horas. O que ultrapassar este limite será considerado hora extra e deverá ser pago como tal, ou seja, valor da hora normal, acrescido de 50% (cinquenta por cento).

Pode ser considerado como hora extra o labor realizado antes do início do expediente, após o seu término ou mesmo nos horários destinados ao descanso ou refeição.

Ressalta-se que havendo necessidade de trabalho extraordinário este não poderá ser superior a 2 horas, uma vez que devem existir, no mínimo, 11 horas de intervalo entre duas jornadas, é o que se chama de intervalo interjornada, tendo em vista que o excesso de horas trabalhadas produzem danos à saúde do trabalhador.

O trabalho prestado em domingos e feriados deverá ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal, desde que aquele trabalho não tenha sido compensado.

A sobrejornada do doméstico é sem dúvida uma situação que os empregadores devem evitar. Porque o custo de um empregado que faz, em média, duas horas extras por dia é muito elevado, podendo o aumento deste custo chegar à

mais de 50%, tendo em vista que as horas se habituais, incorporam-se à remuneração do empregado, refletindo no cálculo do repouso semanal remunerado, nos feriados, nas férias, no décimo terceiro, e independente da habitualidade no cálculo do FGTS.

As horas extras prestadas com habitualidade refletem até no aviso prévio, conforme reza o artigo 487, §5º, da CLT (BRASIL, 1943).

Da interpretação da Súmula 291 do o Tribunal Superior do Trabalho – TST, abaixo colacionada, conclui-se que as horas extras habituais são aquelas prestadas há pelo menos um ano junto ao mesmo empregador.

Súmula nº 291 do TST - HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

7.3 INTERVALOS DE DESCANSO

Existem intervalos durante a jornada os quais são conhecidos como intervalos intrajornada, bem como há o intervalo interjornada, que é o intervalo entre uma jornada e outra.

Neste, deve ser respeitado um intervalo de 11 horas entre uma jornada e outra. Já na intrajornada devem ser respeitados os intervalos para descanso e refeição.

Na intrajornada o tempo de intervalo é de acordo com a jornada de trabalho. Se a jornada for de 4 a 6 horas diárias, o intervalo deverá ser de 15 minutos; se a jornada for superior a 6 horas, o intervalo deverá ser de 1 a 2 horas.

Se o empregador não conceder ou conceder parcialmente estes intervalos, terá que pagar o período correspondente, com o acréscimo de no mínimo 50%, sobre o valor da hora normal, conforme determina o artigo 71, §4º da CLT.

Cumprido ressaltar que o horário destinado ao descanso ou refeição é um direito indisponível. As partes não podem transacionar. Assim, mesmo que previsto em contrato a sua ausência, esta cláusula será nula.

O Projeto de Lei do Senado nº 224/13 (SENADO, 2013), o qual está tramitando no Congresso Nacional, com o objetivo de regulamentar a Emenda à Constituição 72, em seu artigo 13, prever a possibilidade de reduzir o intervalo para descanso e refeição para trinta minutos, mediante acordo prévio e escrito entre empregado e empregador, desde que o empregado não more na residência.

Se o empregado residir no local de trabalho, segundo o Projeto de Lei, “o período de intervalo poderá ser desmembrado em dois períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, uma hora, até o limite de quatro horas ao dia”.

Observa-se que reduzindo o intervalo para descanso e refeição do doméstico para trinta minutos estará ocorrendo flexibilização de uma norma de proteção à saúde do trabalhador. Embora a lei preveja que para sua validade há a necessidade da anuência do empregado, sabe-se que este poderá sofrer pressão do empregador para aceitar essa condição, que para o empregado é menos favorável, pois atinge diretamente a sua qualidade de vida.

7.4 O CONTROLE DA JORNADA DO DOMÉSTICO

A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943) não se aplica aos domésticos, por força do seu artigo 7º, alínea „a”. Todavia, não há como discorrer sobre direitos trabalhistas, principalmente sobre jornada de trabalho, sem recorrer a Consolidação, uma vez que a maioria das normas que disciplinam o tema em análise encontram-se na CLT.

Assim, observa-se que o controle da jornada de trabalho encontra respaldo no poder fiscalizatório do empregador. O qual segundo Nascimento (2007, p. 948), está fundamentado no caput do artigo 2º da CLT, uma vez que é o empregador quem dirige a prestação pessoal dos serviços.

Como em uma empresa, no âmbito doméstico é o empregador quem dirige a prestação dos serviços, determinando horários e tarefas a cumprir, bem como fiscalizando o cumprimento do que foi determinado, fruto do poder diretivo e fiscalizatório.

Destarte, é responsabilidade do empregador doméstico o registro do horário de trabalho do empregado, que inicialmente não é obrigatório, entretanto é aconselhável, pois se trata de um meio idóneo de prova.

Contudo, após a aprovação do PLS Nº 224/13, o registro passará a ser obrigatório, por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico.

Assim, o empregador doméstico terá que se habituar a controlar a jornada do seu funcionário como se fosse uma empresa. É necessário marcar os horários de entrada e saída para a refeição/descanso, retorno do descanso e saída no final do expediente.

Entre os meios de registro, o livro de ponto é sem dúvida o meio mais acessível para a maioria dos empregadores, em virtude do baixo custo. Contudo, este instrumento de controle é também o que requer maior cuidado com o seu preenchimento, tendo em vista que é manual, portanto, mais suscetível a erros.

O erro mais comum, no preenchimento do livro de ponto, é marcar os horários uniformemente, ou seja, sempre com os mesmos horários.

Essa espécie de marcação de ponto é conhecida como horário britânico, e não é aceita pela Justiça do Trabalho, que nestes casos, passa a considerar ônus do empregador provar a jornada de trabalho do empregado. Ônus este que inicialmente é do empregado que alega a sobrejornada.

A marcação do ponto britânico é uma prática tão comum que o TST editou a Súmula 338, disciplinando este tema, conforme se verifica:

Súmula 338 do TST - JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

Diante das peculiaridades da relação empregatícia doméstica como: a prestação dos serviços no âmbito residencial, a maioria dos empregadores trabalham, portando, passam a maior parte do dia fora de casa não podendo controlar os horários do doméstico, entre outros fatores, tornam o controle o controle da jornada de trabalho do doméstico mais complexo que a maioria das categoria.

Entretanto, é extremamente importante que esse controle seja realizado da maneira mais precisa possível, uma vez que a maioria das reclamações trabalhistas na Justiça do Trabalho envolvem pedidos de horas extras, e no caso do trabalho doméstico certamente, se não houver um controle adequado da jornada, a probabilidade do empregador sair no prejuízo é muito grande, uma vez que poderá passar a ser dele o ônus de prova.

Ademais a prova testemunhal nesses casos é muito difícil, principalmente para o empregador, visto que é uma relação empregatícia no âmbito doméstico, onde a maioria das pessoas que presenciavam os fatos são familiares e não poderão ser ouvidas como testemunhas. Para os empregados é mais fácil conseguir testemunhas, geralmente chamam empregados vizinhos ou até amigos que tinham conhecimento dos seus horários.

Assim, é melhor prevenir e registrar adequadamente o horário de trabalho do empregado doméstico, a fim de evitar pedidos de horas extras abusivos na Justiça do Trabalho.

Destaca-se que embora o controle de jornada de trabalho seja um direito de aplicação imediata, tem questões que precisam de normas regulamentares para sua aplicação em plenitude, como é o caso da compensação de horas, regime de tempo parcial, adicional noturno, entre outros, conforme ficará demonstrado no tópico a seguir.

7.5 O PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 224 DE 2013 E A JORNADA DE TRABALHO

O Projeto de Lei do Senado nº 224 de 2013 (SENADO, 2013) que tramita no Congresso Nacional, com o objetivo de regulamentar alguns dos novos direitos dos domésticos, regulamentará também questões ligadas ao tema jornada de trabalho, em virtude da amplitude deste tema, sendo este sem dúvida um dos mais polêmicos entre os novos direitos.

Assim, questões como compensação de horas, trabalho em regime de tempo parcial, jornada de 12 x 36, entre outras são alvo do Projeto de Lei de iniciativa do Senador Romero Jucá.

7.6 COMPENSAÇÃO DE JORNADA

A compensação de jornada de trabalho vem prevista no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), o qual diz que “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Ou seja, segundo este inciso é possível à compensação da jornada de trabalho, desde que mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Ocorre que este acordo poderá também ser através de um acordo individual escrito, como bem informa a súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho: “a compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva”, sendo esta plenamente aplicável à categoria dos domésticos. Assim, empregado e empregador doméstico poderão firmar acordo escrito prevendo a possibilidade de compensação de jornada de trabalho.

Ademais, não possibilitar a categoria dos domésticos o acordo individual prevendo a compensação inviabilizaria este direito, uma vez que não poderá haver convenção coletiva de trabalho nesta categoria, tendo em vista que ainda não há atividade econômica correlata. Quanto ao acordo coletivo de trabalho neste momento é totalmente inviável, em virtude da quantidade de empregados organizados em sindicatos.

Deste modo, o Projeto de Lei em destaque informa que será possível o regime de compensação de horas mediante acordo escrito entre empregador e empregado.

7.6.1 Banco de Horas

O PLS nº 224/13 prevê ainda a criação de uma espécie de banco de horas para o empregado doméstico, pois prevê que as primeiras 40 horas mensais deverão ser compensadas com concessão de folga dentro do mês, ou pagas como horas extras até o dia 7 do mês seguinte. As horas que ultrapassarem o limite de 40 poderão ser compensadas no prazo de um ano.

Todavia, ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará jus ao

pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

7.7 REGIME DE 12 X 36 HORAS DE TRABALHO

Prática adotada com frequência em hospitais e empresas de vigilância, o regime de 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso ininterrupto, será estendido aos domésticos por força de lei complementar. Esta modalidade de regime de jornada deverá ter sido pactuada entre as partes, ou seja, entre empregado e empregador em acordo escrito.

Cumprе esclarecer que deverão ser observados os intervalos para repouso e alimentação.

Segundo o PLS nº 224/13, a remuneração mensal abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados. Ou seja, se o empregado trabalhar no domingo ou no feriado ele não fará jus à dobra salarial, uma vez que em tese a retribuição por esses dias já estaria embutida nas 36 horas de descanso.

Todavia, o TST tem entendimento sumulado que o labor realizado em feriados, neste tipo de jornada, também deve ser remunerado em dobro, conforme a Súmula 444, aqui colacionada:

SÚMULA Nº 444 TST. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Assim, apenas o trabalho realizado em dia de repouso semanal não fará jus ao pagamento em dobro.

Este regime de jornada atenderá as necessidades dos empregadores domésticos que necessitam de “cuidadores”, os quais também são considerados domésticos.

7.8 REGIME DE TEMPO PARCIAL

Outra modalidade de jornada de trabalho prevista no Projeto de Lei do Senado nº 224/13 é o regime de tempo parcial. Trata-se de uma norma flexibilizadora, que traz benefícios tanto para o trabalhador quanto para o patrão, tendo em vista que pode se adequar às necessidades de ambos, principalmente no âmbito da categoria em apreço, uma vez que as empregadas domésticas terão mais tempo disponível para sua família e o empregador poderá adequar o contrato de trabalho à prestação de serviço necessária, bem como a sua disponibilidade financeira.

Este regime é atualmente normatizado apenas pela CLT, nos artigos 58–A e 59, § 4º.

A duração da jornada semanal não deverá exceder 25 horas, sendo o salário remunerado proporcionalmente à jornada laborada, tendo como base a remuneração dos empregados na mesma função, em tempo integral.

Segundo o PLS, a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, não excedente a uma hora diária, com o limite máximo de seis horas diárias, mediante acordo escrito entre as partes. Se esta norma for aprovada estará inovando em relação à CLT, pois esta veda no artigo 59, § 4º, a prestação de horas extras no regime de tempo parcial.

7.9 TRABALHO NOTURNO

Segundo o artigo 7º, inciso IX, da Constituição Federal de 1988, o trabalho realizado durante o período noturno terá remuneração em valor superior ao diurno.

Por força da EC 72/13 este direito também foi estendido aos domésticos. Entretanto, por se tratar de um direito de eficácia limitada ainda está sendo regulamentado através do PLS 224/13.

Para o Projeto de Lei em destaque, considera-se noturno o trabalho executado entre as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte.

A hora do trabalho noturno é diferente da hora do trabalho diurno. Aquela tem duração de cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, vinte por cento sobre o valor da hora diurna.

Cumpra esclarecer que se a jornada for cumprida integralmente no período noturno e ultrapassar este período, prorrogando para o período diurno, será devido o adicional noturno nas horas prorrogadas, conforme a súmula 60 do TST:

Súmula nº 60 do TST - ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula nº 60 - RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (ex-OJ nº 6 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996).

Justifica o pagamento do adicional noturno nas horas diurnas prorrogadas em virtude do desgaste físico e mental que o trabalhador sofre causado pelos esforços de concentração e vigília redobrados.

O horário de trabalho noturno é prejudicial à saúde do trabalhador. Segundo Martins (2004, p.534), “o ideal não seria o estabelecimento da hora noturna reduzida, mas a diminuição da jornada no trabalho noturno, como a limitação da jornada noturna em seis horas”.

Para Barros (2008, p.682) os efeitos da jornada noturna para o trabalhador se agravam com o tempo, requerendo seu afastamento.

[...] os efeitos do trabalho noturno agravam-se segundo a idade e o tempo de serviço. O envelhecimento e as alterações de sono daí decorrentes fazem com que as exigências do trabalho nessas condições se tornem, a partir dos 45 anos de idade, menos suportáveis, recomendando-se, em geral, o afastamento do empregado desse turno. O mesmo ocorre com o tempo de serviço: a antiguidade do trabalhador na empresa, ao invés de gerar o hábito em relação ao trabalho noturno, torna-o, ao contrário, progressivamente insuportável.

As empregadas domésticas durante anos trabalharam sem ter direito a receber adicional noturno, embora muitas laborassem no período noturno tomando conta de crianças ou idosos, apesar de sofrer os mesmos desgastes físicos e psicológicos que os demais trabalhadores, e com um agravante, a maioria não tinha carteira assinada, nem contribuía para a Previdência Social, assim quando ficavam doentes simplesmente eram demitidas sem nenhum amparo.

Diante dessa realidade, a inovação legislativa introduzida pela EC 72 foi uma questão de justiça social com os empregados domésticos, e não simplesmente benesses concedidas pelos legisladores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista que o Brasil é a nação com o maior número de trabalhadores domésticos do mundo, cerca de 7,2 milhões, os legisladores pensando no peso desta categoria, aliado à obrigação de resgatar anos de desigualdade social entre os trabalhadores, elaboraram a PEC das Domésticas, a qual resultou na Emenda à Constituição 72.

Essa Emenda à Constituição foi um sinal do governo brasileiro que as mudanças estão apenas começando, afinal o contingente de trabalhadores domésticos no Brasil é um número muito expressivo.

Levando em consideração todos os aspectos mencionados neste trabalho fica clara a importância da Emenda Constitucional 72 na busca de uma igualdade de direitos entre os trabalhadores brasileiros. Tendo em vista que até esta exímia determinação, os trabalhadores domésticos tinham apenas nove dos trinta e quatro direitos garantidos aos demais trabalhadores.

Os domésticos, antes da referida emenda, não tinham entre outros benefícios: a obrigação do FGTS, o seguro desemprego, a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, remuneração do trabalho noturno, salário-família, seguro contra acidente de trabalho, proteção salarial, normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, proibição de qualquer discriminação e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Este era o retrato de um ordenamento jurídico que se constituiu a partir dos vestígios de uma sociedade escravocrata, em outrora vigente, e que até essa lei se traduzia no trabalho doméstico.

Assim, certamente, a mudança legislativa foi um passo importantíssimo para sociedade brasileira aplacar anos de desigualdade social ocasionados pela subvalorização do trabalho doméstico.

Notadamente, como se pode verificar ao longo deste trabalho, o principal direito estendido aos domésticos pela emenda constitucional em análise, foi o controle da jornada de trabalho. A labuta é condição preponderante para a

realização humana, vários filósofos e pensadores afirmaram isso no decorrer da história e consolidaram a frase: “o trabalho dignifica o homem”. Entretanto, quando o tempo de ofício torna-se maior que a capacidade física e psicológica do trabalhador, ele perde esse significado e torna-se um verdadeiro suplício para aquele que o pratica.

As longas jornadas de trabalho resultam em um grande desgaste para o obreiro, decorrente da fadiga prolongada. O trabalhador deve ter, como todo ser humano, tempo disponível para conviver e relacionar-se com seus familiares e amigos, ter um tempo para desfrutar do lazer. Algo que não era proporcionado a esta classe trabalhadora, que era submetida diariamente a sobrejornada de trabalho de maneira irregular, em virtude da inércia dos legisladores brasileiros, cometendo uma verdadeira afronta aos princípios fundamentais e direitos sociais garantidos pela Constituição Federal de 1988.

Da análise do presente trabalho, constata-se que a aplicação dos direitos estendidos aos domésticos pela EC 72 não será tão simples, em um primeiro momento será necessário uma mudança de paradigma. A sociedade está acostumada a ver sua empregada doméstica como “alguém da família” então por que pagar hora extra?

Porém, agora é Lei. O empregado doméstico tem direito ao controle de jornada, às horas extras, ao adicional noturno e aos demais direitos já expostos.

Noutro prisma, não seria justo uma categoria ficar estagnada, enquanto as demais estão adquirindo direitos. No caso dos domésticos foi isso que aconteceu durante séculos, haja vista que a partir de 1802, por exemplo, os trabalhadores urbanos começaram a ter leis disciplinando a jornada de trabalho.

Como já amplamente demonstrado, é extremamente necessário o controle de jornada. Inicialmente por se tratar de uma norma que têm por objetivo primordial tutelar a integridade física e psicológica do obreiro, evitando diversas enfermidades, e o segundo ponto importante é a redução dos riscos de acidentes de trabalho, pois se sabe que quanto maior a jornada de trabalho, maior a fadiga e consequentemente maior o risco de acidentes de trabalho, inclusive no ambiente doméstico.

Ressalte-se que o controle de jornada, que atualmente não é obrigatório, é um meio do empregador evitar pedidos abusivos na justiça do trabalho. Entretanto, após a aprovação do PLS nº 224/13 o controle de jornada passará a ser obrigatório.

De um modo ou de outro, o controle da jornada de trabalho do doméstico será sempre um desafio, tendo em vista as peculiaridades da relação empregatícia doméstica como: a prestação dos serviços na intimidade do âmbito residencial; o fato da maioria dos empregadores trabalharem, permanecendo a maior parte do dia fora de casa, fato que dificulta o controle da jornada; entre outros fatores que tornam o controle da jornada de trabalho do doméstico mais complexo que a maioria das categorias.

Contudo, constatando-se que certamente o instrumento mais utilizado para controlar a jornada das domésticas será o velho livro de ponto, necessário se faz lembrar que sua anotação não poderá ser uniforme, pois serão considerados inválidos, conforme a súmula 338 do TST, prevalecendo a jornada alegada na inicial se o empregador não tiver outra prova. Assim, é melhor prevenir e registrar adequadamente o horário de trabalho do empregado doméstico, a fim de evitar pedidos de horas extras exorbitantes na Justiça do Trabalho.

O Projeto de Lei do Senado nº 224/13 que tem como objetivo regulamentar a EC 72 prevê, entre outros benefícios, inovações interessantes acerca da jornada dos domésticos, principalmente para os empregadores, pois vislumbra a possibilidade do regime de tempo parcial para aqueles empregadores que necessitam de um empregado apenas três vezes por semana ou meio período por dia, e a jornada 12x36 que beneficiará os empregadores que necessitam de cuidadores.

Em virtude da complexidade do tema, haja vista as particularidades da relação empregatícia doméstica, principalmente em virtude da mesma não gerar lucro direto, mas sim indireto, a Emenda à Constituição nº 72 necessita de regulamentação específica para adaptar os direitos já existentes para os demais trabalhadores à categoria dos domésticos.

O objetivo do legislador é resguardar os direitos trabalhistas garantidos com a EC 72, entretanto, sem onerar demasiadamente o empregador, para que não ocorra demissão em mais desemprego ou informalidade.

Diante do exposto, verifica-se que a Emenda à Constituição 72 foi um grande avanço social para o Brasil. Foi um marco histórico mundial na luta pela dignidade humana, principalmente no mundo do Direito do Trabalho.

Contudo, faz-se necessário que toda sociedade tenha consciência do seu papel neste momento de mudança. Mudança de mentalidade principalmente, uma vez que, como visto, o trabalho doméstico durante anos esteve ligado a uma cultura

escravocrata inculcada no subconsciente coletivo, inclusive das próprias domésticas. Assim, cada um deve colocar em prática seus deveres e obrigações, tanto patrões quanto empregados. É apenas o começo de uma nova relação empregatícia.

REFERÊNCIAS

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho; Historia e Teoria Geral do Direito do Trabalho**: relações individuais e coletivas do trabalho. 22. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Vade Mecum Trabalhista** / André Luiz Paes de Almeida. 4. ed. – São Paulo: Rideel, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho** / Alice Monteiro de Barros. – 4. ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho** / Sérgio Pinto Martins. – 19. ed. – São Paulo: Atlas, 2004.

DERVICHE, Victor Rafael. **Súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos do Tribunal Superior do Trabalho** / organizador Victor Rafael Derviche. – 10ª ed. atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011.

PIRENNE, Henri, **História econômica e social da Idade Média**. Tradução Lycurgo Gomes da Motta. 6. ed. São Paulo: Mestre Jou, 1982.

DINIZ, Laura. Nada será como antes. **Revista VEJA**, São Paulo, ano 46, n. 14, p. 75-81, abr. 2013.

BRASIL. Constituição (1891). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Senado Federal, 1891. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao91.htm>. Acesso em: 26 maio 2013.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Senado Federal, 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao34.htm>. Acesso em: 26 maio 2013.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Senado federal, 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao46.htm>. Acesso em: 26 maio 2013.

BRASIL. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado federal, 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 26 mai. 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 26 maio 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Emenda Constitucional nº 72 de 02 de abril de 2013**. Brasília: Senado Federal, 2013. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: 26 maio 2013.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 478, de 2010**. Brasília: Câmara dos Deputados, 2010. Disponível em:

<<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=473496>>. Acesso em: 30 maio 2013.

BRASIL. **Proposta de Emenda à Constituição Original nº 66, de 2012**. Brasília: Senado Federal, 2012. Disponível em:

<<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=120984&tp=1>>. Acesso em: 26 maio 2013.

BRASIL. Decreto-Lei n. 3.078, de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico. Disponível em:

<<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>>. Acesso em: 30 maio 2013.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Dispõe sobre a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 30 maio 2013.

BRASIL. Decreto 6.481, de 12 de junho de 2008. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm>. Acesso em: 20 de ago. 2013.

BRASIL. Decreto 95.247, de 17 de novembro de 1987. Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm> Acesso em: 08 jul. de 2013.

BRASIL. Lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972. **Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm>. Acesso em: 30 maio 2013.

BRASIL. Lei 10.208, de 23 de março de 2001. Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm>. Acesso em: 08 jul. 2013.

BRASIL. Lei 11.324, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis nos 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11324.htm>. Acesso em: 08 jul. 2013.

BRASIL. Lei 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 08 jul. 2013.

BRASIL. Senado Federal. **Minuta do Projeto de Lei do Senado Nº 224/13 - Complementar para regulamentação da Emenda à Constituição nº 72 de 2013.** Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=111807>. Acesso em 15 set. 2013.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Trabalho Doméstico: direitos e deveres: orientações.** 5. ed. Brasília, 2013. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/imprima-a-cartilha/>. Acesso em: 12 set. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 60. Adicional noturno. Integração no salário e prorrogação em horário diurno. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/en/sumulas>>. Acesso em: 08 jul. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 291. Horas extras. Habitualidade. Supressão. Indenização. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/en/sumulas>>. Acesso em: 08 jul. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 338. Jornada de trabalho. Registro. Ônus da prova. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/en/sumulas>>. Acesso em: 08 jul. 2013.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 444. Jornada de trabalho. Norma coletiva. Lei. Escala de 12 por 36. Validade. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/en/sumulas>>. Acesso em: 08 jul. 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Prefeitura de Vitória, Secretaria de Direitos Humanos, 2012. **Cartilha sobre Trabalhador(a) Doméstico(a). Conceitos, direitos, deveres e informações sobre a relação de trabalho.** Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/cartilha-sobre-trabalhadora-domestica-conceito-direitos-deveres-e-informacoes-sobre-relaca>>. Acesso em: 28 maio 2013.

_____. **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as trabalhadoras e trabalhadores Domésticos.** Genebra, 2010. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_not_a_5_565.pdf>. Acesso em: 28 maio 2013.

_____. **Trabalhadores domésticos em todo mundo: estatísticas globais e regionais e a extensão da proteção legal** (Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection) Genebra, 2013. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2013.

BLÉTIÈRE, Vanessa. **Por uma sociologia do trabalho doméstico**: contribuição para um projeto interdisciplinar. DINÂMIA – Centro de Estudos Sobre a Mudança Socioeconômica, 2008. Disponível em: <http://repositorio-iul.iscte.pt/bitstream/10071/3164/1/DINAMIA_WP_2008-62.pdf>. Acesso em: 15 set. 2013.

BARROS, Clemilton da Silva. **A Convenção n. 189 da OIT e a Ampliação dos Direitos dos Trabalhadores Domésticos no Brasil**. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/espacojuridico/article/view/2073/1438>>. Acesso em: 28 maio 2013.

FARGNOLI, Marianna Marinho Pinaud. **Direitos e Deveres dos Empregados Domésticos**. 2012. 56 f. Monografia. Programa de Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho, Universidade Candido Mendes, AVM Faculdade Integrada, Niterói/RJ, 2012. Disponível em: <http://www.avm.edu.br/docpdf/monografias_publicadas/N204764.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2013.