



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**  
**CAMPUS I – CAMPINA GRANDE**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**  
**CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**ENILSON JOSÉ DO NASCIMENTO CAVALCANTI**

**ABORDAGEM SISTÊMICA DA EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 72/2013 QUE  
IGUALOU DIREITOS TRABALHISTAS ENTRE OS TRABALHADORES  
DOMÉSTICOS E OS DE MAIS TRABALHADORES URBANOS E RURAIS**

CAMPINA GRANDE – PB

2014

**ENILSON JOSÉ DO NASCIMENTO CAVALCANTI**

**ABORDAGEM SISTÊMICA DA EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 72/2013 QUE  
IGUALOU DIREITOS TRABALHISTAS ENTRE OS TRABALHADORES  
DOMÉSTICOS E OS DEMAIS TRABALHADORES URBANOS E RURAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de **Bacharelado em Direito** da Universidade  
Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência  
para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Jaime Clementino de Araújo

CAMPINA GRANDE – PB

2014

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

C376a Cavalcanti, Enilson José do Nascimento.

Abordagem sistêmica da emenda constitucional nº 72/2013 que igualou direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais [manuscrito] / Enilson Jose do Nascimento Cavalcanti. - 2014.

26 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2014.

"Orientação: Prof. Esp. Jaime Clementino de Araújo, Departamento de Direito Público".

1. Direito do Trabalho. 2. Emenda Constitucional n.º 72/2013. 3. Empregado e empregador domésticos. I. Título.

21. ed. CDD 344.01

**GERVÁSIO VIANA BERNARDINO**

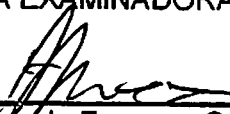
**ACIDENTE DO TRABALHO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA CONCEITUAL E SEUS  
EFEITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de **Bacharelado em Direito** da Universidade  
Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência  
para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Amilton de França

Aprovado em: 19/11/2014.

BANCA EXAMINADORA



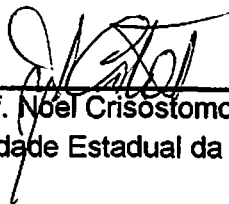
---

Prof. Me. Amilton de França – Orientador  
Universidade Estadual da Paraíba – UEPB



---

Prof. Esp. Hélio Santa Cruz Almeida Júnior  
Universidade Estadual da Paraíba – UEPB



---

Prof. Noel Crisóstomo de Oliveira  
Universidade Estadual da Paraíba - UEPB

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>03</b>
<b>2</b>	<b>EMPREGADO E EMPREGADOR DOMÉSTICO.....</b>	<b>04</b>
2.1	Conceitos .....	04
2.2	Perfis Socioeconômicos.....	06
<b>3</b>	<b>EMPREGADO DOMÉSTICO E A EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 72/2013.....</b>	<b>09</b>
3.1	Proteção Laboral .....	10
3.2	Novos Direitos Sociais Assegurados .....	12
3.3	Direitos que Aguardam Regulamentação: Projeto de Lei Complementar n.º 224/2013.....	15
<b>4</b>	<b>CENÁRIO HODIERNO APÓS EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 72/2013.....</b>	<b>19</b>
4.1	Cenário atual do empregado doméstico.....	19
4.2	Cenário atual do empregador doméstico.....	21
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>22</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>23</b>

## **ABORDAGEM SISTÊMICA DA EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 72/2013 QUE IGUALOU DIREITOS TRABALHISTAS ENTRE OS TRABALHADORES DOMÉSTICOS E OS DEMAIS TRABALHADORES URBANOS E RURAIS**

CAVALCANTI, Enilson José do Nascimento<sup>1</sup>

### **RESUMO**

Analisou-se de forma sistêmica a Emenda Constitucional n.º 72/2013 que ampliou aos trabalhadores domésticos direitos que já eram realidade dos demais trabalhadores urbanos e rurais. Logo, amparado nesse cenário, fixou-se como objetivo deste estudo: a conceituação dos sujeitos da relação de emprego doméstico, traçando os seus perfis socioeconômicos, bem como trazendo a baila os novos direitos constitucionais assegurados à categoria por força da alteração legislativa, com destaque para a proteção laboral construída ao longo dos tempos. Ademais, destacaram-se alguns dos principais pontos inseridos no Projeto de Lei Complementar n.º 224/2013 que visa regulamentar a emenda constitucional aduzida e, por fim, procurou-se traçar o cenário do empregado e empregador doméstico após Emenda Constitucional n.º 72/2013, destacando-se as problemáticas a serem enfrentadas. Para amparar esta análise sistêmica utilizou-se de levantamento bibliográfico e jurisprudencial, pesquisas em sites especializados e da legislação aplicada à matéria.

**Palavras chaves:** Análise sistêmica. Emenda Constitucional n.º 72/2013. Empregado e empregador domésticos. Ampliação de direitos.

### **1 INTRODUÇÃO**

A Emenda Constitucional n.º 72 promulgada em 02 de abril de 2013 ampliou aos trabalhadores domésticos os seguintes direitos constitucionais: indenização em despedida sem justa causa; seguro-desemprego; FGTS; garantia de salário mínimo para quem receba remuneração variável; adicional noturno; proteção do salário, sendo crime sua retenção dolosa; salário-família; jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais; direito a hora extra; observância de normas de higiene, saúde e segurança no trabalho; auxílio creche e pré-escola para filhos e dependentes até cinco anos de idade; seguro contra acidente de trabalho; proibição de discriminação em relação à pessoa com deficiência e proibição de trabalho noturno perigoso ou insalubre aos menores de dezesseis anos.

---

<sup>1</sup>Bacharelado em Direito, pela Universidade Estadual da Paraíba, e-mail:enilsoncavalcanti@gmail.com

No entanto, dentre os direitos acima citados alguns dependem de norma regulamentadora, são eles: proteção da relação de emprego contra dispensa imotivada; obrigatoriedade de recolhimento do FGTS; intervalo para refeição e descanso; seguro-desemprego; salário-família; adicional noturno; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas e seguro contra acidente de trabalho. Destarte, a citada Emenda Constitucional veio efetivar a igualdade de direitos sociais há muito perseguida pelos trabalhadores domésticos, direitos esses que já eram realidade para os demais trabalhadores urbanos e rurais desde a Constituição Federal de 1988.

Neste cenário, decorrido mais de um ano da alteração constitucional, mister analisar-se as problematizações que envolvem o tema, bem como os reflexos e impactos ocorridos na sociedade brasileira e, no particular, nos sujeitos da relação empregatícia, enfatizando a situação pregressa e hodierna desses agentes, ou seja, do empregado e do empregador doméstico. Outrossim, tal análise ocorrerá de forma sistêmica, isto é, sob o viés jurídico, social, econômico, político e sociológico, conjugando conceitos de diversas ciências incidentes sobre a presente temática.

Logo, as forças despendidas para a consecução deste estudo buscarão constatar as eventuais mudanças no campo social e jurídico advindos da igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, trazendo a baila o perfil e o cenário do empregado e empregador domésticos no Brasil, destacando-se o arcabouço jurídico protetivo anteriormente existente a Emenda Constitucional n.º 72/2013 e os novos direitos dela advindos.

## **2 EMPREGADO E EMPREGADOR DOMÉSTICOS**

### **2.1 CONCEITOS**

Antes de adentrar-se ao estudo, propriamente dito, da Emenda Constitucional n.º 72/2013 que igualou diversos direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, mister conceituar o que vem a ser empregado doméstico, não menos importante se faz a conceituação do outro polo da relação laboral doméstica, qual seja, o empregador doméstico.

No tocante ao empregado doméstico, a Lei n.º 5.859 de 11 de dezembro de 1972 que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, em seu artigo 1º define-o como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”. Amparado nessa definição legal a doutrina trabalhista traz

inúmeros conceitos do que vem a ser o empregado doméstico, dentre os quais se destaca por sua completude o conceito da lavra do ilustre Ministro do Tribunal Superior do Trabalho – TST Maurício Godinho Delgado.

Para Delgado (2013, p. 371) “empregado doméstico é a *pessoa física* que presta, com *peçoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas*”, vislumbra-se que não se pode olvidar da conceituação de empregado doméstico os requisitos esculpidos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT<sup>2</sup> que ensejam o vínculo de emprego, a saber: peçoalidade, não eventualidade ou serviço de natureza contínua, subordinação e onerosidade, de modo a evitar interpretações que conduzam a uma relação de trabalho *stricto sensu* e não de emprego, como verdadeiramente o é a relação que envolve o empregador e o empregado domésticos.

Ademais, sobre o instituto assevera Garcia (2010, p. 229):

Na realidade, pode-se entender que o empregado doméstico presta serviços, de natureza não econômica, à pessoa física ou à família, para o âmbito residencial destas. Desse modo, é doméstico não só o empregado que exerce funções internamente, na residência do empregador, como de limpeza, de faxina, de cozinhar, cuidando de crianças ou idosos, mas também o jardineiro, o vigia de casa, o motorista etc.

Calha ressaltar que o empregado doméstico é aquele que presta seus serviços à pessoa ou família em função do âmbito residencial destas, no entanto, não há a essencialidade que o labor se desenvolva unicamente no interior da residência do empregador, mas sim, em razão dos interesses daquele, é o que ocorre, por exemplo, no caso do motorista, o deslocamento externo a residência para diversas localidades não altera a relação empregatícia, logo, não deixa o motorista de ser uma espécie de empregado doméstico.

Noutro giro, a Lei n.º 5.859 de 11 de dezembro de 1972 não define expressamente a figura do empregador doméstico, mas pela exegese do artigo 1º deste diploma legal, percebe-se que empregador doméstico será a pessoa física ou a família que se vale dos trabalhos do empregado sem o fito econômico, portanto sem auferir lucros com a atividade desempenhada pelo obreiro. Por óbvio, a pessoa jurídica nunca será empregador doméstico.

Assim, enuncia Garcia (2010, p. 229) que “o empregador doméstico, portanto, não é uma empresa, não exercendo atividades econômicas ou lucrativas, mas sim é a pessoa natural ou à família”. Outrossim, inclui-se no polo passivo dessa relação especial o grupo unitário de

---

<sup>2</sup>Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.



pessoas físicas, desde que não haja na relação empregatícia o cunho econômico ou lucrativo, ilustra tal cenário uma república estudantil (informal) e sua cozinheira, consubstanciando de um lado o empregador e de outro o empregado doméstico respectivamente (DELGADO, 2013).

Pelo exposto percebe-se o caráter especial da relação laboral em tela, pois além dos elementos fático-jurídicos gerais a toda relação de emprego (pessoa física, personalidade, onerosidade e subordinação), tem-se elementos outros que são inerentes e, por vezes, exclusivos da relação de emprego doméstico, são eles: a finalidade não lucrativa daquele que dirige a prestação dos serviços; em regra o âmbito residencial da prestação laborativa; a prestação de serviços em favor de pessoa ou família e a continuidade dos serviços prestados.

Quanto a este último elemento fático-jurídico especial leciona Cairo Jr. (2013, p. 302):

O elemento continuidade difere da não-eventualidade, tendo em vista que, no primeiro caso, exige-se o labor em todos os dias da semana (excetuando-se o repouso semanal remunerado), durante um lapso razoável de tempo e com certa habitualidade.

Nessa ótica, infere-se que a Lei n.º 5.859 de 11 de dezembro de 1972 ao fazer constar expressamente no seu texto a natureza contínua dos serviços, afasta-se da teoria da não-eventualidade consagrada pela Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 3º) e aproxima-se da teoria da descontinuidade, segundo a qual a prestação descontínua dos serviços afasta a existência da relação de emprego doméstica, dando azo ao surgimento do trabalhador eventual doméstico, amplamente denominado de diarista.

Por fim, não querendo esgotar a temática, mas apenas lançar uma visão panorâmica do instituto, externalizou-se aqui uma breve conceituação acerca dos sujeitos da relação de emprego em tela e, por oportuno, as principais características que circundam tal relação.

## **2.2 PERFIS SOCIOECONÔMICOS**

A importância do tema em análise transcende os limites territoriais da República Federativa do Brasil e notabiliza-se em todo o mundo, ilustra-se tal afirmativa com os dados trazidos a tona pelo estudo intitulado “Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection”, realizado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT e publicado em janeiro de 2013<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup>Disponibilizado em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/publ/documents/publication/wcms_173363.pdf)>

Segundo o estudo em epígrafe pelo menos 52.600.000 (cinquenta e dois milhões e seiscentos mil) pessoas em todo o mundo são empregados domésticos, dessa quantia apenas 10% (dez por cento) estão acobertados por uma legislação trabalhista em igualdade com empregados de outras categorias, o estudo destaca ainda que dos 52,6 milhões de empregados domésticos espalhados pelo mundo 83% (oitenta e três por cento) são mulheres.

A realidade brasileira não difere da média mundial, consoante a Organização Internacional do Trabalho o Brasil tem 7.200.000 (sete milhões e duzentos mil) empregados domésticos, sendo esse número formado predominantemente de mulheres, essas por sua vez, totalizam 6.700.000 (seis milhões e setecentos mil) empregadas domésticas contra apenas 504.000 (quinhentos e quatro mil) homens empregados domésticos, figurando como o país com o maior número de trabalhadores domésticos do mundo em números absolutos<sup>4</sup>.

Diante do exposto infere-se que a relação de emprego ora analisada é notadamente marcada pela presença esmagadora da mulher como trabalhadora doméstica e, em grande maioria, pela mulher negra. Calha trazeremos a lume importante pesquisa confeccionada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE e publicada em agosto de 2013, intitulada “O Empregado Doméstico no Brasil”<sup>5</sup>.

Esta pesquisa apontou que no ano de 2012 a proporção de mulheres negras em relação as não negras no trabalho doméstico foi predominante em todas as regiões pesquisadas, com destaque para as regiões metropolitanas de Recife onde 20% (vinte por cento) das mulheres negras empregadas, atuavam como trabalhadoras domésticas, contra 9,0% (nove por cento) das mulheres não negras empregadas que também atuavam nesse labor; de Salvador em que 18,5% (dezoito vírgula cinco por cento) das empregadas negras eram empregadas domésticas, contra 0,0% (zero por cento) das mulheres não negras (número tão ínfimo que fora incapaz de pontuar na pesquisa) e de São Paulo com 21,5% (vinte e um vírgula cinco por cento) das mulheres negras empregadas contra 11,1% (onze vírgula um por cento) das mulheres não negras empregadas.

Ademais, no tocante a remuneração, o salário do empregado doméstico não se diferencia da realidade da maioria dos trabalhadores brasileiros, ou seja, em regra percebem um salário mínimo, com exceções de localidades que fixaram o piso da categoria como é o caso dos estados do Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina e São Paulo,

---

<sup>4</sup> Disponibilizado em: < <http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2013/01/brasil-tem-o-maior-numero-de-domesticas-do-mundo-diz-oit.html>>

<sup>5</sup> Disponibilizado em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>>

nesses estados os empregados domésticos recebem acima de um salário mínimo, mesmo assim, continuam a engrossar as camadas menos favorecidas da sociedade brasileira.

Outro ponto marcante no aspecto socioeconômico do empregado doméstico é o grande número de empregados dessa natureza sem registro em carteira, segundo os dados extraídos da referida pesquisa do DIEESE que dividiu a população de empregados domésticos entre diaristas, mensalistas com carteira de trabalho assinada e mensalistas sem carteira de trabalho assinada, estimou-se que no ano de 2012 as regiões metropolitanas nordestinas pesquisadas apresentaram uma maioria de trabalhadores domésticos na clandestinidade.

Logo, traduzindo em números temos que na região metropolitana de Fortaleza 55,6% (cinquenta e cinco vírgula seis por cento) dos empregados domésticos encontravam-se sem registro em carteira, já nas regiões metropolitanas de Salvador e Recife observou-se uma pequena redução nesse número sendo 42,2% (quarenta e dois vírgula dois por cento) e 34,7% (trinta e quatro vírgula sete por cento) respectivamente. Na contramão da realidade nordestina destacam-se as regiões metropolitanas de Belo Horizonte e Porto Alegre, onde apenas 18% (dezoito por cento) e 19,8% (dezenove vírgula oito por cento) dos trabalhadores domésticos, respectivamente, estavam em situação de clandestinidade. Hoje, segundo reportagem veiculada pelo portal de notícias G1 em 09 de abril de 2014, “quase 60% dos trabalhadores domésticos, nas seis maiores regiões metropolitanas do Brasil, não têm registro em carteira”<sup>6</sup>.

Destarte, no outro lado dessa relação empregatícia figura o empregador doméstico que, consoante estudo do Instituto Doméstica Legal, apresenta o seguinte perfil socioeconômico: 77,56% (setenta e sete vírgula cinquenta e seis por cento) dos empregadores são casados; 85,73% (oitenta e cinco vírgula setenta e três por cento) apresentam ensino superior completo e, por vezes, pós-graduação; 40,60% (quarenta vírgula sessenta por cento) apresentam idade média entre 30 (trinta) a 39 (trinta e nove) anos; 86,31% (oitenta e seis vírgula trinta e um por cento) empregam apenas um trabalhador doméstico e, por fim, 61,25% (sessenta e um vírgula vinte e cinco por cento) das carteiras de trabalho e previdência social registradas constam como empregador mulheres<sup>7</sup>.

Nesta senda, têm-se de modo geral os perfis socioeconômicos das figuras que ocupam os polos da relação empregatícia ora analisada, depreendendo-se a indispensabilidade dos direitos então assegurados por força da Emenda Constitucional n.º 72/2013 para a melhoria das condições de emprego e renda dos trabalhadores domésticos, sem, contudo, esquecer-se do

---

<sup>6</sup> Disponibilizado em: <<http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2014/04/patroes-que-nao-assinarem-carteira-de-domesticos-estarao-sujeitos-multa.html>>

<sup>7</sup> Disponibilizado em: <[http://www.domesticalegal.org.br/release\\_pesquisa\\_IDL.asp](http://www.domesticalegal.org.br/release_pesquisa_IDL.asp)>

empregador e da possibilidade de sua *super* oneração em virtude desse novo cenário legal, o que será mais bem analisado em tópicos posteriores.

### **3 EMPREGADO DOMÉSTICO E A EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 72/2013**

A Emenda Constitucional n.º 72 publicada no Diário Oficial da União em 03 de abril de 2013, alterou a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, ficando com a seguinte redação, *in verbis*:

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional n.º 72, de 2013)

Tal medida há muito era pleiteada pelos trabalhadores que representam a classe, sob o argumento da necessidade de um tratamento isonômico entre os empregados domésticos e demais empregados celetistas, ocorre que esse legítimo pleito só veio a ganhar forma com a Proposta de Emenda à Constituição n.º 478/2010 de autoria do Deputado Federal Carlos Bezerra do PMDB do Mato Grosso, que culminou com a alteração constitucional em tela.

É cediço que a igualdade de direitos entre empregados domésticos e não-domésticos é resultado de forte influência, ou porque não dizer, de forte reivindicação internacional, pois conforme outrora afirmado 52,6 milhões de pessoas no mundo são empregados domésticos, sendo que apenas 10% (dez por cento) apresentam igualdade de direitos com trabalhadores não-domésticos.

Diante desse cenário a Organização Internacional do Trabalho aprovou a Convenção n.º 189/2011 com o fito de proteger o trabalhador doméstico e melhorar suas condições de labor, segundo Cairo Jr. (2013, p. 301/302):

A Convenção n.º 189/2011 da OIT, que trata do trabalho decente para os trabalhadores domésticos, preconiza que todos os Estados-membros deverão adotar medidas no sentido de igualar os direitos trabalhistas entre domésticos e não-domésticos, mas ainda não foi ratificado pelo Brasil.

Vislumbra-se que mesmo não ratificando a Convenção n.º 189/2011 da OIT o Brasil alinha-se a tônica internacional de proteção ao empregado doméstico, com o escopo de beneficiar cerca de 7,2 milhões de trabalhadores domésticos existentes neste país.

### 3.1 PROTEÇÃO LABORAL

Por muito tempo os empregados domésticos ficaram desamparados quanto a normas trabalhistas protetivas por força do artigo 7º, alínea “a” da Consolidação das Leis do Trabalho que, de forma expressa, excluiu essa categoria do seu arcabouço jurídico protetivo.

No entanto, com o advento da Lei n.º 5.859/1972 essa categoria passou a dispor de normas que balizariam a relação empregatícia doméstica, ou nas palavras de Delgado (2013, p. 380) “a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica”, todavia, o citado diploma legal trouxe incipientes direitos laborais ao empregado doméstico, tais como: necessidade da assinatura da carteira de trabalho e previdência social, férias anuais remuneradas de 20 (vinte) dias úteis e inserção do obreiro como segurado obrigatório na Previdência Social. Contudo, direitos sociais que já eram realidade dos demais empregados celetistas não foram estendidos a essa categoria, como por exemplo, fixação de salário mínimo, décimo terceiro salário, descanso semanal remunerado, irredutibilidade salarial, aviso-prévio, dentre outros.

Com o passar dos anos outros direitos foram sendo assegurados aos empregados domésticos, mesmo que de forma tímida, destaca-se o Decreto n.º 71.885/1973 (que regulamentou a Lei n.º 5.859/1972) em seu artigo 2º que determinou a aplicação do capítulo celetista referente às férias ao empregado doméstico. Ademais, o Decreto n.º 95.247/1987 que regulamentou as leis que instituíram o benefício do vale-transporte (Leis n.ºs 7.418/1985 e 7.619/1987) estendeu, em seu artigo 1º, inciso II, esse benefício à categoria doméstica.

Entretanto, tal cenário só viria a sofrer substanciais alterações em 1988 com a vigência da Constituição da República Federativa do Brasil que ampliou, significativamente, o leque de direitos constitucionais assegurados a essa categoria, portanto, nas palavras de Delgado (2013, p. 381):

O rol constitucional compreende as seguintes parcelas: salário mínimo; irredutibilidade de salário; 13º salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias; licença-paternidade, nos termos fixados em lei; aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo trinta dias, nos termos da lei; aposentadoria (art. 7º, parágrafo único, CF/88). O mesmo dispositivo refere-se, ainda, à *integração à previdência social* – o que já constava da legislação anterior.

Continuando a dispor sobre a proteção laboral do empregado doméstico, tem-se que a Lei n.º 10.208/2001 que incluiu na Lei n.º 5.859/1972 (que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico) o artigo 3º-A, de modo a facultar a inclusão do empregado doméstico

no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (de que trata a Lei n.º 8.036/1990) mediante requerimento do empregador, na forma do Decreto n.º 3.361/2000.

Desta forma, uma vez incluído no sistema do FGTS o empregado fará jus à percepção do seguro-desemprego em caso de dispensa sem justa causa, todavia esse benefício sofre algumas restrições no tocante ao valor e número de parcelas, ou seja, o valor máximo de cada parcela será de um salário mínimo, sendo devido por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de dezesseis meses.

Ademais, em 20 de julho de 2006 com o advento da Lei n.º 11.324 estendeu-se aos empregados domésticos novos direitos com o fito de ampliar a proteção à categoria, a partir de então o trabalhador doméstico passou a ter direito ao descanso remunerado em feriados, estabilidade provisória da gestante no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto e trinta dias consecutivos de férias, para os períodos aquisitivos posteriores a data de publicação da lei retro citada (20 de julho de 2006).

A Lei n.º 11.324/2006 não se limitou a trazer inovações apenas no campo trabalhista, foi além para acarretar importantes inovações na seara tributária, incluindo o § 3º ao artigo 12 da Lei n.º 9.250/1995 e previdenciária, incluindo o § 6º ao artigo 30 da Lei n.º 8.212/1991. No âmbito tributário as inovações versam sobre o incentivo fiscal ao empregador doméstico, consentindo-o deduzir do imposto de renda até o exercício de 2015, ano-calendário de 2014, as contribuições patronais previdenciárias – nos termos do inciso VII da Lei n.º 9.250/1995 com redação dada pela Lei n.º 12.469/2011 – observados os limites de um empregado por declaração e o teto de um salário mínimo como salário de contribuição.

Já no âmbito previdenciário o empregador doméstico poderá recolher a contribuição do segurado empregado e a parcela sob sua responsabilidade, relativas à competência novembro até o dia 20 de dezembro, juntamente com a contribuição referente ao 13º (décimo terceiro) salário, utilizando-se, para tanto, de guia única. Logo, vislumbra-se uma desburocratização do procedimento com o escopo de facilitar o recolhimento das contribuições previdenciárias por parte do empregador. Neste sentir, outro ponto marcante nas inovações trazidas pela Lei n.º 11.324/2006 foi o incentivo a contratação formal do trabalhador doméstico (GARCIA, 2010), questão essencial à proteção da categoria.

Ainda assim, os direitos sociais assegurados aos empregados domésticos estavam aquém aos dos demais empregados urbanos e rurais, imperando a necessidade de extensão de direitos básicos como, por exemplo, jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; incidência das normas de saúde, higiene e segurança no

trabalho, com vistas a reduzir os riscos da atividade laboral; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição de qualquer discriminação, de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, estado civil ou deficiência e; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz e a partir de quatorze anos.

Com efeito, a Emenda Constitucional n.º 72/2013 veio para suprir a carência de direitos sociais assegurados aos empregados domésticos, estendendo os direitos citados no parágrafo precedente, que já eram realidade dos demais trabalhadores urbanos e rurais, a essa categoria e dando-os aplicabilidade imediata. Contudo, direitos outros aguardam normas regulamentadoras para que possam ter plena aplicabilidade, são eles: proteção à relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia do tempo de serviço; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; salário-família; assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas e; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador.

Por fim, nota-se que a alteração constitucional em tela corrigiu uma desigualdade legislativa oriunda da própria Constituição Federal de 1988 que, em grande medida, afastou da órbita protetiva do empregado doméstico direitos já assegurados a outros trabalhadores, gerando tratamentos díspares entre as categorias, o que só veio a ser consertado vinte e cinco anos após a vigência da Carta Maior, todavia ainda não em sua plenitude.

### **3.2 NOVOS DIREITOS ASSEGURADOS**

Conforme já dito em tópicos antecedentes a Emenda Constitucional n.º 72/2013, ao alterar a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, assegurou novos direitos à categoria dos empregados domésticos, que passam a ter reconhecidos os direitos sociais esculpidos nos seguintes incisos do artigo 7º da CRFB/1988:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;  
 XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;  
 XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;  
 XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;  
 XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;  
 XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;  
 XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;  
 XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;  
 XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;  
 XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

Frise-se que os direitos previstos nos incisos abaixo elencados já eram reconhecidos aos empregados domésticos antes mesmo dessa alteração constitucional, vejamos:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;  
 VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;  
 VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;  
 XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;  
 XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;  
 XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;  
 XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;  
 XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;  
 XXIV – aposentadoria.

Dentre os novos direitos sociais estendidos a categoria, destacam-se aqueles presentes nos incisos XIII e XVI que versam sobre a jornada de trabalho e horas suplementares respectivamente, aqui surge uma problematização no tocante ao cômputo da jornada diária, bem como das horas extras por ventura trabalhadas, pois, hodiernamente, por força do artigo 74, § 2º da CLT<sup>8</sup> o empregador que possua menos de dez funcionários não está obrigado a

---

<sup>8</sup>Art. 74.[...] § 2º Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso. (Alterado pela L-007.855-1989)



manter controle de ponto, no entanto pode o empregador optar por tal controle o que ficará vinculado ao horário ali aduzido.

Ocorre que, na maioria das vezes, o empregador doméstico passa a maior parte do dia fora de casa, dificultando, assim, o controle da jornada do empregado e em razão disso prefere não optar pelo controle de ponto. Dessa forma, em sede de eventual Reclamação Trabalhista em que se discuta a ocorrência ou não de hora extra, recai ao empregado doméstico o ônus de comprovar a realização do trabalho suplementar, tarefa nada fácil para esse trabalhador, pensando nisso o Projeto de Lei Complementar n.º 224/2013 (*vide* item 3.3) propõe a obrigatoriedade do registro do horário de trabalho do doméstico.

Outro ponto que gera discussão diz respeito ao empregado doméstico que “dorme no serviço”, ou seja, esse tempo de descanso computar-se-ia como tempo a disposição do empregador, nos termos do artigo 4º da CLT<sup>9</sup>, ou considera-se como período de sobreaviso, consoante artigo 244, § 2º da CLT<sup>10</sup>? A Juíza Andréa Presas Rocha vinculada ao Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região em Artigo Científico intitulado “Emenda Constitucional n.º 72/2013: primeiras impressões”<sup>11</sup>, traz elucidador posicionamento, vejamos:

Entendemos que, se o empregado efetivamente dorme no local de trabalho, o período de descanso não poderá ser considerado nem como tempo à disposição do empregador nem como de sobreaviso.

Todavia, se o empregado “dorme no serviço”, mas está sujeito a ser demandado a qualquer momento, para atender, por exemplo, ao chamado de uma criança pequena, o tempo em que estiver “dormindo” poderá, sim, ser considerado como de sobreaviso, já que, a qualquer momento, o seu sono poderá ser interrompido para que trabalhe.

E mais: em havendo a convocação para o trabalho durante o período de repouso, este tempo deverá ser computado em sua jornada de trabalho. Assim, nesta hipótese, acaso o trabalhador já tenha cumprido às oito horas de trabalho ao longo do dia, as horas a mais de trabalho decorrentes da convocação durante o período de repouso, serão consideradas como extraordinárias e deverão ser pagas com o adicional de, pelo menos, 50%.

Ademais, não se pode olvidar que a vigência imediata da emenda constitucional em estudo a partir da data de sua publicação, objetivando impedir demissões em massa dos trabalhadores domésticos, repercutiu negativamente no outro polo da relação laboral, ou seja, os empregadores não gozaram de tempo hábil para tomar ciência dos novos direitos e

<sup>9</sup>**Art. 4º** Considera-se como de serviço o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

<sup>10</sup>**Art. 244.[...]** § 2º Considera-se de "sobreaviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobreaviso" será no mínimo, de 24 (vinte e quatro) horas. As horas de "sobreaviso" para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1-3 ( um terço) do salário normal.

<sup>11</sup>Disponibilizado em: <<http://jus.com.br/artigos/25511>>

readequar os contratos de trabalho, bem como dimensionar o impacto financeiro na economia familiar.

Em arremate, percebe-se que o momento atual é de adaptações para empregador e empregado domésticos em busca da efetivação dos direitos aqui elencados, contudo os conflitos advindos dessa relação de emprego serão inevitáveis, importando aos aplicadores da lei laboral um esforço hermenêutico para equacionar os interesses envolvidos e solucionar o conflito posto.

### **3.3 DIREITOS QUE AGUARDAM REGULAMENTAÇÃO: PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 224/2013**

Tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei Complementar n.º 224/2013 que segue para revisão da Câmara dos Deputados Federais depois de aprovação por unanimidade de votos no Senado Federal, tal projeto visa à regulamentação da Emenda Constitucional n.º 72/2013, dispondo sobre o contrato de trabalho doméstico e diversos direitos trabalhistas então reconhecidos à categoria.

O projeto de lei traz alterações substanciais na sistemática do trabalho doméstico, dentre as quais se destacam: a definição de empregado doméstico, o artigo 1º da nova normativa mantém a natureza contínua do serviço à pessoa ou à família e sem fins lucrativos já presente na definição positivada no artigo 1º da Lei n.º 5.859/1972, mas acrescenta a subordinação, onerosidade e pessoalidade, aproximando-se da definição celetista de empregado, destarte, consagra a tese do Tribunal Superior do Trabalho ao determinar que será empregado doméstico aquele que presta serviços por mais de dois dias por semana ao mesmo empregador. Vejamos o teor do artigo 1º do citado projeto de lei, *in verbis*:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Outra alteração vislumbrada diz respeito à fixação da idade mínima de dezoito anos para contratação do doméstico, prestigiando a Convenção n.º 182 da Organização Internacional do Trabalho e o Decreto n.º 6.481/2008, que incluíram o trabalho doméstico no rol das piores formas de trabalho infantil. Por oportuno, destaca-se a redação do parágrafo único do artigo 1º do Projeto de Lei Complementar n.º 224/2013, “é vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a

Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), e do Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008”.

Outrossim, o projeto normativo prevê em seu artigo 9º o prazo de quarenta e oito horas para que o empregador anote na carteira de trabalho e previdência social do empregado doméstico, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos por prazo determinado. A atual lei que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico exige para a admissão apenas a apresentação da CTPS, omitindo-se quanto ao prazo para a sua assinatura (artigo 2º da Lei n.º 5.859/1972).

No tocante a jornada de trabalho do empregado doméstico o Projeto de Lei Complementar em comento, aproximando-se da regra celetista, dispõe em seu artigo 2º que a jornada de trabalho dessa categoria será de até oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, admitindo-se, mediante acordo individual de trabalho escrito, jornada de doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (artigo 10 do Projeto de Lei Complementar n.º 224/2013).

A nova normativa propõe uma sistemática para o cômputo das horas extraordinárias um tanto quanto confusa a primeira vista, pois traz a possibilidade de compensação de horas desde que ajustado por meio de acordo escrito, segundo o Projeto de Lei nesse regime de compensação as primeiras quarenta horas extras mensais serão remuneradas com o acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) da hora normal.

Ademais, dessas primeiras quarenta horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho admitir-se-á a dedução, sem o correspondente pagamento, das horas não trabalhadas em razão da redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado durante o mês, admitir-se-á, ainda, que o saldo das horas excedentes as primeiras quarenta horas mensais suplementares deduzidas as horas não trabalhadas, quando assim ocorrer, sejam compensadas no período máximo de um ano. Toda essa sistemática encontra-se presente nos parágrafos do artigo 2º do Projeto de Lei Complementar n.º 224/2013.

De modo a dissipar qualquer controvérsia quanto ao registro da jornada de trabalho, o artigo 12 do projeto de lei em epígrafe assevera que o controle de jornada será obrigatório, podendo o empregador valer-se, para tanto, de qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico desde que idôneo. Com isso, em eventual Reclamação Trabalhista caberá ao empregador juntar aos autos o correspondente controle de jornada, sob pena de inversão do *ônus probandi*.

Continuando com as alterações propostas pelo Projeto de Lei Complementar n.º 224/2013 que visa regulamentar a Emenda Constitucional n.º 72/2013, destaca-se o benefício do seguro-desemprego que somente era devido quando o empregador era optante do sistema

do FGTS, agora, passa a ser devido a todos os empregados domésticos. Contudo, neste particular o referido projeto de lei assemelha-se ao artigo 6º-A da Lei n.º 5.859/1972 ao dispor que terá direito ao benefício do seguro-desemprego, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, o empregado doméstico que for dispensado sem justa causa (artigo 26, PLC n.º 224/2013).

Outrossim, as semelhanças vão até o valor e o período máximo de gozo do benefício, o Projeto de Lei Complementar inova trazendo as formas de cancelamento, os documentos necessários para habilitar-se e os requisitos para requisição do benefício do seguro-desemprego, ressalte-se o tempo mínimo de comprovado vínculo empregatício durante, pelo menos, quinze meses nos últimos vinte e quatro meses para a aquisição do direito ao benefício, tais disposições estão presentes nos artigos 26, 28, 29 e 30 do Projeto de Lei Complementar n.º 224/2013, *in verbis*:

Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário mínimo, por um período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício de que trata o *caput* será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

§ 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I – pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II – por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III – por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego;

IV – por morte do segurado.

Art. 28. Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

I – Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II – termo de rescisão do contrato de trabalho;

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

IV – declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

Art. 29. O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data da dispensa.

Art. 30. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

No tocante ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que com o advento da Emenda Constitucional n.º 72/2013 passou a ser obrigatório, a grande novidade trazida pelo projeto de lei ora abordado diz respeito ao depósito patronal de 3,2% (três vírgula dois por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, para pagamento de indenização compensatória em virtude de dispensa sem justa causa ou por culpa do empregador (artigo 22, PLC n.º 224/2013), sem prejuízo dos 8% (oito por cento) devidos sobre a remuneração mensal.

A grosso modo a multa de 3,2% (três vírgula dois por cento) a ser paga pelo empregador doméstico em face da dispensa arbitrária do trabalhador doméstico, equivaleria a multa de 40% (quarenta por cento) devidos ao empregado não doméstico em virtude de igual dispensa.

No que versa sobre o trabalho noturno o projeto de lei não traz alterações, mantendo como trabalho noturno aquele que vai das vinte duas horas de um dia às cinco horas do dia seguinte, sendo a hora ficta noturna de cinquenta e dois minutos e trinta segundos, frise-se que a remuneração do trabalho noturno, segundo o projeto de lei complementar, será de, no mínimo, 20% (vinte por cento) a mais que o valor da hora diurna (artigo 14, PLC n.º 224/2013).

Aqui, poderia o legislador avançar na regulamentação do trabalho noturno do doméstico de forma a adotar a sistemática do trabalhador rural no tocante a inexistência da hora ficta noturna, tão combatida por parte da doutrina, compensando-a com o aumento no valor do respectivo adicional.

Por fim, dentre os direitos que aguardam regulamentação tem-se o salário-família, neste particular a alteração tende a ser substancial, tendo em vista que a Proposta de Lei Complementar n.º 224/2013 propõe a alteração da redação do artigo 65 da Lei n.º 8.213/1991 para, ao invés de excluir, estender ao empregado doméstico o direito ao benefício do salário-família em igualdade de condições ao empregado não doméstico, ficando esse dispositivo com a seguinte redação, *in verbis*:

Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.

Pelo exposto, é inegável a importância dos direitos que a Proposta de Lei Complementar n.º 224/2013 visa regulamentar e, em virtude disso, se faz urgente a entrada em vigor de tal arcabouço legal, muito porque é premente a necessidade da efetivação de

direitos sociais conferidos a mais de um ano aos empregados domésticos. Todavia, ressalte-se que estamos a tratar de um projeto de lei e, portanto, sujeito a alterações, o que poderá demandar ainda mais tempo.

#### **4 CENÁRIO HODIERNO APÓS EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 72/2013**

Busca-se, neste momento, analisar os efeitos e impactos da Emenda Constitucional n.º 72/2013 sob uma ótica interdisciplinar, ou seja, conjugando pontos de vista de diversas ciências, tais como: jurídica, social, econômica, política, sociológica, enfatizando a situação atual dos agentes envolvidos na relação empregatícia em estudo, isto é, o empregador e o empregado doméstico.

##### **4.1 CENÁRIO ATUAL DO EMPREGADO DOMÉSTICO**

Reitera-se a importância do arcabouço jurídico em vigor que amplia a proteção legal dispensado aos empregados domésticos, encerrando injusta discriminação sócio jurídica que situava o trabalho doméstico em um cenário de sub emprego, agora, com o advento da Emenda Constitucional n.º 72/2013, eleva-se não só os direitos constitucionais que tutelam a categoria profissional, mas acima de tudo, eleva-se a estima desta categoria.

Pois bem, torna-se latente que o melhoramento nas condições de trabalho e a segurança jurídica dada ao empregado doméstico após os novos direitos que lhe foram garantidos, possibilita a esse trabalhador vislumbrar situações que outrora eram distantes, como a sua qualificação, isto é, o obreiro passa a dispor de mais tempo para dedicar-se a cursos que possibilitem a sua ascensão profissional e social, já que passam a dispor de carga horária de quarenta e quatro horas semanais, não ficando a *mercê* da jornada estipulada pelo patrão como anteriormente ocorria.

Calha destacar, também, o aumento da capacidade financeira desses empregados que viram sua renda familiar aumentar, principalmente, em virtude de verbas como horas extras e adicional noturno, que há tempos outros sequer eram reconhecidos a essa categoria tampouco adimplidas. Efeito direto deste aumento na renda familiar do empregado doméstico foi o melhoramento na sua qualidade de vida e uma maior injeção financeira, mesmo que timidamente, na economia brasileira em virtude do maior poder de compra dessa categoria.

Entretanto, um dos pontos que mais merecem destaque na realidade atual do empregado doméstico é de cunho subjetivo, pois ao passo que se valorizou a carreira,

aumentou-se o sentimento de realização profissional desses trabalhadores que se sentem cada vez mais dignos em exercer tal mister.

Noutra banda, há de ressaltarem-se algumas problemáticas que se evidenciam neste novo cenário, como a possibilidade de aumento das relações de trabalho em detrimento das relações de emprego com o escopo de isentar-se dos encargos sociais inerentes ao contrato de trabalho, pois com o aumento do custo do empregado doméstico alguns empregadores passaram a optar pelo serviço das chamadas “diaristas”, que nada mais são que trabalhadores autônomos, portanto sem vínculo de emprego, ou nas abalizadas palavras de Delgado (2013, p. 338):

[...] o trabalhador autônomo distingue-se do empregado, quer em face da ausência de *subordinação* ao tomador dos serviços no contexto da prestação do trabalho, quer em face de também, em acréscimo, poder faltar em seu vínculo com o tomador o elemento da *pessoalidade*.

Outras problemáticas que merecem atenção residem na possibilidade do aumento do desemprego e da informalidade, daí a necessidade de rapidez na edição da lei que regulamente a Emenda Constitucional n.º 72/2013, atentando-se para as adequações que diminuam a onerosidade do empregador doméstico, consoante será melhor discutido no tópico vindouro, desta forma, segundo dados do Instituto Doméstica Legal<sup>12</sup> com essas medidas estar-se-ia evitando a demissão de 815.000 (oitocentos e quinze mil) e fomentando a formalização de pelo menos 1.300.000 (um milhão e trezentos mil) empregados domésticos no país.

Por último, destaca-se a possibilidade de potencialização das demandas trabalhistas em face daqueles empregadores que se achem relutantes à mudança, inundando o judiciário com demandas que versem sobre horas extras, adicional noturno, normas de saúde e segurança no trabalho, enfim, fazendo-se com que o judiciário trabalhista esteja preparado para dar uma resposta à altura das mudanças impostas pela emenda constitucional em tela, de modo a dirimir os conflitos que podem lhe ser postos.

Contudo, em que pese às problemáticas aqui elencadas, o maior legado deixado pela Emenda Constitucional n.º 72/2013 para o cenário atual e futuro é o pagamento de uma dívida a muito cobrada pela classe, que nada mais era do que a igualdade de tratamento legal entre os trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, exaltando, desta forma, um dos princípios basilares da República Federativa do Brasil, qual seja, o princípio da isonomia.

---

<sup>12</sup>Disponibilizado em: <<http://www.domesticalegal.org.br>>

## 4.2 CENÁRIO ATUAL DO EMPREGADOR DOMÉSTICO

Muito se fala acerca do empregado doméstico, contudo, não se pode olvidar da figura do empregador doméstico, parte essencial no equilíbrio da relação empregatícia em comento. Hodiernamente o empregador formal se divide em dois grupos distintos, de um lado têm-se aqueles que contratam o empregado doméstico por um misto de necessidade e conforto, esses, por sua vez, são minoria e enquadram-se na classe média alta.

Noutro turno, existem aqueles que se valem dos serviços do empregado doméstico por necessidade básica, seja porque trabalham durante todo o dia e necessitam deixar crianças ou idosos sob os cuidados de um profissional, seja porque não possuem tempo para as atividades domésticas, esse tipo de pessoa enquadra-se na classe média e representam a maioria dos empregadores domésticos, segundo dados do Instituto Doméstica Legal<sup>13</sup>.

Pois bem, é esse empregador inserido na classe média brasileira que necessita de uma maior atenção no que concerne aos reflexos trazidos pela Emenda Constitucional n.º 72/2013, pois está mais propício a uma *super* oneração da renda familiar. Frise-se que o empregador doméstico, seja ele pertencente a um ou ao outro grupo acima elencados, é pessoa física, sem fins lucrativos, não goza de benefícios governamentais tais como subsídios, isenções fiscais, financiamentos a juros baixos, isto é, não se beneficiam das benesses conferidas a uma pessoa jurídica regularmente constituída.

Destarte, nos dias atuais a grande insegurança que paira sobre os empregadores domésticos, relaciona-se aos custos da relação empregatícia após a vigência da Emenda Constitucional n.º 72/2013, verbas até então não obrigatórias, a exemplo dos depósitos fundiários, passam a integrar o conjunto de obrigações patronais. Com efeito, direitos que podem acarretar uma maior oneração da renda familiar ainda aguardam norma regulamentadora para que possam efetivamente gozar de obrigatoriedade, são exemplos os direitos ao adicional noturno e a obrigatoriedade de recolhimento das parcelas do FGTS.

Para equilibrar o binômio empregador/empregado domésticos alterar o atual cenário daquele que emprega, de forma a desonerá-lo, é medida que se impõe e, o escopo de tal desiderato não é outro senão o combate às demissões e ao consequente aumento da informalidade do trabalhador doméstico. Antevendo essa problemática o legislador adotou algumas medidas que se evidenciam no Projeto de Lei Complementar 302/2013 (baseado no PLS 224/2013), dentre as quais se destaca a diminuição da Contribuição Patronal

---

<sup>13</sup>Disponibilizado em: <[http://www.domesticalegal.org.br/release\\_pesquisa\\_IDL.asp](http://www.domesticalegal.org.br/release_pesquisa_IDL.asp)>.



Previdenciária, que hoje é de 12% (doze por cento) sobre o salário de contribuição do empregado, para 5% (cinco por cento), com recolhimento mensal mediante documento único de arrecadação (artigo 34, inciso II), é o chamado Simples Doméstico, aguardando apenas a sanção da Presidenta Dilma Rousseff.

Contudo, há a necessidade de outras medidas que diminuam os custos da relação de emprego para o empregador doméstico e, noutra banda, fomente a formalidade, isso só será possível com a adoção de uma política de desoneração do empregador. Nesta senda, ganha vulto algumas propostas, são elas: Eliminação da alíquota de 0,8% (zero vírgula oito por cento) do Seguro Acidente de Trabalho recolhido pelo empregador; dedução de despesas com Plano de Saúde e Odontológico do empregado doméstico no Imposto de Renda do empregador.

Programa de Recuperação Previdenciário dos Empregadores Domésticos - REDON, que consiste na regularização do empregado doméstico informal com a assinatura da sua CTPS retroagindo a data da admissão, abrindo-se a possibilidade do parcelamento das contribuições previdenciárias não recolhidas; dentre outras. Outrossim, essas e outras propostas são objeto de discussão na sociedade e no Congresso Nacional visando o melhoramento do atual cenário dos sujeitos da relação de emprego em tela.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em arremate, pode-se concluir que a edição da Emenda Constitucional n.º 72/2013 foi, acima de tudo, resultado de uma incessante batalha encampada pelos trabalhadores domésticos brasileiros e avalizada pela Organização Internacional do Trabalho por meio da Convenção de n.º 189/2011 destinada a melhorar as condições de trabalho de aproximadamente 52.600.000 (cinquenta e dois milhões e seiscentos mil) empregados domésticos no mundo.

Além do mais, percebe-se que a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais supera tratamento por vezes preconceituoso dispensado aos domésticos, pois nada justifica o porquê de a ampliação dos direitos trabalhistas aqui discutidos só vir a efetivar-se no ano de 2013, enquanto que já no ano de 1988, com o advento da Constituição Federal, esses direitos passaram a fazer parte da realidade dos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Lado outro, a grande parte dos direitos sociais outorgados aos trabalhadores domésticos têm sua aplicabilidade imediata, no entanto aqueles que dependem de regulamentação impõe que o façam com certa celeridade, tendo em vista a importância do

bem jurídico tutelado e o débito de aproximadamente vinte e cinco anos com esta categoria profissional em garantir-lhes direitos que são basilares a qualquer relação de emprego e, somente agora, tornam realidade.

Assim, torna-se indiscutível a importância da alteração constitucional em comento em prol do obreiro, contudo há de se proteger também o empregador doméstico que necessita de medidas que diminuam o custo do trabalhador e, por conseguinte, suavize o impacto dessas despesas na economia familiar, principalmente porque a grande maioria desses patrões inserem-se na classe média que, por sua vez, se valem dos serviços de empregados domésticos por necessidade básica e não por conforto.

Dessa forma, espera-se que a recente conquista legislativa sirva para congregar e equacionar de forma satisfatória os interesses de empregados e empregadores de modo a trazer para a relação empregatícia mais respeitabilidade, dignidade e justiça, elementos imperiosos ao trato social.

#### ABSTRACT

We systemically analyzed the Constitutional Amendment No. 72/2013 which expanded rights for domestic workers which were already a reality for other urban and rural workers. Supported in this scenario, has set itself the objective of this study: the conceptualization of the subject of the relationship of domestic employment, describing their socioeconomic profiles, as well as bringing up the new constitutional rights guaranteed to the category by the legislative change, with emphasis on the labor protection built over time. Furthermore, it highlights some of the main points included in the Project of Supplementary Law No. 224/2013, regulating the adduced constitutional amendment and, finally, we tried to trace the scene of the domestic employer and employee after Constitutional Amendment 72/2013, emphasizing the problem to be faced. To support this systemic analysis, we used the literature review, research in specialized sites and applied legislation.

**Keywords:** Systemic analysis. Constitutional Amendment No. 72/2013. Domestic employee and employer. Expansion of rights.

#### REFERÊNCIAS

**6,6 milhões de trabalhadoras domésticas ampliam direitos no Brasil, destaca OIT.**

Disponível em: <<http://www.onu.org.br/66-milhoes-de-trabalhadoras-domesticas-ampliam-direitos-no-brasil-destaca-oit/>>. Acesso em: 8 jun. 2014.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

**Brasil tem o maior número de domésticas do mundo, diz OIT.** Disponível em:

<<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2013/01/brasil-tem-o-maior-numero-de-domesticas-do-mundo-diz-oit.html>>. Acesso em: 8 jun. 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988.

**Conselho de Administração da OIT analisa situação dos trabalhadores domésticos no mundo.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/conselho-deadministracao-da-oit-analisa-situacao-dos-trabalhadores-domesticos-no-mundo>>. Acesso em: 8 jun. 2014.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos de Teoria Geral do Estado.** 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 12. ed. São Paulo: Ltr, 2013.

Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection / International Labour Office. Geneva: ILO, 2013.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho.** 4. ed. rev. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2010.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho.** 8. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Jus Podivm, 2013.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 6. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Jus Podivm, 2013.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; ROMAR, Carla Teresa Martins, organizadores. **Consolidação das Leis do Trabalho com Interpretação Jurisprudencial.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT.** 15. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

**O Emprego Doméstico no Brasil.** Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2014.

**Patrões que não assinarem carteira de domésticos estarão sujeitos à multa.** Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-nacional/noticia/2014/04/patroes-que-nao-assinarem-carteira-de-domesticos-estarao-sujeitos-multa.html>>. Acesso em: 10 jun. 2014.

ROCHA, Andréa Presas. **Emenda Constitucional nº 72/2013: primeiras impressões.** Jus Navigandi, Teresina, ano 18, n. 3757, 14 out. 2013. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/25511>>. Acesso em: 13 jun. 2014.

SARAIVA, Renato; MANFREDINI, Aryanna; SOUTO, Rafael Tonassi. **CLT – Consolidação das Leis do Trabalho.** 10. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho.** 16. ed. ver. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

VICENTINI, Danielle Regina Bartelli. **PEC das Domésticas: alterações legislativas em busca de justiça social.** Jus Navigandi, Teresina, ano 19, n. 3858, 23 jan. 2014. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/26484>>. Acesso em: 8 jun. 2014.