



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO
COORDENAÇÃO DE ATIVIDADES COMPLEMENTARES E MONOGRAFIA
JURÍDICA

AIRTON EMANUEL VIEIRA SOARES

O LEGADO HISTÓRICO-SOCIAL DO TRABALHO DOMÉSTICO E AS RECENTES
ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS PROTETIVAS DA CATEGORIA

FORTALEZA

2013

AIRTON EMANUEL VIEIRA SOARES

**O LEGADO HISTÓRICO-SOCIAL DO TRABALHO DOMÉSTICO E AS RECENTES
ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS PROTETIVAS DA CATEGORIA**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial par obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Fernando Basto Ferraz

FORTALEZA

2013

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Setorial da Faculdade de Direito

-
- S676l Soares, Airton Emanuel Vieira.
O legado histórico-social do trabalho doméstico e as recentes alterações legislativas protetivas da categoria / Airton Emanuel Vieira Soares. – 2013.
74 f. : enc. ; 30 cm.
- Monografia (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito, Curso de Direito, Fortaleza, 2013.
Área de Concentração: Direito do Trabalho.
Orientação: Prof. Dr. Fernando Basto Ferraz.
1. Empregados domésticos - Brasil. 2. Direito do trabalho - Brasil. 3. Relações trabalhistas - Brasil. 4. Condições de trabalho. I. Ferraz, Fernando Basto (orient.). II. Universidade Federal do Ceará – Graduação em Direito. III. Título.

CDD 344.8101798

AIRTON EMANUEL VIEIRA SOARES

**O LEGADO HISTÓRICO-SOCIAL DO TRABALHO DOMÉSTICO E AS RECENTES
ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS PROTETIVAS DA CATEGORIA**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial par obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovada em ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Fernando Basto Ferraz (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Machidovel Trigueiro Filho
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Mestrando Alex Feitosa de Oliveira
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A minha família: Verônica Vieira, Emanuele Vieira, Alisson Vieira, Wallace Vieira, Evelyne Vieira, Ana Célia Mota, Raimundo Sousa, Fernanda Soares, Antônio Soares, Lucas Soares, Artur Soares, Juliana Soares, Felipe Soares, Rodrigo Soares e, em especial, ao meu sempiterno pai, *in memoriam*, Manoel Soares de Souza, o "Nezim", que há quase cinco anos nos deixou, mas sei que agora, num lugar certamente melhor, está compartilhando comigo a enorme satisfação e o valor dessa conquista. A todos vocês, com muito amor.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelas incessantes bênçãos concedidas em minha vida e por me amparar em todos os momentos, principalmente, naqueles em que mais precisei da Sua força e auxílio.

Ao Prof. Dr. Fernando Ferraz, pela excelência no exemplo, orientação e dedicação.

Aos membros participantes da banca examinadora, o Prof. Dr. Machidovel Trigueiro e o Mestrando Alex Feitosa pela honra de aceitar meu convite, pelo tempo dispendido, pelas valiosas colaborações e sugestões dirigidas ao aperfeiçoamento do trabalho monográfico.

Em especial, à Dra. Júlia Alves, pela preciosíssima contribuição para a conclusão deste trabalho.

Aos meus pais, Manoel e Verônica, pela dedicação e amor constante, pelos enormes sacrifícios realizados para que eu alcançasse esse objetivo, pelo apoio incondicional às minhas escolhas e, sobretudo, pelos exemplos de simplicidade, humildade e honestidade, a mim, tão caros.

Aos meus irmãos: Alisson Vieira, por sua abnegação; Wallace Vieira, pelo afeto; Emanuele Vieira, pela força, e a todos pela irmandade e companheirismo.

À Evelyne, minha esposa, pela compreensão das minhas limitações e dificuldades e pelo desejo de estar sempre ao meu lado, cuidando de mim e dando-me seu amor e carinho.

Aos meus filhos, Juliana Soares e Rodrigo Soares, pelos momentos de alegrias inesquecíveis que me proporcionam quando estão em minha presença.

Aos meus amigos e amigas da academia, em especial, Olavo Soares, Claudiana Neves, Bruno Barbosa, Klency Araújo e Érika Pessoa.

Àqueles que sempre estiveram perto de mim, participando, mesmo que anonimamente, de todos os momentos durante o curso de Direito, mas que contribuíram sobremaneira para a manutenção de minhas forças, física e espiritual.

Enfim, àqueles que sempre acreditaram e ainda acreditam em mim.

“Vós, senhores, fazei o que for de justiça e equidade a vossos servos, sabendo que também tendes um Senhor nos céus.”
(Colossenses 4:1)

RESUMO

O presente trabalho tem o escopo analisar a figura do trabalhador doméstico, enfatizando, em um primeiro momento, suas peculiaridades sob enfoque histórico, evidenciando sua correlação com a escravidão. Em um segundo momento, toma-se por objeto o aspecto jurídico, o exame da proteção legal da categoria. Estuda-se os aspectos inerentes à relação jurídica de trabalho e emprego, bem como os elementos fático-jurídicos caracterizadores do empregado doméstico, propriamente dito. Observa-se as condições de trabalho e as transformações legislativas da classe. Apresenta-se as inovações provenientes da Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013, que promove a equiparação de direitos dos empregados domésticos aos não domésticos, visando à proteção dos trabalhadores e resguardando seus direitos constitucionais. Por derradeiro, reflete-se acerca das consequências fáticas de tamanha alteração.

Palavras-Chaves: Trabalhador Doméstico; Escravidão; Elementos Fático-jurídicos; Inovações, Emenda Constitucional; Equiparação de Direitos; Consequências.

ABSTRACT

The present work has the scope to analyze the figure of the domestic worker, emphasizing, at first, its peculiarities under historical approach, showing its correlation with slavery. In a second step, one takes as its object the legal aspect, the examination of legal protection category. We study the aspects of the legal relationship of employment, as well as the factual and legal elements that characterize the domestic servant, itself. Observe working conditions and legislative changes class. Presents innovations from the Constitutional Amendment No. 72 of 2 April 2013, which promotes equal rights of domestic workers to non-domestic, in order to protect workers and protecting their constitutional rights. For ultimate, reflected on the consequences of such factual change.

Key-Words: Domestic Workers; Slavery; factual and legal elements; Innovations, Constitutional Amendment; Equalization of Rights; Consequences

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Art. – Artigo

Arts. – Artigos

D. – Dom

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

MP – Medida Provisória

Nº. – Número

Ns. - Números

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Prof. – Professor

RR – Recurso de Revista

SS - Seguintes

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A FORMAÇÃO HISTÓRICA DA FIGURA DO EMPREGADO DOMÉSTICO	13
2.1 O vínculo com a escravidão	13
2.2 A abolição como fomentadora da categoria	15
2.3 O legado da escravidão e a exclusão dos domésticos da tutela geral trabalhista	18
3 TRABALHO DOMÉSTICO: ESTRUTURA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E SEUS SUJEITOS	20
3.1 Elementos configuradores da relação de emprego	20
3.2 Sujeitos da relação de emprego	23
3.2.1 Empregado doméstico	24
3.2.1.1 elementos fático-jurídicos gerais	26
3.2.1.2 elemento fático-jurídico da não eventualidade	27
3.2.1.3 elementos fático-jurídicos especiais	31
3.2.2 Empregador doméstico.....	36
4 PROTEÇÃO LEGAL AO EMPREGADO DOMÉSTICO E AS SUAS RECENTES CONQUISTAS	40
4.1 Evolução Legislativa	40
4.2 A Emenda Constitucional nº 72 e suas possíveis consequências na relação de trabalho	47
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	52
6 REFERÊNCIAS	55
ANEXOS	59

1 INTRODUÇÃO

O trabalho humano desde muito tem carregado consigo uma carga valorativa negativa, com sentido de penosidade, entretanto, nem sempre foi assim, conforme nos explica Alice Monteiro de Barros (2012, p. 43). Hodiernamente, o trabalho tem significado para as populações como fonte de formação de uma dignidade ímpar, da qual o espírito humano não pode prescindir.

A propósito, Reale (*apud* FERRARI, 2002, 18) afirma: “Não entendo como se possa dizer que o trabalho não seja criador de valores. Ele já é, por si mesmo, um valor, como uma das formas fundamentais de objetivação do espírito enquanto transformador da realidade física e social [...]”.

Nesse sentido, a humanidade tem buscado no trabalho não apenas a sua fonte de sustento e manutenção, mas também o aperfeiçoamento dos íntimos atributos da pessoa humana, consubstanciados na honra, na dignidade e na formação de uma cultura construtiva do próprio indivíduo, e dos quais decorre toda uma gama de responsabilidades inerentes ao convívio em sociedade.

A legislação ensejadora de direito do trabalhador doméstico foi sendo construída ao longo do tempo, de forma progressiva, mas paulatina, mesmo fruto de uma concepção histórica depreciativa do trabalho no âmbito residencial.

Contudo, recentemente, em 02 de abril de 2013, a Constituição Federal de 1988 sofreu uma paradigmática modificação no que tange a regulamentação das relações de emprego doméstico, que veio a conferir à categoria 16 (dezesseis) novos direitos.

A recém-publicada Emenda Constitucional n.º 72 ganhou grande repercussão econômica e social em nível nacional. Ela representou um significativo avanço legislativo, experimentado até hoje, no sentido de extirpar as injustificáveis discriminações existentes no ordenamento jurídico brasileiro, ensejadora das desigualdades de tratamento entre os empregados domésticos e as demais espécies de empregados urbanos.

Essa distinção no trato desses obreiros deriva de um traço cultural oriundo do período colonial em que os senhores de engenho detinham escravos de

sua confiança no interior das Casas Grandes para ocupar-se dos afazeres domésticos (FERRAZ, 2003).

A ideia de que esses serviços eram indignos e, como tal, deveriam ser destinados aos escravos talvez fosse o único fator justificador de o empregado doméstico não dispor dos mesmos direitos que o obreiro urbano comum, a ponto de o legislador o ter excluído, expressamente, da Consolidação das Leis do Trabalho.

A presente pesquisa bibliográfica e documental tem, portanto, por escopo realizar abordagem acerca da evolução da proteção aos empregados domésticos, analisando-se os aspectos inerentes à relação de trabalho e emprego, apresentando o exame, propriamente dito, do empregado doméstico, para, então, observar as recentes ampliações de direitos.

Neste passo, no primeiro capítulo faz-se uma abordagem história acerca da criação da figura do empregado doméstico, evidenciando o vínculo da desvalorização desses serviços com a escravidão.

No segundo capítulo promove-se um estudo acerca da relação jurídica objeto do Direito do Trabalho e as características da relação de emprego doméstico e os sujeitos do contrato de trabalho.

Por fim, no último capítulo, reflete-se acerca da proteção legal ao empregado doméstico, observando-se as recentes alterações promovidas pela Emenda Constitucional nº 72, com enfoque nas possíveis consequências carreadas no âmbito da formulação dos contratos de trabalho.

2 A FORMAÇÃO HISTÓRICA DA FIGURA DO EMPREGADO DOMÉSTICO

É notório que o trabalho doméstico sofre com um desprestígio exacerbado. Visando compreender os reais motivos que influenciam para a desvalorização de uma das relações jurídicas mais antigas da humanidade, é que se passa a pontuar, nas linhas que seguem, seu vínculo com a escravidão e a possível gênese dessa categoria, além de realizar uma abordagem, ao menos, panorâmica, do tratamento diferenciado de seus direitos em relação aos demais trabalhadores.

2.1 O vínculo com a escravidão

A figura do empregado doméstico é uma das mais antigas na história da humanidade, posto que sempre esteve correlacionado com a organização familiar e social (PAPLONA FILHO; VILLATORE, 2001).

Desde as épocas mais longínquas era tido como um trabalho sem prestígio, exercido por escravos ou servos. Assim, como muito bem observou Ferraz (2003), analisar a escravidão é examinar a própria natureza do serviço doméstico.

Promovendo-se uma rápida digressão histórica, observa-se que na Idade Antiga, esta espécie de serviço era prestado, principalmente, por escravas e crianças.

Em Roma os escravos, capturados durante o período das guerras imperialistas, eram destinados à prática do trabalho manual, incluindo-se, neste âmbito, o trabalho doméstico.

Na Idade Média o sistema escravocrata passou a ser substituído pelo sistema servil de produção. É durante o período do Feudalismo que surgem as figuras dos *servus rusticus* e os *servus ministerialis* ou *famuli*.

Neste novo sistema de produção havia uma nítida divisão de tarefas, onde os *rusticus* realizavam trabalhos na lavoura e pecuária e aos *famuli* eram destinadas as tarefas domésticas. Nasce, assim, a *familiara*, isto é, a mulher reputada como se fosse da família, e o *familiario*, homem na mesma condição de inserção.

O patrão, neste momento histórico, mantinha, pois, o escravo para fazer serviços domésticos, obrigando-se, apenas, a mantê-los com o indispensável para que não morresse.

Há de se destacar, ainda, que o trabalho doméstico era notadamente marcado pela predominância do gênero feminino. Essa predileção das mulheres na realização dos sérvios refletia uma situação desejada pelos senhores, porquanto as mulheres servas conservavam-se na casa, ocupavam-se de todos os trabalhos do lar, nutriam os recém-nascidos e faziam companhia às viúvas (FERRAZ, 2003).

No século XVII, diversas pessoas realizavam tais serviços, tais como aias, despenseiros, amas, amas-de-leite, amassecas, cozinheiros, secretários, criados, damas de companhia (MARTINS, 2008).

No que tange à escravidão dos negros africanos pelos europeus, tem-se seu surgimento creditado à necessidade de exploração das colônias na América, posto que realizado o extermínio dos nativos.

No Brasil, os portugueses tentaram, primeiramente, escravizar os índios, sem, contudo, lograr êxito, seja pela resistência dos jesuítas que se dedicavam a catequização dos índios, seja pela dificuldade de sua captura, ou ainda pela devastação desta raça quando em contato com os vírus trazidos pelo homem branco.

Segundo Ferrari (2002, p. 35), no Brasil, a escravidão existiu “[...]Exatamente porque esta foi a maneira encontrada pelos colonizadores portugueses para o usufruto econômico das terras descobertas. Isso, a partir do século XVI, até o XIX”. Isto porque, “Sociologicamente foi, efetivamente assim, sabendo-se que o trabalho era “coisa” de escravos, os quais, no fundo, pagavam seu sustento com o “suor de seus rostos” (FERRARI, 2002, p. 14).

Nesta perspectiva, impulsionou-se, e implementou-se, a escravização dos negros, propiciado pelo alto lucro proveniente do tráfico de escravos do sistema mercantilista. Sistema este que permaneceria mesmo após a proclamação da independência.

A economia era predominantemente rural, latifundiária e patriarcal, dominada pelos senhores de engenho, que detinham um vasto número de escravos.

O empregado doméstico, no Brasil, advém, segundo Platão de Barros, citado por Ferraz (2003 p. 32),

[...] ao que tudo parece, da aia ou da mucama das senhoras de engenho, visceralmente unidas aos poderosos da terra, as quais recebiam como paga do dedicado e cansativo labor, morada em um recanto da 'casa grande', alimentação e escasso vestuário (BARROS *apud* FERRAZ, 2003 p. 32).

Vê-se, nesse ínterim, que a história propicia concluir-se que, no âmbito pessoal ou familiar, o empregado doméstico sempre existiu, ainda que cada sociedade possuísse sua manifestação própria.

E mais, o fator histórico, o qual demonstra que o labor realizado no interior da residência era eminentemente desenvolvido por escravos e servos, justifica, por si só, o estigma da categoria.

Ainda hoje, tem-se o pensamento de que o trabalho doméstico é indigno, que representa empecilho à realização de outras atividades, que representa um labor escravizante e que tem pouco a oferecer a quem a ele se dedica.

Inegavelmente, o escravagismo deixou profundas marcas na cultura e na sociedade brasileira. Sente-se, até nos dias atuais, sua influência, não só na questão racial, mas também, no modo como a sociedade brasileira valora o trabalho manual, especialmente o prestado no âmbito residencial.

A evidente desvalorização do labor doméstico, seja por partes dos próprios executores do serviço, seja por aqueles que transferem a realização da atividade a outrem, encontra-se arraigada na escravidão.

2.2 A abolição como fomentadora da categoria

Conforme se evidencia, o escravismo foi o atributo essencial do Brasil colônia e imperial, perpassando as heranças de desvalorização e discriminação deste período até a atualidade.

Durante o período monárquico a riqueza do país sustentou-se na utilização da mão de obra escrava e na exploração das terras de lavouras, lavouras

estas que se concentravam em mãos dos fazendeiros escravocratas (HOLANDA *apud* SOARES, 2010).

O escravo constituía propriedade do senhor que sobre ele exercia direitos, explorando-lhe o esforço físico, beneficiando-se do trabalho desempenhado ou, até mesmo, alugando-o a terceiros, apropriando-se, por óbvio, o dono, do valor auferido por esse aluguel.

Nesse cenário, lhes eram destinados o trabalho doméstico, como de lavadeiras, engomadeiras, pajens, amas, mucamas, cozinheiras, ou seja, todas as funções pertinentes aos serviços no âmbito da residência.

No século XVIII, o cenário mundial começa a experimentar uma mudança de paradigma, iniciam-se os movimentos abolicionistas. No Brasil, entretanto, não ocasionam maiores preocupações.

A questão da igualdade e liberdade, não foi sequer ventilada por ocasião da proclamação da independência, em 1822, que se furtou em considerar os direitos dos escravos, não abrangendo a questão abolicionista naquele momento.

Em 1823, muito embora José Bonifácio de Andrade e Silva tenha apresentado suas ideias à Assembleia Nacional Constituinte de 1823, condenando explicitamente a escravidão, não houve tempo hábil à apreciação do problema posto que D. Pedro I promoveu a dissolução dessa assembleia.

Por via de consequência, a Constituição de 1824, apesar de transcrever quase que integralmente a disposição da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, ignorou a situação dos cativos e manteve escravizados os negros no país.

Ora,

[...] a elite brasileira, composta predominantemente por grandes proprietários e por comerciantes envolvidos na economia de exportação-importação, estava interessada em manter as estruturas tradicionais. Escolheram cuidadosamente os aspectos da ideologia liberal que se adequassem à sua realidade e atendessem a seus interesses. Purgando o liberalismo de seus aspectos radicais adotaram um liberalismo conservado que admitia a escravidão (COSTA, 1999 p 358).

Deste modo, optou-se pela contradição proveniente da adoção dos princípios iluministas e a servidão. De um lado encontravam-se os princípios liberais infirmados pelo império, os quais pregavam a escravidão como desrespeito à

liberdade, e de outro, tinha-se a não utilização dessas ideias como fundamento para romper-se com a ordem escravagista.

O processo abolicionista no país somente teve seu início em 1831, quando o governo, pressionado pela Inglaterra, que condicionou o reconhecimento da independência e a celebração de tratados comerciais ao fim do tráfico, editou a lei contra o tráfico. No entanto, na prática, a lei tornou-se letra morta, jamais sendo cumprida (CARVALHO, 2003).

Em 1839 a Inglaterra voltou a pressionar o Governo brasileiro, realizando apreensões de navios, provocando a reação da imprensa e da população, os quais passaram a defender o fim do tratado antitráfico.

No ano de 1850, motivado pelas ações inglesas de invasão dos portos brasileiros e conseqüente apreensão e afundamentos de navios, o Governo conservador aprovou a lei Euzébio de Queiroz, abolindo efetivamente o tráfico e punindo seus agentes.

No país fervilhavam os debates em torno da abolição. Em 1866 D. Pedro II, inspirado nas ideias de Perdigão Malheiro, que em 1863 produziu a obra “Da legitimidade da Propriedade Constituída sobre os Escravos”, e Castro Alves apresentou ao Conselho de estado cinco projetos, dentre os quais se destacava o que versava sobre a libertação dos nascituros (SOARES, 2010).

Levada ao parlamento, o qual promoveu longos e intensos debates, em 1871 a Câmara aprovou a Lei do Ventre Livre.

Em 1879 inicia-se o movimento abolicionista propriamente dito, sendo aprovada, em 1885, a Lei dos Sexagenários, em 1886, a Lei 3.310 que extinguiu a pena de açoite, para, então, em 1888, ser aprovada a Lei Áurea.

Todavia, a abolição da escravatura, na prática, não representou a efetiva libertação dos ex-escravos. Os recém-alforriados preferiam suportar a exploração de seus ex-senhores em troca de sua subsistência e de um local para dormir, entretanto, não mais como escravos, e sim como domésticos (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 2001).

A esta nova categoria de trabalho eram destinados todas as espécies de serviços caseiros, tais com lavar e passar roupas, cozinhar, limpar etc.

Não por acaso, nos dias de hoje, forma essa categoria o(a) cozinheiro(a), governanta, mordomo, babá, lavadeira, faxineiro(a), vigia, motorista particular, jardineiro(a), acompanhante de idosos, copeiro(a) etc.

Depreende-se, pois, como muito bem observou José Alberto Couto Maciel (1978), citado por Ferraz (2003), o empregado doméstico representa um resultado do trabalho escravo da antiguidade, com influências democráticas paternalistas oriundas de uma sociedade marcada com fortes e sérios resquícios escravagistas.

2.3 O legado da escravidão e a exclusão dos domésticos da tutela geral trabalhista

Conforme se pôde observar, com a Lei Áurea, no ano de 1888, os negros tornaram-se livres, sem, contudo, contar com qualquer preparação para enfrentar a sociedade e conseguir ganhar o seu próprio sustento. Continuaram, deste modo, vinculados às mesmas atividades desempenhadas outrora. Essas atividades, em virtude do ínfimo arcabouço jurídico existente à época, eram regidas pelas regras da locação de serviços.

Até o advento da primeira norma, à nível nacional, regulamentadora da locação dos empregados desses serviços a prestação de tal serviço era regida, inicialmente, pelas Ordenações do reino e, posteriormente, embora de forma genérica pelas disposições do Código Civil de 1.916.

Nesse período, por não se dispor de um diploma pertinente às regras trabalhistas, o corriqueiro era que editassem leis destinadas a regular as diversas situações. Assim em 1890, no estado do Piauí, editou-se o Decreto 23 e em 1923, o Decreto n.º 16.107, disciplinando o trabalho doméstico no Rio de Janeiro.

A consolidação das Leis do Trabalho (CLT) surgiu, assim, com o propósito de reunir, em um só documento, todas as normas trabalhistas esparsas. Ocorre que quando a CLT entrou em vigor em 1943, a abolição da escravatura tinha ocorrido há apenas 55 (cinquenta e cinco) anos.

Por conclusão lógica, muitos dos trabalhadores domésticos existentes naquela época haviam nascido escravos ou eram filhos de escravos, sem esclarecimento, consciência de seus direitos ou representatividade frente às

autoridades capaz de ensejar a inclusão da categoria à proteção legal que se inovava. Toram-se, assim, meros espectadores deste momento histórico.

Por tais motivos o art. 7º da CLT, apesar de defini-los como àqueles “prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”, excluiu-os, explicitamente, de sua tutela.

O dispositivo legal revela o quanto essa espécie de serviços era desvalorizado na sociedade brasileira.

De outro lado, a própria definição “serviços de natureza não-econômica” foi desenvolvido ao pressuposto de que o empregador (no caso a família) não tem uma finalidade econômica, de geração de lucro, mas também – implicitamente - de que o trabalho doméstico em si não é um trabalho economicamente comparável aos demais. (CASAGRANDE, 2008)

A discriminação do legislador, de igual modo, torna-se visível quando, ao analisar-se a definição de empregador, se percebe que se equipara, a este, considerado no diploma como ente produtivo, outras entidades que não possuem finalidade econômica, é o caso das “instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores” (BRASIL, 1943 art. 2º, parágrafo segundo).

Ora, o que se vê é que duas figuras, igualmente sem fins lucrativos, possuem tratamento diferenciado no mesmo ato normativo. O que resta, por óbvio, é que o trabalho doméstico não possuía qualquer valor frente à sociedade da década de quarenta, a ponto de ser intencionalmente esquecido pelo legislador, o que só se explica pelos resquícios da cultura escravagista.

3 TRABALHO DOMÉSTICO: ESTRUTURA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA E SEUS SUJEITOS

Antes de adentrar na discussão relativa aos direitos conferidos ao empregado doméstico, propriamente dito, é necessário que se faça algumas considerações preliminares acerca das características dessa relação empregatícia, bem como de seus sujeitos.

3.1 Elementos configuradores da relação de emprego

Identificar uma relação jurídica é, no campo do Direito, uma questão primordial para verificação das regras aplicáveis ao negócio/contrato firmado.

Maurício Godinho Delgado (2008) elucida que a relação jurídica, a qual engloba seus sujeitos, objeto e o negócio jurídico vinculante das partes, é o vértice em torno do qual se constroem todos os princípios, institutos e regras que caracterizam o universo jurídico.

No âmbito do direito do trabalho, este núcleo encontra-se justamente na relação de emprego, razão pela qual se torna imprescindível, do ponto de vista jurídico, a compreensão de cada um dos elementos caracterizadores deste vínculo.

Quando se aborda a questão da relação de emprego é imperioso ressaltar que esta não se confunde com a relação de trabalho, onde a primeira é espécie da segunda, que, por óbvio, consubstancia-se em gênero.

Tecnicamente, a relação de emprego é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio, o qual não se confunde com as demais espécies de relação de trabalho.

Noutra vertente, a relação de trabalho “corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa uma obra ou serviço para outrem mediante pagamento”. (SARAIVA, 2008 p. 38)

Nesse ínterim, o magistério de Delgado é de grande valia para identificação da relação de emprego dos contratos de trabalho em geral, ao elucidar que:

[...] a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (*elementos fático-jurídicos*), sem os quais não se configura a mencionada relação (DELGADO, 2008 p. 290).

Esses requisitos caracterizadores do vínculo empregatício encontram-se legalmente previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Em se realizando uma leitura desatenta do art. 2º, poder-se-ia afirmar que o dispositivo cuida da conceituação da figura do empregador. Contudo, a análise do dispositivo proporciona a evidenciação um dos elementos da relação empregatícia, qual seja a personalidade.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a **prestação pessoal de serviço**. (BRASIL, 1943) (grifos nosso)

O art. 3º, por sua vez, traz a definição de empregado, bem como revela os 04 (quatro) outros requisitos necessários à caracterização da relação de emprego.

Art. 3º - Considera-se empregado toda **pessoa física** que prestar serviços de natureza **não eventual a empregador**, sob a **dependência deste e mediante salário**.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943) (grifos nosso)

O estudo sistemático destas duas normas demonstra que o fenômeno sociojurídico da relação de emprego surge a partir da existência dos seguintes elementos fático-jurídicos: (1) o trabalho não eventual, (2) prestado "*intuitu personae*" (personalidade), (3) por pessoa física, (4) efetuado com subordinação ao tomador dos serviços, e, (5) de forma onerosa.

O primeiro elemento, qual seja, a não-eventualidade, apesar de traduzir etimologicamente a ideia de permanência, continuidade, não é facilmente conceituado. Doutrina e jurisprudência divergem quanto a sua definição. A doutrina apresenta diversas teorias a fim de determinar o real sentido de trabalho não

eventual, dentre as quais sobressaem as teorias da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica.

Segundo a teoria da descontinuidade eventual é o trabalho descontínuo e interrompido em relação ao tomador focado. Para ela, um trabalho que se fracione no tempo perde o caráter de fluidez temporal sistemática, dotando-se, portanto, de eventualidade.

Neste aspecto, cumpre destacar que a referida teoria foi, indubitavelmente, rechaçada pela CLT, que preferiu utilizar-se da expressão negativa “serviços de natureza não-eventual” para se referir ao elemento fático-jurídico caracterizador da relação de emprego.

Sob o manto da teoria dos fins do empreendimento, ou da finalidade da empresa, eventual seria aquele trabalhador chamado a realizar uma tarefa não inserida nos fins normais da empresa, tarefas essas que, pelo mesmo motivo, são tidas como esporádicas e de duração exígua.

Já a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços defende ser eventual o trabalhador “que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é *jurídica*”. (NASCIMENTO *apud* DELGADO, 2008 p. 296)

Dentre tais formulações teóricas nota-se certa prevalência da Teoria dos Fins do Empreendimento, motivo pelo qual é amplamente aceito na doutrina que o trabalho prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, se integra aos fins sociais desenvolvidos pela empresa é considerado como não-eventual (SARAIVA, 2008).

No que tange ao segundo elemento, a pessoalidade, Souto Maior (2008) esclarece que sua fixação, enquanto elemento essencial de caracterização da relação de emprego, tem o condão de retirar qualquer dúvida acerca de que o empregado, pessoa física, deve ser um sujeito determinado, não podendo, este, ser substituído. Em outras, “a relação de emprego, no que atine ao obreiro, reveste-se de um caráter de infungibilidade, devendo o laborante executar os serviços pessoalmente” (SARAIVA, 2008 p. 42).

O elemento pertinente à prestação do labor por pessoa física não exige maiores considerações, a não ser destacar que o obreiro não pode ser pessoa jurídica, devendo, necessariamente, tratar-se de pessoa natural.

Entende-se por onerosidade, terceiro elemento caracterizador da relação empregatícia, o recebimento de uma contraprestação de valor econômico em razão do serviço prestado. Essa contraprestação forma o complexo salarial, constituído de distintas verbas marcadas pela mesma natureza jurídica.

Por fim, a subordinação que, dentre os cinco elementos fático-jurídicos que compõem a relação empregatícia, é o de maior ênfase. Trata-se de elemento principal na diferenciação entre a relação de emprego e as diversas modalidades de trabalho autônomo. Sua origem etimológica traduz a noção de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Demonstra uma ideia básica de submissão ao poder de outrem, às ordens de terceiros, uma posição de dependência. Corresponde, neste diapasão,

[...] ao pólo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. (DELGADO, 2008 p.302)

Há de se repisar, no entanto, que não se trata, especificamente, de subordinação econômica, posto que pode o empregado ter uma situação financeira superior ao seu empregador, tampouco de subordinação técnica, visto que o obreiro, por vezes, detém a técnica do trabalho, a qual o empregador não possui. Trata-se, na verdade, de uma subordinação jurídica, a qual se faz em razão da atividade exercida (MAIOR, 2008).

É a reunião destes 05 (cinco) requisitos, diga-se, indispensáveis, que constituem uma relação de emprego, considerada de forma geral.

3.2 Sujeitos da relação de emprego

Tão importante quanto examinar a os elementos caracterizadores da relação de emprego é analisar os sujeitos que compõe esta relação jurídica. Neste aspecto, encontram-se a figura do empregado e do empregador.

Como visto a relação empregatícia e a figura do empregado surgem da combinação dos cinco elementos fático-jurídicos outrora examinados.

Em conformidade com o art. 3º da CLT, empregado é “[...] toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

Analisando-se o conceito constante no diploma legal pode-se identificar a presença de quatro requisitos caracterizadores da relação de emprego, trabalho prestador por pessoa física, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Insta avultar que o quinto elemento encontra-se previsto no art. 2º, destinado à definição de empregador.

Neste aspecto, não se deve olvidar a existência de outras relações que, inobstante possuam tais elementos, trazem consigo especificidades capazes de diferenciar as espécies, como é o caso da relação de emprego do trabalhador doméstico.

O empregado doméstico surge, pois, como uma modalidade especial da figura jurídica do empregado, a qual seu tipo legal definidor compõe-se dos mesmos elementos fático-jurídicos do empregado comum, acrescidos, contudo, de certos elementos fático-jurídicos especiais, próprios da relação empregatícia doméstica.

3.2.1 Empregado doméstico

Nos termos do art. 1º da Lei nº. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, empregado doméstico é “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (BRASIL, 1972).

Com base neste dispositivo algumas ponderações são relevantes.

A primeira diz respeito à observação feita por Vilhena (*apud* Ferraz, 2003), o qual esclarece que a conceituação promovida pelo legislador fundamenta-se no direito alemão, do qual advém a constrição conceitual entabulada.

A segunda, realizada por Barros (2008), elucida que a norma regulamentadora do trabalho doméstico corrigiu o equívoco contido no art. 7º, alínea

“a”, da CLT que, ao conceituar o doméstico, definiu-o como aquele presta serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Segundo a autora “tais serviços possuem fins econômicos, pois têm em mira a satisfação de uma necessidade, embora não tenham propósitos de lucro” (BARROS, 2008 p. 187). Deste modo, cinge-se à economia de consumo da comunidade familiar.

Por fim, mas de preeminente importância, Delgado (2008) afirma que essa definição legal de empregado doméstico omite três dos cinco elementos característicos à figura do empregado – pessoalidade, subordinação e onerosidade, desde que se considere englobada na expressão “aquele que presta serviços” a figura da pessoa física.

No entanto, há de ressaltar, como muito bem observou o referido jurista, essa omissão é justificada pelo *animus* do legislador de destacar em seu texto apenas o elemento genérico objeto de conformação sociojurídica especial, a continuidade, e os elementos específicos à relação empregatícia. Destarte, seria ilógico exigir que a lei especial repetisse os elementos fático-jurídicos óbvios à caracterizar o empregado, para conceituar o doméstico, posto que se tratam de requisitos intrínsecos à categoria, sem qualquer especificidade frente ao padrão empregatício genérico contido na CLT.

Nessa perspectiva, levando-se em consideração os elementos fático-jurídicos básicos à constituição de uma relação empregatícia, a figura jurídica do empregado doméstico deve ser compreendida como “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, 2008 p. 365).

Da acepção jurídica supra extrai-se, além dos 05 (cinco) elementos fático-jurídicos inerentes à relação empregatícia ordinária, (pessoa física, onerosidade, subordinação pessoalidade e não-eventualidade), elementos fático-jurídicos específicos à relação empregatícia do doméstico: a finalidade não lucrativa dos serviços, apropriação dos serviços apenas por pessoa física ou por família e a efetuação dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores.

O vínculo empregatício doméstico consubstancia, assim, oito elementos fático-jurídicos, dos quais cinco são considerados genéricos a qualquer relação de emprego, ressaltando-se que dentre estes um possui configuração diferenciada, e três próprio da espécie à relação empregatícia em comento.

3.2.1.1 elementos fático-jurídicos gerais

A relação empregatícia doméstica, enquanto espécie do gênero relação de emprego, é formada pelos cinco componentes fático-jurídicos já abordados em item supra. Entretanto, o elemento definidor “não-eventualidade”, assume uma configuração jurídica distinta na caracterização da sociojurídica empregado doméstico, posto que, elegendo o legislador a expressão “natureza contínua”, impôs uma compreensão diversa da adotada no diploma celetista.

Neste passo, 04 (quatro) são os componentes integrantes da definição da figura do empregado doméstico tidos como gerais, não exigindo qualquer colocação específica quanto a sua compreensão, tendo em vista que em nada diferem daqueles verificados na relação empregatícia comum, e 01 (um), também geral, mas de conformação especial.

Os elementos, os quais dispensam qualquer especificidade significativa são: a prestação de serviço por pessoa física, pessoalidade, onerosidade e subordinação.

A prestação de trabalho por pessoa física é uma exigência inerente à própria existência do Direito do trabalho, uma vez que os bens jurídicos tutelados por este ramo direito – vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer etc. – são, por essência, destinados à pessoa física, não se concebendo que uma pessoa jurídica possa usufruí-los.

A pessoalidade surge como uma obrigação *intuitu personae* no que diz respeito ao obreiro, com verdadeiro caráter de infungibilidade, não havendo a prerrogativa de o trabalhador fazer-se substituir por outro na prestação dos serviços. Essa exigência ganha ainda mais intensidade no âmbito da relação empregatícia doméstica, na qual se destina maior confiança ao trabalhador, porquanto ser a natureza dos serviços prestados estritamente pessoais e realizados no âmbito familiar.

Evaristo de Moraes Filho (2003 p. 265) aponta que essa característica do trabalho doméstico encontra-se “regulado mais pela amizade e pela benevolência em que o empregado participa diretamente da vida familiar, da hospitalidade do grupo doméstico, no interior do próprio lar, em pleno âmbito residencial”.

Quanto a subordinação instar apenas lembrar que deve-se ser vislumbrada como liame distintivo da relação de emprego e das demais relações de trabalho, necessitando fazer-se presente.

De igual modo, e finalmente, a onerosidade, que denota a reciprocidade existente nas obrigações entre as partes (empregado e empregador), correspondente a uma contraprestação econômico-financeira, consubstanciada nas verbas salariais, ainda que não se verifique o pagamento de parcelas remuneratórias propriamente ditas.

3.2.1.2 elemento fático-jurídico da não eventualidade

O quinto elemento fático-jurídico da figura sociojurídica em estudo foi infirmado pela lei 8.859/72 com uma conformação jurídica diversa da adotada na Consolidação das Leis do Trabalho.

Acontece que o legislador preferiu não repetir a expressão “serviços de natureza não eventual”, contida no art. 3º, da CLT, para conceituar o empregado doméstico, adotado, para este fim, o termo “continuidade”.

Essa opção legislativa fez surgir uma dicotomia na doutrina acerca da utilização do termo.

A primeira corrente doutrinária, adotada por Octávio Bueno Magano, defende que essa diferença é irrelevante, afirmando ser, os critérios para apreciação do trabalho contínuo, idênticos aos do trabalho não-eventual da CLT, importando, apenas, a necessidade permanente da mão de obra do doméstico, demonstrada através da repetição do trabalho durante todo o contrato (CASSAR, 2012)

Neste panorama, Plá Rodriguez (*apud* FERRAZ 2003, p. 24), afirma que os serviços podem ser prestados de forma contínua e ininterrupta ou em forma periódica, três vezes por semana, uma vez a cada quinze dias, etc.

Para os defensores desta tese, portanto, seria doméstico tanto o empregado que trabalha de segunda a sexta, durante seis anos para uma família, quanto, àquele que trabalha apenas às segundas-feiras durante seis anos para uma família.

Neste sentido o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da Segunda Região possui firme entendimento jurisprudencial:

DOMÉSTICA - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - SERVIÇO DE NATUREZA CONTÍNUA E SERVIÇO DIÁRIO - DISTINÇÃO - Descontinuidade não se confunde com intermitência para os efeitos de incidência da legislação trabalhista. A referência a serviços de natureza contínua, adotada pelo legislador ao esculpir o artigo 1º da lei 5.859, de 11 de dezembro de 1972, diz respeito à projeção da relação no tempo, ou seja, ao caráter continuado do acordo de vontades (TÁCITO OU EXPRESSO), que lhe confere feição de permanência, em contraponto à ideia de eventualidade, que traz em si acepção oposta, de esporadicidade, do que é fortuito, episódico, ocasional, com manifesta carga de incerteza incompatível com o perfil do vínculo de emprego. Desse modo, enquanto elemento tipificado do contrato de emprego, a continuidade a que alude a legislação que regula o trabalho doméstico não pressupõe ativação diária ou ininterrupta e muito menos afasta a possibilidade que, em se tratando de prestação laboral descontínua (NÃO DIÁRIA), mas sendo contínua a relação, torne-se possível o reconhecimento do liame empregatício. Ademais, a aplicação da pena de confissão à reclamada em audiência, tornou por verdadeiros os fatos articulados na peça inicial, que ademais, foram confirmados pela prova oral, restando patente a existência de vínculo empregatício entre as partes. Recurso da reclamada ao qual se nega provimento. (*negritei*) (BRASIL, 2013b)

A segunda corrente entende que a distinção foi proposital, porque o conceito de trabalho não eventual previsto no art. 3º da CLT relaciona-se com a atividade empresarial, seus fins e necessidades de funcionamento, enquanto que o empregador doméstico não explora atividade econômica lucrativa. De tal sorte, o trabalho contínuo possuiria relação com o seu conceito, ou seja, vincula-se com o tempo, a repetição com o trabalho sucessivo, seguido, sem interrupção (CASSAR, 2012)

Os ensinamentos de José August Rodrigues Pinto (*apud* Pamplona Filho e Villatore, 2001, p. 22), os quais asseveram que “a continuidade vem a ser a permanência absoluta”, ao passo que a permanência “é a iteratividade ou repetição da prestação do tempo”, coadunam-se, nesse diapasão, com a segunda corrente doutrinária.

Delgado (2008) pondera que

[...] ao não adotar a expressão celetista consagrada (*natureza não-eventual*) — que importava no afastamento da teoria da descontinuidade no tocante à caracterização do trabalhador eventual —, elegendo, ao revés, exatamente a expressão rejeitada pela CLT (*natureza contínua*), a Lei Especial dos Domésticos (5.859/72) fez claramente uma opção doutrinária, firmando o conceito de *trabalhador eventual doméstico em conformidade com a teoria da descontinuidade*. Essa opção doutrinária não se chocaria com o sistema, não seria com ele incompatível: apenas daria tratamento diferenciado a um elemento fático-jurídico geral, no contexto de uma relação jurídica empregatícia particular (...). Ou seja: *o elemento da não-eventualidade na relação de emprego doméstica deve ser compreendido como efetiva continuidade, por força da ordem jurídica especial regente da categoria*. (DELGADO, 2008 p. 369)

Para esse autor, então, configura trabalhador eventual doméstico a diarista que labora em distintas residências, vinculando-se a cada uma delas apenas uma ou duas vezes por semana, quinzena ou mês.

Nesse sentido, vejamos como o Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região se posiciona:

VÍNCULO DE EMPREGO - TRABALHADOR DIARISTA - DOMÉSTICO - INTERMITÊNCIA E DESCONTINUIDADE - TRABALHO EM 2 DIAS POR SEMANA - NÃO-CARACTERIZAÇÃO - Se a atividade desenvolvida pela demandante, em prol da reclamada, caracteriza-se pela intermitência e descontinuidade, configura-se a mera prestação autônoma de serviços, sendo impossível o reconhecimento do liame perseguido. O simples fato de se estipular determinados dias da semana, para a realização dos serviços de limpeza de uma residência, em nada altera tal convicção, na medida em que se faz necessário um planejamento de atividades, ainda que em âmbito estritamente familiar. VÍNCULO DE EMPREGO - TRABALHADOR DOMÉSTICO - NÃO-EVENTUALIDADE E NATUREZA CONTÍNUA - DISTINÇÃO DOUTRINÁRIA - Como esclarece com propriedade Mauricio Godinho Delgado, in Curso de direito do trabalho, 4ª edição, São Paulo: LTr, 2005 (págs. 369/370), "... No instante em que a ordem jurídica quis colocar sob regência de algumas normas jus trabalhistas a categoria doméstica (através da Lei nº 5.859, de 1972), veio, expressamente, efetuar a distinção omitida no texto celetista anterior - Referindo-se a serviços de natureza contínua. Ora, ao não adotar a expressão celetista consagrada (*natureza não-eventual*) - Que importava no afastamento da teoria da descontinuidade no tocante à caracterização do trabalhador eventual -, elegendo, ao revés, exatamente a expressão rejeitada pela CLT (*natureza contínua*), a Lei Especial dos Domésticos (5.859/72) fez claramente uma opção doutrinária, firmando o conceito de *trabalhador eventual doméstico em conformidade com a teoria da descontinuidade*. Essa opção doutrinária não se chocaria com o sistema, não seria com ele incompatível: apenas daria tratamento diferenciado a um elemento fático-jurídico geral, no contexto de uma relação jurídica empregatícia particular (tratamento diferenciado, aliás, que a ordem jurídica confere ao doméstico em quase tudo: jornada, adicionais legais, FGTS, etc.). Ou seja: *o elemento da não-eventualidade na relação de emprego doméstica deve ser compreendido como efetiva continuidade, por força da ordem jurídica especial regente da categoria*." Ou seja: no caso presente, de trabalho em 2 dias por semana, não há essa efetiva

continuidade, que exige o trabalho durante toda a semana, à exceção do descanso semanal remunerado. **VÍNCULO DE EMPREGO - TRABALHADOR DOMÉSTICO - REQUISITO - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE NATUREZA CONTÍNUA - ART. 1º DA LEI Nº 5.859/72** - Tratando-se de empregado doméstico, pressuposto fundamental para o reconhecimento do liame empregatício é a continuidade na prestação de serviços (de 2ª a 6ª ou de 2ª a sábado), termo que não se confunde com a permanência ou não-eventualidade do empregado comum, regido pela CLT. (BRASIL, 2011a, p. 453)

Alice Monteiro de Barros (2005), adotando o modelo contido na legislação argentina, defende que o trabalho doméstico deve se dar por mais de quatro dias na semana, por mais de quatro horas por dia, por um período não inferior a um mês para ser considerado como empregado, caso contrário será considerado diarista, sem vínculo de emprego.

Moraes Filho (2003 p. 268) afirma que “não será considerado empregado doméstico o prestador de serviços a várias famílias, sob a forma de diaristas ou avulsos”.

O TRT da Primeira Região editou a súmula de nº 19, com o seguinte teor:

TRABALHADOR DOMÉSTICO. DIARISTA. PRESTAÇÃO LABORAL DESCONTÍNUA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A prestação laboral doméstica realizada até três vezes por semana não enseja a configuração do vínculo empregatício, por ausente o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei 5.859/72 (BRASIL, 2011).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), por sua vez, em julgamento do Recurso de Revista (RR) definiu o que vinha a ser trabalho contínuo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO - VÍNCULO DE EMPREGO - EMPREGADA DOMÉSTICA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA - Demonstrada a divergência jurisprudencial, há de ser dado provimento ao Agravo de Instrumento para determinar o processamento do Recurso de Revista. Agravo de Instrumento provido. **RECURSO DE REVISTA - VÍNCULO DE EMPREGO - EMPREGADA DOMÉSTICA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA - NÃO CARACTERIZAÇÃO** - 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. Evidenciando-se o labor por somente três vezes por semana, configura-se o caráter descontínuo da prestação de trabalho, fora, portanto, do pressuposto específico da Lei nº 5859/72. Recurso de Revista conhecido e provido. (BRASIL 2013a, p. 1218)

RECURSO DE REVISTA - DOMÉSTICO - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - CARACTERIZAÇÃO - EXIGÊNCIA DE CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. I - O trabalho contínuo é aquele realizado de forma sistemática, em que as tarefas diárias se complementam ao longo da semana, não tendo sido por outro motivo que a Constituição Federal estendeu aos domésticos o Repouso Semanal Remunerado, pelo que, constatada a prestação de serviços em apenas dois dias por semana, impõe-se o afastamento do vínculo empregatício doméstico, ante a ausência do requisito indispensável da continuidade. Precedentes desta Corte. II - Recurso provido. (BRASIL, 2009)

De igual sorte, também em sede de Recurso, processo nº 17.179/01.006.09.04.07, negou o reconhecimento do vínculo empregatício à diarista que alegava a prestação de serviço três vezes em casa de família, sob o argumento de que, além de comprovado o trabalho em apenas dois dias semanais, recebia pagamento por semana e prestava serviços para outras famílias do mesmo condomínio.

Sob este prisma, conclui-se que a repetição dos trabalhos domésticos deve ser analisada por semana, desprezando-se o tempo de duração do contrato, de forma que o trabalhador doméstico preste seus serviços três ou mais vezes por semana, por mais de quatro horas por dia, em um período não inferior a 30 (trinta) dias (CASSAR, 2012).

Repare-se, entretanto, que, com a tramitação em voga do Projeto de Lei do Senado nº 224/2013, relatado pelo Senador Romero Jucá, tal incerteza deixaria de existir visto que, conforme o texto do art. 1º, a própria definição de empregado doméstico já evidenciaria o período mínimo de labor para que se configure a relação empregatícia doméstica, nesses termos

Art. 1º. Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas por mais de dois dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

3.2.1.3 elementos fático-jurídicos especiais

Revistos os elementos fático-jurídicos gerais e esclarecida a questão da continuidade e sua convalidação especial, há de se examinar os elementos específicos da relação empregatícia doméstica. Esses componentes privativos do empregado doméstico dizem respeito à finalidade não lucrativa do labor, à prestação

desses serviços à pessoa ou à família e o âmbito residencial de prestação do trabalho.

a) finalidade não lucrativa dos serviços

O primeiro elemento específico da relação empregatícia doméstica é uma imposição legal de que os serviços desempenhados pelo doméstico não podem gerar benefícios para terceiros, tampouco pode gerar lucro para o empregador doméstico.

Assim, sob a ótica do tomador dos serviços, o trabalho exercido pelo obreiro não pode ter objetivo de auferir ganho ou vantagem, restringindo-se ao interesse do tomador e/ou sua família.

Importa esclarecer que o critério em comento é analisado sob a ótica do empregador porque, para o empregado, todo trabalho tem evidente conteúdo econômico, o que encontra-se umbilicalmente correlato ao critério fático-jurídico da onerosidade.

Dessa maneira, o empregador não pode realizar negócios com o resultado do trabalho do empregado, posto que o doméstico produz, exclusivamente, valor de uso, jamais valor de troca (DELGADO, 2008).

Trata-se de uma atividade de mero consumo, não produtiva, não podendo o labor do trabalhador ter como finalidade o lucro do patrão (CASSAR, 2012).

Logo, se o empregador doméstico passa a se valer de seu empregado para auferir uma vantagem econômica, descaracterizado estará o vínculo doméstico, passando a ser o obreiro empregado comum.

Nesse sentido Orlando Gomes e Elson Gottshalk, citados por Pamplona Filho e Villatore, ensinam que

[...] o trabalho doméstico, sendo uma atividade não lucrativa, por excelência, não se deve mesclar com operação de fins lucrativos, que beneficiem o empregador. A mescla com tais atividades o desnatura. Tem-se considerado não doméstica a cozinheira de uma “república” ou de “pensão”, que atenda apenas aos empregados de um estabelecimento comercial. (PAPLONA FILHO; VILATORE, 2001 P. 24)

Desta forma, o caseiro de sítio de lazer do empregador, por exemplo, que, além de exercer suas funções, é encarregado de colocação de venda de bens a terceiros, deixa de figurar como doméstico, caracterizando-se como empregado urbano comum.

Impõe dizer, no âmbito da natureza dos serviços prestados, que a espécie de serviço prestado não é elemento fático-jurídico da relação empregatícia doméstica, em outras palavras, não se presta à definir a qualidade de doméstico. Assim, um cozinheiro pode servir tanto a uma residência como a um casa restaurante.

b) prestação laboral à pessoa ou família

O enquadramento legal do doméstico evidencia a impossibilidade de pessoa jurídica ser tomadora do serviço. Apenas a pessoa física ou a família pode sê-lo.

Este elemento fático-jurídico da relação de emprego doméstico evidencia a necessidade de se analisar para quem se exerce a atividade. Assim, se uma empregada exerce a função de cozinheira, por exemplo, este fato não suficiente para enquadrá-la como doméstica. É preciso que se pesquise quem é o empregador. Se seu empregador for uma pessoa física, ou família, que não explore atividade lucrativa, aí sim estará caracterizada a mencionada relação de emprego.

Por outro lado, se o empregador for um restaurante hotel ou loja comercial (pessoas jurídicas), será empregada urbana. Nessa perspectiva, não são considerados domésticos os empregados em atividades assistenciais, beneficentes, comerciais ou industriais, por exemplo.

Na elucidação do tema os repositórios jurisprudenciais são de grande valia.

TRABALHO DOMÉSTICO - CARACTERIZAÇÃO - IRRELEVÂNCIA DA FUNÇÃO DESEMPENHADA - Nos termos do art. 1º da Lei nº 5.859/72, o que define o empregado doméstico não é a sua qualificação profissional, mas a circunstância de prestar 'serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas'. Tendo a autora sido contratada para prestar serviços laborais como enfermeira na residência da reclamada, pessoa idosa e que necessitava de

cuidados especiais, ficou caracterizada a sua condição de empregada doméstica. (BRASIL, 2002 p. 41) (Destques acrescidos)

Delgado (2008), neste aspecto, defende que, além da pessoa natural, um grupo unitário de pessoas físicas, por exemplo, um grupo de estudantes que dividem um imóvel, atuando em função de interesses individuais de consumo pessoal, pode também tomar trabalho doméstico.

Tal especialidade acarreta uma atenuação, ou até uma exceção, à despersonalização do empregador. Tal princípio, nunca é demais relembrar, possibilita a alteração do sujeito passivo da relação trabalhista – o empregador -, sem que para tanto o contrato de trabalho sofra qualquer alteração.

Na relação doméstica, por expressa impossibilidade de as pessoas jurídicas figurarem como tomadora desta espécie de serviços, essa despersonalização é afastada ou, ao menos, expressivamente atenuada.

Como consequência lógica, as alterações fático-pessoais do empregador interferem diretamente no contrato de trabalho. É o que ocorre com quando observada morte do tomador dos serviços, a qual extingue, imediatamente a relação empregatícia.

Nesse diapasão, poder-se-ia afirmar que há certa pessoalidade à figura do empregador doméstico, que se contrapõe à regra da impessoalidade vigente quanto aos demais empregadores (DELGADO, 2008).

c) âmbito residencial de prestação dos serviços

A expressão utilizada pela lei regulamentadora do trabalho doméstico designa que os serviços devem ser prestados no âmbito residencial do empregador.

Vólia Bomfim Cassar (2012) pontua que a redação do art. 1º, da Lei 5.859/72 apresenta um equívoco quando se refere que ao trabalho executado “no” âmbito residencial, quando deveria conter a preposição “para”, designando que o trabalho deve ser prestado para a família, para o âmbito residencial, para o consumo da pessoa física, e não para terceiros. Ou, se prevalece o entendimento contrário, estaria descaracterizado a condição de doméstico do motorista, por exemplo.

Ainda neste aspecto, Fernando Basto Ferraz, valendo-se dos ensinamentos de Teixeira, realiza uma importante observação. O autor esclarece que

A caracterização do “âmbito residencial”, às vezes, apresenta alguns obstáculos na zona rural, pois como adverte *Orlando Teixeira da Costa*, “nem sempre a propriedade utilizada pela família no interior guarda sua feição de moradia”. Em vista disto já podemos afirmar que, por prudência, convém estudar, isoladamente, cada caso que se lhe nos for permitido apreciar no que diz respeito ao empregado doméstico rural, de modo que não haja risco de considerarmos como doméstico o trabalhador rural, que não se enquadra nos termos da Lei n. 5.859/72. (FERRAZ, 2003 p. 28-29)

O autor, arrematando seu raciocínio, elucida que, de tal forma, estão compreendidos também no âmbito residencial os empregados de sítios, casas ou chácaras de recreio e veraneio, posto que representam uma extensão da residência (FERRAZ, 2003).

No mesmo sentido Delgado (2008 p. 373) complementa articulando 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”.

Destarte, conclui-se que esse deslocamento para fora da residência principal, no exercício das funções domésticas, não possui o condão de descaracterizar a relação empregatícia.

Nesse sentido, há muito já se posiciona a jurisprudência pátria.

JARDINEIRO QUE PRESTA SERVIÇOS NA RESIDÊNCIA DO EMPREGADOR - ENQUADRAMENTO COMO DOMÉSTICO - Consoante a dicção do artigo 1º da Lei nº 5.859/72, enquadra-se como doméstico o empregado que presta serviços como jardineiro no âmbito residencial do empregador, cuja atividade não se destina a proporcionar-lhe lucros, mas simplesmente à conservação do jardim. Na precisa lição de DÉLIO MARANHÃO (“in” Instituições de Direito do Trabalho, Vol. 1, 14ª ed., p. 179): “...âmbito residencial não é de ser entendido, apenas, o interior da casa em que reside o empregador. Tal conceito abrange todo o ambiente que esteja diretamente ligado à vida de família. O jardineiro e o chofer particular são domésticos. Residência, por outro lado, não tem, aqui, o sentido restrito que lhe empresta o Direito Civil, distinguindo-a da morada e da habitação. Não é necessário, para a caracterização do trabalho doméstico, que se trate de residência 'definitiva'. O empregado que presta serviços em uma casa de veraneio, onde a família do empregador passa alguns dias durante o ano, não deixa, por isso, de ser, tipicamente, doméstico.” (BRASIL, 1999)

SERVIÇOS DOMÉSTICOS. CARACTERIZAÇÃO – Para ser caracterizado como “doméstico” o serviço não precisa ser prestado, necessariamente, na residência do empregador. O que importa é que a atividade desempenhada esteja voltada para o âmbito familiar, não gerando, pois, lucro ao empregador. (BRASIL, 2005)

MOTORISTA PARTICULAR - ENQUADRAMENTO NA CATEGORIA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS - Considera-se empregado doméstico aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial (art. 1º da Lei nº 5.859/72). Assim, para caracterização de vínculo dessa natureza além dos requisitos da pessoalidade, onerosidade, subordinação, não-eventualidade (arts. 2º e 3º da CLT), também devem estar presentes os requisitos de finalidade não lucrativa dos serviços, prestados a pessoa física ou família no âmbito residencial, sendo irrelevante a qualificação profissional ou natureza intelectual do empregado, bem como o caráter das atribuições exercidas, ainda que externas. No caso, evidenciado que o trabalhador, na condição de motorista particular, realizava atividades externas em prol da pessoa ou família, conduzindo a então patroa para as missas e para outros locais, ficando à disposição da residência nos demais períodos, enquadra-se na categoria dos empregados domésticos. Recurso improvido. (BRASIL, 2011)

Nessa perspectiva, tem-se por certo que o empregado doméstico prestará seu trabalho aonde se desenvolva o círculo de vida familiar, desde que a prestação não tenha o intuito proporcionar lucro. Havendo a realização de qualquer tarefa cujo aproveitamento gere resultados pecuniários ao empregador promover-se-á a descaracterização do contrato de emprego doméstico.

O elemento principal, característico da condição de domesticidade é, portanto, a ausência, por parte do empregador, do propósito de lucro econômico (MORAES FILHO *apud* FERRAZ, 2003).

3.2.2 Empregador doméstico

A conceituação de empregador da relação empregatícia *lato sensu* é definida no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, e complementada pelo seu § 1. Os dispositivos dispõem:

Art. 2º - considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (BRASIL, 1943)

Segundo Maurício Godinho Delgado (2008), o enunciado celetista é, tecnicamente, falho, tendo em vista que a “empresa”, no ordenamento jurídico brasileiro, não é sujeito de direitos. Empregador, em suas palavras, seria a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado, titular da empresa ou estabelecimento, que contrata a uma pessoa física para a prestação de serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e sob sua subordinação.

Segundo o jurista:

[...] a eleição do termo *empresa*, pela CLT, para designar a figura do empregador apenas denuncia, mais uma vez, a forte influência institucionalista e da teoria da relação de trabalho que se fez presente no contexto histórico de elaboração desse diploma jus trabalhista. A propósito, a Lei do Trabalho Rural (n. 5.889, de 1973), construída em período histórico em que já não vigorava significativa influência dessas velhas correntes teóricas trabalhistas, não define empregador rural como empresa, porém como pessoa física ou jurídica (*caput* do art. 3º da Lei n. 5.889, de 1973). (DELGADO, 2008 p. 378)

Já Vólia Bomfim Cassar, ao contrário, defende a acepção utilizada pelo diploma celetista. Para a doutrinadora não há “qualquer absurdo no fato de legislador celetista ter considerado como empregador a empresa e não a pessoa jurídica ou física que contrata, assalaria e toma os serviços do trabalhador”. (CASSAR, 2012 p. 409).

Tal jurista, utilizando-se dos ensinamentos de Arnaldo Süssekind (*apud* CASSAR, 2012, p. 410), avaliou que a intenção do legislador era de firmar um conceito capaz de refletir a despersonalização do empregador, de forma a proteger os empregados. Deste modo, ela disciplinou que:

Sendo a empresa um modo de operar de um sujeito de direito, ela assume uma “cor subjetiva”. Logo, o contrato de trabalho leva mais em consideração a empresa (atividade econômica organizada, o empreendimento) que a pessoa que a explora (empresário).

Vinculando o empregado à atividade econômica (empresa) e não à pessoa física ou jurídica que a explora, o legislador protegeu o empregado das variações das pessoas que exploram o empreendimento e das manobras fraudulentas que visam impedir a aplicação da lei trabalhista [...] (CASSAR, 2012 p. 410)

Fato é que a noção de empregador denota a ideia de entidade que se utiliza de trabalhadores subordinados, objetivando, na maior parte das vezes, de

desenvolvimento de uma atividade com finalidade lucrativa (MAGANO *apud* CARRION, 2009).

Por tais razões, resta inaplicável ao empregador doméstico o artigo 2º da CLT.

Ora, a figura sociojurídica do empregador doméstico, cuja definição encontra-se explicitada no Decreto nº 71.885, de 09 de março de 1973, que regulamentou a Lei do Doméstico, o considera como toda “pessoa ou família que admita a seu serviço empregado doméstico”. (BRASIL, 1973)

O artigo 15, inciso II, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências, por sua vez assevera que empregador doméstico é “a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico”.

Deste modo, estando a noção jurídica de empresa relacionada a produção de lucro e à concepção de empregador doméstico ser vedada a finalidade lucrativa, não há possibilidade de pessoa jurídica ser tomadora de serviço doméstico. Tal condição está, exclusivamente, reservada a pessoa física, individualmente ou em grupo unitário.

No que tange à essa acepção trazida pelo decreto regulamentador, Orlando Teixeira (*apud* FERRAZ, 2003) considera que o legislador foi infeliz ao afirmar que a família pode ser sujeito passivo da relação, posto que não representa uma coisa nem outra.

O jurista pontua que

[...] a lei teria sido mais sensata se, cuidando de não ignorar a realidade familiar, mas também se opor ao tratamento a ela dispensado pelo Direito de Família, considerasse como empregador doméstico a pessoa que admitisse a seu serviço ou de sua família empregado doméstico. (TEIXEIRA *APUD* FERRAZ, 2003 p. 87)

Villatore e Pamplona Filho (2001), noutra vertente, analisando a incompatibilidade da pessoa jurídica e do empregador doméstico, consideram razoável a definição legal, não necessitando, na visão destes, qualquer reparo.

Ainda segundo os autores, a expressão “família” deve ser entendida como núcleo familiar que reside no mesmo local da prestação de serviços (VILLATORE; PAMPLONA FILHO, 2001).

Neste sentido as exegeses jurisprudenciais não vacilam ao reconhecer a legitimidade da família.

TRABALHO DOMÉSTICO – LEGITIMIDADE PASSIVA – CONFIGURADA – Como se vislumbra da Lei nº 5859/72, o trabalho doméstico possui os mesmos elementos da relação de emprego genérica, descrita no artigo 3º, Consolidado (pessoa física, pessoalidade, subordinação, continuidade e onerosidade) sendo acrescidos de requisitos específicos concernentes à finalidade não lucrativa dos serviços, prestação laboral à pessoa ou família e o fato dessa prestação se desenvolver no âmbito residencial do tomador dos serviços. A Lei 5.859/72 conceitua o empregado doméstico "assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas". Por sua vez, o art. 15, inciso II, da Lei nº 8.212/91, define como empregador doméstico - "a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico". Assim o empregador na relação de trabalho doméstico é a família, podendo ser representada por quaisquer dos cônjuges ou seus descendentes. Recurso ordinário improvido. (BRASIL, 2010 p. 111)

Desse modo, não restam dúvidas que, inobstante exista minoritário entendimento doutrinário em contrário, a família pode ocupar o polo passivo da relação de trabalho doméstico, mormente porque a própria lei aplicável à esta relação prevê.

4 PROTEÇÃO LEGAL AO EMPREGADO DOMÉSTICO E AS SUAS RECENTES CONQUISTAS

Eis o momento da abordagem sobre a evolução protetiva dos diplomas normativos atinentes ao emprego doméstico, culminando-se com o estudo da recente alteração constitucional.

4.1 Evolução legislativa

Resta inegável que os empregados domésticos, historicamente, desvalorizados, sempre foram alvo de preconceito social e, de certa forma, esquecido pelo legislador brasileiro, a ponto de só no ano de 2013 terem seus direitos equiparados ao trabalhador urbano comum.

O primeiro corpo de leis regulamentadoras do trabalho doméstico no Brasil foi as ordenações do reino, compilações de todas as leis vigentes em Portugal, as quais passavam a constituir a base do direito vigente (BARROS, 2008). À época, os empregados domésticos desfrutaram de proteção legal, ainda que incipiente, podendo, inclusive, litigar em face do seu empregador.

Em 1886, no município de São Paulo, houve a determinação de regras destinadas às atividades dos criados e das amas de leite. Verificou-se, dentre outras situações, a possibilidade de se dispensar por justa causa o empregado acometido por doença que o impedisse de trabalhar ou se este saísse de casa a passeio ou a negócio sem licença do patrão. Em contrapartida, no Código de Postura do Município de São Paulo, como ficou conhecido o mencionado regramento, determinou-se alguns direitos, tais como aviso prévio, de 05 (cinco) dias para o empregador, e de 08 (oito) dias para o empregado, multa, imposta às partes, por o inadimplemento contratual, a qual era convertida em prisão simples, para qualquer das partes, quando não houvesse o respectivo pagamento e a obrigatoriedade de registro do empregado na Secretaria de Polícia (MARTINS, 2008).

No estado do Piauí, em 11 de abril de 1891, o Governador Major Thaumaturgo de Azevedo, influenciado por seu secretário o Dr. Clóvis Beviláqua, tratou do tema ao resolver, por meio do Decreto 23, no art. 1º, ordenar aos Conselhos de Intendências Municipais e demais autoridades policiais e judiciárias do

Estado a observar, de 1º de maio em diante, as disposições do regulamento pertinente aos contratos de locação de serviços domésticos nas cidades e vilas do Estado (FERRAZ, 2003).

O Código Civil de 1916 incluiu os contratos entre patrões e empregados domésticos como locação de serviços, regulados pelos arts. 1.216 ss. Deixava-se, assim, de prevalecer as Ordenações do Reino, posto que o art. 1.216, do CC, dispunha sua aplicabilidade a toda espécie de serviços ou trabalho, lícito, material ou imaterial. (BRASIL, 1916)

Em 1923, mais precisamente em 30 de julho daquele ano, o Decreto n.º 16.107 modificou o Código Civil no que se refere ao doméstico no âmbito do antigo Distrito Federal ao especificar quem seriam os locadores dos serviços domésticos: cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas-secas ou de leite, costureiras, damas de companhia, bem como todos quanto se empregam em restaurantes, pensões ou bares.

A norma era minuciosa no que se referia aos assentamentos de admissão, salário, tempo de pagamento, natureza do contrato e causa de cessação. Era clara quanto a obrigatoriedade do empregado apresentar carteira de trabalho expedida pelo Gabinete de Identificação e Estatística.

Estabelecia, de igual forma, as justas causas para a dispensa do empregado, dentre elas observava-se a enfermidade ou qualquer outra causa que o tornasse incapaz dos serviços contratados, mau procedimento, não observância do contrato, imperícia, ofensa à honra do empregador ou de sua família, assim como as justas causas para o empregado dar por findo o contrato, dentre elas, achar-se inabilitado por força maior para cumprir o contrato, ser exigido serviço superior às suas forças, e defeso por lei, contrário aos bons costumes ou alheio ao contrato, correr perigo ou mal considerável, não cumprir o empregador as obrigações do contrato ou morrer o locatário.

Instituiu o direito de aviso prévio de 01 (um), 04 (quatro) ou 08 (oito) dias, conforme o ajuste do salário em 07 (sete) dias, por semana ou quinzena, e por mês, respectivamente.

Neste cenário, insta destacar, que a autoridade competente para apurar as reclamações das partes e conferir a penalidade adequada à infração era o delegado. (FERRAZ, 2003)

Inobstante às diversas regulamentações, a verdadeira evolução legislativa experimentada naquele período no que pertine ao trabalho doméstico se deu em 1941, com a edição do Decreto-Lei n. 3.078, o qual disciplinou, à nível nacional, a locação dos empregados em serviços domésticos.

O art. 1º, àquela época, disciplinou o que se entendia por empregados domésticos, explicitando que eram “considerados empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”. (BRASIL, 1941)

Sua vigência foi amplamente discutida pelos doutrinadores do país. À exemplo de J. Antero de Carvalho, havia quem defendesse a ausência de vigência por falta de regulamentação. Em linha radicalmente oposta, como Mozart Victor Russomano, existia quem sustentasse a autoexecutoriedade no que fosse possível e, ainda, sua revogação com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho.

Era obrigatório o uso da carteira profissional em todo o país para o emprego em serviço doméstico, devendo a mesma ser expedida por Autoridade Policial, desde que provada a identidade, apresentando-se atestado de boa conduta emitido pela Autoridade Policial e atestado de vacina e saúde, fornecido pela autoridade federal, estadual e municipal, e, em não as havendo, por qualquer médico, mediante firma reconhecida.

Quanto à rescisão dos contratos de locação de serviços domésticos, observa-se que esta era efetivada pela simples manifestação de vontade de qualquer dos contratantes. Entretanto, se contado seis meses de vigência, sua resolução só possibilitar-se-ia mediante aviso de 08 (oito) dias pela parte que desejasse rescindi-lo, sob pena de pagamento de indenização correspondente ao salário do período do aviso. Este procedimento deveria ser anotado na carteira do empregado, devendo o notificado apor o “ciente”.

A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, a qual disciplinou as relações individuais e coletivas de trabalho, deslocando-os da esfera de insurgência do Direito Civil para o de aplicação

do Direito do Trabalho, conforme explicitado anteriormente, não alcançou os domésticos.

O art. 7º, alínea “a”, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, assim dispõe:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945)

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;

c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;

d) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos. (BRASIL, 1943) (destaques acrescentados)

Verifica-se, pois, que os domésticos, definidos como aqueles que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, muito embora constituam sujeitos de verdadeira relação de emprego, posto que prestam serviços sob dependência trabalhista, não encontraram abrigo na Consolidação.

Em ato contínuo, ainda na política garantidora dos direitos trabalhistas, houve a publicação da Lei n.º 605, de 05 de janeiro de 1949, assegurando o repouso semanal remunerado, expressamente não aplicável ao empregado doméstico.

Em 1956, a Lei 2.757 inovou ao retirar da categoria de empregado doméstico os porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais, desde que estivessem a serviço da administração do edifício e não de cada condômino.

Em 1960, a Lei Orgânica da Previdência Social, possibilitou ao doméstico se filiar à Previdência como segurado facultativo.

Somente em 1972, com a edição da Lei nº 5.859, foi disciplinado o trabalho no âmbito residencial, todavia seu art. 7º condicionou sua vigência à edição de regulamento no prazo de 90 (noventa) dias, a contar de sua publicação, acrescentando-se, ainda, o prazo de mais 30 (trinta) dias, a partir da publicação do decreto regulamentador, o qual veio a ser publicado em 09 de março de 1973.

A referida lei, constituída de oito artigos, trouxe significativa conquista aos empregados domésticos que até então não possuíam proteção legal significativa similar aos direitos trabalhistas já concedidos pela CLT aos urbanos em geral.

No art. 1º há a definição de empregado doméstico, compreendendo-o como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (BRASIL, 1972).

Essa conceituação corrigiu, na visão de Ferraz (2003), a imperfeição técnica que incorreu a CLT, ao mencionar “serviço de natureza não econômica”.

Como observa Alice Monteiro de Barros (2008), a CLT falhou ao utilizar esta expressão posto que os serviços possuem sim fins econômicos, pois objetivam a satisfação de uma necessidade, o que de fato não possuem é propósito de lucro.

Foi assegurado à categoria o direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família e os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social na qualidade de segurados obrigatórios.

Na segunda metade da década de 80 (oitenta) adveio a legislação do Vale-Transporte - Leis ns. 7.418, de 1985, e 7.619, de 1987, e o Decreto nº 95.247, de 1987 - que também contemplou o empregado doméstico com a parcela que instituiu. Cabe notar-se que apenas com o Decreto nº 95.247, de 17 de novembro 1987, o qual regulamentou os diplomas mencionados, é que efetivamente foi estendido o Vale-Transporte à categoria doméstica.

Com a Constituição Federal de 1988 abriu-se um leque mais extenso aplicável à categoria dos domésticos.

A Carta Magna de 1988 assegurou a esta espécie de empregado os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXIV, de seu art. 7º., além de afirmar sua integração à previdência social.

Os mencionados dispositivos tratam, respectivamente, dos direitos ao salário mínimo nacionalmente unificado, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria, repouso semanal remunerado, gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal, licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias, licença-paternidade, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias e aposentadoria.

Neste ponto, necessário se faz realizar um parêntese para explicitar que, diante de tamanha inovação legislativa, se instalou, no cenário nacional, consideráveis divergências doutrinárias e jurisprudenciais acerca da dimensão e extensão de certos direitos conferidos constitucionalmente aos domésticos.

O primeiro debate significativo surgiu em torno da figura das férias e prazo de sua concessão. Neste aspecto, a corrente majoritária entendia que o lapso de 20 (vinte) dias úteis, criado pela Lei n. 5.859/72, manteve-se mesmo após a promulgação da Constituição.

No que concerne à licença-paternidade de 05 (cinco) dias e diferença de prazo de licença-gestante em face da elevação concedida pelo art. 7º, XVIII, CF/88 (120 dias), surgiu polêmica, sobre o efeito imediato dos dispositivos instituidores de tais parcelas.

A este respeito parece ser inquestionável que a vigência imediata dos preceitos do art. 7º era determinação da mesma Constituição (art. 5º, § 1º, CF/88), que excetuava somente as hipóteses normativas em que a própria norma instituidora condicionasse sua incidência e eficácia à publicação de diploma infraconstitucional regulamentador. (DELGADO, 2008)

Outra discussão jurisprudencial exasperada diz respeito à extensão, à empregada doméstica, da garantia de emprego de até cinco meses após o parto, instituída pelo art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Duas principais correntes controvertem. A primeira pondera que Constituição pretendeu excluir a doméstica dessa garantia, primeiro porque lhes

estendeu uma licença-maternidade mais ampla do art. 7º, XVIII, CF, e, segundo, porquanto consiste o fato da gravidez em um evento biológico, pessoal e social idêntico na obreira, qualquer que seja seu segmento sócio profissional.

A segunda corrente, por sua vez, sustenta que o argumento de identidade do fato da gravidez não tem substância jurídica, embora construído sobre inequívoca evidência fática. Ocorre que pode o Direito conferir efeitos a um determinado evento, em um certo segmento social, deixando de fazê-lo em outro. Nesta toada, a legislação doméstica seria um exemplo realidade, posto que mesmo o empregado doméstico sendo empregado como qualquer outro existente no mercado de trabalho, a lei negava-lhe inúmeros direitos jus trabalhistas.

Feitos tais esclarecimentos, pode-se retornar a análise da evolução legislativa protetiva do empregado doméstico.

Em 1991, a Lei n.º 8.212, seguindo as diretrizes da Carta Política, ao tratar da organização da Seguridade Social, assegurou aos domésticos, na condição de segurado obrigatório, conforme seu art. artigo 12, inciso II, vários direitos previdenciários.

A Medida Provisória (MP) nº 1.986, de 13 de dezembro de 1999, e suas subsequentes reedições, com conversão na Lei 10.208, de 23 de março de 2001, acrescentou 12 (doze) dispositivos à Lei 5.859/72, dentre os quais se destaca aquele que facultou o acesso do empregado doméstico ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e ao Seguro-Desemprego.

Insta destacar, todavia, que a inclusão do empregado doméstico ao FGTS dependia de requerimento do empregador.

Quanto ao seguro-desemprego, o empregado doméstico teria que ter trabalho nesta condição por um período mínimo de 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses contados da dispensa sem justa causa. O valor correspondia a um salário-mínimo pago pelo período máximo de 03 (três) meses, só podendo ser requerido a cada período de dezesseis meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior. Deveria ser requerido no período entre 07 (sete) e 90 (noventa) dias da data da dispensa.

Neste sentido Maurício Godinho Delgado dispôs que “a partir de março de 2000, permitiu-se ao empregador, por ato voluntário, estender o Fundo de Garantia

do Tempo de Serviço a seu empregado doméstico. Trata-se, porém, de norma *dispositiva*, rara no Direito do Trabalho”. (DELGADO, 2008 p. 363)

Em consonância com todo o aqui exposto, foi publicada, em 20 de julho de 2006, a Lei n.º 11.324, a qual realizou nova extensão de direitos trabalhistas, incluindo o direito ao descanso remunerado em feriados, estipulando o período de 30 (trinta) dias corridos de férias, para períodos aquisitivos iniciados após a data de sua publicação e garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

O novo diploma ratificou ainda a antiga interpretação de “ser vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia” (BRASIL, 2006).

De igual sorte, foi objeto da norma a criação de incentivo fiscal para o empregador doméstico, autorizando-lhe deduzir do imposto de renda, desde exercício 2007 até o exercício 2012, as contribuições previdenciárias patronais mensais, respeitados o teto de um salário-mínimo como salário de contribuição e o lançamento de apenas um empregado.

Resta evidente que, historicamente, no Brasil, a legislação do trabalho doméstico sempre esteve posta em segundo plano. Entretanto, tem-se sinais de superação desta realidade.

Prova disto foi a aprovação da Emenda Constitucional n.º 72, de 02 de abril de 2013, que alterou 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.

4.2 A Emenda Constitucional nº 72 e suas consequências na relação de trabalho

Em um processo lento e paulatino, que durou mais de 120 (cento e vinte) anos – se contabilizados desde a proclamação da república, os empregados domésticos foram, finalmente, igualados aos demais empregados urbanos e rurais.

Em sede constitucional, como verificado, o art. 7º, parágrafo único, apesar de ter representado, à época da promulgação da Carta Magna, um avanço, se visto

por outro lado, excluía vários dos 34 (trinta e quatro) direitos sociais trabalhistas, previstos no artigo, à categoria do trabalhador doméstico.

O dispositivo original assegurava aos trabalhadores domésticos o salário mínimo a irredutibilidade salarial, o décimo terceiro salário, o repouso semanal remunerado – preferencialmente aos domingos –, as férias anuais com adicional de um terço, a licença à gestante, a licença-paternidade, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, no mínimo de 30 dias e a aposentadoria, bem como a integração à Previdência Social.

Em outras palavras, dos 34 (trinta e quatro) direitos sociais trabalhistas previstos no art. 7º da CF/88, o trabalhador doméstico fazia jus, apenas e tão somente, a 09 (nove), embora a legislação infraconstitucional houvesse ampliado, mesmo que timidamente, os direitos a eles assegurados.

A Emenda Constitucional nº 72, promulgada no dia 02 de abril de 2013, aprovada em segundo turno, por unanimidade, pelo plenário do Senado Federal, alterou o art. 7º da Carta de Outubro de 1988, dando nova redação ao parágrafo único, do art. 7º, ampliou este rol. Atualmente o dispositivo assevera:

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, 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. (BRASIL, 2013)

Assim, houve a equiparação dos direitos trabalhistas dos trabalhadores domésticos aos dos trabalhadores urbanos e rurais.

Esta paradigmática modificação constitucional não teve, contudo, o condão de ensejar a aplicabilidade da CLT aos trabalhadores domésticos, os quais, por força da disposição contida na alínea “a” de seu art. 7º, permanecem excluídos do diploma legal.

Não se discute, deste modo, que a ampliação dos direitos sociais trabalhistas provém da Emenda Constitucional nº 72, que alterou o parágrafo único do art. 7º da Carta Política de 1988 e não da CLT. Entretanto, não há qualquer

empecilho à aplicação de determinados direitos sociais previstos apenas no texto consolidado a esta categoria de trabalhadores.

No que tange ao rol de direitos, observa-se que àqueles inicialmente resguardados por ocasião da promulgação da Constituição no ano de 1988, permanecem mantidos, no entanto, foram acrescidos de outros, uns com vigência imediata, outros dependentes de regulamentação específica.

No campo dos direitos trabalhistas de aplicação imediata tem-se a proteção ao salário, constituindo crime a retenção dolosa; jornada máxima diária de 08 (oito) horas e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultada compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; adicional mínimo de 50% para as horas extraordinárias de trabalho; redução dos riscos inerentes ao trabalho; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivos discriminatórios; e proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo, a partir de 14 anos, como aprendizes (OLIVEIRA, 2013).

Noutra vertente, dependem de regulamentação específica o seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário, FGTS, remuneração de trabalho noturno superior ao trabalho diurno, salário-família aos dependentes, em caso de trabalhador de baixa renda, assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 05 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas e seguro contra acidente de trabalho, a cargo do empregador, para permitir o benefício previdenciário correspondente, sem prejuízo da indenização patronal quando o patrão incorrer em culpa ou dolo.

Nesse ínterim, 07 (sete) dos novos 16 (dezesesseis) direitos atribuídos aos empregados domésticos ficam dependendo de regulamentação específica.

Ademais, insta ressaltar que a Emenda Constitucional nº 72 exigiu a observância de normas próprias que definam a simplificação para o cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias e às peculiaridades da relação do trabalho para a incidência doutros aspectos, impossibilitando, deste modo, que as normas vigentes para os trabalhadores em geral lhes fossem aplicadas.

Outrossim, no âmbito da jornada de trabalho, há que se apreender que os contratos de trabalho doméstico passam a encontrar limite apenas na jornada diária ou semanal, sem desqualificar os efeitos dos contratos então vigentes quanto ao ajuste do salário em relação à jornada média estabelecida entre patrões e empregados domésticos, ou caso contrário considerar-se-ia que os trabalhadores domésticos exerciam seu labor por determinadas horas sem qualquer remuneração, quando o que se pretende é considerar que as horas antes pagas de modo simples, quando percebidas como extraordinárias daqui por diante, devem ter o acréscimo devido do adicional de 50% (cinquenta por cento) para sua remuneração regular. (OLIVEIRA, 2013)

Sem sombra de dúvidas a inovação Constitucional carreada pela Emenda nº 72 representou uma quebra de paradigma à rota empreendida nos governos anteriores, quando aprovadas as Leis 10.208/2001 e 11.324/2006, que alteraram a Lei nº 5.859/1972 ao inserir medidas paulatinas para o implemento de certos direitos aos empregados domésticos.

Ocorre, entretanto, nesse contexto, que o constituinte derivado, ao acrescer direitos trabalhistas ao rol, antes elencado no texto original da Constituição, de forma mais abrupta, pode provocar efeito contrário, isto é, desestimular a formalização dos contratos de trabalho.

Ora, o empregador doméstico no Brasil é, em sua grande maioria, pessoa de classe média, e, por tal condição, sofrerá grande impacto em seu orçamento proveniente dos novos encargos incidentes sobre o contrato de trabalho. Logo, a tendência natural seria a dispensa seus empregados domésticos de anos para a busca de trabalhadores eventuais, ou, até mesmo, manter o obreiro de forma irregular.

A fim de evitar que se instale um verdadeiro retrocesso na realidade fática experimentada pela categoria algumas propostas vêm sendo discutidas para minorar os efeitos econômicos das novas regras.

Dentre as medidas discutidas destaca-se a criação de um regime unificado de cobrança da contribuição previdenciária e da pertinente ao FGTS, como método facilitador dos cálculos para os empregadores, bem como estuda-se reduzir o percentual da multa sobre o FGTS em caso de dispensa injustificada, o que, diga-

se, vem sendo rechaçado pelos governos, sob a justificativa que tal medida imporia fator discriminativo à categoria.

Independentemente da maneira que o impasse será resolvido, deve-se realizar um esforço conjunto entre as esferas executivas e legislativa de poder para minimizar os impactos financeiros sobre o empregador para assim procurar-se manter ao máximo os contratos em vigência e estimular a formalização de novos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução da proteção social do trabalhador doméstico perpassa por uma compreensão restritiva de direitos, explicada historicamente.

Os dados que denotam o convívio com o trabalho escravo até os idos de 1888 e de que razões predominantemente econômico-políticas foram preponderantes para o término deste regime de trabalho, consubstanciaram-se em um significativo empecilho para o advento da legislação trabalhista, especialmente a regulamentadora da atividade doméstica.

Insta lembrar que a tardia legislação trabalhista no Brasil, evidenciada em âmbito nacional com maior vigor na década de 1930, nada trouxe a respeito do trabalho em âmbito doméstico. A própria Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, em seu art. 7º, alínea “a”, fez questão de excluir esta categoria de empregados do âmbito de sua aplicação, como também não foram incluídos no regime de Previdência Social.

Inobstante às profícuas leis surgidas após a aprovação da CLT, somente em 11 de dezembro de 1972 foi promulgada a Lei 5.859, que regulamentou, mesmo que de maneira acanhada, a profissão dos empregados domésticos. No ano seguinte o Decreto nº 71.885, regulamentou a mencionada lei, determinando-se que fosse aplicado aos domésticos o capítulo celetista que trata das férias. No final da década de 80, o doméstico passou a ter direito a vale-transporte.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 houve uma extensão significativa dos direitos assegurados à categoria. Entretanto, nem a Carta da República foi capaz de assumir, expressamente, a igualdade de direitos entre domésticos e os empregados em geral.

Em 2001 a Lei n.º 10.208 inseriu o art. 3º-A na Lei nº 5.859/72, conferindo ao empregador doméstico a faculdade de incluir o empregado doméstico no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, conferindo, ao empregado contemplado, por consequência, o acesso ao seguro-desemprego, benefício este com requisitos maiores daqueles exigidos dos empregados em geral e com valor menor e de menor duração.

Interessante é, portanto, perceber, neste aspecto, que esta fixação de limites dos direitos dos domésticos foi construída como um reflexo que nega aos trabalhadores domésticos uma importância social.

A questão cultural que envolve o trabalho doméstico é tão arraigada que a obrigação de considerar o trabalhador um empregado, anotando-lhe a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) precisou ser estimulada por meio da autorização de deduções dos valores pagos, a título de contribuição previdenciária dos empregados domésticos, no imposto de renda (Lei 11.324/06).

Buscando quebrar com o paradigma de avanços tímidos na legislação protetiva dos empregados domésticos e procurando conferir melhores condições de trabalho a estes obreiros, a Emenda Constitucional nº 72 de 2013 veio alterar o parágrafo único do art. 7º, da Carta Magna para assegurar-lhes o salário mínimo, a irreduzibilidade salarial, o décimo terceiro salário, o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, as férias anuais com adicional de um terço, a licença à gestante, a licença-paternidade, o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, no mínimo de 30 dias e a aposentadoria, bem como a integração à Previdência Social.

Depreende-se, portanto, que a referida emenda pôs fim a uma discriminação existente sem qualquer justificativa. Mas porque, se o intuito era colocar em patamar de igualdade o empregado doméstico e os empregados urbanos e rurais comuns, simplesmente não retirou da CLT a norma restritiva ali contida?

É fato que, por uma questão sociocultural que remonta ao período escravagista, o Brasil assegurou, tão somente, a esses trabalhadores modestos direitos sociais, insuficientes a garantir sua dignidade.

Contudo, impende evidenciar, que o trâmite legislativo conferido à norma, desde a aprovação da proposta em primeiro turno na Câmara dos Deputados até sua aprovação em segundo turno no Senado Federal e consequente promulgação pelas Mesas das Casas do Congresso Nacional, foi demasiadamente precipitado. Não se discutiu acerca de seus efeitos, imediato e mediato. Sequer cogitaram as inúmeras hipóteses e particularidades dos domésticos.

Uma delas, e mais preocupante, diz respeito não ao obreiro em si, mas sim ao empregador, que, no Brasil, é, em geral, pessoa de classe média, sem

recursos suficientes para absorver o impacto econômico que as alterações promovidas pelo constituinte derivado acarretam.

Tal realidade pode vir a ameaçar, com o desemprego, a maior parte dos trabalhadores domésticos que, sem maior formação, não terão alternativa senão aceitar o labor doméstico com condições salariais mais desfavoráveis para que, em contrapartida, o empregador possa arcar com a oneração decorrente da nova formatação do contrato de trabalho, ou laborarem como eventuais domésticos.

Nessa perspectiva, cabe agora ao poder executivo, juntamente com o legislativo, procurar meios de minimizar o impacto financeiro sobre o empregador para assim permitir manter, tanto quanto possível, número razoável de contratos em vigência. Contudo, o avanço dos direitos trabalhistas recentemente conquistados pelos empregados domésticos inequivocamente os equiparam aos demais empregados, prevalecendo assim a aplicação dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da isonomia, em vigor. Doravante, a tendência é de muitas famílias brasileiras, por não terem condições econômicas de continuar arcando com o ônus proveniente da relação de emprego com o empregado doméstico, passem progressivamente a substituí-las pelo trabalho das diaristas. Teme-se que esse possa ser o princípio do fim da categoria em questão.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalhos: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nos Autos do Processo nº 137800-73.2007.5.05.0030. Relatora Min^a Maria de Assis Calsing. Brasília, DF. 24 de maio de 2013 a.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região. Recurso Ordinário nos Autos do Processo nº 00014975320115020464. Relator Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo, SP, 03 de maio de 2013b. Disponível em: <<http://online.sintese.com/pages/core/coreDocuments.jsf?guid=IBE2235628F78182CE040007F01006A3B¬a=1&tipodoc=06&esfera=&ls=2&index=2>>.

_____. Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 03 abr. 2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>.

_____. Projeto de Lei do Senado nº 224, de 2013 (Complementar). Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=129645&tp=1>>

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 22^a Região. Recurso Ordinário 0001156-28.2010.5.22.0004. Relator Des. Arnaldo Boson Paes. Terezinha, PI, 15 de abril de 2011. Disponível em: <http://online.sintese.com/pages/core/coreDocuments.jsf?guid=IA1D5FA8F1431960FE040007F010044EC¬a=1&tipodoc=06&esfera=&ls=2&index=12>>.

_____. - A. Tribunal Regional do Trabalho da 1^a Região. Súmula nº 19. 23 de junho de 2011. Disponível em: <<http://novoportal.trt1.jus.br/sumula-19>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 6^a Região. Recurso Ordinário 0078200-83.2009.5.06.0011. Relator Des. Valdir Carvalho. Recife, PE, 12 de maio de 2010. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14385558/recurso-ordinario-ro-78200832009506-pe-0078200-8320095060011-trt-6>>.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 2939 2939/2003-037-02-00.5. Relator Ministro Antônio José de Barros Levenhagen. Brasília, DF. 23 de outubro de 2009. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com/jurisprudencia/5671092/recurso-de-revista-rr-2939-2939-2003-037-02-005>>.

_____. Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006. Altera dispositivos das Leis n.ºs 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 jul. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11324.htm>

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário 02774.1998.009.02.00.4. 3ª Turma. Relatora Mércia Tomazinho. São Paulo, SP, 23 de agosto de 2005. Disponível em: <<http://trtcons.trtsp.jus.br/dwp/consultasphp/public/index.php/segundaInstancia>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Recurso Ordinário 0164000-34-2009-5-15-0042. 6ª Turma. Relatora Olga Aida Joaquim Gomieri. Campinas, SP, 22 de março de 2011. Disponível em: <<http://trt-15.jusbrasil.com/jurisprudencia/18614672/recurso-ordinario-ro-16842-sp-016842-2011>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário 20010464985. 8ª Turma. Relatora Juíza Maria Luíza Freitas. São Paulo, SP, 03 de setembro de 2002. Disponível em: <<http://online.sintese.com/pages/core/coreDocuments.jsf?guid=I8CDBB739272E67DFE040007F010075BA¬a=1&tipodoc=06&esfera=&ls=2&index=1>>.

_____. Lei n.º 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 mar. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm>.

_____. Medida Provisória n.º 1986, de 13 de Dezembro de 1999. Acresce dispositivos à Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 dez. 1999. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/105321/medida-provisoria-1986-99>>.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário 2.328/99. 5ª Turma. Relator Juiz Mauro Daisson Otero Goulart. Curitiba, PR, 17 de setembro de 1999. Disponível em: <<http://online.sintese.com/pages/core/coreDocuments.jsf?guid=I81D8D82D62030DC9E040007F01007052¬a=1&tipodoc=06&esfera=&ls=2&index=8>>.

_____. Lei 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>

_____. Decreto n.º 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 n.º 7.619, de 30 de setembro de 1987. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 18 nov. 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>.

_____. Lei n.º 7.619, de 30 de Setembro de 1987. Altera dispositivos da Lei n.º 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o vale-transporte. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 01 out. 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7619.htm>

_____. Lei n.º 7.418, de 16 de Dezembro de 1985. Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 dez. 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7418.htm>.

_____. Lei n.º 5.859, de 11 de Dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. 1972. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm>.

_____. Lei 2.757, de 23 de Abril de 1956. Dispõe sobre a situação dos empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 23 abr. 1956. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L2757.htm>

_____. Lei n.º 605, de 05 de Janeiro de 1949. Dispõe sobre o repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 14 jan. 1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l0605.htm>

_____. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>.

_____. Decreto-Lei n.º 3.078, de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 27 fev. 1941. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>>.

_____. Lei n.º 3.071, de 1º de Janeiro de 1916. Institui o Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 05 jan. 1916. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm>.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho: legislação e jurisprudência**. 34ª ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2009.

CARVALHO, José Murilo de. **A construção da ordem: a elite política imperial**. 4 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CASAGRANDE, Cássio. Trabalho doméstico e discriminação. **Boletim CEDES** [online], Rio de Janeiro, setembro de 2008, pp. 21-26. Acessado em: (...) Disponível em: <http://www.cedes.iuperj.br>. ISSN: 1982-1522.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 7 ed. rev. e atual. São Paulo: Método, 2012.

COSTA, Emília Viotti da. **Da monarquia à república: momentos decisivos**. 7. ed. 2. reimpressão. São Paulo: Unesp, 1999.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

FERRAZ, Fernando Basto. **Empregados domésticos**. São Paulo: LTr, 2003.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho: relação de emprego, volume II**. São Paulo> LTr, 2008.

MORAES FILHO, Evaristo. **Introdução do direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2003.

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. **A relação de trabalho doméstico segundo a Emenda Constitucional nº 72**. Acesso em 04 jul. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/24004/a-relacao-de-trabalho-domestico-segundo-a-emenda-constitucional-no-72>>.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marcos Antônio César. **Direito do trabalho doméstico**. 2. ed. ampl. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2001.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. São Paulo: Editora Método, 2008.

SOARES, Evanna. Abolição da Escravatura e Princípio da Igualdade no Pensamento Constitucional Brasileiro (Reflexos na Legislação do Trabalho Doméstico). **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, DF, Ano XX, p.366-394, mar. 2010.

ANEXOS

ANEXO A - DECRETO-LEI N. 3.078, DE 27 DE FEVEREIRO DE 1941

Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico

O Presidente da República usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

decreta:

Art. 1º São considerados empregados domésticos todos aquele que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.

Art. 2º É obrigatório, em todo o país, o uso de carteira profissional para o empregado em serviço doméstico.

§ 1º São requisitos para a expedição da carteira:

a) prova de identidade;

b) atestado de boa conduta, passado por autoridade policial;

c) atestado de vacina e de saúde, fornecidos por autoridades sanitárias federais, estaduais ou municipais e, onde não as houver, por qualquer médico, cuja firma deverá ser reconhecida.

§ 2º Nas localidades onde o número de empregados domésticos for avultado, poderão as inspeções de saúde ser confiadas, sem ônus para os cofres públicos, a instituições, médicas particulares idôneas, mediante autorização especial e sob a fiscalização de competente autoridade policial.

§ 3º Os atestados a que se referem as alíneas b e c do § 1º serão renovados de dois em dois anos, sob pena de caducidade da respectiva carteira.

§ 4º A exigência da renovação a que se refere o parágrafo anterior desaparecerá, se o empregado continuar com o mesmo empregador.

DO CONTRATO DE LOCAÇÃO

Art. 3º O contrato de locação de serviço doméstico rescinde-se pela simples manifestação da vontade de qualquer dos contratantes.

§ 1º 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.

§ 2º A falta de aviso prévio obriga à parte que rescindir a locação a uma indenização correspondente a oito dias de salário, podendo a respectiva importância ser pelo patrão descontada dos salários vencidos.

§ 3º O empregado dará quitação de seus salários na própria carteira, que, na falta de qualquer pagamento pelo empregador, será instrumento hábil para a reclamação ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 4º O aviso prévio será inscrito na carteira do empregado, devendo apor-lhe o “ciente” a parte que for avisada.

§ 5º A recusa do empregador ou do empregado em se declarar ciente deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para o necessário procedimento.

Art. 4º O empregador é obrigado a anotar na carteira do empregado o dia do início do serviço, a natureza deste e o salário ajustado, seguindo-se a data e as assinaturas das partes contratantes.

Parágrafo único. Terminado o contrato, o empregador fará, a respectiva anotação na carteira.

Art. 5º Quando o interessado for analfabeto, os atos da escrita que lhe competirem serão praticados por terceiros a seu rogo.

DOS DEVERES DO EMPREGADOR E DO EMPREGADO

Art. 6º Constituem deveres do empregador:

- a) tratar com urbanidade o empregado, respeitando-lhe à honra e a integridade física;
- b) pagar pontualmente os salários convencionados;
- c) assegurar ao empregado as condições higiênicas de alimentação e habitação quando tais utilidades lhe sejam devidas.

Art. 7º São deveres do empregado:

- a) prestar obediência e respeito ao empregador, às pessoas de sua família e às que vivem ou estejam transitoriamente no mesmo lar;
- b) tratar com polidez os que se utilizarem eventualmente dos seus serviços;
- c) desobrigar-se dos seus serviços com diligência e honestidade;
- d) responder pecuniariamente pelos danos causados por sua, incúria ou culpa exclusiva;
- e) zelar pelos interesses do empregador.

Art. 8º No caso de infração do art. 6º, o empregado poderá rescindir imediatamente o contrato, ficando o empregador obrigado a pagar-lhe uma indenização correspondente a oito dias de salário, e no caso de infração do art. 7º, o empregador poderá despedir desde logo o empregado independente de aviso prévio.

DAS MULTAS

Art. 9º Fica instituída a multa de 20\$0 (vinte mil réis) a 200\$0 (duzentos mil réis), que, nos casos de reincidência, será aplicada no dobro, para as infrações que não tenham punição especificada na presente lei, de acordo com o regulamento a ser expedido.

Art. 10. O extravio não justificado da carteira, a inutilização e subtração de suas folhas, e bem assim qualquer ato nela praticado com o intuito de burlar ou alterar as características da identidade do empregado, tais como subtração, substituição ou inutilização voluntária da fotografia ou da impressão datiloscópica. Serão punidos na forma do artigo anterior, sem prejuízo da ação criminal que no caso couber.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 11. Os serviços de identificação e de expedição de carteiras profissionais para o empregado em serviço doméstico, no Distrito Federal, nos Estados e no Território do Acre ficarão a cargo das respectivas Polícias.

Art. 12. Nas carteiras, instituídas de acordo com o art. 2º deste decreto-lei, serão impressos os dispositivos referentes nos deveres do empregador e do empregado.

Art. 13. A fiscalização da execução deste decreto-lei caberá às autoridades fiscais do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e, na sua falta, às autoridades policiais, as quais, remeterão às Juntas de Conciliação e julgamento os processos originados dos casos que não possam ser solucionados amigavelmente ou por via administrativa.

Art. 14. Só será exigida a carteira profissional aos empregados domésticos que, na vigência desta lei, tiverem de mudar empregador.

Art. 15. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com colaboração do da Justiça e Negócios Interiores, expedirá, dentro de 90 dias, o regulamento para a execução deste decreto-lei.

Art. 16. O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio promoverá os estudos necessários ao estabelecimento de um regime de previdência social para os empregados domésticos podendo, para esse feito, baixar as instruções que se fizerem necessárias ao enquadramento desses serviços em qualquer dos Institutos de Aposentadoria e Pensões já existentes, ou elaborar projeto de lei instituindo em seu benefício nova modalidade de seguro.

Art. 17. Revogam-se as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 27 de fevereiro de 1941, 120º da Independência e 53º da República.

Getúlio Vargas.

Waldemar Falcão.

F. Negrão de Lima.

ANEXO B - LEI Nº 5.859, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1972

Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, faço saber que o CONGRESSO NACIONAL decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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

Art. 2º Para admissão ao emprego deverá o empregado doméstico apresentar:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - Atestado de boa conduta;

III - Atestado de saúde, a critério do empregador.

Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família.

Art. 4º Aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social na qualidade de segurados obrigatórios.

Art. 5º Os recursos para o custeio do plano de prestações provirão das contribuições abaixo, a serem recolhidas pelo empregador até o último dia do mês seguinte àquele a que se referirem e incidentes sobre o valor do salário-mínimo da região:

I - 8% (oito por cento) do empregador;

II - 8% (oito por cento) do empregado doméstico.

Parágrafo único. A falta do recolhimento, na época própria das contribuições previstas neste artigo sujeitará o responsável ao pagamento do juro moratório de 1% (um por cento) ao mês, além da multa variável de 10% (dez por cento) a 50% (cinquenta por cento) do valor do débito.

Art. 6º Não serão devidas quaisquer das contribuições discriminadas nos itens II a VII da Tabela constante do artigo 3º do Decreto nº 60.466, de 14 de março de 1967.

Art. 7º Esta Lei será regulamentada no prazo de 90 (noventa) dias vigorando 30 (trinta) dias após a publicação do seu regulamento.

Art. 8º Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 11 de dezembro de 1972; 151º da Independência e 84º da República.

EMÍLIO G. MÉDICI
Júlio Barata

ANEXO C - DECRETO Nº 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.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 81, item III, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987,

DECRETA:

CAPÍTULO I

Dos Beneficiários e do Benefício do Vale-Transporte

Art. 1º São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, os trabalhadores em geral, tais como: (Redação dada pelo Decreto nº 2.880, de 1998)

I - os empregados, assim definidos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho;

II - os empregados domésticos, assim definidos na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972;

III - os trabalhadores de empresas de trabalho temporário, de que trata a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;

IV - os empregados a domicílio, para os deslocamentos indispensáveis à prestação do trabalho, percepção de salários e os necessários ao desenvolvimento das relações com o empregador;

V - os empregados do subempreiteiro, em relação a este e ao empreiteiro principal, nos termos do art. 455 da Consolidação das Leis do Trabalho;

VI - os atletas profissionais de que trata a Lei nº 6.354, de 2 de setembro de 1976;

Parágrafo único. Para efeito deste decreto, adotar-se-á a denominação beneficiário para identificar qualquer uma das categorias mencionadas nos diversos incisos deste artigo.

Art. 2º O Vale-Transporte constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Parágrafo único. Entende-se como deslocamento a soma dos segmentos componentes da viagem do beneficiário por um ou mais meios de transporte, entre sua residência e o local de trabalho.

Art. 3º O Vale-Transporte é utilizável em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente.

Parágrafo único. Excluem-se do disposto neste artigo os serviços seletivos e os especiais.

Art. 4º Está exonerado da obrigatoriedade do Vale-Transporte o empregador que proporcionar, por meios próprios ou contratados, em veículos adequados ao transporte coletivo, o deslocamento, residência-trabalho e vice-versa, de seus trabalhadores.

Parágrafo único. Caso o empregador forneça ao beneficiário transporte próprio ou fretado que não cubra integralmente os deslocamentos deste, o Vale-Transporte deverá ser aplicado para os segmentos da viagem não abrangidos pelo referido transporte.

Art. 5º É vedado ao empregador substituir o Vale-Transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento, ressalvado o disposto no parágrafo único deste artigo.

Parágrafo único. No caso de falta ou insuficiência de estoque de Vale-Transporte, necessário ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, o beneficiário será ressarcido pelo empregador, na folha de pagamento imediata, da parcela correspondente, quando tiver efetuado, por conta própria, a despesa para seu deslocamento.

Art. 6º O Vale-Transporte, no que se refere à contribuição do empregador:

I - não tem natureza salarial, nem se incorpora à remuneração do beneficiário para quaisquer efeitos;

II - não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

III - não é considerado para efeito de pagamento da Gratificação de Natal (Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e art. 7º do Decreto-lei nº 2.310, de 22 de dezembro de 1986);

IV - não configura rendimento tributável do beneficiário.

CAPÍTULO II

Do Exercício do Direito do Vale-Transporte

Art. 7º Para o exercício do direito de receber o Vale-Transporte o empregado informará ao empregador, por escrito:

I - seu endereço residencial;

II - os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

§ 1º A informação de que trata este artigo será atualizada anualmente ou sempre que ocorrer alteração das circunstâncias mencionadas nos itens I e II, sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

§ 2º O benefício firmará compromisso de utilizar o Vale-Transporte exclusivamente para seu efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

§ 3º A declaração falsa ou o uso indevido do Vale-Transporte constituem falta grave.

Art. 8º É vedada a acumulação do benefício com outras vantagens relativas ao transporte do beneficiário, ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 4º deste decreto.

Art. 9º O Vale-Transporte será custeado:

I - pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens;

II - pelo empregador, no que exceder à parcela referida no item anterior.

Parágrafo único. A concessão do Vale-Transporte autorizará o empregador a descontar, mensalmente, do beneficiário que exercer o respectivo direito, o valor da parcela de que trata o item I deste artigo.

Art. 10. O valor da parcela a ser suportada pelo beneficiário será descontada proporcionalmente à quantidade de Vale-Transporte concedida para o período a que se refere o salário ou vencimento e por ocasião de seu pagamento, salvo estipulação em contrário, em convenção ou acordo coletivo de trabalho, que favoreça o beneficiário.

Art. 11. No caso em que a despesa com o deslocamento do beneficiário for inferior a 6% (seis por cento) do salário básico ou vencimento, o empregado poderá optar pelo recebimento antecipado do Vale-Transporte, cujo valor será integralmente descontado por ocasião do pagamento do respectivo salário ou vencimento.

Art. 12. A base de cálculo para determinação da parcela a cargo do beneficiário será:

I - o salário básico ou vencimento mencionado no item I do art. 9º deste decreto; e

II - o montante percebido no período, para os trabalhadores remunerados por tarefa ou serviço feito ou quando se tratar de remuneração constituída exclusivamente de comissões, percentagens, gratificações, gorjetas ou equivalentes.

CAPÍTULO III

Da Operacionalização do Vale-Transporte

Art. 13. O poder concedente ou órgão de gerência com jurisdição sobre os serviços de transporte coletivo urbano, respeitada a lei federal, expedirá normas complementares para operacionalização do sistema do Vale-Transporte, acompanhada seu funcionamento e efetuando o respectivo controle.

Art. 14. A empresa operadora do sistema de transporte coletivo público fica obrigada a emitir e comercializar o Vale-Transporte ao preço da tarifa vigente, colocando-o à disposição dos empregadores em geral e assumindo os custos dessa obrigação, sem repassá-los para a tarifa dos serviços.

§ 1º A emissão e a comercialização do Vale-Transporte poderão também ser efetuadas pelo órgão de gerência ou pelo poder concedente, quando este tiver a competência legal para emissão de passes.

§ 2º Na hipótese do parágrafo precedente, é vedada a emissão e comercialização de Vale-Transporte simultaneamente pelo poder concedente e pelo órgão de gerência.

§ 3º A delegação ou transferência da atribuição de emitir e comercializar o Vale-Transporte não elide a proibição de repassar os custos respectivos para a tarifa dos serviços.

Art. 15. Havendo delegação da emissão e comercialização de Vale-Transporte, ou constituição de consórcio, as empresas operadoras submeterão os respectivos instrumentos ao poder concedente ou órgão de gerência para homologação dos procedimentos instituídos.

Art. 16. Nas hipóteses do artigo anterior, as empresas operadoras permanecerão solidariamente responsáveis com a pessoa jurídica delegada ou pelos atos do consórcio, em razão de eventuais faltas ou falhas no serviço.

Art. 17. O responsável pela emissão e comercialização do Vale-Transporte deverá manter estoques compatíveis com os níveis de demanda.

Art. 18. A comercialização do Vale-Transporte dar-se-á em centrais ou postos de venda estrategicamente distribuídos na cidade onde serão utilizados.

Parágrafo único. Nos casos em que o sistema local de transporte público for operado por diversas empresas ou por meios diferentes, com ou sem integração, os postos de vendas referidos neste artigo deverão comercializar todos os tipos de Vale-Transporte.

Art. 19. A concessão do benefício obriga o empregador a adquirir Vale-Transporte em quantidade e tipo de serviço que melhor se adequar ao deslocamento do beneficiário.

Parágrafo único. A aquisição será feita antecipadamente e à vista, proibidos quaisquer descontos e limitada à quantidade estritamente necessária ao atendimento dos beneficiários.

Art. 20. Para cálculo do valor do Vale-Transporte, será adotada a tarifa integral, relativa ao deslocamento do beneficiário, por um ou mais meios de transporte, mesmo que a legislação local preveja descontos.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, não são consideradas desconto as reduções tarifárias decorrentes de integração de serviços.

Art. 21. A venda do Vale-Transporte será comprovada mediante recibo sequencialmente numerado, emitido pela vendedora em duas vias, uma das quais ficará com a compradora, contendo:

I - o período a que se referem;

II - a quantidade de Vale-Transporte vendida e de beneficiários a quem se destina;

III - o nome, endereço e número de inscrição da compradora no Cadastro Geral de Contribuintes no Ministério da Fazenda - CGCMF.

Art. 22. O Vale-Transporte poderá ser emitido conforme as peculiaridades e as conveniências locais, para utilização por:

I - linha;

II - empresa;

III - sistema;

IV - outros níveis recomendados pela experiência local.

Art. 23. O responsável pela emissão e comercialização do Vale-Transporte poderá adotar a forma que melhor lhe convier à segurança e facilidade de distribuição.

Parágrafo único. O Vale-Transporte poderá ser emitido na forma de bilhetes simples ou múltiplos, talões, cartelas, fichas ou quaisquer processos similares.

Art. 24. Quando o Vale-Transporte for emitido para utilização num sistema determinado de transporte ou para valer entre duas ou mais operadoras, será de aceitação compulsória, nos termos do acordo a ser previamente firmado.

§ 1º O responsável pela emissão e comercialização do Vale-Transporte pagará às empresas operadoras os respectivos créditos no prazo de 24 horas, facultado às partes pactuar prazo maior.

§ 2º O responsável pela emissão e comercialização do Vale-Transporte deverá apresentar, mensalmente, demonstrativos financeiros dessa atividade, ao órgão de gerência que observará o disposto no artigo 28.

Art. 25. As empresas operadoras são obrigadas a manter permanentemente um sistema de registro e controle do número de Vale-Transporte emitido, comercializado e utilizado, ainda que a atividade seja exercida por delegação ou por intermédio de consórcio.

Art. 26. No caso de alteração na tarifa de serviços, o Vale-Transporte poderá:

I - ser utilizado pelo beneficiário, dentro do prazo a ser fixado pelo poder concedente; e

II - ser trocado, sem ônus, pelo empregador, no prazo de trinta dias, contados da data em que a tarifa sofrer alteração.

CAPÍTULO IV

Dos Poderes Concedentes e Órgãos de Gerência

Art. 27. O poder concedente ou órgão de gerência, na área de sua jurisdição, definirá:

I - o transporte intermunicipal ou interestadual como características semelhantes ao urbano;

II - os serviços seletivos e os especiais.

Art. 28. O poder concedente ou órgão de gerência fornecerá, mensalmente, ao órgão federal competente informações estatísticas que permitam avaliação nacional, em caráter permanente, da utilização do Vale-Transporte.

Art. 29. As operadoras informarão, mensalmente, nos termos exigidos pelas normas locais, o volume de Vale-Transporte emitido, comercializado e utilizado, a fim de permitir a avaliação local do sistema, além de outros dados que venham a ser julgados convenientes a esse objetivo.

Art. 30. Nos atos de concessão, permissão ou autorização serão previstas sanções às empresas operadoras que emitirem ou comercializarem o Vale-Transporte diretamente, por meio de delegação ou consórcio, em quantidade insuficiente ao atendimento da demanda.

Parágrafo único. As sanções serão estabelecidas em valor proporcional às quantidades solicitadas e não fornecidas, agravando-se em caso de reincidência.

CAPÍTULO V

Dos Incentivos Fiscais

Art. 31. O valor efetivamente pago e comprovado pelo empregador, pessoa jurídica, na aquisição de Vale-Transporte, poderá ser deduzido como despesa operacional, na determinação do lucro real, no período-base de competência da despesa.

Art. 32. Sem prejuízo da dedução prevista no artigo anterior, a pessoa jurídica empregadora poderá deduzir do Imposto de Renda devido, valor equivalente à aplicação da alíquota cabível do Imposto de Renda sobre o montante das despesas comprovadamente realizadas, no período-base, na concessão do Vale-Transporte.

Parágrafo único. A dedução a que se refere este artigo, em conjunto com as de que tratam as Leis nº 6.297, de 15 de dezembro de 1975, e nº 6.321, de 14 de abril de 1976, não poderá reduzir o imposto devido em mais de 10% (dez por cento), observado o que dispõe o § 3º do art. 1º do

Decreto-lei nº 1.704, de 23 de outubro de 1979, podendo o eventual excesso ser aproveitado nos dois exercícios subsequentes.

Art. 33. Ficam assegurados os benefícios de que trata este decreto ao empregador que, por meios próprios ou contratados com terceiros, proporcionar aos seus trabalhadores o deslocamento residência-trabalho e vice-versa, em veículos adequados ao transporte coletivo, inclusive em caso de complementação do Vale-Transporte.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica nas contratações de transporte diretamente com empregados, servidores, diretores, administradores e pessoas ligadas ao empregador.

Art. 34. A pessoa jurídica empregadora deverá registrar em contas específicas que possibilitem determinar, com clareza e exatidão em sua contabilidade, as despesas efetivamente realizadas na aquisição do Vale-Transporte ou, na hipótese do artigo anterior, os dispêndios e encargos com o transporte do beneficiário, tais como aquisição de combustível, manutenção, reparos e depreciação dos veículos próprios, destinados exclusivamente ao transporte dos empregados, bem assim os gastos com as empresas contratadas para esse fim.

Parágrafo único. A parcela de custo, equivalente a 6% (seis por cento) do salário básico do empregado, que venha a ser recuperada pelo empregador, deverá ser deduzida do montante das despesas efetuadas no período-base, mediante lançamento a crédito das contas que registrem o montante dos custos relativos ao benefício concedido.

CAPÍTULO VI

Disposições Finais

Art. 35. Os atos de concessão, permissão e autorização vigentes serão revistos para cumprimento do disposto no art. 30 deste regulamento.

Art. 36. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 37. Revogam-se as disposições em contrário e em especial o Decreto nº 92.180, de 19 de dezembro de 1985.

Brasília, 17 de novembro de 1987; 166º da Independência e 99º da República.

JOSÉ SARNEY
Prisco Viana

ANEXO D - LEI Nº 10.208, DE 23 DE MARÇO DE 2001

Conversão da MP nº 2.104-16, 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.

Faço saber que o **PRESIDENTE DA REPÚBLICA** adotou a Medida Provisória nº 2.104-16, de 2001, que o Congresso Nacional aprovou, e eu, Jader Barbalho, Presidente, para os efeitos do disposto no parágrafo único do art. 62 da Constituição Federal, promulgo a seguinte Lei:

Art. 1º A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, fica acrescida dos seguintes artigos:

"Art. 3º-A. É facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, de que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento." (NR)

"Art. 6º-A. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício será concedido ao empregado inscrito no FGTS que tiver trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa.

§ 2º Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei as hipóteses previstas no art. 482, com exceção das alíneas "c" e "g" e do seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho." (NR)

"Art. 6º-B. Para se habilitar ao benefício, o trabalhador deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses;

II - termo de rescisão do contrato de trabalho atestando a dispensa sem justa causa;

III - comprovantes do recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, durante o período referido no inciso I, na condição de empregado doméstico;

IV - declaração de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

V - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família." (NR)

"Art. 6º-C. O seguro-desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contados da data da dispensa." (NR)

"Art. 6º-D. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido a cada período de dezesseis meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior." (NR)

Art. 2º As despesas decorrentes do pagamento do seguro-desemprego previsto nesta Lei serão atendidas à conta dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

Art. 3º O Poder Executivo regulamentará o disposto nesta Lei Provisória até 14 de fevereiro de 2000.

Art. 4º Ficam convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 2.104-15, de 26 de janeiro de 2001.

Art. 5º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Congresso Nacional, em 23 de março de 2001; 180º da Independência e 113º da República.

Senador JADER BARBALHO
Presidente do Congresso Nacional

ANEXO E - LEI Nº 11.324, DE 19 DE JULHO DE 2006

Mensagem de veto

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.

Conversão da MP nº 284, de 2006

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 12.

VII - até o exercício de 2012, ano-calendário de 2011, a contribuição patronal paga à Previdência Social pelo empregador doméstico incidente sobre o valor da remuneração do empregado.

§ 3º A dedução de que trata o inciso VII do caput deste artigo:

I - está limitada:

- a) a 1 (um) empregado doméstico por declaração, inclusive no caso da declaração em conjunto;
- b) ao valor recolhido no ano-calendário a que se referir a declaração;

II - aplica-se somente ao modelo completo de Declaração de Ajuste Anual;

III - não poderá exceder:

- a) ao valor da contribuição patronal calculada sobre 1 (um) salário mínimo mensal, sobre o 13º (décimo terceiro) salário e sobre a remuneração adicional de férias, referidos também a 1 (um) salário mínimo;
- b) ao valor do imposto apurado na forma do art. 11 desta Lei, deduzidos os valores de que tratam os incisos I a III do caput deste artigo;

IV - fica condicionada à comprovação da regularidade do empregador doméstico perante o regime geral de previdência social quando se tratar de contribuinte individual." (NR)

Art. 2º O art. 30 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido do seguinte § 6º:

"Art. 30.

§ 6º O empregador doméstico poderá recolher a contribuição do segurado empregado a seu serviço e a parcela a seu cargo relativas à competência novembro até o dia 20 de dezembro, juntamente com a contribuição referente ao 13º (décimo terceiro) salário, utilizando-se de um único documento de arrecadação." (NR)

Art. 3º (VETADO)

Art. 4º A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, passa a vigorar com a seguinte redação:

"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."

"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." (NR)

"Art. 3º-A. (VETADO)"

"Art. 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto."

"Art. 6º-A. (VETADO)"

"Art. 6º-B. (VETADO)"

Art. 5º O disposto no art. 3º da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, com a redação dada por esta Lei, aplica-se aos períodos aquisitivos iniciados após a data de publicação desta Lei.

Art. 6º (VETADO)

Art. 7º (VETADO)

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos em relação às contribuições patronais pagas a partir do mês de janeiro de 2006.

Art. 9º Fica revogada a alínea a do art. 5º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Brasília, 19 de julho de 2006; 185º da Independência e 118º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Guido Mantega
Luiz Marinho
Nelson Machado

ANEXO F - EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 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.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"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, 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." (NR)

Brasília, em 2 de abril de 2013.

Mesa da Câmara dos Deputados	Mesa do Senado Federal
Deputado HENRIQUE EDUARDO ALVES Presidente	Senador RENAN CALHEIROS Presidente
Deputado ANDRÉ VARGAS 1º Vice-Presidente	Senador JORGE VIANA 1º Vice-Presidente
Deputado FÁBIO FARIA 2º Vice-Presidente	Senador ROMERO JUCÁ 2º Vice-Presidente
Deputado SIMÃO SESSIM 2º Secretário	Senador FLEXA RIBEIRO 1º Secretário
Deputado MAURÍCIO QUINTELLA LESSA 3º Secretário	Senadora ANGELA PORTELA 2ª Secretária
Deputado ANTONIO CARLOS BIFFI 4º Secretário	Senador CIRO NOGUEIRA 3º Secretário
	Senador JOÃO VICENTE CLAUDINO 4º Secretário