



Revista Interdisciplinar do Pensamento Científico. ISSN: 2446-6778
Nº 2, volume 2, artigo nº 11, Julho/Dezembro 2016
D.O.I: <http://dx.doi.org/10.20951/2446-6778/v2n2a11>

EMPREGADO DOMÉSTICO: DIREITO E TRABALHO

Ayane Botelho Moreira Souza¹

Graduanda em Direito - Faculdade Redentor

Rafael Pimentel Soares²

Professor de Direito - Faculdade Redentor

Resumo: O presente trabalho tem o condão de abordar Contrato de Trabalho Doméstico, trazendo uma conceituação e evolução dessa relação empregatícia doméstica com todas suas peculiaridades. Aborda-se a evolução histórico normativa dos direitos conquistados por essa classe de trabalhadores no Brasil. Explicita-se acerca da inovadora Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015, delineando-se as inovações trazidas no texto constitucional, ressaltando-se o raciocínio jurídico sobre a real necessidade de edição de uma lei complementar para a regulamentação dos direitos estendidos a essa classe operária que careciam aplicabilidade imediata. Este trabalho objetiva demonstrar o quão precária ainda, nos tempos atuais, são as igualdades desse tipo de classe de trabalhadores comparada as demais classes operárias, demonstrando que o processo legiferante para que fosse implementada uma nova lei complementar regulamentando os direitos estendidos à classe a partir de 2013 poderia ser feito de uma forma mais simples e prática, sendo possível que isso tenha se dado em virtude de tais empregados não terem um sindicato tão atuante e por isso não conseguirem se mobilizar para alcançar os direitos à eles pertinentes de forma mais prática e objetiva, permanecendo a precariedade de representação perante o poder legislativo nacional.

Palavras-chave: contrato de trabalho, trabalhador doméstico, desigualdade.

Abstract: The present work has the potential to address Domestic Work Contract, bringing a conceptualization and evolution of this domestic employment relationship with all its peculiarities. The historical normative evolution of the rights conquered by this class of workers in Brazil is approached. The innovative Constitutional Amendment no. 72/2013 and Complementary Law no. 150/2015 are outlined, outlining the innovations brought in the constitutional text, emphasizing the legal reasoning on the real need to issue a complementary law for regulation Of the rights extended to this working class that lacked immediate applicability. This paper aims to demonstrate how precarious, in the present times, are the similarities of this type of class of workers compared to the other working classes, demonstrating that the process legiferante to implement a new complementary law regulating the rights extended to the class from 2013 could be done in a simpler and more practical way, and this may have been due to the fact that such employees did not have such an active union and therefore

¹ Graduanda em Direito, Faculdade Redentor, Itaperuna - RJ, e-mail: botelhoayane@gmail.com

² Professor de Direito, Faculdade Redentor, Itaperuna - RJ, e-mail: botelhoayane@gmail.com

could not mobilize to achieve the rights to them more practically and objectively , Remaining the precariousness of representation before the national legislative power.

Keywords: labor contract, domestic worker, inequality.

1 – INTRODUÇÃO

O trabalho, de uma forma geral, teve origem com os primórdios da humanidade e acredita-se, com base em imagens arqueológicas, que há cerca de 2,5 milhões de anos a.C começou a haver as distinções acerca dos trabalhados, distinguindo o homens de todos os outros animais, sendo portanto, a primeira forma de prestação de serviços. Nesse cenário o trabalho é visto como forma de subsistência, sendo realizado em benefício próprio, surgindo o primeiro modelo de trabalho doméstico.

Se o trabalho em benefício próprio tem sua origem na história do homem e na sua busca pela sobrevivência, o trabalho em favor de outrem, em atividade subordinada, tem sua origem ligada à escravidão, do colonialismo e outras formas de servidão (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT, 2011), com o trabalho doméstico não foi diferente.

No Brasil, o trabalho doméstico também teve sua origem no período da escravidão, era considerado desonroso e, por isso, não era exercido por pessoas de cor branca, não havia qualquer menção a direitos, ao contrário, o trabalho escravo era caracterizado pela completa falta de proteção legal. Os escravos domésticos, crianças, homens ou mulheres negras, eram escolhidos dentre os melhores escravos, primando pela boa aparência, força e limpeza.

Somente após o advento da Lei Áurea, lei que extinguiu a escravidão no país, assinada pela Princesa Isabel em 13 de maio de 1888, considerada como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro, foi que as relações de trabalho antes predominadas pela escravidão (trabalho forçado e não remunerado) foram transformadas e os ex-escravos passaram a ter direitos e deveres como cidadão comum e como tal passaram a ter seu trabalho remunerado.

A evolução jurídica do contrato de trabalho doméstico no Brasil evidencia a presença de um dos mais dramáticos exemplos de exclusão civilizatória percebida na sociedade brasileira no século XX. Todo o desenvolvimento do Direito do Trabalho no País, a contar das décadas de 1930 e 1940, não teve aptidão de alcançar esse numeroso segmento de trabalhadores componentes da realidade laborativa brasileira, que se manteve em impressionante limbo jurídico até as décadas finais do século passado.

A extensão do Direito do Trabalho, por sua vez, a esse segmento trabalhista peculiar fez-se em ritmo marcadamente lento, somente acentuando seus passos com a promulgação da Constituição de 1988. Nesse contexto, o cenário aberto da Constituição da República é que permitiu deflagrar-se um processo crescente de resgate dessa profunda dívida civilizatória, de maneira a integrar a categoria dos empregados domésticos no universo de direitos e garantias característicos do Direito do Trabalho.

Atualmente, no Brasil, nas moradias das classes média e alta, a realização do trabalho doméstico é quase exclusivamente feminina: 92% dos empregados domésticos são mulheres, e essa é a ocupação de 5,9 milhões de brasileiras, o equivalente a 14% do total das ocupantes do Brasil. Os dados estão presentes em estudo apresentado pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) e Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). A média de estudo desses trabalhadores é de seis anos e meio, o salário é de aproximadamente R\$ 700,00, e, até o ano de 2015, mais de 70% não tinham carteira assinada.

Pelos dados do CENSO (2010), os empregados domésticos agregam mais de cinco milhões de trabalhadores. Historicamente esta ocupação sempre foi numerosa no Brasil e, apesar de sua contínua redução, ainda representa por estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o país que agrega o maior número de trabalhadores domésticos, sendo 17% das mulheres brasileiras integrantes dessa classe de trabalhadores. Os empregados domésticos constituem uma categoria marcada pela baixa escolaridade (60% tem até o fundamental incompleto), com predominância da população negra (61,6%) e majoritariamente feminina (94,4%). No Nordeste encontra-se $\frac{1}{4}$ desta força de trabalho e quase metade (47%) encontra-se no Sudeste.

Esses dados só podem ser compreendidos se articularmos um conjunto de questões em torno de classe, raça e gênero, que produzem efeitos sociais e históricos, em especial para as mulheres negras, ocupantes “privilegiadas” desses postos de trabalho. Dessa forma, pensar em trabalho doméstico não é algo simples, deve-se necessariamente levar em conta todas essas dimensões, a relação de exploração do trabalho e as relações – materiais e simbólicas – da desigualdade de raça e gênero.

2 – DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

A estrutura da relação de emprego doméstica é formada pela conjunção de elementos fático-jurídicos gerais (pessoa física prestando serviços, com personalidade, onerosidade, subordinação e continuidade) e de elementos fático-jurídicos especiais (serviços prestados para pessoa física ou família, no âmbito residencial do empregador ou

em função desse âmbito residencial e sem finalidade lucrativa).

A estruturação do vínculo de emprego doméstico possibilita a integração dos empregados domésticos ao sistema justralhista, em sua configuração protetora e abrangente de direitos fundamentais.

2.1 – EMPREGADO E EMPREGADOR

Empregado doméstico “é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas” (DELGADO, 2015. p. 394).

Segundo Alice Monteiro de Barros (2009, p.248), emergem do conceito de empregado doméstico os seguintes pressupostos:

- a) O trabalho é realizado por pessoa física;
- b) Em caráter contínuo;
- c) No âmbito residencial de uma pessoa ou família;
- d) Sem destinação lucrativa.

Empregador doméstico, por sua vez, é a pessoa física ou a família que contrata empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza não lucrativa, a serem efetivados em seu âmbito residencial, de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal.

Partindo disto, o serviço doméstico pode ser prestado à pessoa que reside só, à família ou a pessoas que se reúnem para viver de maneira comunitária, como por exemplo, em república de estudantes. Encontram-se compreendidos no conceito de empregado doméstico não só a cozinheira, a copeira, a babá, o mordomo, mas também aqueles que prestam serviços nas dependências ou em prolongamento da residência, como, por exemplo, o vigia, o motorista, o jardineiro, etc.

Todavia, não se considera trabalho doméstico aquele em que o trabalhador atua em empresa ou em qualquer atividade que gere lucro para o patrão.

2.2 – ESTRUTURA DA RELAÇÃO DE EMPREGO: ELEMENTOS FÁTICO – JURÍDICOS.

O tipo jurídico da relação de emprego é constituído pela presença, simultânea, de cinco elementos fático-jurídicos: trabalho prestado por pessoa natural (pessoa física), com pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade, sendo estes, portanto, os elementos fático-jurídicos gerais da relação de emprego, na perspectiva do Direito do

Trabalho brasileiro.

Porém, existem elementos fático-jurídicos específicos da relação empregatícia doméstica, a ela efetivamente peculiares. São especificamente três: a finalidade não lucrativa dos serviços prestados; a prestação dos serviços à pessoa física ou à família e o âmbito residencial da prestação dos serviços, sendo estes os elementos fático-jurídicos especiais dessa relação de emprego.

2.2.1 – Elementos Fático - Jurídicos Gerais

A – PESSOA FÍSICA NO POLO ATIVO DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Para o Direito do Trabalho a relação empregatícia é aquela que ostenta, no polo ativo da prestação de serviços, uma pessoa física, pessoa natural, um ser humano. Contudo, o tomador de serviços pode ser pessoa física ou jurídica, podendo até mesmo se constituir em um ser despersonalizado, sob a perspectiva jurídica, desde que possa ser sujeito de direitos e obrigações na esfera do Direito.

Na verdade, segundo Maurício Godinho Delgado (2015), a própria palavra trabalho já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural, ao passo que o verbete serviços abrange a obrigação de fazer realizada quer por pessoa física, quer por pessoa jurídica.

B – PESSOALIDADE

No entender de Vólia Bomfim, a pessoalidade ou o caráter *intuitu personae* do contrato de trabalho significa que é aquela pessoa física escolhida que deve executar o serviço contratado porque o contrato de trabalho é intransmissível. Dessa maneira, o empregado não pode, quando bem entender, mandar outra pessoa para que execute o serviço para que foi contrato em seu lugar.

C – ONEROSIDADE

O elemento fático-jurídico da onerosidade traduz a ideia de a prestação de serviços pactuada evidenciar caráter ou intuito econômico para o prestador de serviços. Onerosidade significa vantagens recíprocas, vez que o empregador recebe os serviços e o empregado recebe o respectivo pagamento pelos serviços prestados, sendo traduzida pelo pagamento de salário em pecúnia ou em utilidade.

D – SUBORDINAÇÃO

Tal elemento fático-jurídico nada mais é que o dever de obediência ou estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas

estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas.

A respeito do tema, assim se manifesta Alice Monteiro de Barros, citando Riva Sanseverino: "(...) a subordinação deriva de intensidade, passando de um máximo a um mínimo, segundo a natureza da prestação de trabalho e à medida que se passa do trabalho prevalentemente material ao prevalentemente intelectual".

E – CONTINUIDADE

A continuidade traduz a ideia concernente à presença de certa permanência e intensidade temporais no vínculo entre as partes, sendo que a normatividade especial que rege as relações de emprego domésticas não confere relevância jurídica aos vínculos esporádicos, voláteis no tempo ou com pouca intensidade temporal ao longo de sua duração.

No fundo, a continuidade é simples variante de um elemento fático-jurídico geral, presente na generalidade das relações de emprego: trata-se da não eventualidade. Entretanto, na relação empregatícia doméstica, o elemento da não eventualidade recebe, por força de lei especial, determinada distinção, explicitada pela escolha legal de verbete próprio para designar o elemento fático-jurídico em exame.

A Lei de Trabalho Doméstico (n. 5.859, de 1972), explicitamente fez escolha da expressão "serviços de natureza contínua" refugada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu art. 3º, evidenciando manifesta escolha do conteúdo e objetivos da teoria da continuidade/descontinuidade. Essa escolha repetiu-se com toda ênfase também na Lei Complementar n. 150/2015.

Para a Lei Complementar n. 150/2015, somente é contínuo o trabalho prestado "por mais de dois dias na semana" (art. 1º, caput). Já a Lei 5.859/72 não ostentava preceito claro e objetivo nessa direção, não obstante a doutrina e a jurisprudência dominantes considerarem exatamente o mesmo lapso temporal: tinha como descontínuo o trabalho doméstico prestado por até dois dias na semana, ao passo que era tido como contínuo o trabalho doméstico prestado por mais de dois dias na semana.

A Lei Complementar n. 150/2015, com sensatez e técnica incorporou as lições da doutrina e jurisprudência do país, esclarecendo, taxativamente, que o conceito de continuidade resolve-se pela extensão e intensidade temporal do trabalho efetivado pelo obreiro doméstico, ou seja, "por mais de dois dias por semana" (art. 1º, caput, *in fine*).

2.2.2 – Elementos Fático – Jurídicos Especiais

A – FINALIDADE NÃO LUCRATIVA DOS SERVIÇOS PRESTADOS

Este elemento fático-jurídico especial tem a particularidade de ser considerado a partir da perspectiva do tomador de serviços, uma vez que, sob a perspectiva do trabalhador, seu ingresso no contrato sempre se faz objetivando uma contraprestação econômica (o salário).

A natureza não lucrativa dos serviços prestados para o empregador doméstico não implica a qualificação manual ou não manual, simples ou sofisticada, desses serviços para serem eles enquadrados como domésticos. A natureza do serviço prestado não constitui elemento relevante para a tipificação da relação de emprego doméstica.

B – PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS À PESSOA OU À FAMÍLIA

Apenas a pessoa natural, individualmente considerada, ou um grupo unitário de pessoas naturais é que pode ocupar o polo passivo dessa relação jurídica especial.

Segundo Vólia Bomfim (2015, p.346-347), o conceito de família deve ser entendido como reunião espontânea de pessoas para habitação em conjunto, mesmo que não haja vínculo de parentesco entre elas. Desta forma, é possível equiparar ao conceito de família, para fins de caracterização do empregador doméstico, amigos que coabitam numa mesma casa, casal homossexual, famílias irregulares, etc. Comunidades maiores (colégios, albergues, conventos) devem ser descartadas, por perderem a semelhança com a família e por não importarem em união espontânea no grupo.

C – ÂMBITO RESIDENCIAL DA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS

O último dos elementos fático-jurídicos especiais da relação de emprego doméstica diz respeito à exigência de prestação de serviços domésticos no âmbito residencial do empregador. A expressão é simplesmente idêntica (“... no âmbito residencial destas”), quer na Lei n. 5.859/72, que na Lei Complementar n. 150/2015.

A expressão utilizada pela ordem jurídica designa, na verdade, como expõe Maurício Godinho Delgado (2015, p. 403-404),

“todo ambiente que esteja vinculado à vida pessoal do indivíduo ou da família, onde não se produza valor de troca, mas essencialmente atividade de consumo(...) Isso significa que a noção de âmbito residencial abrange não somente a específica moradia do empregador, como também, unidades estritamente familiares que estejam distantes da residência principal da pessoa ou família que toma o serviço doméstico (...). O que se considera essencial é que o espaço de trabalho se refira ao interesse pessoal ou familiar, apresentando-se aos sujeitos da relação de emprego em função da dinâmica estritamente pessoal ou

familiar do empregador.”

2.3 – AS PRINCIPAIS DIFERENÇAS ENTRE TRABALHADOR URBANO E TRABALHADOR DOMÉSTICO

O art. 3º da CLT conceitua empregado como “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Nesse contexto, empregado urbano é toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Além dessas características que definem a figura do empregado, deve ser acrescida a pessoalidade, consistente na impossibilidade do empregado se fazer substituir por outro trabalhador, pois o contrato de trabalho é personalíssimo (artigos 2º e 3º da CLT).

Por sua vez, o empregado doméstico é considerado como aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família no âmbito residencial desta, em pelo menos três vezes por semana.

Vale ressaltar que o parágrafo único do art. 3º da CLT e o art. 7º, inciso XXXII, da CF/1988 estabelecem que não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem distinções entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

3 – HISTÓRICO NORMATIVO DO DIREITO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

O trabalho doméstico é acometido por uma segregação sócio histórica, por meio de uma abordagem que vai desde a origem do trabalho doméstico até a evolução dos seus direitos nos dias atuais. Ainda com resquícios advindos da relação casa grande e senzala, a condição de intimidade gerada entre o empregado e o empregador fez com que o trabalho doméstico fosse desprovido de direitos, agregando-se a isto, a falta de organização sindical dos trabalhadores domésticos, fator que retardou, ainda mais, a consolidação dos direitos dessa categoria.

As primeiras leis aplicáveis aos domésticos foram as Ordenações do Reino de 1830. Em 1886 fora criado o primeiro dispositivo legal que regulava diversas normas específicas aos trabalhadores domésticos no Brasil, ao qual se deu o nome de Código de Posturas do Município de São Paulo, em que estabeleceram as primeiras regras para as atividades das “ama de leite” e dos “criados”, sendo autorizado em seu art. 263, a contratação para serviços domésticos de “pessoas de condição livre”.

No que se refere aos “direitos trabalhistas”, se é que podemos dizer que são direitos,

o Código de Posturas do Município de São Paulo determinava que o empregado devesse ter um registro junto à Secretaria de Polícia, onde era expedida uma caderneta com a finalidade de identificação. O empregado tinha o direito ao aviso-prévio na rescisão de contrato de trabalho por prazo indeterminado, sendo: de cinco dias pelo empregador e oito pelo empregado.

Com a promulgação da Lei Áurea em 13 de maio de 1888, os negros passaram a ser livres, sem obrigatoriedade de viver como escravos, sendo certo que muitas vezes o pagamento era realizado apenas em troca de comida e um lugar para morar. Contudo, não estavam preparados para o novo estilo de vida que fora concedido a eles e muitos continuaram exercendo as mesmas atividades desempenhadas anteriormente.

Diante da abolição da escravatura, não havendo nenhuma regulamentação específica para a categoria de trabalhadores domésticos, aplicou-se então o Código Civil de 1916 no que diz respeito à locação de serviços e ao aviso prévio. O artigo 1.216 do referido diploma legal previa que “toda a espécie de serviços ou trabalho lícito ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição” que se estendia também ao trabalho doméstico.

Posteriormente, em 1923, adveio o Decreto nº 16.107, de 30 de julho, que aprova o regulamento de locação de serviços domésticos, onde traz todos os dispositivos necessários para atender as necessidades e interesses desses trabalhadores.

Em seguida, no dia 27 de fevereiro de 1941, passou a vigorar o Decreto Lei n. 3.078, conceituando de forma simples esses trabalhadores, disciplinando a locação dos serviços domésticos. Dois anos depois, em 1943, com o Decreto Lei n. 5.452, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em nada estipulou em relação aos direitos dessa categoria de trabalhadores, permanecendo excluída das normas protetistas da CLT, por um extenso período.

Somente a partir de 1972, especificamente no dia 11 de dezembro, com a aprovação da Lei n. 5.859, foi que os empregados domésticos passaram a ter algum tipo de prerrogativa, deixando de serem totalmente desprotegidos e adquirindo um mínimo de cidadania jurídica, uma vez que a referida lei dispôs sobre essa profissão alguns direitos a ela inerentes, como: benefícios e serviços da previdência social, férias anuais com o adicional de 1/3 a mais que o salário normal e carteira de trabalho.

No ano seguinte, em 1973, surge o Decreto n. 71.885 que regulamentava a Lei n. 5.859/72. Essa era a lei que definia especificamente a relação de emprego doméstico, até a promulgação da Constituição Federal da República (CFR) de 1988, sendo esta a lei suprema do ordenamento jurídico brasileiro.

Ainda antes da CFR os empregados domésticos foram contemplados com o direito ao vale transporte através do Decreto n. 95.247, de 17/11/1987, pois os diplomas anteriores (Leis 7.418/85 e 7.619/87 e Decreto n. 95.247/87) não haviam estendido à categoria a parcela instituída.

Somente com a CFR/88 é que as categorias dos trabalhadores domésticos conquistaram um leque mais extenso de direitos, passando a serem mais valorizados no meio social, podendo vir a lutar por seus direitos, caso algum deles fosse violado.

Dentre muitos artigos da Constituição Federal, o art. 7º é o que trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, sendo que em 02 de abril de 2013, com a Emenda Constitucional n. 72, conhecida como a PEC das Domésticas (n. 66/2012) foi alterado o parágrafo único do referido artigo fazendo com que fossem estendidos aos domésticos vários direitos que antes não lhe eram assegurados.

Em 2015, com o implemento da Lei Complementar n. 150, de 1º de junho, constituiu-se novo diploma normativo que regula amplamente o trabalho doméstico no direito brasileiro, especialmente a relação empregatícia doméstica.

A Lei Complementar Doméstica assenta normas imperativas com respeito ao contrato de trabalho doméstico, ao sistema unificado de informações de dados contratuais para diversos órgãos da União e de emissão de guia única para pagamento de recolhimentos trabalhistas, previdenciários e fiscais (o denominado Simples Doméstico), normas relativas aos temas previdenciários, tributários e fiscalizatórios pertinentes, instituindo também um programa de recuperação de dívidas e créditos previdenciários, além de fixar disposições gerais de interesse do assunto que regula.

A natureza e a qualidade de lei complementar que o diploma normativo ostenta, aliadas às dimensões de lei efetivamente especial, conferem-lhe poder distintivo no ordenamento jurídico do País, submetida diretamente à própria Constituição da República.

A partir disto as relações empregatícias domésticas foram alteradas, contudo as peculiaridades deverão ser analisadas caso a caso, uma vez que as diversas alterações visam acima de tudo, à melhoria das condições de trabalho do doméstico, e à inserção do Brasil na lista dos países em que a justiça social é mais que um princípio constitucional, é uma realidade vivida por nós.

4 – A EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013 E A LEI COMPLEMENTAR 150/2015

A Emenda Constitucional n. 72/2013, apelidada de “PEC das domésticas” (n.66), tem

como justificção jurídico-política os direitos humanos trabalhistas e sociais. Tais direitos descendem da forma da execuão do trabalho e não da natureza do empregador ou da própria funão do empregado.

Tal emenda alterou o art. 7º, parágrafo único da Constituão Federal, ampliando a gama de direitos reconhecimentos aos trabalhadores domésticos. Antes da EC n. 72/2013, os trabalhadores domésticos tinham reconhecidos os seguintes direitos: salário mínimo; irredutibilidade do salário; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais remuneradas; licença à gestante; licença - paternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; e aposentadoria.

Diante da modificação no texto, várias dúvidas se puseram, no entanto, é de se destacar que a igualdade de direitos pretendida pela Emenda Constitucional não é dotada de eficácia plena para todos os direitos elencados na nova redação, sendo alguns dependentes de lei que os regulamentasse.

Os direitos acrescentados à categoria dos domésticos, de maior impacto financeiro (proteção contra despedida arbitrária, FGTS, Seguro-Desemprego, Adicional Noturno, Salário Família, Assistência gratuita aos filhos em creches e pré-escolas e seguro contra acidentes de trabalho), dependeram de edição de lei para serem regulamentados, ocorrendo isto com a entrada em vigor da Lei Complementar (LC) n. 150/2015 que passou a reger os direitos inerentes à categoria dos empregados domésticos, sendo a grande responsável pela regulamentação da EC n. 72/2013.

Ademais, a nova lei dos domésticos coloca em prática os direitos advindos da EC n. 72/2013, que dependiam de condição estabelecida em lei para produzirem seus efeitos de forma plena.

As principais mudanças trazidas pela nova lei foram quanto à definição de empregado doméstico, a definição do contrato de trabalho, jornada de trabalho, banco de horas, FGTS e INSS, multa em caso de demissão, SUPER SIMPLES doméstico, remuneração acrescida de 25% em caso de acompanhamento do empregador em viagem, férias e benefícios, acerto com a previdência e fiscalização do cumprimento das normas.

Especificamente quanto ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) a LC n. 150/2015 estipulou prazo de 120 dias para o início da efetividade da inserção dos empregados domésticos no sistema do FGTS no País, trazendo uma novidade com respeito aos depósitos em favor dos empregados, além dos 8% tradicionais, calculados sobre o salário mensal recebido pelo empregado (sobre o salário bruto), determinou o recolhimento de mais 3,2% a título de antecipação preventiva e substitutiva do eventual acréscimo

rescisório de 40%, devido nos casos de dispensa sem justa causa do empregado (art. 34, IV e V, LC n. 150/2015).

Nas rupturas contratuais que não importem pagamento de acréscimo rescisório sobre o Fundo de Garantia (pedido de demissão pelo obreiro, por exemplo), o empregador é que movimentará esse montante especial depositado. Dessa maneira é de se observar as grandes renovações trazidas à relação empregatícia doméstica desde a EC n. 72/2013, o que mesmo com o advento da nova Lei Complementar Doméstica não extinguiu debates acerca de sua regulamentação.

4.1 – DA EFICÁCIA JURÍDICA DA EMENDA CONSTITUCIONAL N. 72/2013 E EDIÇÃO DA LEI COMPLEMENTAR N. 150/2015

Se todas as normas constitucionais fossem dotadas de aplicabilidade imediata, não haveria uma preocupação com a omissão dos legisladores e/ou dos gestores públicos no que tange a não efetividade das normas constitucionais. Entretanto, nem todos os dispositivos da Constituição são aplicados com a simples feitura do texto constitucional, ou como lecionava o saudoso mestre José Afonso da Silva, senão vejamos:

“Temos que partir, aqui, daquela premissa já tantas vezes enunciada: não há norma constitucional alguma destituída de eficácia. Todas elas irradiam efeitos jurídicos, importando sempre uma inovação da ordem jurídica preexistente à entrada em vigor da constituição a que aderem e a nova ordenação instaurada (...) Se todas têm eficácia, sua distinção, sob esse aspecto, deve ressaltar essa característica básica e ater-se à circunstância de que se diferenciam tão-só quanto ao grau de seus efeitos jurídicos. É insuficiente, a nosso ver, separá-las em dois grupos, como insinuam certos autores: a) normas constitucionais de eficácia plena, que seriam aquelas de imediata aplicação; b) normas constitucionais de eficácia limitada, distinguindo-se estas, ainda, em: 1) normas de legislação e 2) normas programáticas (...) Em vez, pois, de dividir as normas constitucionais, quanto à eficácia e aplicabilidade, em dois grupos, achamos mais adequado considerá-las sob tríplice característica, discriminando-as em três categorias: I – normas constitucionais de eficácia plena; II – normas constitucionais de eficácia contida; III – normas de eficácia limitada ou reduzida”. (1998).

Eficácia jurídica, segundo a melhor doutrina, é a aptidão que as normas têm para produzirem efeitos no mundo jurídico. Segundo a teoria clássica, as normas constitucionais podem ser classificadas em: normas constitucionais de eficácia plena, eficácia contida e normas constitucionais de eficácia limitada.

As normas de eficácia plena são aquelas que, por si só, produzem todos os seus efeitos no mundo jurídico e de forma imediata. Não dependem da interposição do legislador para que possam efetivamente produzir efeitos. Além disso, a norma de eficácia plena não

admite que uma norma infraconstitucional limite ou reduza seu conteúdo.

Já as normas de eficácia contida são aqueles que produzem a integralidade de seus efeitos, mas que dão a possibilidade de outra norma restringi-los. Desse modo, até que outra norma sobrevenha e limite a produção de efeitos, a norma de eficácia contida é semelhante à norma de eficácia plena.

Por sua vez, as normas de eficácia limitada são aquelas que, para produzirem seus efeitos, dependem da atuação do legislador infraconstitucional, necessitam de regulamentação. Tais normas possuem aplicabilidade postergada, reduzida, diferida ou mediata. Somente após a edição da norma regulamentadora é que efetivamente produzirão efeitos no mundo jurídico.

Não há dúvidas de que os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII, têm eficácia plena, independentemente, portanto, de qualquer regulamentação infraconstitucional, conclusão que se chega a partir da interpretação a *contrariu sensu* do texto da emenda, *in verbis*:

“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”

Destoante, contudo, é a respeito da aplicação dos direitos previstos na parte final da nova redação do parágrafo único do art. 7º da CFRB/88, dependentes de condições estabelecidas em lei.

A problemática refere-se à necessidade de um processo legislativo complexo, com dois anos de atividade legiferante, havendo altos custos com o pagamento de deputados e senadores para que fosse feita a atividade complementar, quando, na verdade, bastaria uma pequena alteração na CLT e na Lei do FGTS (n. 8.036/1990), ou então, a regulamentação através de uma lei ordinária, para que houvesse verdadeira equiparação dos direitos dos empregados urbanos e rurais à classe doméstica, dando-lhes uma igualdade de direitos e fazendo cessar a desigualdade história que lhes acompanha.

A Carta Magna de 1988, em seu art. 59 disciplina que o processo legislativo, compreende, entre outros, a elaboração de lei complementar e lei ordinária. Para que haja edição de lei complementar é necessário que a matéria verse sobre casos específicos trazidos pela a Constituição da República de 1988, como por exemplo, o artigo 18, § 2º (criação de Território Federal) e com o artigo 93, *caput* (edição do Estatuto da Magistratura

de iniciativa do STF). Nos demais casos, a princípio, torna-se possível a edição de lei ordinária, ressalvadas as hipóteses em que se exigir outro veículo normativo específico.

Não sendo matéria específica a ser tratada por lei complementar, como no caso da relação empregatícia doméstica, a matéria deve ser tratada através de lei ordinária, que se difere da lei complementar por dois aspectos: o quórum de aprovação e a matéria, ou seja, o assunto a ser tratado.

Nesse sentido, o processo legislativo complexo torna-se desnecessário para a realidade de regulamentação da relação empregatícia doméstica tendo em vista os direitos estendidos à classe trabalhadora através da EC n. 72/2013 poderem ser regulamentados por lei ordinária ou simplesmente por alterações legislativas, como na CLT, mais especificamente no texto de seu art. 7º, 'a', que dispõe que esta não se aplicará a classe doméstica, trazendo dessa maneira a aplicabilidade do que por eles foi conquistado, passando a ter plena regulamentação e eficácia, vez que a própria Carta Maior não faz exigência em seu artigo 7º, parágrafo único, *in fine*, de qual tipo de lei seria necessária para dispor sobre tais direitos, disciplinando apenas que seriam atendidas “condições estabelecidas em lei”.

A própria Lei Complementar das Domésticas traz aplicação subsidiária da CLT, naquilo em que não for incompatível com a lei ou na existência de lacunas, dando margem pela primeira vez à utilização da Consolidação das Leis do Trabalho ao empregado doméstico (especificamente em seu art. 19), uma vez que o art. 7º, 'a', da Consolidação sempre foi expresso em determinar que a CLT não se enquadra a tais empregados.

Trazendo a baía o recolhimento do FGTS para os empregados domésticos, o que antes da entrada em vigor da norma regulamentadora dos direitos dessa classe operária era um grande avanço, mas, carente de força cogente para sua aplicação, visto que seu recolhimento tratava-se de uma liberalidade do empregador doméstico, com o advento da LC n. 150/2015 passou a ser uma obrigatoriedade, contudo, bastava que houvesse alteração no corpo da Lei do FGTS (n. 8.036/1990) para que suas normas pudessem ser estendidas aos domésticos e aplicadas de forma completa e imediata a classe.

É certo que a Lei Complementar trouxe avanços no que se concerne a regulamentação dos empregados domésticos, modificou a estrutura do microsistema legal que disciplina a relação de emprego doméstico no Brasil, mas não podemos nos esquecer que os enunciados genéricos contidos na norma constitucional têm eficácia, estando no ápice da hierarquia formal das demais normas, irradiando seus efeitos e ampliando seu alcance às demais normas infraconstitucionais.

Temos, portanto, um novo microsistema legal de disciplina da relação de emprego doméstico que deve ser respeitado, fiscalizado e aplicado, mas, caso houvesse maior representatividade da classe operária, com sindicato mais forte e organizado, poderia haver efeito prático de forma mais instantânea e com a mesma eficácia do que na realidade se obteve, visto a falta de necessidade de um processo legiferante complexo e por isso de longo prazo, que veio de modo a alinhar-se com a Consolidação das Leis do Trabalho.

A tentativa de promover a igualdade de direitos para os trabalhadores em geral, igualando os domésticos aos demais, demonstra um avanço na promoção do Estado de Direito e na defesa da dignidade da pessoa humana, pilares previstos na Constituição Federal de 1988. A importância disto não está apenas na extensão dos direitos, mas principalmente no reconhecimento do valor dos serviços domésticos e sua atuação na sociedade brasileira e conseqüentemente na economia. Esta classe de trabalhador hoje tem instrumento legal para requerer maiores direitos e afastar-se da informalidade que a cerca por um longo período histórico.

5 – CONCLUSÃO

Por muitas décadas lutou-se pela regulamentação da relação empregatícia doméstica, que na verdade, é um dos trabalhos primordiais na sociedade, visto que esse tipo de labor é de extrema significância para as famílias brasileiras, havendo mais de cinco milhões de trabalhadores domésticos no país, segundo o CENSO de 2010.

Com o surgimento da Emenda Constitucional n. 72/2013, vários direitos elencados somente aos trabalhadores urbanos e rurais se estenderam também a classe doméstica, mas, ainda pendente de lei que regulamentasse uma gama desses direitos para que houvesse aplicabilidade plena, contudo, não especificou qual tipo de lei era necessária para que certos direitos pudessem obter eficácia plena.

A Consolidação das Leis do Trabalho seria plenamente capaz de estender a essa classe operária os direitos por ela regulamentados aos urbanos e rurais, fazendo com que assim a Emenda Constitucional obtivesse eficácia concreta de forma mais ligeira.

Contudo, somente em 2015, com a Lei Complementar 150, é que passaram a ser dotados de eficácia plena todos os direitos estendidos aos empregados domésticos, sendo que este mesmo diploma legal estende a CLT aplicabilidade subsidiária quando da sua omissão legislativa.

A falta de representatividade de peso da classe doméstica fez com que passasse por despercebido um processo legiferante complexo desnecessário a realidade

constitucional, fazendo com que a falta de defesa por seus interesses se prolongasse no tempo.

Observa-se que ainda estando em pleno século XXI, após várias evoluções da humanidade, a classe operária doméstica sofre inúmeras discriminações, porém, com as inovações trazidas no ordenamento jurídico pátrio espera-se que seja encontrada uma igualdade entre as classes trabalhadoras, de forma a serem extintas as informalidades gritantes na relação empregatícia doméstica, vez que a Emenda Constitucional n. 72/2013 e a Lei Complementar n. 150/2015 buscaram um avanço na promoção do Estado Democrático de Direito e defesa da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que um dos direitos fundamentais pilares do sistema jurídico brasileiro, trazido no art. 5º, I, CFR/88 é a igualdade entre os homens e mulheres, sem distinção de raça, sexo ou credo religioso.

Espera-se que com todo avanço assegurado à classe de empregados domésticos, sejam trazidos à sociedade brasileira mais respeito, valorização e igualdade social, entendendo-se que as mudanças necessárias no cenário brasileiro atual, constituem em medidas iniciadas dessa maneira, de forma que a prática seja ainda mais formal que a própria regulamentação normativa.

6 - REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de; BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *A ampliação jurídica dos empregados domésticos*. Curitiba: Juruá, 2013.

BATISTA, Vera. *Troca da empregada por diarista pode ser interpretada pela Justiça como golpe*. Disponível em : http://www.em.com.br/app/noticia/economia/2015/06/14/internas_economia,657967/troca-da-empregada-por-diarista-pode-ser-interpretada-pela-justica-com.shtml. Acesso em 20 out. 2016

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª Edição. LTR. São Paulo. 2009.

BRASIL. *Emenda Constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013*. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em 22 out. 2016.

BRASIL. *Lei Complementar nº 150, de 1o de Junho de 2015*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm> Acesso em 10 set. 2016.

CASSAR, Volia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 11 ed.. São Paulo: Editora Método, 2015.

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. *O trabalho doméstico: primeiras impressões da Emenda Constitucional 72/13*. Curitiba: Juruá, 2013.

COUTINHO, Rodrigo. *A Lei Complementar no 150, de 1o de junho de 2015, e os encargos*

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, Dilson Machado. *A Nova Lei da Empregada(o) Doméstica(o) e sua Aplicação*. 4. ed. Belo Horizonte: Líder, 2013.

LUCHTENBERG, Klaus; OLIVEIRA, Sonia. *A luta pela igualdade dos direitos trabalhistas dos empregados domésticos frente ao princípio constitucional da isonomia*. Disponível em: <http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=13678>. Acesso em 15 out. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do Trabalho Doméstico*. 12 ed. São Paulo: Atlas 2013.

MIESSA, Élisson. *Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST*. 5ª. Ed. Salvador: Editora JusPodivm. 2015.

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. *A relação de trabalho doméstico segundo a emenda constitucional 72*. Curitiba: Juruá, 2013.

SARAIVA, Renato. *Entenda a Lei Complementar 150/2015 que regulamenta a PEC dos Domésticos*. Disponível em: <<http://cers.jusbrasil.com.br/noticias/195115336/entenda-a-lei-complementar-150-2015-que-regulamenta-a-pec-dos-domesticos>>. Acesso em 05 set. 2016

SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das Normas Constitucionais*. São Paulo, Malheiros Editores, 1998, págs. 104 e 105.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto. *A CLT Invadida (ou Domesticando a Exclusão): o tardio ingresso do trabalho doméstico na CLT*. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/documents/4263354/0/A+CLT+Invadida+\(ou+Domesticando+a+Exclus%C3%A3o\)](http://www.tst.jus.br/documents/4263354/0/A+CLT+Invadida+(ou+Domesticando+a+Exclus%C3%A3o))>. Acesso em 20 out. 2016.

VIANNA, Claudia Salles Vilela. *Manual Prático das Relações de Trabalhistas*. 12ª. Ed. São Paulo: Editora LTr. 2014.