



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS

CURSO DE DIREITO

ANA CAROLINE DA SILVA SALES

**O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA RELAÇÃO DE EMPREGO
DOMÉSTICA**

JUIZ DE FORA - MG

2018

ANA CAROLINE DA SILVA SALES

**O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA RELAÇÃO DE EMPREGO
DOMÉSTICA**

Monografia de conclusão de curso apresentada ao curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Longotano

JUIZ DE FORA – MG

2018

ANA CAROLINE DA SILVA SALES

FOLHA DE APROVAÇÃO

ANA CAROLINE DA SILVA SALES

Aluno

O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA RELAÇÃO DE EMPREGO
DOMÉSTICA

Tema

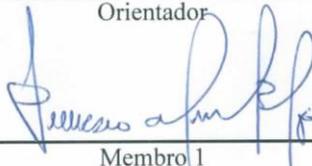
Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA



RODRIGO LONGOTANO

Orientador



FRANCISCO BELGO

Membro 1

Membro 2

ALEXANDRE BONOTO

Aprovada em 10 / 12 / 2018.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, responsável por iluminar minha vida, sem ele nada seria possível.

Sou muito grata a minha família por todo suporte, educação e incentivo. Por sempre acreditarem que é possível. Mesmo sem ter como recuperar o tempo em que deixamos de estar juntos em função deste trabalho e da graduação, queria dizer que os amo muito.

Gostaria de agradecer também ao meu noivo, Wallace Henrique, pela compreensão e pelo encorajamento para enfrentar os desafios da graduação e da vida. Agradeço ao meu orientador, professor Rodrigo Longotano, por sua atenção, paciência e tempo dedicado.

Agradeço também aos demais colegas de graduação pela cordial convivência e troca de conhecimentos em todos estes anos de faculdade.

RESUMO

No presente trabalho foi desenvolvida uma análise da reforma Trabalhista que foi sancionada pelo Governo no dia 13 de julho, que altera mais de cem artigos da CLT, também promoveu mudanças em relação entre patrões e empregados domésticos. Isso vai ocorrer porque a lei que rege a categoria (LC150/15) está subsidiada pela CLT. Ou seja, o ponto que não for tratado pela Lei do Emprego Doméstico, deve seguir as novas regras da Reforma Trabalhista que entrou em vigor em 11-11-2017. Por essas razões, mesmo que com um impacto menor, domésticos também serão afetados pelas mudanças da nova lei. Ressalta-se que muitos dos itens aprovados na Reforma já são permitidas pela Lei das Domésticas (Lei Complementar 150/2015).

Palavras-Chave: Direito. Doméstica. Trabalho. Reforma trabalhista.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL	9
2.1 Características do empregado doméstico.....	10
2.1.1 Continuidade.....	10
2.1.2 subordinação.....	11
2.1.3 onerosidade.....	12
2.1.4 pessoalidade	12
2.1.5 idade mínima 18 anos	13
2.1.6 Finalidade não lucrativa em âmbito residencial do empregador doméstico.....	13
3 PRINCIPAIS MUDANÇAS NO EMPREGO DOMÉSTICO COM A REFORMA TRABALHISTA E A EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72 DE 2013.....	15
3.1 Definição de benefícios fornecidos ao empregado	16
3.2 Multa por não assinar a carteira de trabalho	16
3.2.1 Ação trabalhista	17
3.2.2 Garantias previdenciárias	17
3.2.3 Afastamento por invalidez	17
3.2.4 Fiscalização do ministério do trabalho	17
3.3 Horas extras além do limite legal	18
3.4 Férias	19
3.5 Amamentação	19
3.6 Uso de uniforme	19
3.7 Demissão acordada entre empregador e empregado doméstico	20
3.8 Contribuição sindical opcional	20
3.9 Autônomo – diarista	21
3.10 Justiça trabalhista gratuita ao empregado doméstico	21
3.11 Custos periciais na ação trabalhista	22
3.12 Ação trabalhista de má fe.....	22
3.13 Multa para testemunha em ação trabalhista	23
3.14 Terceirização no emprego doméstico	23

3.15 Equiparação salarial de empregados domésticos	23
3.16 Danos extrapatrimonial	24
4 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DO BRASIL EM BUSCA DA IGUALDADE.....	25
4.1 Período em que o trabalho doméstico foi legalizado	26
4.2 as principais conquistas do trabalho da mulher.....	27
4.3 As convenções 3 e 4 da OIT.....	27
4.4. as constituições federais	28
4.5 A constituição de 1937.....	28
4.6 A constituição de 1988	29
5 CONCLUSÃO.....	30
REFERÊNCIAS.....	31
REFERÊNCIAS.....	32

1 INTRODUÇÃO

O objeto desta monografia é o estudo da situação jurídico-trabalhista dos empregados domésticos com o advento da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Analisa-se a evolução do ordenamento jurídico brasileiro de acordo com as atualizações da reforma trabalhista. São demonstrados o conceito, os requisitos e os principais aspectos da relação empregatícia doméstica no Brasil. Os direitos trabalhistas hoje consagrados são frutos de lutas sociais gerais e, muitas vezes também, específicas de certas classes, o que possibilitou a proteção dos empregados sujeitos a situações peculiares decorrentes do exercício do seu labor.

Em 1988, quando a Constituição Federal foi editada, entendia-se, que os domésticos não deveriam ter as mesmas garantias dos outros trabalhadores urbanos e rurais, tendo sido especificados no parágrafo único do artigo 7º aqueles que deveriam a eles ser aplicados. O que havia, por conseguinte, era um tratamento desigual entre as classes de empregados.

No entanto as alterações, somente teve sua eficácia plena no Brasil com a edição da Emenda Constitucional nº 72 de 2013, a qual ampliou os direitos dos domésticos, equiparando-os com os demais empregados. Buscou-se, portanto, a implementação da igualdade material, no entanto, trouxe muitas polêmicas, visto que aumentou o custo mensal das famílias, comprometendo, ademais, a própria profissão.

Esta, contudo superando a visão tradicional de que é doméstica somente a mulher empregada incumbida das tarefas em âmbito residencial. Dentre as principais reformas dos direitos trabalhistas constitucionais que adentraram na esfera jurídica dos servidores do lar. Por fim, é estudado o novo contrato de trabalho doméstico após da edição Lei Complementar nº. 13.477 e a Emenda Constitucional nº 72/2013, com suas omissões e avanços, lei esta que teve um ponto de vista positivo, regulamentou e, portanto, efetivou grande parte dos direitos implementados aos empregados domésticos com a nova redação constitucional.

2 TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

Anteriormente no Brasil os empregados domésticos possuíam menos direitos trabalhistas que outras categorias de empregados, essa distinção não se deve à negligência ou desobediência destes trabalhadores a seus empregadores, tal diferenciação é fruto, dentre diversos fatores, da ação do Legislativo, de uma sociedade conivente e pouco solidária, além de um Judiciário conservador quando o assunto é a relação empregatícia doméstica.

O trabalhador doméstico é tratado com preconceito e de forma discriminatória. No Brasil, trabalho é conhecido por muitos de forma negativa.

“É dos escravos que se origina o trabalho doméstico no Brasil, quando foram trazidas pessoas da África para exercerem tarefas no âmbito doméstico. Foram transportadas principalmente mulheres para cozinhar e servir como “(BENTIVOGLIO; FREITAS, 2014, p. 221). Além do mais, não há registro da prestação de serviços domésticos por terceiros entre os indígenas nativos das terras brasileiras até a chegada dos portugueses por volta de 1500 d.C., até porque, é sabido que até o surgimento 17 dessa categoria, os serviços no âmbito doméstico eram realizados pelos próprios integrantes do núcleo familiar, assim como ocorre atualmente em muitos lares mundo afora.

É possível afirmar que a relação empregatícia doméstica herdou muito da escravatura, o que acaba por causar disparidade nos direitos trabalhistas destes empregados, pois se constata que apesar da longa trajetória dos serviços domésticos no Brasil, com a reforma trabalhista busca direitos e melhorias para igualar estes trabalhadores aos demais.

Segundo estudo da ONG Doméstica Legal, com base em dados da Pesquisa por Amostra de Domicílio (Pnad), do IBGE, houve aumento de 23,22% no número de diaristas, entre 2015 e 2018, passando de 1,5 milhão para 1,8 milhão. Ao todo, segundo a Pnad mais recente, são cerca de 6,2 milhões de trabalhadores domésticos hoje no país, mas a taxa de empregados com carteira assinada recuou.

O emprego doméstico no Brasil registra crescimento da informalidade, aumento no número de trabalhadoras mais velhas, com faixa etária superior a 50 anos, e elevação do grau de instrução da categoria. Esse é o retrato dos três anos desde a entrada em vigor da Lei 150/ 2015 ou Lei da Doméstica, que reconheceu a atividade como profissão e regulamentou os direitos dos trabalhadores, como férias, 13º, FGTS e seguro-desemprego.

Segundo Climar Azevedo (2018), coordenador de Trabalho e Rendimento do IBGE, caiu a contribuição previdenciária:

O número de trabalhadoras domésticas que contribuem para Previdência Social chegou a 45%, entre 2012 e 2013, mas agora esse contingente caiu para 40%. Na realidade, a empregada não precisa ter carteira assinada para pagar o INSS, podendo contribuir como autônoma. O problema é que esse custo ela tem que absorver, em um salário que já é baixo. Esse peso fica com ela. Sem a contribuição previdenciária, ela não terá direito a auxílio-doença, em caso de afastamento, e salário maternidade pelo INSS, além de comprometer a sua aposentadoria no futuro.

2.1 Características do empregado doméstico

Considera-se como empregado doméstico aquele de pessoa física que trabalha de forma pessoal, subordinada, com continuidade, onerosidade, mediante, pessoalidade, idade mínima de 18 anos, salário para outra, sendo esta, pessoa física ou família que, não explore atividade lucrativa, no âmbito residencial .

O traço diferenciador do emprego doméstico é o caráter não-econômico da atividade exercida no âmbito residencial do empregador. Nesses termos, integram a categoria os seguintes trabalhadores: cozinheiros, governantas, babás, lavadeiras, faxineiros, vigias, motoristas particulares, jardineiros, acompanhantes de idosos, entre outros.

2.1.1 Continuidade

A continuidade não se confunde com não eventualidade, este que é requisito do trabalhador urbano. Corroborando Pinto (2003, p. 112) ao afirmar que: a;

[...] continuidade vem a ser a permanência absoluta. Efetivamente, deve ser do interesse da empresa, em princípio, que o empregado esteja todo o tempo 20 à disposição do empregador, ressalvados os períodos obrigatórios de repouso. Se isso acontecer, a permanência, que é a interatividade ou repetição da prestação no tempo, passa a ser qualificada pela continuidade, que é a mesma repetição sem hiatos.

Para outra corrente – chamada de teoria da (des)continuidade – não há diferença entre a continuidade do empregado doméstico e a não eventualidade da CLT, o importante é a repetição dos serviços prestados demonstrando assim a necessidade duradoura de mão de obra, ou seja, independe se for realizado serviço só uma vez na semana, desde que o seja por muitos meses ou anos. Para esta vertente, antes do advento da LC nº. 150/2015, seria doméstico tanto o empregado que trabalha de segunda a sexta-feira durante vários meses quanto o que só trabalha um dia por semana desde que por muito tempo (CASSAR, 2015, p. 340).

Antes do surgimento da Lei Complementar nº. 150/2015 havia ainda outra divergência doutrinária e jurisprudencial, referente ao número mínimo de dias necessários para atender ao requisito da continuidade e, por conseguinte, configurar o trabalhador como empregado doméstico. A exemplo do julgado em que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) não reconheceu o vínculo à trabalhadora com frequência de três dias semanais, ainda que a corte o tenha feito em outras oportunidades:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO NÃO REGIDO PELA LEI 13.015/2014. 1. VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. DIARISTA QUE TRABALHA POR UM DIA NA SEMANA. REQUISITO DA CONTINUIDADE. AUSÊNCIA. ARTIGO 1º DA LEI 5859/72. Nos termos do art. 1º da Lei 5859/72, aplicável ao caso concreto, porquanto a prestação de serviços deu-se em período no qual ainda vigorava a aludida lei, a caracterização do vínculo de emprego doméstico exige a continuidade na prestação de serviços, requisito que não se evidencia no caso da diarista que trabalha na residência por apenas um dia da semana. Desse modo, consignado pelo Tribunal Regional o trabalho da Autora como diarista doméstica em um dia da semana, inviável o reconhecimento da relação de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. 2. MULTA DO ARTIGO 538, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CPC/73.

EMBARGOS PROTETATÓRIOS. A Corte Regional condenou a Reclamada ao pagamento da multa prevista no artigo 538, parágrafo único, do CPC/73, ao fundamento de que os embargos de declaração opostos eram manifestamente protelatórios. Verificado, contudo, que a pretensão aclaratória estava voltada, dentre outros aspectos, ao exame das omissões existentes, a fim de demonstrar a ausência de vínculo de emprego, que ora se reconhece, resta descaracterizado o intuito protelatório da medida processual eleita e, conseqüentemente, violado o disposto no artigo 538, parágrafo único, do CPC/73. Julgados improcedentes os pedidos iniciais, resta afastada a condenação ao pagamento de honorários advocatícios. Recurso de revista conhecido e provido.

2.1.2 Subordinação

O preceito da subordinação na opinião de Leite et al. (2015, p. 37), decorre da sujeição da atividade desempenhada (seja física, intelectual ou mental) pelo empregado doméstico ao poder (seja regulamentar, diretivo ou disciplinar) do empregador; e não a dependência da pessoa do empregado a seu patrão, por isso o autor afirma existir uma subordinação jurídica entre empregado e empregador doméstico.

Na mesma esteira segue Delgado (2015, p. 311) quando explica que

[...] no Direito do Trabalho a subordinação é encarada sob um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição.

(Destaque do C (2015, p. 311).

Assim, continua Leite et al. (2015, p. 37), por conta da subordinação jurídica o serviço não deve ser prestado de forma autônoma, ou seja, sem direção do empregador às atividades desenvolvidas pelo trabalhador, sem controle de horário, etc. Corroborou Souza Júnior (2015, p. 69) quando explica que os empregadores é que devem definir a rotina a seu critério, determinando de forma próxima ou remotamente o que deve ser feito pelo doméstico, quais atividades a serem desempenhadas, pois do contrário, se o empregado tiver liberdade para escolher a ordem, as tarefas, o dia e o horário para seu trabalho, estar-se-ia diante de uma relação de trabalho eventual ou autônoma por ausência do pressuposto da subordinação.

2.1.3 Onerosidade

A onerosidade do empregado doméstico se caracteriza pela finalidade de receber remuneração do empregador em troca dos serviços prestados durante o contrato de trabalho e na ocorrência dos períodos de interrupção, como por exemplo o repouso semanal remunerado (RSR) e as férias. O serviço prestado de forma gratuita, seja por

afinidade com o empregador ou por mera caridade não tem salvaguarda da Lei Complementar nº. 150/2015.

Não é diferente o entendimento das cortes brasileiras trabalhistas:

RECURSO ORDINÁRIO. PEDIDO DE VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO, PESSOALIDADE E ONEROSIDADE NA PRESTAÇÃO LABORAL. Demonstrada nos autos a ausência de subordinação, pessoalidade e onerosidade na prestação laboral em relação ao 2º. Réu e, ainda, inexistindo prova de que os serviços prestados estivessem inseridos na atividade-fim daquele indicado como o suposto empregador, resta incabível o pedido de vínculo de emprego pleiteado pelo trabalhador. (TRT 1ª. R., 8ª. T., RO nº. 0010800-34.2014.5.01.0070, Relatora: Juíza Cláudia Regina Vianna Marques Barrozo. Data de Publicação: 02 mar. 2016, destaque nosso)

“É preciso considerar que caso não haja retorno na prestação de serviço do trabalhador estar-se-á diante de uma das situações: ou é atividade gratuita voluntária ou é situação análoga à de escravo” (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 2011, p. 35). Esta última é combatida e vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro.

O contrato de trabalho por ser bilateral, isto é, as duas partes possuem obrigações e concordam com as prestações mensuráveis economicamente pactuadas, não poderia deixar de ser oneroso por envolver um conjunto de vontades dos contratantes, de um lado o trabalhador que presta seus serviços em função do empregador que o remunera para tanto.

2.1.4 Pessoalidade

O requisito da pessoalidade torna-se ainda mais evidente quando se trata de empregado doméstico, pois como ensina Leite et al. (2015, p. 35), o trabalhador doméstico é sempre pessoa física e por isso deve pessoalmente prestar o labor e tão somente em situações excepcionalíssimas poderá haver substituição de sua mão de obra e desde que consentido pelo empregador de forma tácita ou expressa. O mesmo não acontece com o empregador doméstico, já que este pode ser uma família inteira ou apenas uma pessoa física.

O empregado doméstico tem de ser pessoa física, não sendo admitida qualquer possibilidade de o trabalho doméstico ser desempenhado por pessoa jurídica. Ademais, reforçando o caráter da pessoalidade, não pode o empregado unilateralmente se substituir, isto é, sem o consentimento do empregador enviar outra pessoa para realizar suas tarefas.

“ Pelo fato da prestação do serviço doméstico, assim como em qualquer outra relação empregatícia, ter caráter infungível no que diz respeito ao obreiro, a sua substituição de forma reiterada descaracterizaria a relação de emprego” (DELGADO, 2015, p. 301).

2.1.5 Idade mínima de 18 anos;

Apesar de ser o contrato de trabalho nulo, de pleno direito, em caso de empregado doméstico menor, há a produção de efeitos, pois de acordo com a teoria da irrestutibilidade da força de trabalho empreendida pelo agente a favor do empregador, os direitos do empregado serão resguardados como se capaz fosse, isto é, a proteção existe para resguardar o obreiro menor, sua incolumidade física e psíquica. Assim, são pertinentes ao empregado, como em um negócio jurídico válido, todos os créditos trabalhistas, não podendo o empregador valer-se de sua própria torpeza. Outrossim, deve cessar imediatamente a atividade cujo trabalhador seja menor (LEITE et al., 2015, p. 34).

O impedimento do serviço doméstico ao menor de 18 anos tem subsídio anterior ao mencionado diploma legal de 2015 por figurar tal atividade na Lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil), item “76”, presente no Decreto nº. 6.481/2008 que assim determina em seu art. 2º.: “Fica proibido o trabalho do menor de dezoito anos nas atividades descritas na Lista TIP, salvo nas hipóteses previstas neste decreto”. Constam no referido Decreto os prováveis riscos ocupacionais do serviço doméstico: Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível.

E também as prováveis repercussões à saúde:

Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias.

Tendo em vista as repercussões e os riscos prováveis aos empregados domésticos, percebe-se que a vedação reiterada pela Lei Complementar nº. 150/2015 ao trabalhador menor foi acertada pelo legislador.

2.1.6 Finalidade não lucrativa em âmbito residencial do empregador doméstico

Leite et al. (2015, p. 42) informam que para ser obedecido este pressuposto, não pode a atividade do empregado doméstico exercida no âmbito residencial, implicar em renda ou lucro para o empregador. Assim, os serviços residenciais são dedicados à satisfação das necessidades básicas da família ou pessoa, atendendo por exemplo, demandas relacionadas com saúde, lazer, higiene, segurança, alimentação, ou também em prol da manutenção da residência, assim como limpeza e conservação. Destarte, será considerado empregado doméstico

o enfermeiro que vai à casa do enfermo e lhe presta assistência ao dar banho, aplicar medicação, dar-lhe comida, por certo, desde que preencha os demais requisitos ora em análise.

Âmbito da residência não se limita ao espaço físico da propriedade imóvel do tomador dos serviços, assim – como afirma Leite et al. (2015, p. 43) – podem ser desempenhados trabalhos domésticos em favor das pessoas do núcleo familiar, mas que sejam fora do ambiente da casa, como exemplos, o piloto de helicóptero ou de avião ou ainda motorista que transporta o empregador de casa para o trabalho e vice-versa

No mesmo sentido, Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 302)” afirmam que não pode enquadrar-se como doméstica a faxineira que só limpa o consultório de seu patrão ainda que funcione em residência, haja vista que ali ele exerce atividade lucrativa”.

Neste sentido é o julgado:

TRT-3 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 02199201200803007 0002199-45.2012.5.03.0008 (TRT-3)

Data de publicação: 15/04/2014

Ementa: RELAÇÃO DE EMPREGO. **EMPREGADO DOMÉSTICO. CASEIRO.** Nos termos do art. 1º da Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, são requisitos configuradores da relação de emprego **doméstica**: a) o trabalho realizado por pessoa física; b) em caráter contínuo; c) no âmbito residencial de uma pessoa ou família; c) sem destinação lucrativa. Dessa forma, compreendem-se no conceito de **empregado doméstico**, não somente a babá, a cozinheira, a lavadeira, mas também aqueles que prestam serviços nas dependências ou em prolongamento da residência, como o jardineiro, o **caseiro** e os zeladores de casas de veraneio ou **sítios** destinados ao recreio dos proprietários. Evidenciado, nos autos, que o reclamante cuidava de propriedade do primeiro reclamado, prolongamento de sua residência, cuidando da limpeza dos móveis e plantas ali existentes, e que o seu trabalho não tinha finalidade lucrativa, acertada a sentença recorrida ao reconhecer a condição de **empregado doméstico** ao reclamante.

3 PRINCIPAIS MUDANÇAS NO EMPREGO DOMÉSTICO COM A REFORMA TRABALHISTA

Antes da implementação da Emenda Constitucional nº 72 de 2013, assim dispunha o parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal de 1988:

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

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social. (REVOGADO)

- salário mínimo;
- irredutibilidade salarial;
- licença gestante de 120 dias, sem prejuízo do emprego e dos salários;
- estabilidade à gestante;
- férias de 30 dias com acréscimo de um terço;
- décimo terceiro salário;
- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- licença paternidade;
- aviso prévio;
- integração à Previdência Social
- facultado ao empregador, o FGTS e seguro desemprego;
- não existia controle da jornada de trabalho;
- não pagamento de horas extras;
- não pagamento do adicional de noturno.

Atualmente, no entanto, estabeleceu, a Proposta de Emenda à Constituição, já promulgada – a Emenda constitucional 72 de 2013, os empregados domésticos tiveram, como precedentemente dito, garantidos direitos já previstos na Constituição aos trabalhadores em geral;

- salário mínimo;
- irredutibilidade salarial;
- licença gestante de 120 dias, sem prejuízo do emprego e dos salários;
- estabilidade à gestante;
- férias de 30 dias com acréscimo de um terço;
- décimo terceiro salário;
- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- licença paternidade;
- aviso prévio;
- integração à Previdência Social
- recolhimento do FGTS;
- em caso de dispensa sem justa causa, é devido o pagamento da multa de 40% do FGTS
- seguro desemprego;
- controle da jornada de trabalho; carga máxima de 44 horas semanais e jornada não superior a oito horas diárias
- pagamento de horas extras;
- pagamento do adicional de noturno.

Identifica-se que, houve uma significativa ampliação do rol dos direitos aplicáveis direitos que já eram garantidos aos trabalhadores em geral pela Constituição Federal de 1988, sendo assim estendidos aos empregados domésticos, em decorrência da promulgação da Emenda Constitucional 72 de 2013.

Verifica-se, portanto, que EC 72/2013 alcançou muitos dos benefícios por ela almejados, mas que o Congresso Nacional, a despeito de ter aprovado um PEC sem a regulamentação infraconstitucional de alguns de seus dispositivos, muito trabalho ainda tem que fazer para realmente haver uma igualdade material entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

Demonstrando que, apesar dos prejuízos e das discrepâncias, a Emenda Constitucional em estudo trouxe muitos benefícios, inclusive a ampliação do poder de compra dos empregados domésticos e sua segurança frente a dispensa imotivada.

Com essa evolução identifica-se, que a qualidade de vida dos empregados domésticos tende a melhorar, bem como seus salários e segurança frente as irregularidades até então aplicadas. O maior benefício trazido pela Emenda, ao nosso ver, não foi nem os direitos por ela implementados, mas a divulgação na mídia deles, visto que muitos empregados domésticos passaram a conhecer seus direitos e a reivindicá-los frente aos patrões.

Analisa-se, posteriormente as alterações quanto a aplicação dos dispositivos da CLT aos domésticos, eis que a reforma trabalhista mexeu, em grande parte, com os dispositivos da CLT e não com a LC 150/15, que trata do trabalho doméstico.

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a tão comentada Reforma Trabalhista, altera alguns pontos da CLT e atinge de forma significativa o trabalhador doméstico. De forma geral, o que alterou diversos dispositivos da CLT é aplicável ao trabalho doméstico no que a Lei Complementar 150/2015 é omissa. Sendo assim informamos que outras situações que não estavam previstas na lei das domésticas, ou eram passíveis de discussão, foram definitivamente alinhadas na Reforma Trabalhista.

Dessa forma iremos desenvolver no decorrer do estudo, as principais mudanças e os aspectos positivos e negativos em relação ao empregado e ao empregador.

3.1 Definição de benefícios fornecidos ao empregado

Acaba com a burocracia do “Salário in Natura” para efeito de rescisão, que é considerar o benefício como salário para efeito de Férias, 13º. Salário e Aviso Prévio, pelo fato do empregador ter o costume de não efetuar os descontos correspondentes.

Muitos empregadores para evitar esta situação, davam um desconto simbólico sobre o benefício dado para não caracterizar salário.

Em suma, o Parágrafo 5º acaba com uma situação que gerava inúmeras ações trabalhistas.

Art. 458 – Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações “in natura” que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

3.2 Multa por não assinar a carteira de trabalho

A nova legislação prevê que as empresas paguem multas de R\$ 800 reais (microempresas ou de pequeno porte) e R\$ 3 mil reais se não registrarem os funcionários. Por isso, patrões que não assinarem carteira de trabalhadores domésticos terão, em uma fiscalização ou ação

trabalhista, além dos custos com advogados, mais o custo desta multa de R\$ 800 ou R\$ 3 mil de acordo com o entendimento do juiz.

A doméstica listou 4 tipos de problemas que podem acontecer caso o empregador não assine a carteira de trabalho da empregada doméstica.

3.2.1 Ação Trabalhista

O empregador doméstico que não assina a carteira de trabalho da empregada doméstica está sujeito a sofrer uma ação trabalhista por não cumprir com as obrigações. Em muitos casos, o empregador pode pagar multas com juros e correção monetária.

3.2.2 Garantias Previdenciárias

A categoria dos domésticos tem benefícios previdenciários garantidos como o salário-maternidade, aposentadoria, auxílio-doença, acidente de trabalho e salário-família.

O empregador que não assina a carteira da empregada terá que arcar financeiramente com todos estes pontos citados.

O empregador que tem a empregada formalizada e regularizada, não precisa se preocupar caso sua empregada precise de alguns desses benefícios, pois o responsável pelos custos é a Previdência Social. Mas é necessário que o empregador esteja em dia com as contribuições previdenciárias tenha direito a requerer algum benefício.

3.2.3 Afastamentos por Invalidez

O empregador doméstico que não assina a carteira da sua empregada doméstica poderá ser condenado a pagar uma indenização correspondente a aposentadoria por invalidez. Além disso, esta indenização pode se estender ao tempo que a doméstica ficar sem condições de trabalhar.

O empregador que assina a carteira e mantém as contribuições em dia não precisa se preocupar com esse tipo de acontecimento, pois a Previdência Social é a responsável pelos custos em casos de afastamento por invalidez.

3.2.4 Fiscalização do Ministério do Trabalho

O Ministério do trabalho utiliza procedimentos de fiscalização do cumprimento das infrações na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

De acordo com o parágrafo 2, Artigo 6º-E da Lei Nº 12.964, de 8 de abril de 2014. “A multa pela falta de anotação da data de admissão e da remuneração do empregado doméstico na Carteira de Trabalho e Previdência Social será elevada em pelo menos 100% (cem por cento)”.

O empregador doméstico que assina a carteira de sua empregada não precisa se preocupar com esse tipo de ocorrência.

Mario Avelino ratifica o desgaste emocional neste processo ‘‘Isso sem falar na dor de cabeça, da perda de tempo por ter que responder a uma ação trabalhista. E finalmente, o prejuízo de perder um empregado doméstico que depositou a confiança e ter que buscar um novo funcionário. Em resumo, o barato sai caro’’ .

3.3 Horas extras além do limite legal

A nova lei diz que, em casos de "força maior", o trabalhador pode precisar fazer mais horas extras do que o limite previsto em lei, que são de no máximo duas por dia. Este item torna possível que o empregado doméstico também trabalhe mais do que duas horas adicionais em um determinado dia, caso o empregador, por motivo de força maior, necessite dos seus serviços.

Hora extra noturna para empregada doméstica

- Com a regulamentação da Lei das Domésticas, a relação de trabalho entre empregado doméstico e empregador passou a ser mais formal, principalmente para quem precisa dormir no local de trabalho.
- A nova lei instrumentalizou o empregado doméstico que, no caso do trabalho ser realizado exclusivamente entre 22h e 5h, deve ser remunerado com adicional de 20% sobre o valor do salário anotado em carteira de trabalho e Previdência Social.
- Já no caso da hora extra, o funcionário passa a receber adicional de 20% sobre o valor da hora extra diurna quando estas ocorrerem entre 22h e 5h. No entanto, é preciso considerar que tanto a hora extra quanto o adicional noturno devem ser pagos se forem realizados além da sua jornada diária de trabalho.
- Ou seja, dormir no local de trabalho não garante o pagamento de adicional noturno, salvo se trabalhar ou ficar de sobreaviso entre 22h e 5h do dia seguinte. Se nesse período o funcionário doméstico estiver efetivamente descansando, não receberá o adicional e nem hora extra.

Parágrafo 1º. Do Artigo 61: Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

3.4 Férias parceladas

A lei das domésticas já permite o fracionamento de férias em 02 períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos.

Sobre esse assunto, o que a reforma trabalhista fez foi ampliar esse fracionamento para até 03 períodos.

Mas, para dividir as férias em três partes é necessário tirar um período de descanso de pelo menos 14 dias e os outros dois períodos precisam ter, ao menos, cinco dias cada. Antes dessas alterações na Lei as férias só podiam ser fracionadas em dois períodos (10 e 20 dias ou 15 e 15 dias).

Havendo um acordo do empregado com o empregador, a possibilidade de vender as férias e muitas pessoas optam por comprar parcialmente. Mas, de acordo com as regras da CLT, o trabalhador doméstico pode vender 10 dias das suas férias (no máximo). E o trabalhador não é obrigado a fazer essa venda. Mais uma vez a decisão precisa ser tomada em consenso.

Vale ressaltar que muitos não sabem, mas na regra passada de contratação no regime CLT as pessoas com menos de 18 anos e com mais de 50 anos eram obrigadas a tirar 30 dias de férias. No entanto, com as novas diretrizes a pessoa de qualquer idade pode solicitar o parcelamento das férias de acordo com as regras em vigência.

3.5 Amamentação

A Reforma Trabalhista diz que, para amamentar o próprio filho, até os seis meses de idade, a mulher terá direito a dois descansos de meia hora cada. No caso da empregada doméstica com filho de até seis meses, o patrão deve liberá-la para entrar uma hora mais tarde ou sair uma hora mais cedo.

Art. 396 – Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregado.

3.6 Uso do uniforme

A nova lei tem regras sobre o assunto, portanto, fica claro que o empregador pode estabelecer o uso do uniforme e que a responsabilidade pela higiene do uniforme é do trabalhador. No emprego doméstico, normalmente o uniforme é lavado no local de trabalho, que é onde o empregado doméstico trabalha.

3.7 Demissão acordada entre empregador e empregado doméstico

O artigo oficializa a demissão por comum acordo, o que reduz o custo do patrão caso os dois estejam de acordo sobre o fim do contrato de trabalho. Esse tipo de demissão é muito comum, inclusive, quando a empregada encontra um emprego melhor e pede para ser demitida, porém, só agora será oficial. É preciso ficar atento porque o empregado perde metade do Aviso Prévio e o direito ao seguro-desemprego. Além disso, a multa do FGTS de 40% passa para 20%, e o empregador doméstico sacará os outros 20%, pois ele antecipa mês os 40% da multa através do e-Social e o trabalhador poderá sacar somente 80% do FGTS. Os outros 20% sacará futuramente em condições previstas pelo FGTS, como aposentadoria e compra da casa própria.

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

3.8 Contribuição sindical opcional

Agora, o empregador só deve descontar o Imposto Sindical na folha de pagamento do trabalhador quando este autorizar expressamente.

Ocorreu uma discussão devido os sindicatos, que entraram com pedidos junto ao Supremo Tribunal Federal (STF) para tornar novamente obrigatória a contribuição sindical pelos trabalhadores. A Corte analisou 19 ações apresentadas por sindicatos contra a regra da Reforma Trabalhista, porém o STF rejeitou os pedidos.

Artigo 545 – Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Artigo 587 da CLT: Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

3.9 Autônomo/diarista

O prestador de serviço ou autônomo não era reconhecido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Com a reforma trabalhista passa a existir a figura do autônomo exclusivo, ou seja, essa pessoa passa a ser considerado um prestador de serviço exclusivo da empresa, porém sem estabelecimento de vínculo empregatício. O artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015 já prevê que se o serviço prestado por um prestador de serviço, exclusivamente em uma residência, por até dois dias na semana, não gera qualquer vínculo empregatício.

Apesar de não gerar custos com encargos, é importante tomar alguns cuidados ao contratar uma diarista. O empregador deve sempre emitir um recibo e fazer o pagamento no dia do serviço prestado. Já que fazer o pagamento das diárias no final do mês ou por semana, pode caracterizar vínculo empregatício. A falta de recibo, ou recibo único por mês, só piora a situação e pode gerar questionamentos na justiça.

A partir de 03 dias por semana, deve-se formalizar a contratação. E como exposto acima, o contrato de trabalho intermitente é a melhor opção para esses casos.

3.10 Justiça trabalhista gratuita ao empregado doméstico

A regra permite que juízes concedam o benefício da justiça gratuita para trabalhadores que ganham até 40% do Teto Máximo dos benefícios da Previdência Social, ou seja, R\$ 2.212,52 em 2017.

Artigo 790 da CLT § 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo.

3.11 Custos periciais das ações trabalhistas

A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais será da parte que perder a ação trabalhista. Isso significa que o empregado doméstico, se perder a ação, terá de pagar os custos periciais, mesmo que tenha obtido direito a justiça gratuita.

3.12 Ação trabalhista de má-fé

O artigo estabelece que, caso o empregado doméstico entre com uma ação na Justiça de má fé (como baseada em mentiras), o mesmo deverá pagar os custos estabelecidos pelo juiz. Por isso, os empregados devem ficar atentos as falsas promessas de maus advogados, pois caso percam a ação, terão de pagar (serão responsabilizados) por todo o custo da ação trabalhista (do processo).

Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II – alterar a verdade dos fatos;

III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI – provocar incidente manifestamente infundado;

VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

3.13 Multa para testemunha em ação trabalhista

Testemunhas em processos trabalhistas que alterarem a verdade ou omitirem fatos essenciais podem pagar multas. Isso se aplica também em processos de empregados domésticos.

Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.

3.14 Terceirização no emprego doméstico

A lei estabelece critérios de terceirização de mão de obra pelas empresas. Atualmente, há várias empresas que oferecem uma ponte entre patrões e profissionais como cuidadores de idosos, babás e diaristas. Neste caso, estes empregados serão registrados pelas empresas, ou seja, são celetistas e não domésticos, visto que são contratados por uma pessoa jurídica. O empregador doméstico deve ficar atento, pois, se a empresa não cumprir suas obrigações, o contratante passa a ser corresponsável pelos direitos devidos. Para evitar este risco, o empregador deve só pagar os serviços contratados com a apresentação dos comprovantes do recolhimento do INSS e FGTS do mês anterior e não fazer o registro do empregado. Este é um golpe de más empresas que terceirizam o empregado, mas se aproveitam da falta de conhecimento do empregador doméstico e alegam que, quem assina a Carteira de Trabalho deve ser a pessoa física.

3.15 Equiparação salarial de empregados domésticos

Este artigo pode ser aplicado ao emprego doméstico, se o patrão contratar mais de um empregado exercendo o mesmo cargo e função (como duas domésticas ou duas babás), que tenham o mesmo tempo de serviço naquele emprego. É raro isso ocorrer, já que mais de 90% do empregadores domésticos só possuem um empregado, e quando contam com mais de um empregado são em funções diferentes. Entretanto, se houver uma denúncia ou ação trabalhista, o empregador doméstico terá de igualar o salário, além de pagar uma multa de 50% do salário do empregado a favor do mesmo. A solução para o empregador que tenham empregados domésticos nesta condição (mesmo cargo e tempo de casa) é igualar o salário.

3.16 Danos Extrapatrimoniais

O que diz a Reforma Trabalhista:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.’

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.’

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I – a natureza do bem jurídico tutelado;
- II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III – a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII – o grau de dolo ou culpa;
- VIII – a ocorrência de retratação espontânea;
- IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X – o perdão, tácito ou expresso;
- XI – a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII – o grau de publicidade da ofensa.

1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

- II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

Entretanto, a Medida Provisória n. 808/2017, como a atender um clamor dos juristas e da doutrina, alterou parcelas do art. 223-G, como segue:

“§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I – para ofensa de natureza leve – até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- II – para ofensa de natureza média – até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;
- III – para ofensa de natureza grave – até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou
- IV – para ofensa de natureza gravíssima – até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º Os parâmetros estabelecidos no § 1º não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.”

O que muda no emprego doméstico:

Este artigo estabelece regras claras tanto para os empregadores e trabalhadores sobre os diferentes tipos de danos patrimoniais, físicos e morais.

Neste caso, quem o infringir, poderá ser processado e ter que ressarcir a parte prejudicada. Com isso, irá melhorar o respeito e a relação de trabalho entre empregador e empregado doméstico.

4 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA DOMÉSTICA NO BRASIL EM BUSCA DE IGUALDADE

O trabalho doméstico no Brasil definimos com a chegada dos escravos africanos no solo brasileiro, porém muito antes disso, os colonizadores utilizavam da mão de obra dos

índios para vários afazeres domésticos como troca. Mas com a chegada dos escravos e a inclusão de homens, mulheres e crianças na intimidade do lar dos senhores de engenho, as atividades domésticas como por exemplo arrumar a casa, lavar as roupas, dar o banho nos membros que compunham a família dos senhores de engenhos, dentre outras atividades, que podemos caracterizar o início do trabalho doméstico no Brasil.

A situação das mulheres, era ainda pior, pois além de serem consideradas escravas, muitas vezes era necessário trabalhar por horas e horas ininterruptas, e eram escolhidas entre tantas outras para trabalhar no âmbito doméstico (parte interna da casa), isso não representaria nenhum aspecto positivo, pois eram discriminadas, principalmente por terem a pele de cor negra, e seus serviços não se restringiam ao labor doméstico em relação aos afazeres da casa, muitas vezes eram submetidas a exploração sexual dos homens da casa, senhores e filhos, muitas vezes maltratadas por uma sociedade escravocrata e patriarcal.

Estamos falando de uma época onde não existiam princípios jurídicos e universais como a dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais, nem tampouco direitos e garantias constitucionais, as únicas normas existentes eram o puro e livre arbítrio dos senhores e senhoras que determinavam algo e os escravos e escravas tinham que cumprir sob pena de sofrerem castigos que incluíam chicotadas e prisões nas senzalas e troncos, para que servissem de exemplo aos demais escravos, sem distinção entre homens e mulheres e crianças, que faziam trabalho forçado, sem nenhuma limitação e sem nenhuma expectativa de melhorias nas condições de vida, pois aquele trabalho era a última e única opção que restava para manter-se vivos.

4.1 Período Em Que O Trabalho Doméstico Foi Legalizado

Com o surgimento dos movimentos a favor da libertação dos escravos e contra o regime de escravidão alguns escravos foram libertados, porém não tinham para onde ir, sendo assim, continuavam desenvolvendo as suas atividades no âmbito doméstico, em troca de moradia e de alimentação, pois não existiam meios de como eles se manterem fora do âmbito doméstico. Essas situações foram ficando cada vez mais presente e culminou com a elaboração da primeira norma jurídica a ser aplicada aos empregados domésticos, que aos 13 de setembro de 1830, o então Imperador Constitucional D. Pedro I, publicou o que segue:

“Regula o contracto por escripto sobre prestação de serviços feitos por Brasileiro ou estrangeiro dentro ou fóra do Imperio.

D. Pedro I, pela Graça de Deus, e Unanime Acclamação dos povos, Imperador Constitucional, e Defensor Perpetuo do Brazil. Fazemos saber á todos os Nossos Subditos que a Assembléa Geral Decretou, e Nós Queremos a Lei seguinte:

Art. 1º O contracto por escripto, pelo qual um Brasileiro, ou estrangeiro dentro, ou fóra do Imperio, se obrigar a prestar serviços por tempo determinado, ou por empreitada, havendo adiantamento no todo, ou em parte, da quantia contractada, será mantido pela fórmula seguinte:

(...) omissis

Art. 4º Fôra do caso do artigo precedente, o Juiz de Paz constringerá ao prestador dos serviços a cumprir o seu dever, castigando-o correccionalmente com prisão, e depois de tres correccções inefficazes, o condemnará a trabalhar em prisão até indemnizar a outra parte.

(...) omissis

Art. 7º O contracto mantido pela presente Lei não poderá celebrar-se, debaixo de qualquer pretexto que seja, com os africanos barbaros, á excepção daquelles, que actualmente existem no Brazil.”

4.2 As Primeiras Conquistas Do Trabalho Da Mulher

A função das mulheres na criação das leis trabalhistas é muito relevante, porque foi a partir da exploração delas que o Estado se viu na necessidade de intervir. A importância é tanta que as primeiras leis nesse sentido se referiam ao direito do trabalho das mulheres.

O primeiro instrumento de proteção criado para proteger o trabalho feminino foi o projeto do Código de Trabalho de 1912 que entre suas previsões, estabelecia algumas partes de legislação mais específica, como por exemplo, a liberdade para se obter emprego, sem necessidade de outorga marital, a jornada de trabalho de 8 horas, licença maternidade de 15 a 25 dias anteriores ao parto e de 25 dias após.

Na época, o projeto foi amplamente discutido e criticado, visto que alguns parlamentares viam o projeto como uma desonra aos maridos, sendo um dos motivos para que o projeto não fosse aprovado.

Em 1932, o Decreto 21.417 fez com que ficasse proibido o trabalho da mulher no período noturno, das 22 horas às 5 horas do dia seguinte. Além disso, o Decreto e conferir à mulher 2 descansos diários de meia hora para que pudessem realizar a amamentação dos filhos, nos 6 primeiros meses de vida da criança.

4.3 As Convenções 3 E 4 Da Oit (Organização internacional do trabalho)

As convenções da Organização Internacional do Trabalho objetivam promover a igualdade das relações de trabalho em todo o planeta, conforme o princípio da dignidade humana. As convenções n. Os 3 e 4 de 1919 tratam-se de proteção á mulher trabalhadora.

A convenção n.º 3 trouxe a garantia à mulher trabalhadora uma licença remunerada compulsória de seis semanas antes e depois do parto e dois intervalos de trinta minutos para que pudesse realizar a amamentação. Garantia inclusive uma remuneração suficiente para garantir sua manutenção e de seu filho, mediante a comprovação do parto por atestado médico.

A dispensa da empregada durante o período da gravidez ou da licença compulsória seria considerada ilegal, ou seja, estabeleceu o período de estabilidade durante a gravidez.

E a Convenção nº 4 tornou ilegal o trabalho noturno da mulher em indústrias. Ambas as Convenções foram sem dúvida um marco protecionista, reflexo de toda a exploração à que elas até então tinham sido submetidas.

4.4 As Constituições Federais

Foi a primeira Constituição que abordou o direito do trabalho da mulher. O artigo 121, vedava a discriminação salarial das mulheres e outros direitos, como a proibição do trabalho feminino em locais considerados insalubres, a garantia do repouso antes e após o parto sem dano ao seu respectivo salário e a estabilidade do emprego nesse período.

4.5 A Constituição De 1937

Assegurou a assistência médica e hospitalar à gestante, sendo ela auxiliada antes e depois do parto, sem prejuízo do emprego e do salário da empregada.

Art 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos

l) assistência médica e higiênica ao trabalhador e à gestante, assegurado a esta, sem prejuízo do salário, um período de repouso antes e depois do parto;[25]

Como ela não estabelecia a isonomia salarial entre homens e mulheres, o Decreto lei nº 2548, estabeleceu que o sexo feminino poderia receber até dez por cento a menos que os do sexo masculino.

4.6 A Constituição De 1988

A Constituição de 1988 representou um progresso enorme para a sociedade brasileira. Suas previsões no sentido dos direitos e garantias fundamentais foram tão grandes que ela passou a ser conhecida como Constituição Cidadã.

Um dos direitos mais pertinentes ao direito das mulheres é o da igualdade ou isonomia entre homens e mulheres.

Em seu ordenamento, a Constituição reservou um Título a parte para versar sobre os direitos e garantias fundamentais, entre eles estão os seguintes preceitos.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei;

III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

IV - é livre a manifestação do pensamento, sendo vedado o anonimato;

V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

VI - é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e a suas liturgias;

VII - é assegurada, nos termos da lei, a prestação de assistência religiosa nas entidades civis e militares de internação coletiva;

VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

5 CONCLUSÃO

De acordo com o que foi demonstrado em todo conteúdo do trabalho, a trajetória do trabalhador doméstico no Brasil é, sem dúvida alguma, um percurso marcado e um avanço árduo porém significativo para os trabalhadores domésticos no Brasil. Não podemos negar que algumas dificuldades daquela época primitiva ainda insistem em permanecer vivos nas atuais relações trabalhistas no âmbito doméstico.

Existem muitos esforços para que a qualidade de vida dos empregados domésticos venha a ser melhorada, a busca por melhores condições de trabalho, surgem amparadas no ordenamento jurídico brasileiro. Melhorias salariais e por um futuro seguro e estável como ocorreu com a aprovação da reforma trabalhista que entrou em vigor em 11-11-2017. A maior dificuldade reside justamente no que tange a fiscalização, que por se tratar de uma atividade desenvolvida no âmbito privado, o próprio ordenamento garante a inviolabilidade do lar.

Porém, a divulgação dos direitos e deveres dos empregados domésticos, fez com que muitos deles fossem em busca da justiça e encorajaram-nos para discutirem o assunto entre eles e também como os empregadores, procurando soluções que atendessem ambas as partes e assim a vida familiar, se desenvolva de maneira pacífica e harmoniosa.

Conclui-se a pesquisa com um ponto de vista positivo e esperançoso dos empregados domésticos, reconhecendo as alterações como um ponto a favor, criando uma expectativa de vida melhor diante de toda problemática de um longo período até o reconhecimento de seus direitos como trabalhadoras.

REFERENCIAS

A evolução da legislação do trabalho doméstico no Brasil 2013. Disponível em <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/RFD/article/viewFile/5258/4350>>. Acesso em 26 set.2018

Âmbito Jurídico 2030. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17520&revista_caderno=25>. Acesso em: 12 nov. 2018.

Reforma trabalhista afeta parcialmente emprego doméstico 2015. Disponível em <<https://veja.abril.com.br/economia/reforma-trabalhista-afeta-parcialmente-emprego-domestico/>>. Acesso 23 set.2018

A reforma trabalhista e a lei das domésticas 2018. Disponível em< <https://direito-domestico.jusbrasil.com.br/noticias/479140397/a-reforma-trabalhista-e-a-lei-das-domesticas>>. Acesso 01 nov 2018

Reforma_trabalhista_no_Brasil_2017. Disponível em<https://pt.wikipedia.org/wiki/Reforma_trabalhista_no_Brasil_em_2017>. Acesso 15 out 2018

Os Impactos da Reforma Trabalhista no Emprego Doméstico-Mario Avelino 2017. Disponível em<<http://promo.domesticalegal.com.br/impactos-no-emprego-domestico>>.Acesso 10 nov 2018

Cartilha Trabalhadores Domésticos - Direitos e Deveres. Disponível em<<http://portal.esocial.gov.br/manuais/cartilha-trabalhadores-domesticos-direitos-e-deveres/view>>.Acesso 04 set 2018

Reforma trabalhista é aprovada no senado 2017. Disponível em <<https://examedaoab.jusbrasil.com.br/noticias/477395550/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei>>. Acesso 04 set 2018.

Nova lei trabalhista traz mudanças, mas ainda enfrenta resistência; veja as consequências 2018. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/apos-6-meses-nova-lei-trabalhista-traz-mudancas-mas-ainda-enfrenta-resistencia-veja-as-consequencias.ghtml>>. Acesso 04 set 2018

Jurisprudência Disponível

em<<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=RECURSO+DE+REVISTA.+V%C3%8DNCULO+DE+EMPREGO+DOM%C3%89STICO.+DIARISTA+QUE+TRABALHA+POR+TR%C3%8AS+DIAS+NA+SEMANA.+REQUISITO+DA+CONTINUIDADE.+AUS%C3%8ANCIA.&p=2>> Acesso 10 nov 2018

A evolução da legislação do trabalho doméstico no Brasil. Disponível em <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/RFD/article/view/5258/4350>> Acesso 13 set 2018

A relação de emprego doméstico 2017. Disponível em <<https://kecarol.jusbrasil.com.br/artigos/511720452/a-relacao-de-emprego-domestico>> Acesso 20 nov 2018

Curso de direito do trabalho 2017. Disponível em <<https://forumdeconcursos.com/wp-content/uploads/wpforo/attachments/16968/1073-Curso-de-Direito-do-Trabalho-2017-Carlos-Henrique-Bezerra-Leite.pdf>> Acesso 20 set 2018

OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em <<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/oit.htm>> Acesso 20 set 2018