



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC

FACULDADE DE DIREITO

BACHARELADO EM DIREITO

SÉRGIO DE SOUZA GARIN SIMÕES CORRÊA

**EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS
EMPREGADOS DOMÉSTICOS**

**JUIZ DE FORA/MG
2012**

SÉRGIO DE SOUZA GARIN SIMÕES CORRÊA

**EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS**

Monografia de conclusão de curso apresentada à Faculdade de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, na área de Direito do Trabalho, como requisito à obtenção de título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Rodrigo Longotano do Nascimento

JUIZ DE FORA

2012

FOLHA DE APROVAÇÃO

SERGIO DE SOUZA GARRIN SIMÕES CORREIA

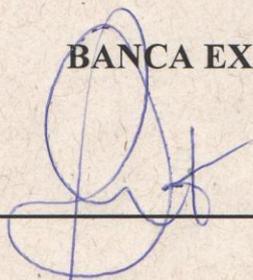
Aluno

EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA



Camila K. Vieira



Aprovada em 08/12/2012.

“Acima de tudo procurem sentir no mais profundo de vocês qualquer injustiça cometida contra qualquer pessoa em qualquer parte do mundo. É a mais bela qualidade de um revolucionário.” (Ernesto Che Guevara).

“O revolucionário deve sempre ser integral. Ele deverá trabalhar todas as horas, todos os minutos de sua vida, com um interesse sempre renovado e sempre crescente. Esta é uma qualidade fundamental.” (Ernesto Che Guevara).

A Dedicção desta monografia as pessoas que sempre estiveram ao meu lado, aos meus pais, pela criação e apoio incondicional, especialmente a minha mãe que de forma dedicada me deu muito amor, e aos meus filhos Raphaela e Gabriel representando o presente divino, e aos meus amigos Dr. Anderson Machado de Melo, Alexandre Magnus Melo Martins e Meyre Aparecida Moreira de Paula.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente é a Deus que agradeço a minha vida e por ter abençoado o meu caminho.

À minha mãe, meu exemplo de vida, pela criação e carinho em todos os momentos da minha vida.

Ao Meu pai, meu exemplo de força, pelo companheirismo, amor e proteção que sempre dedicou a mim.

Aos meus irmãos Claudia e Renato, que sempre estiveram ao meu lado dando todo seu apoio mesmo estando distante.

Ao amigo Dr. Anderson Machado de Melo, que me transmitiu todos os seus conhecimentos e a prática jurídica.

Agradeço ao Prof. Alexandre Bonoto pela ajuda na concretização deste trabalho.

Ao corpo docente do Curso de Direito pelo conhecimento transmitido durante todo o curso e ao Prof. Rodrigo Longontano do Nascimento, que me auxiliou na solução deste trabalho.

Aos meus amigos Arthur, Lucas, Roberto, Tarsis, Fábio, Elcia e Renato colegas de curso pelo apoio de todas as horas nestes cinco anos.

A todos os meus colegas, que direta ou indiretamente, sempre contribuíram para o meu crescimento.

RESUMO

O objetivo deste trabalho é traçar a evolução no tempo e espaço dos direitos do trabalho doméstico no cenário nacional, indicando a desigualdade social e o descaso com os domésticos. O presente trabalho tem, ainda, por finalidade analisar os direitos laborais dentro do prisma da lei ordinária federal 5.859/72, da Constituição Federal e da OIT. Diante da importância do tema, o objetivo da presente monografia é ressaltar a necessidade de buscar a isonomia dos direitos trabalhistas entre os domésticos e trabalhadores urbanos.

Palavras-chave: escravidão, direitos trabalhistas, empregados domésticos, desigualdades.

ABSTRACT

The objective of this work is to trace the evolution in time and space of the rights of domestic work on the national scene, indicating social inequality and neglect of the household. This work is also intended to analyze labor rights within the prism of federal statutory law 5.859/72, of the Federal Constitution and OIT. Given the importance of the topic, the purpose of this monograph is to highlight the need to seek equality of labor rights among domestic and urban workers.

Keywords: slavery, labor rights, domestic workers, inequalities.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 ORIGEM ETIMOLÓGICA, CONCEITO E REQUISITOS.....	12
2 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO DOMÉSTICO.....	19
2.1 Decreto-lei 5.452/43.....	19
2.2 Lei 5.859/72	20
2.3 Lei 10.208/01	20
2.4 Lei 11.324/06	21
2.5 Pec 478/10	21
2.6 Convenção 189 e Reconvênção 201 da OIT	23
3 O PORQUÊ DA DIFICULDADE DE ESTENDER OS DIREITOS TRABALHISTAS ÀS EMPREGADAS DOMÉSTICAS?	26
4 DIREITOS CONSTITUCIONAIS EXTENSIVOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.....	28
5 DIA COMEMORATIVO DO EMPREGADO DOMÉSTICO	33
CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	37

INTRODUÇÃO

O marco da história dos domésticos no Brasil se dá e se confunde com o período da escravidão, onde os escravos eram separados para realizar labor dentro da casa grande enquanto os demais trabalhadores eram explorados no exterior das residências.

Naquele momento, a maioria dos escravos que exerciam função doméstica eram mulheres. Mesmo com a abolição, estas escravas não saíram da casa dos senhores, pois preferiam permanecer como domésticas e ter, em troca, um lugar para se alimentar, vestir e dormir. O negro com alforria e a mercê da própria sorte, naquela época, não tinha outra alternativa, a não ser se limitar a uma relação estreita com o seu senhor.

Desta forma se apresentou o ofício de doméstico, com estigma da escravidão. Tornaram-se criados trabalhando dia e noite unicamente por comida e teto, sem direito a nenhum tipo de remuneração. Naquela época, a Lei Áurea de 1888 libertou os escravos formalmente, mas não os ajudou em uma verdadeira inclusão social.

O trabalho doméstico, após a escravidão, foi tratado pelas Ordenações Filipinas, e em seguida pelo Código Civil de 1916 no capítulo referente à locação de serviços (art. 1.216 e ss.), que se aplicava às relações de trabalho em geral. Logo após, veio o Decreto-lei n. 3078/41 disciplinando a locação dos empregados em serviços domésticos.

A CLT¹ de 1943, ponto de partida de regulamentação laboral e protetiva aos direitos sociais dos empregados não se cuidou de reparar os domésticos. A segregação legislativa era patente quando excluiu os trabalhadores “que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”.

Finalmente veio a Lei 5.859/72 que regulamentou os domésticos até a presente data, oferecendo o mínimo de três direitos que eram as férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, inscrição como segurado obrigatório da Previdência Social e anotações na Carteira de Trabalho para fins previdenciários.

¹ Consolidação das Leis Trabalhistas

Apesar de ampliar os direitos dos domésticos, o Poder Constituinte Originário de 1988 teve a chance de mudar a história dos domésticos, mas preferiu aceitar a discriminação dos domésticos em relação aos urbanos.

Mesmo assim, não perdemos de vista que os direitos alcançados pelos domésticos até a presente data são fruto de lutas e revoluções. Portanto, nesse trabalho iremos fazer uma interpretação sistemática destas conquistas laborais dos domésticos em relação aos industriais destacando a questão quanto ao princípio da isonomia.

1 - ORIGEM ETIMOLÓGICA, CONCEITO E REQUISITOS

A palavra “*doméstico*” tem origem etimológica do latim “*domesticus*” que se compreende por casa da família, de “*domus*”, lar; casa. Lar é a parte da cozinha onde se acende o fogo; lareira, mas num sentido amplo compreende qualquer habitação. O doméstico, nestes termos, é a pessoa que trabalha para a família, na habitação desta. (MARTINS, São Paulo, 2011).

KASSEN (2009, citando Carrion, 2009) conceitua empregado doméstico como sendo “a pessoa física que, com intenção de ganho, trabalha para outra ou outras pessoas físicas, no âmbito residencial e de forma não eventual.”

Segundo KASSEN (2009, citado por Pamplona Filho e Villaores, 2001), “a figura do empregado doméstico corresponde à pessoa física que, de forma onerosa e subordinada, juridicamente, trabalha para outra(s) pessoa(s) física(s) ou família, para o âmbito residencial desta(s), continuamente, em atividades sem fins lucrativos”.

No artigo 1º, da Lei 5.859, de 1972, o empregado doméstico é conceituado como “aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”.

Delgado (2010) conceitua como empregado doméstico “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”.

Segundo o autor Sergio Pinto Martins (2003, p. 149) a definição é mais abrangente, “O empregado doméstico não é apenas aquele que trabalha no âmbito das residências, pode ser também aquele que presta serviços externos como o motorista, por exemplo, desde que preste esse serviço para pessoa ou família”.

O mestre Orlando Gomes na obra (Curso de Direito do Trabalho, 1995, Ed. 14ª, Ed. Forense, p. 93):

“O empregado insere-se no âmbito familiar, daí o traço de benevolência ressaltado pelos autores. Não se restringe às paredes do lar, mas se desenvolve no âmbito da família, podendo, assim compreender aqueles trabalhadores que servem à família fora do lar, como motoristas particulares, os jardineiros etc.”

Também Amauri Mascaro Nascimento defini o Empregado Doméstico (Curso de Direito do Trabalho, 2007, Ed. 22ª, Ed.Saraiva, p. 1024):

“... aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (art. 1º). A característica do empregado doméstico resulta da inexistência de fins econômicos no trabalho que exerce para pessoa ou família. Doméstico é o cozinheiro, o faxineiro, o motorista, o jardineiro etc. Porém, se na residência há atividade econômica e o empregado nela colabora, não será doméstico, mas empregado, com todos os direitos da CLT, como no caso de uma pessoa que vende bijuterias na própria casa, auxiliada por um empregado. Um dentista, com consultório na própria residência, terá como empregado, e não como doméstico, aquele que faz a limpeza da sua sala, enquanto a fizer. Não é doméstica a cozinheira de uma pensão, porque aqui há atividade lucrativa. Porém, será doméstico o casal que toma conta de uma chácara residencial. Se na chácara existir produção e comercialização, aqueles que nela trabalham não serão doméstico.”

Para Maurício Godinho Delgado (2008, p. 365), “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”.

Da definição jurídica apresentada por Delgado se observa os cinco elementos próprios a qualquer relação de emprego, ou seja, o trabalho é realizado por pessoa física; com pessoalidade; em caráter contínuo; no âmbito residencial de uma pessoa ou família, isto é, com subordinação; sem destinação lucrativa, mas oneroso.

Dos elementos expostos, quatro são componentes da relação empregatícia do doméstico sem merecer qualquer especificidade significativa quanto aos elementos de uma relação celetista, sendo eles: pessoa física, pessoalidade, onerosidade e subordinação.

Quanto ao quinto elemento, a continuidade, há questionamentos sobre não ter sido mantido o termo “não-eventualidade” empregado no artigo 3º da CLT. Existem duas interpretações e esse respeito: a primeira acolhe que não há diferenciação de conceitos entre os termos utilizados na CLT e na Lei 5.859 de 1972, rejeitando ainda a teoria da descontinuidade na conceituação do trabalho eventual doméstico, definindo como empregado a figura do diarista doméstico; a segunda vertente interpretativa efetua a distinção dos termos, visto que o legislador ao adotar o termo “serviço de natureza contínua” e não o empregado na CLT quis firmar que o elemento não eventualidade na relação de emprego doméstica deve ser compreendido como efetiva continuidade (DELGADO, 2010).

Além dos cinco elementos genéricos a qualquer relação empregatícia, existem mais três elementos específicos da relação de emprego do empregado doméstico, são eles: a finalidade não lucrativa dos serviços prestados, a prestação laboral à pessoa ou família, e a prestação se desenvolver no âmbito residencial do empregador.

Portanto, diante da especificação de tais elementos, pode-se concluir que, entre os empregados domésticos, estão incluídas as pessoas que exerçam para a família as atividades de cozinheira, copeira, babá, lavadeiras, mordomos, governanta, além daqueles que prestam serviço nas dependências ou em prolongamento da residência, como o jardineiro, o vigia, o motorista, o piloto ou marinheiro particular, os caseiros e zeladores de casas de veraneio ou sítios destinados ao lazer dos proprietários, sem qualquer fim lucrativo e, ainda, aquele que presta serviço de forma contínua a pessoas sem parentesco, como uma república de estudantes, como âmbito residencial.

Não descaracteriza a condição de doméstico o fato de o sítio ou chácara criar aves raras ou cultivar plantas ornamentais sem finalidade lucrativa, contudo, se o sítio explorar atividade lucrativa, por meio da venda de frutos, floras, hortaliças, aves, ovos, ou se for o local alugado para eventos, como congressos, festas etc., caracterizará a figura do trabalhador rural (Lei 5.889/73) ou da CLT. (BARROS, 2010).

A pessoa física que trabalha como segurança dos familiares do empregador, equipara-se a empregado doméstico, caso reúna os pressupostos do artigo 1º da Lei 5.859/72.

Equipara-se, ainda, ao empregado doméstico a pessoa que presta serviços contínuos de acompanhamento à pessoa idosa ou serviços de asseio e enfermagem a membro da família doente ou inválido, no âmbito residencial e sem qualquer finalidade lucrativa. Mesmo que esses serviços sejam prestados ao idoso ou enfermo, em caráter particular, em casa de repouso, caracteriza-se o vínculo de empregado doméstico, por atenderem a necessidade familiar, que é de dar assistência aos seus membros. (BARROS, 2010).

Afirma Vilhena (1975, citado por MARTINS, São Paulo, 2011) “que a permanência é requisito do contrato de trabalho, mas a continuidade constitui-se exigência mais rigorosa, aplicável apenas ao trabalho do doméstico”.

A prestação de serviço prolongada, durante anos, não consubstancia a “natureza contínua”, de forma que a prestação laboral do diarista, durante um ou dois dias semanais, em dias alternados ou sempre nos mesmos dias da semana, se prolongue no tempo, por cinco ou dez anos, por exemplo, não estará caracterizado o requisito “continuidade”, que será aferida levando-se em conta os dias trabalhados durante a própria semana e não a longa duração desse tipo de trabalho².

A forma de pagamento é outro critério que auxilia nessa distinção, visto que o diarista recebe a remuneração no mesmo dia após a prestação do serviço, e geralmente é valor superior àquilo que receberia se trabalhasse continuamente, pois nela estão englobados e pagos diretamente ao trabalhador os encargos sociais que seriam recolhidos a terceiros³.

“DIARISTA, CONTINUIDADE. AUSÊNCIA. ART. 1º DA LEI 5.859/1972. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Trabalhador que presta serviços no âmbito doméstico em apenas dois dias por semana não se enquadra na previsão inserta no art. 1º da Lei 5.859/1972, pois ausente a continuidade na consecução dos misteres, condição específica e caracterizadora do denominado empregado doméstico” (TRT-24ª Região-RO 2016/99-Ac T.P. 0596/2000-Rel. Juiz André Luiz Moraes de Oliveira – Publ. No DJ de 14.04.2000).

“EMPREGADO DOMÉSTICO. CONTINUIDADE. Art. 1º da Lei 5.859/72. Tipificação do empregado doméstico exige um requisito adicional àqueles previstos no art. 3º da CLT, que é o da continuidade, conforme expressamente estabelecido no

² PAULO, Aexandrino, 2008.

³ Id. idem.

art. 1º da Lei nº 5.859/72. Ou seja, para a configuração do emprego doméstico, é necessário que os serviços, se não diários, sejam pelo menos prestados na maior parte dos dias da semana.” (Acórdão: 20000194500; Turma: 08 – TRT 2ª Região; data pub.: 23.05.2000; Processo: 02990152266; Relator: Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva).

Encontra-se em tramite o Projeto de Lei de nº 160 de 2009 de autoria da Senadora Serys Slhessarenko do PT-MT, cuja movimentação em 21/11/2012 é:

10/05/2010 SEXP - SECRETARIA DE EXPEDIENTE Situação: **REMETIDA À CÂMARA DOS DEPUTADOS** Ação: Ofício SF nº 816, de 07/05/10, ao Senhor Primeiro-Secretário da Câmara dos Deputados, encaminhando o Projeto para revisão, nos termos do art. 65 da Constituição Federal (fls. 77)⁴.

O Projeto de Lei nº 160/2009 traz em seu artigo 1º a definição de diarista, qual seja, “diarista é todo trabalhador que presta serviços no máximo duas vezes por semana para o mesmo contratante, recebendo o pagamento pelos serviços prestados no dia da diária, sem vínculo empregatício”.

O projeto de lei em questão prevê ainda, que a diarista deverá apresentar ao contratante, comprovante de contribuição ao INSS como contribuinte autônomo, ou como contribuinte funcional.

Quanto à capacidade para ser empregado doméstico, deve-se observar o que traz o artigo 60 do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA – no qual “é proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo na condição de aprendiz”, e a seguir os artigos 62 e 63 do mesmo diploma legal afirmam que se considera aprendizagem a formação técnico-profissional, que garanta o acesso e frequência obrigatória ao ensino regular, atividade compatível com o desenvolvimento do adolescente, e horário especial para o exercício de atividades, ministradas segundo diretrizes e bases da legislação de educação em vigor.

Na relação de emprego doméstico, é necessária a presença de cinco elementos jurídicos gerais que são características de todos os empregados, quais sejam: pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade (continuidade). Há, ainda, na relação dos domésticos a presença de elementos específicos, que são: a finalidade não

⁴ http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=90739

lucrativa dos serviços, prestação de serviços à pessoa ou à família e no âmbito residencial destas.

Enfim, o que caracteriza o empregado doméstico não é a função que ele exerce, mas, sim, a presença dos elementos fáticos jurídicos caracterizadores da relação de emprego, acrescidos dos elementos especiais constantes no art. 1º da Lei 5.859/72. Assim, podem ser considerados domésticos o motorista, a copeira, o enfermeiro e o jardineiro.

Tratando dos requisitos especiais dizemos que a finalidade é não lucrativa quando não tenha resultados comerciais ou industriais com efeito econômico. A prestação de serviços à pessoa ou à família é outro requisito especial, pois não há possibilidade de pessoa jurídica ser tomadora de labor doméstico.

Por último, temos o elemento caracterizador que é o âmbito residencial que direciona que o trabalho seja prestado na moradia do empregador ou espaços que estejam distantes da residência principal que toma serviço doméstico como a casa de campo e a casa de praia. A expressão “no âmbito residencial” é criticada por doutrinadores (como Amauri Mascaro e Sérgio Pinto Martins), que prefeririam “para o âmbito residencial”. Essa distinção é feita tendo em vista que muitos serviços são prestados em função da residência, sem a ideia de estarem inseridos “no” âmbito residencial. Por exemplo, o motorista particular é considerado doméstico, mas não está laborando na residência. O empregado da casa de campo também, uma vez que esta será considerada uma extensão da residência da pessoa ou da família.

Conforme destaca Amauri Mascaro Nascimento (Curso de Direito do Trabalho, 2007, Ed. 22ª, Ed.Saraiva, p. 1025):

“A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem-se posicionado sobre diversas questões, dentre as quais a caracterização como eventual, e não como empregatício, da diarista de três dias por semana (TST, 4ª T., RR 548762, de 1999, Rel. Min. Alberto Bresciani); a configuração do vínculo de empregado com a empresa de não doméstico quando o motorista é contratado para atender a seus diretores e não à família (TST, AGRR 515986, de 1998, 4ª T., Rel. Min. Milton de Moura França, DJ, 21 jun. 2002)⁵.”

⁵ Curso de Direito do Trabalho, 2007, Ed. 22ª, Ed.Saraiva, p. 1025

Diante do exposto, empregado doméstico pode ser conceituado com os seguintes requisitos do empregado (não eventual ou contínuo, onerosidade, pessoa física e subordinação) além das características específicas de prestar serviço de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

2 – EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO TRABALHO DOMÉSTICO

2.1 – Decreto lei 5.452/43

A principal norma legislativa brasileira referente ao Direito do trabalho e ao Direito processual do trabalho, foi criada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas durante o período do Estado Novo, unificando toda legislação trabalhista então existente no Brasil. Ela foi fortemente inspirada na Carta del Lavoro do governo de Benito Mussolini na Itália.

Seu objetivo principal foi à regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas.

Foi assinada em pleno Estádio de São Januário (Club de Regatas Vasco da Gama), que estava lotado para a comemoração da assinatura da CLT.

Veja abaixo a transcrição do art. 1º da CLT.

Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

O termo "celetista", derivado da sigla "CLT", costuma ser utilizado para denominar o indivíduo que trabalha com registro em carteira de trabalho.

Em oposição a CLT, existem funcionários que são regidos por outras normas legislativas do trabalho, como aqueles que trabalham como pessoa jurídica (PJ), profissional autônomo, ou ainda como servidor público pelo regime jurídico estatutário federal.

A CLT surgiu como uma necessidade constitucional após a criação da Justiça do Trabalho em 1939. Em janeiro de 1942 o presidente Getúlio Vargas e o ministro do trabalho Alexandre Marcondes Filho trocaram as primeiras ideias sobre a necessidade de fazer uma consolidação das leis do trabalho. A ideia primária foi de criar a "Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social".

Em que pese o avanço para a sociedade brasileira, no que concerne à regulamentação das relações de emprego, o Decreto-Lei nº 5.452/43 (consolidação das leis do trabalho) excluiu os trabalhadores domésticos, que somente receberam tratamento legislativo diferenciado a partir da promulgação da Lei 5.859/72, que foi modificada ao longo do tempo para adequação da nova visão social acerca do trabalho doméstico, permitindo, ainda que de maneira pontual e lenta, maior aproximação entre o rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais e o rol assegurado aos trabalhadores domésticos.

2.2 Lei 5.859/72

A referida norma estatuiu as condições mínimas do trabalho doméstico estabelecendo férias, salário mínimo vigente com remuneração básica, podendo ser considerada a primeira legislação específica sobre trabalho doméstico.

2.3 - Lei 10.208/01

A lei 10.208/01 alterou a carta legal dos domésticos (Lei 5.859/72) facultando ao empregador efetuar o recolhimento do FGTS e por consequência o direito de receber seguro-desemprego. Mais uma vez esta classe laboral se sentiu diferenciada, pois para os empregados industriais não há faculdade do empregador, mas sim obrigação. Quanto ao seguro-desemprego, há avanço, mas continua a desigualdade quando o benefício é de até 03 (três) parcelas, quando as outras classes urbanas e rurais podem chegar a receber até 05 (cinco) parcelas.

2.4 - Lei 11.324/06

Em 2006, entrou em vigor a lei 11.324, que alterou e incluiu novos direitos aos domésticos como, por exemplo, a vedação dos descontos por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia antes autorizada às deduções na lei 5.859/72. Esta lei foi derogada para majorar as férias anuais de 20 dias úteis para 30 dias. Foi incluída a estabilidade provisória a gestante desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Destacamos que esta lei foi decretada nas vésperas eleitorais, onde se procurou igualar os direitos do doméstico com os urbanos e rurais, já contemplados pelo art. 7º da Constituição Federal de 1988, mas infelizmente o Presidente Lula vetou alguns dos dispositivos aprovados no Congresso Nacional. Também com estas inovações em relação as férias de 30 dias, com acréscimo de um terço, estabilidade provisória a gestante, proibição de efetuar descontos do salário do empregado por fornecimento de alimentos, vestuário, material de higiene e moradia, direito ao repouso semanal remunerado o avanço infraconstitucional não foi capaz de igualar os domésticos as demais categorias.

2.5 - Pec 478/10

A proposta de Emenda à Constituição (PEC) em análise visa a revogar o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, a fim de estender aos empregados domésticos todos os direitos elencados nos incisos do referido artigo.

A proposição, sujeita à apreciação do Plenário, foi distribuída à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania para submeter-se a juízo de admissibilidade, conforme determina o art. 32, inciso IV, alínea “b”, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados.

A PEC 478/10 objetiva estender da Constituição da República Federativa do Brasil dezesseis direitos trabalhistas para a categoria, entre eles adicional por trabalho noturno, jornada de 44 horas semanais, horas extras, salário-família e igualdade de direitos entre trabalhador com vínculo e avulso.

Nunca é demais realçar, neste momento, que é vergonhoso o tratamento dado até hoje pela sociedade brasileira aos quase 7 milhões de trabalhadores domésticos⁶.

Já em 04/12/2012, transcrevo o último andamento legislativo da PEC dos domésticos: a matéria vai ao Senado (PEC 478-C/2010)⁷.

“Aprovado, em segundo turno, o Substitutivo adotado pela Comissão Especial à Proposta de Emenda à Constituição nº 478/2010 Sim: 347; não: 2; abstenção: 2; total: 351.”

Bom comentar, ainda, que diferentemente de outras posições, mesmo com a aprovação da PEC supra o trabalho doméstico não seja extinto, pois ele continua como uma opção de emprego para as mulheres pobres e com pouca escolaridade no Brasil.

Por fim, destacamos também que o papel do Estado e do legislador é o de elevar o patamar ético da sociedade e que a PEC 478 cumpre essa nobre missão. Nesse sentido, parece bastante louvável a Emenda Constitucional dos Domésticos quando se antecipa ao texto da Convenção da OIT, que é de 2011. O problema do parágrafo único da Carta Magna é criar uma diferenciação que a PEC tenta corrigir, porque a sociedade não pode pensar mais o trabalhador doméstico como um trabalhador de segunda categoria.

A Convenção da OIT aguarda a ratificação do Brasil e, uma vez ratificada, será necessária a equiparação de direitos porque seu artigo 6º estabelece que o Governo deverá buscar essa equiparação.

Assim, seria interessante a revogação do parágrafo único para se mostrar que não é mais aceitável a discriminação do trabalhador doméstico em relação aos demais trabalhadores.

⁶ Debates na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

⁷ <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=473496>

2.6 - Convenção 189 e Recomendação 201 da Organização Internacional do Trabalho

Em 16/06/11 a OIT (Organização Internacional do Trabalho) aprovou em Genebra a Convenção 189 e a Recomendação 201 sobre Trabalho Decente para Trabalhadores Domésticos, sendo o primeiro instrumento internacional a contemplar os trabalhadores domésticos. O destaque da convenção 189 é a questão da jornada (artigo 10) relacionando com a igualdade dos demais trabalhadores, que ora aprovei para transcrever:

“... Todo Membro deverá adotar medidas para garantir a igualdade entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores em geral com relação às horas normais de trabalho, à compensação de horas, aos períodos de descanso diários e semanais e férias anuais remuneradas, em conformidade com a legislação nacional e com acordos coletivos, considerando as características específicas do trabalho doméstico.”

De maneira incontroversa o trabalho doméstico é um assunto que apresenta ainda enormes barreiras a ser enfrentadas pela sociedade. A dificuldade é erguida diante das características próprias do doméstico a exemplo de desigualdades de gênero e raça, bem como da divisão sexual do trabalho. Diante deste contexto a OIT (Organização Internacional do Trabalho) realizou um processo de dupla discussão sobre os trabalhadores domésticos nas 99^a (2010) e 100^a (2011) Conferências Internacionais do Trabalho (CIT), que teve como consequência a Convenção 189, seguida da Recomendação 201. Estes instrumentos receberam ampla aprovação: a Convenção foi aprovada por 396 votos a favor, e 16 votos contra e 63 abstenções, resultando 83% de aprovação dos Delegados. No mesmo sentido, a Recomendação foi aprovada com 434 votos a favor, 8 contra e 42 abstenções, resultando 89% de aceitação dos Delegados presentes. Agora, resta que classe trabalhadora pressione os políticos pela ratificação dentro de seus países, pois é ato soberano devendo a decisão ser definida a nível nacional⁸.

⁸ Conferência Internacional do Trabalho da OIT em Genebra, Suíça em 07/2011.

Por último o registro que esta foi uma aprovação “histórica”, tendo em vista que é o primeiro documento jurídico internacional para os domésticos, que representam pelo menos 52,6 milhões de pessoas no planeta Terra⁹.

No momento da Organização Internacional do Trabalho, o governo brasileiro em junho de 2011, em Genebra, Suíça, onde se realizava a Conferência Internacional do Trabalho da OIT, o Ministro Carlos Lupi assim se manifestou:

“A trabalhadora e o trabalhador doméstico encontram-se expostos a um sem número de vulnerabilidades, abusos e discriminações – em virtude de gênero, raça, cor e etnia.¹⁰”

Desta maneira, as disposições da Convenção deverão ser colocadas em prática por meio da legislação nacional, de acordos coletivos e de outras medidas adicionais com relação aos/às trabalhadores/as domésticos/as. Procedimentos para adoção, ratificação e implementação da convenção.

Em outras palavras esses documentos (Convenção e Recomendação) são um marco dentro da própria OIT. Nunca é demais lembrar que à aprovação e a discussão destes documentos tiveram como norte principal dois aspectos básicos: respeito à normatividade internacional do trabalho (respeito aos direitos fundamentais básicos, elementares do trabalho, como a liberdade laboral, vedação do trabalho infantil, a não discriminação no trabalho e a organização coletiva) e o incentivo ao trabalho de qualidade (o trabalho produtivo e adequadamente remunerado).

Entrando mais uma vez há detalhes, os avanços dos instrumentos da OIT como: 1) definição de jornada diária e semanal idêntica às dos demais empregados (necessidade de debate sobre horário diário, noturno; regular, extraordinário, e paralelamente dos adicionais devidos); 2) estipulação de ambientes de trabalho caracterizados pela saúde e pela segurança (debate sobre o pagamento de adicionais de insalubridade e de periculosidade, bem como de um seguro por parte do empregador); 3) a atribuição de liberdade de organização, mobilização, atuação e negociação coletiva para os empregados domésticos (discussão sobre

⁹ Ibidem.

¹⁰http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=889143&filename=PRL+1+CCJC+%3D%3E+PEC+478/2010

o reconhecimento de convenções coletivas que venham a ser costuradas pelos órgãos de representação dessa categoria); 4) exigência de que a inspeção laboral dedique atenção ao trabalho doméstico, porque o Estado tem que aproximar a inspeção do trabalho doméstico sem deixar de preservar a inviolabilidade dos domicílios; 5) obrigatoriedade de inserção no FGTS e no seguro-desemprego.

Na mesma toada, ainda, que o emprego doméstico no Brasil é pobreza, exclusão, discriminação, trabalho infantil, trabalho escravo, trabalho semi-escravo, falta de fiscalização, falta de investimento das autoridades em campanhas de esclarecimentos e investimento em qualificação de mão de obra doméstica. Esse quadro, todavia, está sendo mudado. A Convenção da OIT foi um marco e o MTE já preparou um pacote de leis para enviar para a Presidente da República Federativa do Brasil Dilma para adequar a legislação trabalhista brasileira à Convenção nº 189 da OIT¹¹.

Por fim, após a aprovação da Convenção nº 189/2011, foi montado um grupo de trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego para proceder às alterações legislativas, mas que não é fácil alterar lei. Por isso o ideal é a aprovação da PEC 478/10, já aprovada, em 21 de novembro de 2012, no primeiro turno da Câmara dos Deputados Federais, com a retirada do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, porque dessa forma já seriam ampliados os seus direitos, mesmo sem a ratificação da Convenção da Organização Internacional do Trabalho.

¹¹ Conferência Internacional do Trabalho da OIT em Genebra, Suíça em 07/2011.

3 - O PORQUÊ DA DIFICULDADE DE ESTENDER OS DIREITOS TRABALHISTAS ÀS EMPREGADAS DOMÉSTICAS?

De forma preliminar a gratuidade dos trabalhos domésticos, no passado explica a relutância da sociedade em entender a importância do labor caseiro. Os trabalhos femininos na família são gratuitos por expressarem amor ao marido e aos filhos, enfim, à família.

A resposta está ligada, ainda, à divisão sexual do trabalho, que separa os papéis feminino e masculino na família e ao trabalho de mulheres e homens. Às mulheres cabem, como no passado, as atividades ligadas a reprodução humana e, aos homens as atividades econômicas.

Existe na verdade um preconceito em relação ao empregado doméstico, ligado a um erro histórico antropológico, que relaciona a profissão do doméstico ao papel do escravo. Há um imaginário social sim, muito relacionado ao passado escravista, que não concebe esse tipo de atividade como uma profissão que deva ser valorizada e remunerada como as outras. Elas, as domésticas, continuam sendo muitas, sete milhões de pessoas. Segundo dados da OIT, o trabalho doméstico remunerado é realizado por mulheres (95%), negras (61%) e pobres (100%). E, realçamos isso é devido ao fato de que esse trabalho tem origem na escravidão¹².

No período da pós-escravidão, um dos poucos trabalhos acessíveis às mulheres negras era quase que exclusivamente, o doméstico.

O preconceito tema bastante recorrente, não é apenas contra a função executada do doméstico, mas sim quanto à nomenclatura do empregado doméstico. Como, exemplo, temos os enfermeiros que se enquadram nos requisitos gerais e específicos dos domésticos, mas não aceitam que assinem suas CTPS com tal. Aproveitamos para transcrever abaixo o entendimento da juíza e doutora Alice Monteiro de Barros (Curso de Direito do Trabalho, 2005, ed. LTr, p. 313) sobre o tema de enfermeiro equiparado a doméstico:

¹² Convenção da Organização Internacional do Trabalho em 16/06/2011.

“Equipara-se a doméstico a pessoa que, no âmbito residencial de alguém, presta serviços contínuos de acompanhamento à pessoa idosa ou serviços de asseio e enfermagem a membro da família doente ou inválido, sem qualquer finalidade lucrativa.”

A elevada taxa de informalidade verificada na classe doméstica é outro reflexo de um padrão herdado da época da escravidão, que reproduz ainda nos dias atuais, quando empregadas domésticas trabalhando dia e noite em troca de algumas mudas de roupa, moradia, alimentação e remuneração inferior ao mínimo legal.

O elemento cultural é também um dos fatores que colaboram com a resistência a igualdade de direitos, pois parte dos patrões ainda seguem a premissa de que a contratação é na verdade uma gentileza que se faz àqueles que normalmente não teria qualificação no mercado de trabalho.

Outra barreira que dificulta os domésticos terem os mesmos direitos dos trabalhadores urbanos esta vinculada ao fato de que é um trabalho prestado a uma família, pois, para a sociedade, se o trabalho doméstico for considerado trabalho com o mesmo nível de profissionalização de um trabalho normal, ele ficará muito caro para as famílias.

Para mencionar que os domésticos exercem um trabalho invisível, porque realizado dentro das casas, com dificuldade para o acesso dos fiscais do Ministério do Trabalho e Emprego, o que inibe a fiscalização do cumprimento de alguns direitos desses trabalhadores, como é o caso da jornada de trabalho.

Será necessária, assim, uma mudança de mentalidade para redefinir a legislação e principalmente o tratamento dos domésticos com igualdade perante os demais trabalhadores. Só assim, poderão ser respondidas algumas perguntas, bem como modos de vida, quais sejam: Por que algumas pessoas não arrumam a cama quando acordam? Porque fomos educados relacionando o trabalho doméstico com as mulheres? Por que pressupõe a mãe ou uma irmã fazendo o serviço doméstico ao invés do pai ou o irmão? Por que o trabalho doméstico não é valorizado como os demais empregos?

4 – DIREITOS CONSTITUCIONAIS EXTENSIVOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Promulgada em 5 de outubro de 1988, é a lei fundamental e suprema do Brasil, servindo de parâmetro de validade a todas as demais espécies normativas, situando-se no topo do ordenamento jurídico. Pode ser considerada a sétima ou a oitava constituição do Brasil dependendo de se considerar ou não a Emenda Constitucional nº 1 como um texto constitucional e a sexta ou sétima constituição Brasileira em um século de república.

A constituição brasileira que mais sofreu emendas: 67 emendas mais 6 emendas de revisão.

A irredutibilidade do salário é um princípio de fundamental importância na legislação trabalhista. Tal importância se traduz na certeza dada ao trabalhador de que seu salário, que é a sua fonte de sustento assim como de sua família, não poderá ser reduzido por seu empregador, enquanto perdurar a relação de emprego, garantindo assim uma estabilidade econômica mínima a empregador. Um dos aspectos de maior relevo da proteção que a legislação dispensa ao salário concerne à sua irredutibilidade, que decorre do princípio da inalterabilidade contratual, assegurada, de forma ampla, pelo art. 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único – Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

O salário mínimo não pode ser alterado quanto ao seu modo de pagamento (por dia, por semana, por mês), nem quanto à sua forma (por tarefa, diária, hora, mensalidade etc.), nem também no *quantum* ajustado para a tarefa, dia, hora, mês etc. Portanto, podemos notar

que dessa forma a proteção não se restringe apenas à verba denominada “salário”, mas tudo aquilo que lhe envolve e lhe caracteriza.

O trabalhador doméstico tem o direito garantido ao repouso remunerado, que seja preferencialmente aos domingos segundo o artigo 7º, parágrafo único da Constituição Federal de 1988.

Sem prejuízo do emprego e do salário, foi concedido o prazo de duração de 120 (cento e vinte) dias de licença maternidade a doméstica, conforme art. 7º, parágrafo único da Constituição Federal de 1988. Sempre é bom destacar que o salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social e não pelo empregador, sendo não inferior ao salário mínimo e nem superior ao limite máximo do salário de contribuição, conforme art. 73 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. O salário maternidade é devido independentemente de carência conforme estabelece o art. 30, inciso II do Decreto 3.048/99.

Nos termos do art. 7º, inciso XIX da CF/88 c/c art. 10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CF/88, o prazo de licença-paternidade é de cinco dias.

Em relação aos empregados domésticos, é de se ressaltar que a Constituição Federal de 1988 trouxe inovações substanciais e vantajosas à referida classe, estendendo a eles, no que ainda não lhes era assegurado, entre outros, o direito à licença-paternidade.

"Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: III - por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana."

O dia justificado pelo artigo transcrito deve ocorrer na primeira semana do nascimento, coincidindo, portanto com o período de cinco dias de licença-paternidade.

Considerada a licença-paternidade como ampliação da falta justificada, absorve-a, caracterizando-se o período como interrupção do contrato de trabalho. Embora mantenha analogia com a licença-maternidade, não pode ser considerado benefício previdenciário, já que não elencada no art. 201 da Constituição Federal. É, pois ônus do empregador que tem o dever de remunerá-la. Este o entendimento esposado pela Instrução Normativa n.º 1 do Ministério do Trabalho, de 12.10.88.

Desta forma, o pai, para exercer seu direito, ao retornar ao trabalho, deve comunicar ao seu empregador o nascimento do filho comprovando-o pela entrega do registro de nascimento.

O auxílio-doença é um benefício devido ao segurado da Previdência Social que ficar incapacitado para o trabalho ou exercício da atividade habitual por mais de 15 dias consecutivos, sendo pago a partir do primeiro dia de afastamento, devendo ser requerido, no máximo, até 30 (trinta) dias do início da incapacidade de laborar.

A concessão do benefício depende do cumprimento da carência exigida pela Previdência Social, quando for o caso.

A concessão do benefício do auxílio-doença depende do período de carência de 12 contribuições mensais, sem interrupção que determine a perda da qualidade de segurado.

Anotação da CTPS do doméstico deve ser efetuada no prazo de 48 horas após a sua entrega, quando da sua admissão. A data a ser anotada corresponde a do primeiro dia do trabalho, mesmo em contrato de experiência, conforme combinação do art. 5º do Decreto 71.885/73 e art. 29, parágrafo 1º da CLT.

A Carta Doméstica, Lei 5.859/72, concedia 20 (vinte) dias úteis de férias, sendo alterada pela Lei 11.324 de 2006 dando 30 (trinta) dias com pelo menos 1/3 a cada período de 12 meses de trabalho, prestado a mesma pessoa ou família. O pagamento das férias será efetuado até dois dias antes do início do respectivo período de gozo (art. 145 da CLT).

Em razão da Convenção 132 da OIT, promulgada pelo Decreto Presidencial 3.197/99, a qual tem força de lei e assegurou a todos os empregados, inclusive os domésticos, o direito a férias proporcionais independentemente da forma de desligamento, mesmo que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses. Assim, o doméstico que pedir demissão antes de completar 12 (doze) meses de serviço terá direito as férias proporcionais.

Mesmo assim é comum não se considerarem aplicáveis aos domésticos às férias proporcionais com fundamento de não existir previsão específica na Lei 5.859/72.

Com a publicação da Lei 11.324 de 2006, que revogou a alínea “a” do art. 5º da Lei 605/49, os trabalhadores domésticos passaram a ter direito aos feriados civis e religiosos, sendo que o descumprimento por parte do empregador gerará o pagamento do dia em dobro, ou folga compensatória em outro dia da semana.

O art. 7º parágrafo único da CF/88 dispõe o mínimo de 30 (trinta) dias para as partes comunicarem de sua decisão de rescindir o contrato sob pena de desconto dos salários correspondentes ao respectivo prazo, diante do previsto no art. 487 da CLT.

A partir do dia 13.10.2011, o aviso prévio devido em razão da rescisão de contrato de trabalho dos empregados domésticos deve ser calculado pela nova forma estabelecida pela Lei nº 12.506, de 11/10/2011, que altera o aviso prévio de 30 (trinta) dias para até 90 (noventa) dias em caso de demissão sem justa causa. Assim prescreve a nova legislação:

“Art. 1º - O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias”.

E bom observar que as regras contidas na Lei nº 12.506/2011 se aplicam a todos os trabalhadores urbanos, rurais, avulsos e domésticos.

Destacamos ainda que o Ministério do Trabalho e Emprego expediu a Nota Técnica nº 184/2012/CGRT/SRT/TEM para esclarecer as lacunas trazidas pela mencionada lei, que trata da proporcionalidade do aviso prévio. O aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, conforme o tempo de serviço prestado pelo empregado na mesma empresa ou empregador.

Quando uma das partes quiser rescindir o contrato de trabalho deverá comunicar à outra sua decisão, com antecedência mínima de 30 dias.

No caso de dispensa imediata, o (a) empregador (a) deverá efetuar o pagamento relativo ao aviso-prévio, computando-o como tempo de serviço para efeito de férias e 13º salário (art. 487, § 1º, CLT).

A falta de aviso-prévio por parte do (a) empregado (a) dá ao empregador (a) o direito de descontar os salários correspondentes ao respectivo prazo (art. 487, § 2º, CLT).

Quando o (a) empregador (a) dispensar o (a) empregado (a) do cumprimento do aviso-prévio, deverá fazer constar, expressamente, do texto do aviso, indenizando-o período. O período do aviso-prévio indenizado será computado para fins de cálculo das parcelas de 13º salário e férias.

O trabalhador doméstico, que sofre mediante a desigualdade da legislação trabalhista, depois de muito tempo passa ter direito a estabilidade no emprego em razão da gravidez, sendo, que desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, por força da alteração trazida da Lei 11.324/06.

5 - DIA COMEMORATIVO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

No próximo dia 27 de abril comemora-se o dia do empregado doméstico. A data foi escolhida em homenagem à Santa Zita, padroeira da categoria. A discriminação entre os trabalhadores domésticos e demais categoriais laborais foi tema, no ano passado, da 100ª Assembleia da Organização Internacional do Trabalho (OIT), realizada em Genebra.

Este é, portanto, o momento oportuno para se pensar acerca das condições de trabalho dessa categoria ocupacional, uma vez que, a cada ano, diminui a presença destes trabalhadores no mercado de trabalho. Este é o caso da Região Metropolitana de Fortaleza (RMF), em que a participação de empregados domésticos na ocupação total caiu de 9,3%, em 2009, passando para 8,4%, em 2010, atingindo 7,7% do total de postos de trabalho na RMF, em 2011, com 126 mil trabalhadores. Nesse período, reduziram-se 15 mil postos de trabalho para o trabalho doméstico, seja pelo fechamento de oportunidades, seja pela busca de outra ocupação por esses profissionais.

As condições de trabalho ainda enfrentadas pelo trabalhador doméstico, associada à maior geração de empregos formais, em vários setores de atividade econômica, podem ter estimulado a menor participação do emprego doméstico no mercado de trabalho local.

A ilegalidade do vínculo de trabalho é um dos aspectos que sinaliza a precariedade existente no exercício dessa atividade, uma vez que apenas 15,2% dos domésticos mensalistas possuem carteira assinada. Estes trabalhadores, quando formalizados, são submetidos a extensas jornadas laborais, uma vez que chegam a atingir a média 51 horas semanais de trabalho, proporção bem superior às 44 horas previstas pela jornada legal. A estimativa é que 6,3% dos trabalhadores domésticos residem no domicílio em que trabalham.

O baixo nível de remuneração é outro aspecto característico dessa atividade laboral, visto que o rendimento médio é de R\$ 442. Entre aqueles que possuem vínculo formal de trabalho, o salário médio é em torno do salário mínimo. O tempo médio de emprego nessa atividade laboral é de 4,2 anos.

O emprego doméstico ainda é uma atividade majoritariamente feminina, já que 95% desses profissionais são mulheres. O baixo nível de escolarização é outra característica marcante, dado que 59,6% possuem, no máximo, o ensino fundamental incompleto.

Com relação à idade, 42,9% dos empregados domésticos possuem mais de quarenta anos, proporção que cresceu se comparado ao registrado em 2009 (36,6%). Apesar disso, o trabalho doméstico ainda representa uma porta de entrada para os jovens no mercado de trabalho, uma vez que 12,5% dos domésticos possuem, no máximo, 24 anos de idade. Um dado que releva a importância dessa atividade econômica é que 30,7% das trabalhadoras domésticas chefiam suas famílias¹³.

O empregado doméstico mesmo tendo a data do seu dia fixada em 27 de abril, não tem muito que comemorar, pois ainda faltam muitos direitos para que possam igualar aos dos trabalhadores comuns. Portanto, espera-se que atinja tais direitos com aprovação definitiva da PEC 478/10, a qual concederá aos trabalhadores domésticos todos os direitos previstos da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

¹³ <http://www.sineidt.org.br>

CONCLUSÃO

A ideia de direito tem como principal direção, em qualquer momento, a dignidade da pessoa humana, visando o ideal de justiça instituída na Constituição Federal.

Não obstante neste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), que o doméstico no Brasil e no Mundo ainda está nitidamente ligado a prática da servidão e em outras palavras a rotineira tentativa discriminatória dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais em relação aos domésticos. O flagrante desrespeito, mesmo assim, é ratificado no parágrafo único do art. 7º da CF/88 quando o Constituinte Originário não igualou os direitos laborais dos domésticos aos demais trabalhadores.

A discriminação elencada vai de encontro com o objetivo do próprio texto constitucional, que é instituir um Estado democrático de direito, a valorização social do trabalho, assegurando a igualdade e a justiça. A discriminação vai de encontro à direção desenvolvida no Direito Internacional (OIT), a exemplo da Convenção 189 e Recomendação 201, bem como da PEC 478/2010 que tratam da isonomia dos direitos laborais entre os domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

De fato, as alterações legislativas não foram suficientes o bastante para enfrentar a questão da igualdade de direitos até o presente momento. O respeito à categoria doméstica e a seus direitos se darão somente por meio de uma ampla conscientização social, uma mudança total na cultura brasileira.

O doméstico precisa também valorizar e respeitar a sua própria profissão que é de natureza domiciliar, exigindo fidúcia em grau máximo de confiança.

Restou-se demonstrado apesar da evolução dos direitos dos domésticos, que a legislação aplicável ao doméstico tem de ser a dos trabalhadores em geral, sob pena de configurar expressamente um flagrante ataque ao Princípio da Igualdade.

A igualdade dos direitos perseguidos pelos domésticos apenas terá um desfecho desejável se a PEC 478/10 for aprovada no Congresso Nacional e a cultura brasileira atingir o nível de desenvolvimento percorrido pelo Direito Internacional Trabalhista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo: **PAULO**, Vicente. Manual de direito do trabalho. 11ª ed. Rio de Janeiro: Impetrus, 2008.

ANGHER, Anne Joyce. Vade Mecum Universitário de Direito Rideel. 9ª Ed. São Paulo. Editora: Rideel. 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho, 6ª Ed. Editora LTr. São Paulo: 2010.

BRASIL, Constituição Federal. 42ª Ed. Editora Saraiva. São Paulo: 2009.

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. Ed. Atualizada, 2009. Ed. Saraiva. São Paulo: 1997.

COSTA, Armando Casimiro. Ferrari Irary. Martins, Melchíades Rodrigues. Consolidação das Leis Trabalhistas. 38ª Ed. Editora LTr. São Paulo: 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito de Trabalho. 9ª Ed. Editora LTr. São Paulo: 2010

GOMES, Eliseu Domingues. Rotinas Trabalhistas e Previdenciárias. Editora Líder. Belo Horizonte: 2006.

GOMES, Orlando e **ELSON** Gottschalk. Curso de Direito do Trabalho, 14ª Ed. Editora Forense. São Paulo: 1995.

KASSEM, Fábio Gea. O empregado doméstico sob a ótica da Lei nº 11.324/2006. Jus Navigandi, Teresinha, ano 13, n. 2039, 30 jan. 2009. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12270>, Acesso em: 21 maio. 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 27ª Ed. São Paulo. Editora Atlas S.A. 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. Ed. 22^a, Ed. Saraiva, São Paulo: 2007.

PESSÔA, Eduardo. Direito do Trabalho Doméstico. Rio de Janeiro: Letras e Expressões. São Paulo: WVC Editora 2000.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; Villatore, Marcos Antonio Cesar. Direito do Trabalho Doméstico. São Paulo: LTR, 1997.

SANTOS, Reinaldo. Empregado Doméstico. Rio de Janeiro: Edições trabalhistas, 1986.

<http://www.camara.leg.br/sileg/default.asp>

