

ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 30/01/2013

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/34552-novas-perspectivas-de-tratamento-jurídico-ao-trabalho-doméstico-no-brasil>

Autori: Dárlen Prietsch Medeiros, Isabela Márcia de Alcântara Fabiano

Novas perspectivas de tratamento jurídico ao trabalho doméstico no brasil

NOVAS PERSPECTIVAS DE TRATAMENTO JURÍDICO AO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Dárlen Prietsch Medeiros¹

Isabela Márcia de Alcântara Fabiano²

1. Introdução

Apesar de o emprego doméstico ser uma atividade laboral antiga, obter a justa valorização desses profissionais em nosso ordenamento jurídico tem se revelado uma tarefa lenta e árdua.

Diante dessa incongruência, o presente estudo traça breves linhas sobre a evolução legislativa referente ao emprego doméstico, com a análise de leis vigentes, bem assim da Convenção n. 189 e da Recomendação n. 201, ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de duas propostas de emenda à Constituição e de alguns projetos de lei pertinentes à matéria.

O objetivo deste artigo é tentar demonstrar e superar os entraves colocados à extensão de todo o manto protetivo em favor dos empregados domésticos.

2. Breve retrospecto histórico

Antes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as relações de emprego eram regidas pelo Direito Civil, especificamente pelas regras de locação de serviços contidas no Código Civil de 1916 e, paulatinamente, foram sendo abarcadas pelas legislações esparsas existentes até então.

No tocante ao trabalho doméstico, a primeira legislação específica que se tem conhecimento foi o Decreto-lei n. 3.078/1941, que pretendia atribuir alguns direitos a esses trabalhadores. O aludido diploma, “(...) porém, impôs, expressamente, para sua efetiva vigência, a necessidade de regulamentação inferior – a qual jamais foi procedida.”³

¹ Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/Minas; especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela UGF/RJ e bacharel em Direito pela UFPel. Professora na UFSC, Energia Concursos e Escola Técnica Advance. Advogada.

² Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/Minas; especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pelo IEC-PUC/Minas; servidora pública concursada do TRT/MG; Professora de Direito Material e Processual do Trabalho.

³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 373.

Com a vigência do Texto Consolidado, a situação dos domésticos permaneceu sem regulamentação ante a previsão constante do seu art. 7º, alínea “a” que, expressamente, negava a aplicação das normas celetistas às pessoas naturais que prestassem serviços de natureza não econômica à pessoa física ou à sua família no âmbito residencial destas.

Foi somente com a entrada em vigor da Lei n. 5.859/1972 que os empregados domésticos tiveram seus primeiros direitos reconhecidos. Foram eles: anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS); inscrição na Previdência como segurado obrigatório e férias remuneradas de 20 dias úteis, após 12 meses de trabalho.

O vale-transporte foi concedido aos empregados domésticos por força da Lei n. 7.418/1985, cujo art. 1º determina que o empregador antecipará ao empregado o aludido benefício para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988 assegurou aos empregados domésticos os direitos trabalhistas listados no parágrafo único do seu art. 7º: salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a 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 (inciso IV do art. 7º da CRFB); irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (inciso VI do art. 7º da CRFB); décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria (inciso VIII do art. 7º da CRFB); repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (inciso XV do art. 7º da CRFB); gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (inciso XVII do art. 7º da CRFB); licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (inciso XVIII do art. 7º da CRFB); licença-paternidade, nos termos fixados em lei (inciso XIX do art. 7º da CRFB); aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei (inciso XXI do art. 7º da CRFB); aposentadoria (inciso XXIV do art. 7º da CRFB), bem como integração à Previdência Social (parágrafo único do art. 7º da CRFB).

A seu turno, a Lei n. 8.213/1991, em seu artigo 72, inciso II, concedeu aos empregados domésticos o auxílio-doença desde o início da incapacidade - tratamento distinto daquele dispensado aos demais segurados – cabendo ao empregador arcar com os 15 primeiros dias de afastamento do seu subordinado.

Em 2001, com a Lei n. 10.208, o direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e ao seguro-desemprego foi estendido aos empregados domésticos, mas somente de forma facultativa, cabendo ao empregador, por ato voluntário, inseri-los no regime fundiário, ou não.

Em 2006, com a vigência da Lei n. 11.324, houve mais avanços justrabalhistas para a relação de emprego doméstico. Em face de esse diploma normativo ser mais recente no cenário jurídico, o presente artigo abordará as principais modificações introduzidas por ele em capítulo específico. A adoção dessa metodologia visa a demonstrar, de forma pontual e objetiva, alguns avanços e conservadorismos relativos à matéria.

3. Lei n. 11.324/2006

3.1. Descontos salariais e fornecimento de utilidades

Por força da Lei n. 11.324/2006, foi acrescentado o art. 2º-A à Lei n. 5.859/1972.⁴

Da leitura combinada do *caput* e do §2º do referido preceito legal, verifica-se o duplo escopo da norma: de um lado, ela privilegia o princípio da intangibilidade salarial, vedando descontos a título de alimentação, vestuário, higiene e moradia em detrimento do doméstico; de outro, tutela os interesses do empregador, ao afastar expressamente a natureza salarial das referidas utilidades.

Fixado que as benesses retromencionadas se destinam a viabilizar a prestação do serviço (vale dizer, são meros instrumentos para a execução do labor), são desprovidas de natureza retributiva. Logo, não se incorporam à remuneração para o cálculo de outras verbas trabalhistas⁵ - consequência que, por um lado, tenta amenizar os efeitos pecuniários no

⁴ Art. 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia. § 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o *caput* deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes. § 2º As despesas referidas no *caput* deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

⁵ José Martins Catharino, em sua obra *Tratado jurídico do salário*, já ensinava: “Em tese poder-se-á aplicar a seguinte regra para se descobrir quando a utilidade é salário: toda vez que seja meio necessário e indispensável para determinada prestação de trabalho subordinado a resposta será negativa; será afirmativa quando a utilidade é fornecida pelo serviço prestado, será típica contra-prestação.” (destaques originais) (CATHARINO, José

patrimônio do empregador doméstico, que não se sentiria estimulado a conceder utilidades, tendo em vista que tal prática oneraria o valor pactuado no contrato de emprego.

Foi prevista, porém, uma exceção ao princípio da intangibilidade salarial, na medida em que o §1º do art. 2º-A ora examinado autoriza o desconto salarial a título de moradia, quando o doméstico residir em imóvel diverso daquele onde executa as suas atividades laborais.

Embora o dispositivo em análise não mencione a exigência “acordo escrito”, é recomendável a elaboração de instrumento contratual para evitar futuras discussões e dúvidas.

O novo regramento constante do art. 2º-A da Lei dos Domésticos produz efeitos a partir da publicação da Lei n. 11.324/2006, sem aplicação retroativa. Desse modo, descontos a título de moradia são cabíveis somente a partir de 19 de julho de 2006. Se, antes da entrada em vigor desse diploma legal, o empregador forneceu gratuitamente e por liberalidade a habitação, não poderá transferir ao doméstico esses custos. É que a prática habitual mais favorável ao trabalhador constitui condição contratual mais benéfica que, incorporada ao vínculo de emprego, não pode ser alterada unilateral, nem bilateralmente, em detrimento do obreiro (art. 468 da CLT).

3.2. Férias

A nova redação dada ao art. 3º da Lei dos Domésticos por força da Lei n. 11.324/2006⁶ aumentou o período de férias desse empregado especial de 20 dias úteis para 30 dias por ano.

A disposição é louvável, pois o descanso anual remunerado é essencial por razões de ordem biológica, psicofísica, familiar e social e, doutro lado, tem o intuito de evitar fadigas e, via reflexa, acidentes do trabalho.

O maior lapso de férias valerá para os períodos aquisitivos iniciados após a data de publicação da Lei n. 11.324/2006, ou seja, de 20.06.2006 em diante.

Como o diploma em análise é silente em relação às férias proporcionais, prevalece o entendimento de que elas são devidas aos domésticos, uma vez que o Brasil ratificou a Convenção n. 132 da OIT, que só não é aplicável aos marítimos (art. 2, 1). Portanto, os domésticos têm direito à parcela, qualquer que seja a causa de extinção do contrato

Martins. *Tratado jurídico do salário*. Edição fac-similada - São Paulo: LTr, 1994. p. 171)

⁶ Art. 3º. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

empregatício, ressalvada a hipótese de dispensa por justa causa cometida pelo empregado (art. 11 da referida Convenção).⁷

3.3. Garantia de emprego

A Lei n. 11.324/2006 acrescentou o art. 4º-A à Lei n. 5.859/1972 para estender às domésticas a garantia de emprego prevista no art. 10, II, “b” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da trabalhadora grávida, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A medida merece elogios, seja porque o Brasil confere ao valor isonomia *status* constitucional, seja porque não há motivos razoáveis para justificar a discriminação em face da doméstica gestante.

O ciclo gravídico-puerperal é único na vida de qualquer trabalhadora, independentemente da atividade que exerça. Ademais, nenhuma empregada pode ficar desamparada em tal momento, devendo-lhe ser asseguradas condições para o saudável desenvolvimento de sua pessoa e de seu filho. Este, mesmo na qualidade de nascituro, tem os seus direitos tutelados legalmente (art. 2º do Código Civil de 2002).

A omissão do parágrafo único do art. 7º da CRFB quanto à proteção do contrato de emprego da doméstica contra dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I, da Norma Fundamental) não obsta a legislação infraconstitucional de fazê-lo: a um, porque o *caput* do art. 7º da Lei Maior consagra o princípio da progressividade, que possibilita a inserção de novos direitos trabalhistas tendentes a melhorar a condição social daqueles que disponibilizam sua energia em proveito alheio; a dois, porque o princípio da norma mais favorável, aplicável no Direito do Trabalho, não se prende à ordem normativa hierárquica predeterminada; a três, porque, sendo fundamentais os direitos à vida e à integridade psíco-físico-mental, eles podem ser previstos pela própria norma constitucional ou por outros diplomas legais (art. 5º, §2º, CRFB/1988).⁸

⁷ Nesse sentido, a Súmula n. 261 do TST: FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

⁸ No aspecto, averbe-se que a nova redação do item III da Súmula 244 do TST, constante da Resolução n. 185/2012 da mais alta Corte Trabalhista, divulgada no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho em 25, 26 e 27.09.2012, assegura à empregada gestante o direito à estabilidade provisória mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. Portanto, mesmo que a empregada doméstica seja contratada por contrato de experiência, gozará da garantia no emprego se engravidar nesse interregno.

3.4. Repouso semanal remunerado (RSR) e feriados

A Lei n. 11.324/2006 revogou a alínea “a” do art. 5º da Lei n. 605/1949, que excluía os empregados domésticos do disciplinamento legal referente ao RSR e ao pagamento de salário nos feriados civis e religiosos trabalhados.

No concernente ao RSR, o aludido dispositivo da Lei n. 605/1949 não foi recepcionado pela CRFB/1988, pois incompatível com o parágrafo único do seu art. 7º, que assegura o descanso semanal remunerado aos domésticos.

Dúvida alusiva ao trabalho em feriados foi dissipada com a revogação explícita e integral da alínea “a” do art. 5º da multicitada Lei n. 605/1949. Assim, se houver labor nesses dias, os trabalhadores deverão receber o respectivo valor em dobro, ou, então, gozar de folga compensatória, sem prejuízo do RSR, tudo nos termos da Súmula n. 146 do TST.

3.5. Nova tentativa quanto à inclusão obrigatória do empregado doméstico nos regimes do FGTS e do seguro-desemprego

Malgrado o esforço do legislador em incluir obrigatoriamente o empregado doméstico no regime do FGTS, com repercussão na concessão do seguro-desemprego, tal proposição foi vetada pelo Presidente da República. Entendeu-se que a compulsoriedade do FGTS ensejaria o pagamento de multa rescisória em caso de dispensa imotivada, o que oneraria demasiadamente o vínculo de emprego doméstico e contribuiria para a informalidade e para o desemprego.

Quanto ao seguro-desemprego, a medida foi considerada inadequada, porque, nos termos do veto do Presidente da República,

“(...) ao mesmo tempo em que institui obrigatoriedade de depósito do FGTS, retira a necessidade de comprovação da sua efetivação. Atualmente o depósito é facultativo e o direito ao benefício é condicionado à comprovação do depósito ao FGTS e a medida, que o torna obrigatório, exclui a exigência de comprovação do depósito.”⁹

Vigente o art. 3º-A da Lei dos Domésticos - que declara a facultatividade da inclusão desse empregado especial no FGTS -, o benefício social somente é devido àqueles trabalhadores inseridos no regime fundiário e que preenchem os demais requisitos legais.

⁹As razões dos vetos estão disponíveis, na íntegra, na Mensagem n. 577, de 19 de julho de 2006, da Presidência da República. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Msg/Vep/VEP-577-06.htm>. Acesso em: 02 out. 2012.

3.6. Imposto de renda e contribuição previdenciária

Pretendendo ampliar a contratação formal de empregados domésticos, a Lei n. 11.324/2006 instituiu a dedução do imposto de renda, até o exercício de 2012, ano-calendário 2011, da contribuição patronal paga à Previdência Social pelo empregador doméstico incidente sobre o valor da remuneração do empregado.

Porém, a fruição desse benefício está limitada: a 01 empregado doméstico, inclusive no caso de declaração em conjunto; ao valor recolhido no ano-calendário a que se referir a declaração e ao uso do modelo completo de declaração de ajuste anual. Além disso, ela não poderá exceder ao valor da contribuição patronal calculada sobre 01 salário mínimo mensal, sobre o 13º salário e sobre o adicional de férias - adstritos, também ao patamar de 01 salário mínimo.

Em relação à contribuição previdenciária, o empregador doméstico poderá recolher sua cota-parte relativa ao mês de novembro juntamente com a contribuição alusiva ao 13º salário do empregado, tudo em um único documento de arrecadação, até o dia 20 de dezembro.

4. Organização Internacional do Trabalho (OIT): tratamento jurídico dos empregados domésticos

Entre os dias 1º a 17 de junho de 2011, foi realizada a 100ª Conferência Internacional do Trabalho, na sede da OIT, em Genebra. Na oportunidade, foi deliberada a adoção de instrumento internacional destinado a estender outros direitos trabalhistas à categoria dos domésticos. Para tanto, foram elaboradas a Convenção n. 189 e a Recomendação n. 201, ambas com o mesmo título: “Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos.”

Além de definir “trabalho doméstico” e “trabalhadores domésticos”, a aludida Convenção dispõe sobre direitos humanos; direitos fundamentais trabalhistas; proteção contra trabalho infantil doméstico, abusos, assédio e violência; condições de emprego equitativas e

trabalho decente; proteção aos trabalhadores imigrantes¹⁰; liberdade do trabalhador para decidir onde morará e se acompanhará os membros do domicílio em suas férias; direito do empregado de manter a posse de seus documentos; jornada de trabalho, com direito à compensação de horas extras, a períodos de descansos diário e semanal, a férias e à remuneração do tempo à disposição; remuneração mínima; proteção social etc.

A Recomendação n. 201 versa sobre liberdade de associação e direito à negociação coletiva; identificação e proibição de trabalho doméstico insalubre para crianças; proteção para trabalhadores jovens; limitação de pagamento *in natura*; condições adequadas de acomodação e alimentação etc.

Alguns fundamentos apresentados para a elaboração dos dois instrumentos foram: significativa contribuição dos trabalhadores domésticos para a economia global, que é acompanhada, paradoxalmente, pela subvalorização, invisibilidade, discriminação e marginalização sofridas pelos domésticos; escassas oportunidades de emprego formal nos países em desenvolvimento.

Como há um procedimento específico para a internalização das convenções e dos tratados internacionais no ordenamento jurídico pátrio e, ainda, considerando que existe um segmento social politicamente forte, desinteressado em reconhecer plena dignidade e cidadania aos empregados domésticos, acredita-se que mais polêmica e intenso *lobby* estão por vir a fim de obstar a ratificação da Convenção em estudo.

Espera-se que a sociedade brasileira supere pensamentos ainda arraigados à escravidão, à discriminação, à exclusão social, à exploração e à violência, para, de maneira humana, proporcional e inteligente, equacionar as peculiaridades desse contrato de emprego e

¹⁰ Com a globalização, vem crescendo o número de imigrantes no Velho Continente em busca de trabalho. O aumento do exército de reserva de mão de obra, consequentemente, vem gerando precarização, na medida em que os imigrantes aceitam baixíssimos salários e se submetem a péssimas condições de trabalho. Vivendo na clandestinidade, não reclamam direitos trabalhistas e temem ser denunciados às autoridades locais a qualquer momento, até mesmo por aquele que os contratou. Em países mais ricos da Europa, o ingresso de pessoas provenientes de antigos países socialistas, da África e de países em desenvolvimento vem acompanhado de discriminação, pobreza, marginalização, xenofobia e até violência. Se, na teoria, o discurso é de unificação, fraternidade e igualação de direitos entre todos os povos, na prática, vêm crescendo os nacionalismos e regionalismos, a ponto de aumentar a construção de muros na Europa com o fito de barrar a entrada dos imigrantes. Também foi intensificado o controle em mares e fronteiras. Anote-se que até a Turquia e a Grécia vêm seguindo essa tendência. Para maiores detalhes, consultar LAPOUGE, Gilles. *Europa constrói muros para barrar imigrantes*. Jornal Estado de São Paulo. São Paulo. 09 jan. 2011. Disponível em: <http://www.estadao.com.br/estadaodehoje/20110109/not_imp663844,0.php>. Acesso em: 20 out. 2012.

de suas implicações com a justa reivindicação de extensão de outros direitos trabalhistas aos domésticos.¹¹

5. Propostas de Emenda à Constituição (PECs): tentativa de igualização dos direitos dos domésticos aos dos empregados urbanos e rurais

O rol de direitos concedido aos empregados domésticos é bastante restrito e tímido, mormente quando comparado àquele assegurado aos empregados urbanos e rurais.

Propostas de Emenda à Constituição (PECs) têm sido apresentadas no Congresso Nacional com o intuito de uniformizar a proteção justrabalhista – o que favorecerá, em muito, os empregados domésticos.

Com efeito, tramitam nas Casas do Poder Legislativo brasileiro a PEC nº 478/2010, de autoria do Deputado Carlos Bezerra, do PMDB/MT, e a PEC nº 114/2011, de autoria da deputada Gorete Pereira PR/CE, apensada à primeira.

Embora adotem meios diferentes, ambas visam à correção dessa injusta e infundada discriminação sofrida pelos trabalhadores domésticos, propugnando pela revisão do artigo 7º da CRFB a fim de igualizar os direitos de todos trabalhadores, urbanos, rurais e domésticos.

¹¹ Documento intitulado *Situação atual das trabalhadoras domésticas no país*, de 05 de maio de 2011, elaborado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), para analisar a evolução do trabalho doméstico ao longo da última década (1999-2009) no Brasil, noticia que, em 2009, o trabalho doméstico remunerado empregava cerca de 7,2 milhões de trabalhadores e trabalhadoras, ou seja, 7,8% do total de ocupados no país. Desse total, 93% correspondiam a mulheres, sendo 61,6% negras. Segundo a pesquisa, “O emprego doméstico tem, assim, ocupado posição central nas possibilidades de incorporação das mulheres ao mercado de trabalho, particularmente das negras, pobres e sem escolaridade ou qualificação profissional (...) a situação de desproteção é grave para o conjunto de empregadas domésticas, independentemente de sua cor/raça e da região de residência. Para alguns grupos, porém, esta condição é ainda mais intensa, evidenciando que, na exclusão e desproteção, existem grupos mais afetados e vulnerabilizados. Ao se observar a raça/cor das trabalhadoras, nota-se que a informalidade na ocupação é mais expressiva para as negras, grupo que contava com uma taxa de formalização de apenas 24,6%, do que para as brancas, cuja taxa alcançava 29,3%”. (grifo acrescido). Sobre a possível identidade entre moradia e local do trabalho, o documento revela que as trabalhadoras que dormem na casa dos patrões estão sujeitas a uma jornada que alcança 75 horas semanais, enquanto as que não residem no local de trabalho laboram 57,6 horas semanais. Como bem explicitado pelo IPEA “(...) para as empregadas que residem em seus locais de trabalho, a distinção entre as atividades domésticas realizadas para si e para seus empregadores não é trivial, pois este tipo de ocupação, tal como mencionado anteriormente, dificulta a separação entre a vida privada e a profissional da trabalhadora. Ademais, ainda que fique bastante evidente o nível de exploração do trabalho destas mulheres a partir dos dados apresentados, pode-se supor que a jornada nos trabalhos profissionais seja ainda mais extensa, pois estas trabalhadoras em geral estão constante e ininterruptamente à disposição de seus empregadores, sendo difícil estimar precisamente o tempo que dedicam a eles. (...)”. (grifo acrescido). De acordo com o documento, em 2009, a remuneração média dos domésticos alcançou R\$ 386,45 ao mês, apesar de o salário mínimo, no mesmo ano, ser de R\$ 465,00. Embora a pesquisa tenha constatado queda percentual alusiva ao trabalho doméstico infantil, em 2009, ainda existiam cerca de 340 mil crianças e adolescentes de 10 a 17 anos ocupadas no trabalho doméstico - o que equivale a 5% do total de trabalhadoras declaradas no mesmo ano. Esse dado demonstra que, desde cedo, os afazeres domésticos são considerados essencialmente femininos. (grifos acrescidos). Para maiores detalhes, consultar o endereço eletrônico <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110505_comunicadoipea90.pdf>, acessado em 29 set. 2012.

A PEC n. 478-A/2010 propõe a revogação do parágrafo único do art. 7º da Lei Fundamental, enquanto a PEC n. 114/2011 é um pouco mais audaciosa, ao propor a revogação do parágrafo único do art. 7º da CRFB e, simultaneamente, a alteração do *caput* desse mesmo dispositivo constitucional que passaria a vigorar com a seguinte redação: "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, inclusive os domésticos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:" (grifo acrescido).

A Comissão Especial destinada a proferir parecer acerca da matéria apresentou substitutivo às PECs n. 478/2010 e n.114/2011, sugerindo a manutenção do *caput* do art. 7º da CRFB, mas a alteração do seu parágrafo único, que passaria a ter o seguinte teor:

Art. 7º.....

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI, 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, XVIII, XXV, XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.¹²

Dessarte, a nova redação proposta ao parágrafo único do art. 7º da CRFB estende aos empregados domésticos, além dos direitos que já lhes são concedidos: proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (inciso I); seguro-desemprego na hipótese de desemprego involuntário (inciso II); FGTS (inciso III); garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para aqueles que perceberem remuneração variável (inciso VII); remuneração do trabalho noturno superior à do diurno(inciso IX); proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa (inciso X), salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei (inciso XII); jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e a quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho(inciso XIII); remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal (inciso XVI); redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII); assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas (inciso

¹² BRASIL. *Substitutivo às Propostas de Emenda à Constituição n. 478, de 2010, e n. 114, de 2011*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra;jsessionid=4959A892DBD677A4730CB64B9FAF3A37.node2?codteor=1020373&filename=Parecer-PEC47810-22-08-2012>. Acesso em: 11 out. 2012.

XXV); reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (inciso XXVI); seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (inciso XXVIII); proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (inciso XXX); proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (inciso XXXI); 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 (inciso XXXIII).

Na hipótese de ser aprovado o substitutivo com sua redação primitiva, sem quaisquer alterações posteriores, do elenco acima listado alguns direitos trabalhistas serão estendidos aos empregados domésticos desde que observadas as condições estabelecidas em lei.

De todo modo, o parecer emitido pela Comissão Especial deve ser elogiado, porque elaborado após a realização de cinco audiências públicas, nas quais foram ouvidos representantes de diversos segmentos da sociedade. A experiência é alvissareira e produtiva¹³, na medida em que acolhidas, em grande parte, as observações feitas pelos expositores, em especial por dois magistrados trabalhistas.¹⁴

Assentes esses aspectos, mostra-se imperiosa a igualação dos direitos trabalhistas entre os empregados em geral – sem distinção infundada em detrimento dos empregados domésticos –, pois a racionalidade de outrora, geradora de histórica discriminação em desfavor desses profissionais, não pode mais vingar, tampouco se sustentar em herança cultural escravocrata.¹⁵

¹³ Partindo-se da premissa de que a democracia não se restringe ao direito de votar e ao direito de ser votado e levando em conta que o Estado Democrático de Direito deve operar em proveito do interesse público e retratar os anseios do povo, a utilização de tal mecanismo de discussão para eventual modificação do Texto Constitucional mediante poder constituinte derivado merece elogios, pois tem o escopo de aumentar a participação popular nas três esferas do poder estatal, sobretudo em matéria legislativa de relevante impacto político, social e econômico e jurídico para o país.

¹⁴ Registre-se que, na audiência pública realizada em 23 de maio de 2012, foi ouvida a Juíza do Trabalho mineira Solange Barbosa de Castro Coura, para quem a mera revogação do parágrafo único do art. 7º da CRFB seria insuficiente para garantir aos empregados domésticos toda a gama de direitos trabalhistas, tendo em vista não existe possibilidade jurídica para tamanha extensão. Em razão de sua experiência como Juíza de primeira instância, ela afirmou que a mera revogação do parágrafo único suscitaria número incontável de demandas trabalhistas. Por isso, em conjunto com Desembargador Federal do Trabalho do TRT/MG Fernando Gonçalves Rios Neto, concluiu que os incisos do art. 7º que poderiam ser estendidos aos trabalhadores domésticos seriam os incisos III, IX, X, XII, XIII, XVI, além de enfatizar a necessidade de ser incluído em legislação infraconstitucional dispositivo legal determinando a aplicação subsidiária da CLT aos trabalhadores domésticos naquilo que não for incompatível com essa relação de trabalho especial. Para maiores detalhes, vide documento intitulado “Versão para Registro Histórico” feito pelo Departamento de Taquigrafia, Revisão e Redação da Câmara dos Deputados. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/54a-legislatura/pec-478-10-igualdade-de-direitos-trabalhistas/controle-tramitacao-e-notas-taquigraficas/nt23051>>. Acesso em: 11 out. 2012.

¹⁵ Nunca é demais lembrar que a escravidão foi formalmente abolida em 1888, nunca sendo tarde para tornar essa medida libertária materialmente concretizável.

Corretas, pois, as justificativas apresentadas nas referidas PECs:

Sabemos que, seguramente, equalizar o tratamento jurídico entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores elevará os encargos sociais e trabalhistas. Todavia, o sistema hoje em vigor, que permite a existência de trabalhadores de segunda categoria, é uma verdadeira nódoa na Constituição democrática de 1988 e deve ser extinto, pois não há justificativa ética para que possamos conviver por mais tempo com essa iniquidade. A limitação dos direitos dos empregados domésticos, permitida pelo já citado parágrafo único do art. 7º, é uma excrescência e deve ser extirpada.¹⁶

Lamentavelmente, a discriminação contra os domésticos em nosso País tem fundamento na própria Constituição Federal, a chamada “Constituição Cidadã”, que lhes nega alguns dos direitos mais básicos para os trabalhadores em geral.¹⁷

6. Alguns Projetos de Lei: alternativas de melhoria das condições de trabalho dos empregados domésticos

Dentre os diversos projetos de lei que visam à melhoria das condições de trabalho dos empregados domésticos, alguns merecem destaque neste estudo.

Com efeito, o Projeto de Lei n. 6.030/2009 propõe alterações na Lei n. 8.212/1991. A título de ilustração, cita-se a redução da alíquota da contribuição previdenciária para os empregados e empregadores domésticos, além da concessão do benefício do auxílio-acidente e da obrigatoriedade do depósito do FGTS na conta vinculada do empregado doméstico.

Essas proposições são relevantes para a referida categoria profissional, porquanto combatem os argumentos de que a concessão de mais direitos aos empregados domésticos causaria majoração dos encargos trabalhistas e incentivaria o desemprego.

Na mesma linha de raciocínio, o Projeto de Lei n. 7.082/2010, do Senado Federal, almeja reduzir a cota-parte de contribuição previdenciária do empregador doméstico de 12% para 6% e a do empregado doméstico para a alíquota única de 6%.

Outra modificação proposta para a Lei n. 8.212/1991 consiste na concessão do benefício auxílio-acidente para os empregados domésticos. Caso essa alteração legislativa seja aprovada, tais trabalhadores farão *jus* à indenização paga quando um segurado tem sua capacidade laboral reduzida - o que compensará a provável perda salarial advinda do

¹⁶ BRASIL. *Proposta de Emenda à Constituição n. 478/2010*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra;jsessionid=2057C0B5AFA89DCC1FF9FF7CB6707E9B.node2?codteor=755258&filename=PEC+478/2010pg2>. Acesso em: 10 out. 2012.

¹⁷ BRASIL. *Proposta de Emenda à Constituição n. 114/2011*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra;jsessionid=ADB98334C72C15835A6C7C7B0B86C3DA.node2?codteor=944318&filename=PEC+114/2011pg2>. Acesso em: 11 out. 2012.

infotúnio. A negativa desse benefício previdenciário aos empregados domésticos consubstancia injusta, lesiva e infundada discriminação.

O auxílio-acidente poderá ser cumulado com outros benefícios previdenciários, com exceção da aposentadoria, e com o percebimento de salários. Seu intento é a manutenção do padrão salarial do trabalhador reinante antes do evento danoso, configurando, assim, importante instrumento de concretização da dignidade da pessoa humana, princípio que não exclui os empregados domésticos. Pelo contrário, essa diretriz principiológica ocupa o epicentro do sistema normativo brasileiro e deve ser assegurada a toda pessoa natural, ainda que não seja trabalhador.

O Projeto de Lei n. 262/2011 prevê remuneração extra por trabalho noturno ou realizado durante os feriados por empregados domésticos e limita em quarenta e quatro horas semanais ou oito horas diárias a jornada desses profissionais.

De sua vez, o Projeto de Lei n. 6.465/2009 propõe a eliminação da multa fundiária de 40% em caso de dispensa imotivada com vistas a incentivar que o empregador doméstico inclua o seu empregado doméstico no regime do FGTS.

Ainda que a atuação legislativa pareça bem-intencionada, entende-se que a eliminação da multa de 40% poderá distorcer as razões de existência desse direito trabalhista, que acaba funcionando como uma espécie de contrapeso – ainda que sem a força desejada e o poder inibidor necessário – ao exercício do direito potestativo do empregador de resilir unilateral e desmotivadamente o pacto contratual. A princípio, pode-se sustentar que uma alternativa plausível para o Projeto de Lei n. 6.465/2009 seja a redução do percentual da multa fundiária, diminuindo-se os encargos trabalhistas, sem, contudo, alterar a essência do direito.

Ponto comum aos projetos de lei ora elencados é a busca pela minoração dos encargos trabalhistas resultantes da contratação do empregado doméstico a fim de fomentar a formalização dos respectivos contratos de emprego e de expandir os direitos trabalhistas aplicáveis aos membros dessa categoria profissional.

7. Conclusão

As alterações legislativas efetivamente promovidas até o presente momento variam entre o acerto (v.g., assinatura da CTPS, concessão de vale-transporte, aumento dos dias de férias, acrescidos de mais um terço, garantia de emprego à doméstica gestante), a tentativa de equilíbrio dos interesses em jogo (v.g. descontos salariais e negativa de natureza salarial às utilidades fornecidas ao empregado; faculdade do empregador doméstico quanto à inclusão do seu empregado doméstico no regime do

FGTS, com reflexos na concessão de seguro-desemprego) e a singela atualização normativa (v.g. repousos semanais remunerados).

Quanto à extensão de outros direitos a essa categoria profissional, seja por intermédio de projetos de lei, de propostas de emenda à Constituição e/ou de processo de internacionalização na legislação brasileira das normas constantes da Convenção n. 189 e da Recomendação n. 201, ambas da OIT, a questão deve ser acompanhada de debate e de campanhas de conscientização, a fim de que a sociedade evolua e verdadeiramente compreenda a importância de garantir a plena cidadania a todos os trabalhadores, independentemente da profissão, gênero, cor, escolaridade ou nacionalidade.

O argumento de que a própria natureza do emprego doméstico seria entrave à ampliação da legislação protetiva em favor desses profissionais - pois a atividade desenvolvida por esse empregado especial, de forma contínua, em proveito de outra pessoa física ou de uma família, no âmbito residencial do contratante, seria incapaz de gerar lucro para o patrão – não resiste à análise mais aprofundada.

Isso porque o Direito do Trabalho tem várias funções, sendo seu escopo precípua a promoção da melhoria das condições de trabalho – qualquer que seja a atividade desempenhada pelos empregados – e, paralelamente, apresenta viés civilizatório, progressista e inclusivo que afeta positivamente toda a sociedade.

Como explicita Mauricio Godinho Delgado:

Na medida em que o ramo justrabalhista naturalmente eleva as condições de trabalho no mercado laborativo, seu solapamento generalizado desponta como importante instrumento concentrador de renda no país. Reconheça-se que, felizmente, a partir de 2003, deflagrou-se notável processo de formalização empregatícia no Brasil, aumentando-se, em poucos anos, até o final da década, em 10 milhões de pessoas o montante de trabalhadores formalmente incorporados ao Direito do Trabalho na economia e sociedade. Não por coincidência, no mesmo período, o país assistiu significativo processo de inclusão social e econômica de enorme contingente de pessoas e famílias, permitindo se evidenciar, com clareza, o impressionante papel civilizatório e progressista de Direito do Trabalho também em nossa realidade.¹⁸

A justa valorização do empregado doméstico repercutirá positivamente na sociedade brasileira, promovendo igualdade material em benefício de número significativo de trabalhadores que, injustamente, vem sofrendo com proteção jurídico-formal incompleta, parcial e preconceituosa.

Finalmente, a experiência subministrada pela observação do que ordinariamente acontece permite dizer que a contratação de empregados domésticos para a execução de tarefas cotidianas do lar, do cuidado de crianças, de doentes, de idosos etc. confere mais tranquilidade aos empregadores domésticos, que poderão se dedicar com mais afinco às suas atividades profissionais e, com isso,

¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 60.

auferir rendimentos pessoais. Logo, é possível sustentar que, de modo indireto, o empregado doméstico auxilia no incremento patrimonial do seu empregador.

Referências

ALMEIDA. Dayse Coelho. Trabalho doméstico: aspectos da lei n. 11.324/2006. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, Porto Alegre, v. 17, n. 209, p. 31-44, nov. 2006.

BARBOSA, Magno Luiz. O empregado doméstico e as alterações advindas com a lei n. 11.324, de 19 de junho de 2006. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, Porto Alegre, v.17, n. 212, p. 72-87, fev. 2007.

BRASIL. *Livro de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Jurisprud-28-09-2012-igual-IRem.pdf>>. Acesso em: 20 out. 2012.

BRASIL. *Mensagem n. 577, de 19 de julho de 2006*. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Msg/Vep/VEP-577-06.htm>. Acesso em: 02 out. 2012.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição n. 478/2010. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra;jsessionid=2057C0B5AFA89DCC1FF9FF7CB6707E9B.node2?codteor=755258&filename=PEC+478/2010pg2>. Acesso em: 10 out. 2012.

BRASIL. Proposta de Emenda à Constituição n. 114/2011. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra;jsessionid=ADB98334C72C15835A6C7C7B0B86C3DA.node2?codteor=944318&filename=PEC+114/2011pg2>. Acesso em: 11 out. 2012.

BRASIL. *Substitutivo às Propostas de Emenda à Constituição n. 478, de 2010, e n. 114, de 2011*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarIntegra;jsessionid=4959A892DBD677A4730CB64B9FAF3A37.node2?codteor=1020373&filename=Parecer-PEC47810-22-08-2012>. Acesso em: 11 out. 2012.

BRASIL. *Versão para Registro Histórico*. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/54a-legislatura/pec-478-10-igaldade-de-direitos-trabalhistas/controle-tramitacao-e-notas-taquigraficas/nt23051>>. Acesso em: 11 out. 2012.

CATHARINO, José Martins. *Tratado jurídico do salário*. Edição fac-similada. São Paulo: LTr, 1994.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara. Lei n. 11.324/2006: alterações na relação de emprego doméstico. In: VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; FATTINI,

Fernanda Carolina; FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; BENEVIDES, Sara Costa (coords.). *O que há de novo em direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 55-61.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Lei n. 11.324/2006: novidades sobre os direitos trabalhistas do empregado doméstico. *Revista IOB Trabalhista e Previdenciária*, Porto Alegre, v.17, n. 209, p. 07-21, nov. 2006.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. *Situação atual das trabalhadoras domésticas no país*. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/comunicado/110505_comunicadoipea90.pdf>. Acesso em: 29 set. 2012.

LAPOUGE, Gilles. *Europa constroi muros para barrar imigrantes*. Jornal Estado de São Paulo. São Paulo. 09 jan. 2011. Disponível em: <http://www.estadao.com.br/estadaodehoje/20110109/not_imp663844,0.php>. Acesso em: 20 out. 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Nota Informativa sobre o Tema Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos*. Disponível em: <https://www.oitbrasil.org.br/topic/.../nota_5_convencao_recomendacao_226.pdf>. Acesso em: 02 out.. 2012.