

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ
CURSO DE DIREITO

ÍISIS TORRES DE MELO MEDEIROS

A RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO
SEGUNDO A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 72/2013:
ANÁLISE DA NÃO INCLUSÃO DO INCISO XXIX DO ART. 7º DA CF/1988 AOS
EMPREGADOS DOMÉSTICOS.

Recife
2014

Ísis Torres de Melo Medeiros

**A RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO
SEGUNDO A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 72/2013:
ANÁLISE DA NÃO INCLUSÃO DO INCISO XXIX DO ART. 7º DA CF/1988 AOS
EMPREGADOS DOMÉSTICOS.**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da
Instrução Cristã, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Ciências Jurídicas
Orientador: Prof. Me. Fábio Menezes de Sá
Filho

Recife
2014

Medeiros, I. T. M.

A relação de trabalho doméstico segundo a emenda constitucional nº72/2013: análise da não inclusão do inciso XXIX do art 7º da CF/1988 aos empregados domésticos. Ísis Torres de Melo Medeiros. Recife: o Autor, 2014.

73 folhas.

Orientador (a): Profº Fábio Menezes Sá Filho

Monografia (graduação) – Bacharel em Direito - Faculdade Damas da Instrução Cristã. Trabalho de conclusão de curso, 2014.

Inclui bibliografia.

1. Direito 2. Emenda Constitucional 72/2013 3. Empregado Doméstico 4.Trabalhadores Urbanos e Rurais 5. Prazo Prescricional.

**340 CDU (2ªed.)
340 CDD (22ª ed.)**

**Faculdade Damas
TCC 2014 – 281**

Ísis Torres de Melo Medeiros

A RELAÇÃO DE TRABALHO DOMÉSTICO SEGUNDO A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 72/2013: ANÁLISE DA NÃO INCLUSÃO DO INCISO XXIX DO ART. 7º DA CF/1988 AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.

DEFESA PÚBLICA em Recife, ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Presidente: Orientador: Prof. Me. Fábio Menezes de Sá Filho

1º Examinador:

2º Examinador:

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, ao meu orientador, Fábio Menezes de Sá Filho, pela disposição em sanar todas as minhas dúvidas e pela primorosa orientação neste trabalho.

À minha família, pelo suporte em todos os aspectos. Ao meu marido Filinto Filho, ao meu filho Antônio, à minha mãe Fátima, o meu irmão Diogo e ao meu pai Aldamir, pela paciência e compreensão necessárias ao cumprimento desta etapa, pela confiança e palavras de afeto. Agradeço ainda ao meu sogro Filinto e à minha sogra Katarina que muito me apoiaram.

Agradeço também àqueles que tiveram disponibilidade para ouvir e debater a pesquisa, especialmente à minha cunhada Gabriela e ao meu cunhado Pedro.

Aos meus amigos, que sempre estiveram ao lado, pelas palavras de incentivo e pela motivação, especialmente à Melina, à Luiza, à Renata e à Raiane.

RESUMO

O presente trabalho aborda as mudanças trazidas pela Emenda Constitucional n. 72/2013 e suas principais implicações no contexto da relação de emprego doméstico. A referida emenda buscou ampliar as parcelas constitucionais dos domésticos, a fim de proporcionar tratamento isonômico entre estes e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Porém, não houve igualdade plena, pois não foram estendidos todos os direitos elencados no art. 7º da CF/1988. Neste novo contexto, é inequívoco o avanço legal e social alcançado pelos obreiros domésticos. Entretanto, existe muitas polêmicas acerca dessas inovações, em especial quanto aos incisos do art. 7º que continuam expressamente afastados da realidade doméstica. Dentre essas omissões legais, encontra-se o inciso XXIX que trata dos prazos prescricionais para o exercício do direito material de ação dos trabalhadores em geral. Com efeito, através de pesquisa dedutiva e bibliográfica, procura-se especificamente analisar a aplicabilidade do referido inciso no contrato de trabalho doméstico, uma vez que há debates doutrinários e jurisprudenciais sobre esta temática.

Palavras-chave: Emenda Constitucional 72/2013 – empregado doméstico – trabalhadores urbanos e rurais – prazo prescricional.

ABSTRACT

The present work relates the changes brought by the Constitutional Amendment nº 72/2013 and its implications in the domestic relationship. The Amendment tries to increase the constitutional rights of domestic workers, trying to get an equal treatment to them comparing to other workers urban and agricultural. However, the objective was not reached because all rights in the section 7º of the CF/88 were enlarged. In this new context, it is clear the legal and social advances for domestic workers. Yet, still exist many doubts around these innovations, especially about the section 7º of the CF/88 which still away from the domestic reality. About the legal omissions, the subsection XXIX who design a deadline for the exercise of the material right of action for the workers in general. In this way, through deductive research and bibliography, to attempt specifically analyze the applicability of the mentioned subsection on contracts of domestic work, once there are debates and doctrinal and jurisprudential divergence around this thematic.

Key-words: Constitutional Amendment 72/2013 – domestic worker – urban and agricultural workers – deadline.

LISTA DE SIGLAS

ADCT	– Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
CF	– Constituição Federal
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
EC	– Emenda Constitucional
FGTS	– Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
OIT	– Organização Internacional do Trabalho
TRT	– Tribunal Regional do Trabalho
TST	– Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO	11
1.1 Surgimento do trabalho doméstico no Brasil	11
1.2 Evolução legislativa dos direitos do trabalhador doméstico no Brasil	12
1.3 A Convenção n. 189 da OIT	21
2 CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO	23
2.1 Trabalho realizado por pessoa física	26
2.2 Pessoaalidade	27
2.3 Onerosidade	28
2.4 Subordinação	30
2.5 Não eventualidade: continuidade	31
2.6 Prestação de serviços à pessoa ou à família	35
2.7 Finalidade não lucrativa dos serviços	37
2.8 Prestação de serviços em âmbito residencial	39
3 A RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 72/2013	40
3.1 A Emenda Constitucional n. 72/2013	42
3.2 Direitos assegurados aos empregados domésticos antes da EC n. 72/2013	45
3.3 Direitos Estendidos aos Empregados Domésticos após a EC n. 72/2013	50
3.3.1 Direitos de Aplicação Imediata	50
3.3.2 Direitos que dependem de regulamentação	52
3.4 Direitos não alcançados pelos empregados domésticos com EC n. 72/2013	55
4 ANÁLISE DA NÃO INCLUSÃO DOS PRAZOS PRESCRICIONAIS PREVISTOS NO INCISO XXIX DO ART. 7º DA CF/1988 AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS	56
4.1 Breves noções sobre a prescrição	56
4.2 Prescrição Trabalhista	58
4.3 Prescrição trabalhista para os empregados domésticos	59
CONCLUSÃO	67
REFERÊNCIAS	71

INTRODUÇÃO

Há muito o emprego doméstico era colocado como um verdadeiro subemprego, não alcançando direitos fundamentalmente assegurados às outras relações empregatícias. É notória a carência de direitos. Esse profissional passou anos sem qualquer mudança significativa que lhe atestasse uma condição mais digna. Tal quadro teve uma recente mudança que impactou toda a sociedade: a promulgação da Emenda Constitucional n. 72, em 2 de abril de 2013, que alterou o parágrafo único do art. 7º da CF/1988, ampliando os direitos do trabalhador doméstico.

O presente trabalho busca analisar os direitos estendidos aos empregados domésticos após a EC n. 72/2013, em especial, com relação a não inserção do inciso XXIX do art. 7º da CF/1988, que trata do prazo prescricional cabível para o exercício do direito material de ação dos trabalhadores em geral. A razão da não inclusão do mesmo será ponderada com bases doutrinárias e jurisprudenciais, haja vista ser um tema controvertido.

Para demonstrar a relevância do assunto e melhor compreendê-lo, optou-se por fazer uma breve abordagem histórica para que se possa visualizar o surgimento do peculiar trabalho doméstico, quais as suas características e, principalmente, os marcos legislativos importantes para essa classe. Mostra-se, assim, que ao longo dos tempos, poucas conquistas foram alcançadas, tendo o maior e mais importante avanço legal ocorrido apenas na atualidade com a EC n. 72/2013.

Feito o esboço histórico, passa-se a análise das novas regras incluídas com a EC n. 72/2013, considerando os direitos que já existiam e os que foram estendidos aos domésticos, observando os que tiveram aplicação imediata, os que dependem de regulamentação e os que não foram alcançados por esta categoria profissional. Deste último ponto, será dado enfoque à questão do prazo prescricional para interposição da ação trabalhista, conquanto a problemática persistiu, mesmo após a edição da EC n. 72/2013. Afinal, qual seria o prazo prescricional aplicável ao doméstico?

Antes de adentrar no cerne da pesquisa, faz-se necessária uma explanação do instituto jurídico da prescrição no âmbito juslaboral, em face das suas nuances e consequências, para entender a importância de tal instituto. O referido prazo prescricional envolve questões de Direito Material e Processual do Trabalho e, evidentemente, de Direito Constitucional do Trabalho, já que é um preceito dessa ordem, exposto no inciso XXIX do art. 7º da CF/1988 – considerado direito fundamental, no rol dos direitos sociais.

Derradeiramente, objetiva-se traçar os pontos e elencar as correntes que explicam qual seria a prescrição aplicável nas relações de labor doméstico. O fato é que, mesmo com a promulgação da EC n. 72/2013, não existe prazo prescricional previsto na CF/1988, nem em normas infraconstitucionais, direcionados ao trabalhador doméstico. A polêmica continua, e pretende-se entender os motivos que levaram o Constituinte Derivado a não estender o prazo prescricional do art. 7º da CF/1988 a esse grupo de trabalhadores. Pois, caso tivesse acontecido isso, restaria findada a controvérsia. Com efeito, ficaria claro qual seria o prazo correto para interposição da ação proposta por empregado doméstico e qual seria o tempo trabalhado que poderia pleitear em juízo.

O problema desta pesquisa surgiu da análise das discussões atuais quanto às consequências que a EC n. 72/2013 trouxe para a sociedade e o para o Direito, especialmente, para o âmbito trabalhista. Tem-se por escopo, essencialmente, abordar a lacuna legislativa do texto constitucional acerca da ausência do prazo prescricional referente ao direito material de ação por parte do empregado doméstico. Inobstante a EC n. 72/2013 ter trazido consideráveis avanços, por algum motivo, preferiu-se manter tal vazio legal.

A título de metodologia empregada na pesquisa, fez-se consulta bibliográfica em livros, artigos, material digital e jurisprudencial. É também dedutiva a pesquisa, em relação aos comandos de lei e enunciados jurisprudenciais, além de ser realizado estudo da construção doutrinária acerca da divergência do prazo prescricional aplicável nas ações judiciais que envolvem o trabalho doméstico. Ao final, será aferida qual posição é mais adequada para solucionar a problemática.

1 A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

1.1 Surgimento do trabalho doméstico no Brasil

É cediço que o trabalho doméstico no Brasil esteve, e ainda hoje está, em condição de vulnerabilidade em razão, principalmente, da baixa remuneração, informalidade preponderante, dificuldade de acesso à educação e à formação profissional, bem como condições precárias de trabalho, exploração do trabalho infantil e, principalmente, pouco reconhecimento governamental¹.

Para melhor compreensão da temática é imprescindível apontar os seus principais marcos históricos. Não se pretende aqui, porém, adentrar aos mínimos detalhes históricos, porquanto isso requer uma apuração profunda e cuidadosa. O intento é fazer um breve apanhado dos pontos relevantes quanto ao surgimento do trabalho doméstico e a evolução dos seus direitos, buscando contextualizar e mostrar os reflexos que o passado trouxe para o presente.

De origem escravocrata, o trabalho doméstico no Brasil é repleto de resquícios da escravidão, mesmo após mais de cem anos de sua abolição, com o advento da Lei Áurea (n. 3.353) em 13 de maio de 1888, que estabeleceu a extinção do trabalho escravo no país. Nos termos do seu artigo primeiro “É declarada extinta desde a data d’esta Lei, a escravidão no Brasil”, completando em seu artigo segundo que “revogam-se as disposições em contrário”². Na época, os escravos que trabalhavam nas residências eram normalmente mulheres e crianças e, mesmo com a extinção da escravatura, muitas permaneceram nas mesmas casas, realizando afazeres idênticos aos anteriores, em troca de alimentação e moradia.

Sobre isso dispôs Cosenza que “ao analisar-se o panorama histórico do nascimento dessa profissão, vemos que no Brasil ela é quase tão antiga quanto a colonização das terras brasileiras. O trabalho doméstico tem uma triste origem, pois nasceu do trabalho escravo”³. Também assente a esse respeito Martins ao dizer que, com o fim da escravidão muitas pessoas escravizadas continuaram nas fazendas, em troca de um lugar para dormir e se alimentar, porém com a denominação empregados domésticos⁴. Tem-se, então, que a nomenclatura mudou, mas

¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Trabalho Doméstico no Brasil. Rumo ao reconhecimento institucional**. Brasília: OIT. Escritório no Brasil, 2010. p. 9.

² BRASIL. **Lei nº3.353, de 13 de maio de 1888**. Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1824-1899/lei-3353-13-maio-1888-533138-publicacaooriginal-16269-pl.html>>. Acesso em: 24 ago. 2014.

³ CONSENZA, Elisa. Trabalho doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – n. 53**. Rio de Janeiro: R. TRT/RJ 1ª Região, v.24, n.53, p. 77-84, jan./jun. 2013. p. 78.

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Manual do trabalho doméstico. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 2.

a exploração permaneceu praticamente igual e os agora domésticos, apesar de livres, mantiveram a relação de total subordinação ao seu patrão.

É importante ressaltar o fato de que o trabalho era realizado predominantemente por mulheres, as quais laboravam de variadas formas, como nos serviços de arrumação, cozinha, limpeza e cuidando das crianças, sendo tais características notáveis tanto no período da abolição da escravidão quanto nos dias atuais. Desse modo, é um trabalho intimamente ligado ao gênero feminino, além de prevalecer a presença de mulheres negras e pobres na realização de serviços domésticos. Tudo isso deu ensejo a um quadro, que se perpetua, de discriminação de raça, gênero e classe. Nessa esteira de entendimento, forte é a posição de Lopes ao dispor que:

O trabalho doméstico, que é predominantemente feminino, constitui um dado da experiência de discriminação na composição de igualdade com a lei. Fato historicamente relevante, é preciso situar com precisão a incoerência deste campo profissional que recebe a menor força de tutela da Constituição e da legislação⁵.

Assim, o doméstico é uma ocupação antiga e que tem suas raízes na escravidão, exercidos basicamente por mulheres e caracterizada pela desvalorização social. Nesse sentido, pontua a OIT: “a invisibilidade e a desvalorização do trabalho doméstico no Brasil refletiu-se em várias normas desde a abolição da escravatura, em 1888, e teve pouco progresso legislativo em 100 anos”⁶.

1.2 Evolução legislativa dos direitos do trabalhador doméstico no Brasil

Em razão da desvalorização e invisibilidade social do emprego doméstico, as normas que o regularizaria apareceram vagarosa e tardiamente, sem acompanhar o avanço da sociedade e dos demais tipos de trabalho. Morosa foi a evolução dos direitos do trabalhador doméstico, totalmente distante do progresso conquistado pelas outras categorias de empregados.

Em que pese o atraso e largo espaço temporal entre as normas, o fato é que regulamentos foram se firmando no tempo, a fim de reger a relação peculiar do trabalho doméstico. De características especiais é revestido esse tipo de labor e, por isso, teve que ter um tratamento particular, embora tardio. Sobre isso, vale registrar as palavras de Oliveira:

⁵ LOPES, Mônica Sette. O feminino do Trabalho doméstico. **Revista de Informação Legislativa** – n. 189. Brasília: Senado Federal Subsecretaria de Edições Técnicas, a. 48, n. 189, p. 81-93, jan./mar. 2011. p. 81.

⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Trabalho Doméstico no Brasil. Rumo ao reconhecimento institucional**. Brasília: OIT. Escritório no Brasil, 2010. p.21.

Inobstante a importância econômica e social do trabalho doméstico, que ocupa parcela significativa da população economicamente ativa, sendo o maior grupo dentro da população feminina ocupada, condição relevada por sucessivos estudos estatísticos, a análise da evolução legislativa reservada ao trabalhador doméstico revela um descaso do legislador por uma atividade considerada de baixo prestígio social, com significativo avanço apenas a partir da Constituição de 1988⁷.

No Brasil, os direitos dos domésticos foram surgindo aos poucos, sem grandes repercussões até a promulgação da Constituição da República de 1988. Antes dessa Carta Política, as normas que regulavam as relações de trabalho não consideravam a categoria dos domésticos como merecedores de tais direitos, inclusive fazendo essa exclusão explicitamente, como se deu na Consolidação das Leis do Trabalho em 1943. Porém, há alguns antecedentes legislativos que merecem destaque, os quais passa-se a expor.

Muitos doutrinadores mencionam como uma das primeiras referências legais do trabalho doméstico o Código Civil de 1916, porquanto regia em seu artigo 1.216⁸ a espécie contratual denominada locação de serviços. Dessa feita, poderia ser incluído como um tipo de aluguel de serviços a prestação doméstica. Nessa é a linha de pensamento, Oliveira afirma que “com o advento do Código Civil de 1916, todas as relações de trabalho, inclusive as domésticas, passaram a ser tratada como locação de serviços (art. 1.216 a 1.236)”⁹.

Mais tarde, em 30 de julho de 1923, surgiu o Decreto n. 16.107 que regulamentou a locação de serviços domésticos no Distrito Federal, sendo considerado por Almeida como a primeira regulamentação da categoria, que assegurou ao doméstico o aviso prévio de oito dias, por exemplo¹⁰. Foi uma norma restrita, mas inovou o ordenamento, pois trouxe direitos e conceitos antes desprezados. Nesse texto legal, o conceito de doméstico (locador de serviços domésticos) era diverso do atualmente concebido, era mais amplo, conforme se depreende do art. 2º do referido Decreto:

Art. 2º São locadores de serviços domesticos: os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engommadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas seccas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, á soldada, em quaesquer outros

⁷ OLIVEIRA, Nancy Mahra de M. N.. **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72**, de 2013. Emenda Constitucional 72/13: superação da desigualdade? Coordenação de Luiz Eduardo Gunther e Silvana Souza Netto Mandalozzo. Vários Colaboradores. Curitiba: Juruá, 2013. p. 235-246. p.236.

⁸ Art. 1.216. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.

⁹ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 237.

¹⁰ ALMEIDA, Nelson Cunha. Trabalho doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – n. 53**. Rio de Janeiro: R. TRT/RJ 1ª Região, v.24, n.53, p. 111-116, jan./jun. 2013. p. 111.

serviços de natureza idêntica, em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bars, escritórios ou consultórios e casas particulares.¹¹

Posteriormente, durante a vigência da Constituição da República de 1937, emergiu o Decreto-Lei n. 3.078 de 1941, que disciplinava sobre os serviços domésticos, agora com enfoque diferenciado e mais parecido com a visão contemporânea. A ideia também era tratar da locação de serviços domésticos, porém com outra roupagem. No art. 1º do referido diploma, encontra-se um novo conceito: “são considerados empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”¹². Por essa razão, alguns doutrinadores entendem que esse decreto foi o que pela primeira vez, efetivamente, regulamentou o trabalho doméstico.

O supracitado decreto de 1923 era de caráter regional, com aplicação restrita ao Distrito Federal, e de pouquíssima efetividade, tendo sido revogado pelo decreto-lei de 1941, de cunho nacional. Entretanto, este último também não teve grandes repercussões, uma vez que não houve a regulamentação devida e, por isso, não obteve eficácia plena, como bem pontua Delgado: “um antigo diploma fez referência a esses trabalhadores (Decreto-lei n. 3.078, de 1941), com o fito de lhes atribuir determinado direito. Porém, impôs, expressamente, para sua efetiva vigência, a necessidade de regulamentação inferior – a qual jamais foi procedida”¹³.

De todo modo, a mudança foi sutil e inexpressiva, tratando do contrato de locação de serviço doméstico como simples prestação pessoal de serviços, com pequenas garantias como o aviso prévio e a anotação na carteira de trabalho, previstos nos artigos 3º e 4º do mencionado diploma. Existiam, também, disposições que especificavam os deveres dos empregados e dos empregadores, coerentes com a sua época. Vale ressaltar que o referido regulamento não obteve eficácia, logo, o trabalhador doméstico, na prática, não tinha essas proteções legais. Nessa esteira, é oportuna a lição de Oliveira:

O art. 15 determinava a regulamentação, em 90 dias, do Decreto-Lei 3.078, mas como esse Decreto nunca foi regulamentado, a maior parte da doutrina e jurisprudência entendeu que a norma não teve vigência ou, para aqueles que entenderam que o Decreto chegou a vigorar, essa eficácia cessou com promulgação da CLT em 1943.¹⁴

¹¹ BRASIL. **Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923**. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 24 ago. 2014.

¹² BRASIL. **Decreto nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941**. Dispõe sobre a locação dos empregados em serviços domésticos. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>>. Acesso em: 24 ago. 2014.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 393

¹⁴ OLIVEIRA, Nancy Mahra de M. N.. **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Emenda Constitucional 72/13: superação da desigualdade? Coordenação de Luiz Eduardo Gunther e Silvana Souza Netto Mandalozzo. Vários Colaboradores. Curitiba: Juruá, 2013. p. 235-246. p. 237.

Em suma, segundo explica Barros, existiam doutrinadores, a exemplo J. Antero de Carvalho, que afirmavam que o mencionado Decreto-Lei não entrou em vigor, em razão da falta de normatização. Alguns, porém, entendiam que o mesmo era auto executável, não necessitando de regulamentação – é o caso de Mozart Victor Russomano. Outros, como Arnaldo Sussekin e Evaristo Filho, sustentavam só ter sido revogado pela CLT em 1943 e outras leis¹⁵.

O Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e excluiu explicitamente os trabalhadores domésticos de sua incidência, ao dispor no seu artigo 7º, alínea *a*, que os preceitos da Consolidação não se aplicam “aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”¹⁶. Fica evidenciado que o Decreto-Lei n. 3.078/1941 não inteirou a CLT.

Embora a CLT não tenha garantido direitos ao profissional doméstico, de certo modo, contribuiu para ratificar a existência deste ramo laborativo com a definição acima exposta. Entretanto, a principal constatação que se verifica é quanto à discriminação expressa do texto Consolidado. Ora, fora taxativamente afastada a aplicação desse conjunto de normas aos empregados domésticos, deixando claro que, por razões históricas e sociais, essa categoria não merecia os mesmo direitos que as demais.

Segundo Oliveira, partindo da premissa de que o Decreto-Lei 3.078/1941 não teria entrado em vigor, com a CLT, os trabalhadores domésticos teriam ficado sem qualquer proteção legal. Isso porque, o Código Civil de 1916 teria sido revogado tacitamente a partir do texto consolidado, pois, em seu o art. 7º, alínea *a*, excluiu expressamente a aplicação das suas normas à esta categoria profissional¹⁷. Em sentido oposto, sustenta Perrini que:

Diante da inexistência de legislação específica, o trabalho doméstico foi regulado pelos 29 anos que mediaram entre o advento da CLT e a promulgação da Lei 5.859, de 11.12.1972 pelo anacrônico Código Civil de 1916. Ali, a seção II do capítulo IV dedicava 20 singelos artigos ao contrato de locação de serviços¹⁸.

¹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. atual. São Paulo: LTR, 2011. p. 268.

¹⁶ BRASIL. **Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de15452.htm>. Acesso em: 25 ago. 2014.

¹⁷ OLIVEIRA, Nancy Mahra de M. N.. **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Emenda Constitucional 72/13: superação da desigualdade? Coordenação de Luiz Eduardo Gunther e Silvana Souza Netto Mandalozzo. Vários Colaboradores. Curitiba: Juruá, 2013. p. 235-246. p. 237.

¹⁸ PERRINI, Valdyr. **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Empregados domésticos: a fictícia isonomia. Coordenação de Luiz Eduardo Gunther e Silvana Souza Netto Mandalozzo. Vários Colaboradores. Curitiba: Juruá, 2013. p. 235-246. p.257.

Independentemente dessas questões hermenêuticas controversas, o trabalho doméstico ficou com pouca, ou quase nenhuma, regulamentação até 1972 – com o surgimento da Lei que regrou de forma particular esse tipo de serviço. Por isso, boa parte da doutrina afirma que o emprego doméstico só foi efetivamente incluído no ramo trabalhista a partir da Lei n. 5.859/1972. Nessa esteira, pontua Merísio: “o trabalho doméstico só foi devidamente inserido no Direito do Trabalho com o advento da Lei nº 5.859/1972, que é, até hoje, o texto normativo que permite tanto a compreensão do assunto quanto a conceituação do trabalho doméstico”¹⁹.

Delgado classifica esse período de escassez legislativa como “fase de exclusão jurídica”, pois, em suas palavras: “a categoria doméstica não recebeu qualquer proteção jurídica do Direito do Trabalho em sua fase clássica de institucionalização (1930, em diante). Por décadas permaneceu excluída de qualquer cidadania trabalhista, previdenciária e institucional”²⁰. Entendeu-se que, tendo a CLT afastado sua aplicação ao trabalhador doméstico, a categoria ficou, por um longo tempo, em “constrangedor limbo jurídico”, ou seja, sem direitos básicos como, por exemplo, o de auferir salário mínimo²¹. Por conseguinte, segue o referido autor demonstrando qual seria a “fase de inclusão jurídica” da categoria doméstica, dispondo da seguinte maneira:

A fase de inclusão jurídica da categoria tem sido longa, durando mais de 40 anos: inicia-se pela esquelética Lei n. 5.859, de 1972, com apenas três direitos, sendo seguida pelas regras concessoras do Vale Transporte, na segunda metade dos anos de 1980; passa por um momento de grande relevância, a Constituição de 1988 e seu art. 7º, parágrafo único, que acresceram oito novos direitos à categoria doméstica; porém retoma o ritmo de avanço somente 18 anos depois de 1988, por meio da Lei n. 11.324, de 2006 (quatro direitos acrescidos); finalmente consagra-se por intermédio da Emenda Constitucional n. 72, promulgada em 2013, que estende 16 novos direitos aos trabalhadores domésticos²² [...]

Delgado resumiu de forma precisa as principais conquistas jurídicas da classe doméstica. Passa-se, então, à breve exposição desses regulamentos, além de se elencar outros que também tiveram sua importância, por ampliar a proteção legal dos trabalhadores domésticos.

A Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972, surgiu para disciplinar especificamente o trabalho doméstico, trazendo um número menor de direitos em comparação àqueles oferecidos aos demais trabalhadores. Entretanto, como dito, foi com essa Lei que, finalmente,

¹⁹ MERÍSIO, Patrick Maia. **Os novos direitos dos empregados domésticos**: análise da Emenda Constitucional n. 72/2013. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 1.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 393.

²¹ *Ibid.*, p. 393.

²² *Ibid.*, p. 393.

os domésticos galgaram um mínimo legal. Assim, Delgado preleciona que “a categoria adquiriu um mínimo de cidadania jurídica”²³. A título de exemplo, traz-se o teor do artigo 4º da mencionada lei, que garantiu ao doméstico o direito de ser segurado da Previdência Social, assim dispondo: “Aos empregados domésticos são assegurados os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social, na qualidade de segurados obrigatórios”²⁴.

Os direitos assegurados pela lei especial dos empregados domésticos foram, basicamente, a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), férias anuais de 20 dias e alguns benefícios previdenciários. Esse regramento previa a necessidade de normatização posterior, que veio a ocorrer com o advento do Decreto n. 71.885, de 9 março de 1973. Sobre isso, Perrini faz uma análise interessante:

Paradoxalmente, foi no mais truculento dos governos da ditadura militar que os direitos do trabalhador doméstico avançaram parcimoniosamente. A Lei 5.859, de 1972 incorporou ao minguado patrimônio do empregado doméstico os seguintes direitos: incorporar-se à Previdência Social, ter anotada sua carteira profissional e usufruir de férias por vinte dias úteis²⁵.

Saraiva apresenta em seu livro um marco relevante concernente à responsabilidade civil das agências de empregados domésticos. De acordo com a Lei n. 7.195, de 12 de junho de 1984, são civilmente responsáveis pelos atos ilícitos cometidos pelos domésticos as agências especializadas na indicação de empregados domésticos. Estabelece-se, ainda, que a agência estará obrigada a arcar com os danos que venham a ser cometidos pelo empregado contratado, no período de um ano²⁶.

Outro acontecimento importante se deu em 1987, quando ao doméstico ficou garantido o auxílio do vale-transporte. Precisamente com o Decreto n. 95.247, de 1987, que normatizou as Leis ns. 7.418/1985 e 7.619/1987, prevendo o pagamento de vale-transporte ao empregado doméstico. Conforme acentua Delgado, “a legislação do Vale-Transporte, surgida na segunda metade da década de 1980, também contemplou o empregado doméstico com a parcela que instituiu (Leis ns. 7.418/1985 e 7.619/1987 e Decreto n. 95.247/1987)”. Evidenciou-se, também, que a expressa extensão do benefício à tal classe só se deu com o referido decreto²⁷.

²³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 393.

²⁴ BRASIL. **Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm>. Acesso em: 25 ago. 2014.

²⁵ PERRINI, Valdyr. **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Empregados domésticos: a fictícia isonomia. Coordenação de Luiz Eduardo Gunther e Silvana Souza Netto Mandalozzo. Vários Colaboradores. Curitiba: Juruá, 2013. p. 235-246. p.257.

²⁶ SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos**. 9. Ed. São Paulo: Editora Método, 2008. p. 62

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 394.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Carta Cidadã, garantiu aos empregados domésticos rol significativo de direitos, quando comparado às conquistas anteriores. O art. 7º, *caput*, estabelece a lista de direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, bem como dos avulsos (art. 7º, XXXIV), porém, para a categoria doméstica, resguardou apenas alguns direitos (art. 7º, parágrafo único)²⁸. O rol assegurado aos doméstico compreende os seguintes direitos, conforme organiza Nascimento:

A Constituição de 1988 (art. 7º, parágrafo único) estendeu ao doméstico os seguintes direitos previstos para os empregados em geral: a) salário mínimo; b) irredutibilidade do salário, salvo negociação; c) décimo terceiro salário; d) repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos; e) gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; f) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias; g) licença-paternidade, que é de 5 dias; h) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias; i) aposentadoria; j) integração na previdência social²⁹.

Em 1991, com a Lei n. 8.212 - que trata da organização da Seguridade Social – ficou estabelecida a obrigatoriedade de incluir o empregado doméstico no regime previdenciário. No posicionamento de Sérgio Pinto Martins, “no âmbito da Seguridade Social, o doméstico teve seus direitos previdenciários reconhecidos no inciso II do art. 12 da Lei n. 8.212/91, na condição de segurado obrigatório”³⁰.

O Decreto n. 3.361/2000 (que regulamentou dispositivos da Lei n. 5.859/1972) possibilitou a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e no programa de seguro-desemprego, a requerimento do empregador doméstico. Posteriormente, a Lei n. 10.208/2001 adicionou artigos à Lei n. 5.859/1972 para explicitar a relação do FGTS e a categoria dos domésticos, reforçando ser faculdade do empregador a inserção destes trabalhadores no regime do FGTS (Lei n. 8.036/1990)³¹.

Todavia, na lição de Paulo e Alexandrino, “a inclusão do empregado doméstico no FGTS é irretratável com relação ao respectivo vínculo contratual e sujeita o empregador às obrigações e penalidades previstas na legislação do FGTS”³². Dito de outra forma, uma vez recolhido o FGTS do trabalhador doméstico, não mais poderá o empregador deixar de fazê-lo, pois é irretratável em relação ao vínculo contratual respectivo (art. 2º do Decreto n. 3.361/2000).

²⁸ LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 13. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 762.

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 940.

³⁰ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 5.

³¹ SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos**. 9. Ed. São Paulo: Editora Método, 2008. p. 64.

³² PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: método, 2012. p. 95

Saraiva, com relação ao programa de seguro-desemprego, dispõe o seguinte:

O empregado doméstico incluso no regime do FGTS, em caso de dispensa imotivada, fará jus ao seguro-desemprego, no valor de um salário mínimo, pelo período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada, desde que cumpra as exigências contidas no art. 6º-B da Lei n. 5.859/1972 e do art. 4º do Decreto n. 3.362/2000, e comprove o vínculo de emprego, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 meses nos últimos 24 meses³³.

Posteriormente, em 2006, surge a Lei n. 11.324, com o fito de agregar outros direitos ao patrimônio jurídico do empregado doméstico. Esta Lei trouxe importantes avanços, como a alteração do artigo 3º da Lei n. 5.859/1972, aumentando o período de duração das férias para 30 dias corridos e, por conseguinte, afastou a anterior disposição que assegurava ao trabalhador doméstico férias anuais remuneradas de 20 dias úteis.

Como leciona Maurício Godinho Delgado:

A Lei n. 11.324/2006 (DOU de 27.7.06) fez nova extensão de direitos trabalhistas para a categoria doméstica: descanso remunerado em feriados (art. 9º da Lei n. 11.324/06, revogando exclusão constante no art.5º da Lei n. 605/1949); 30 dias corridos de férias, para períodos aquisitivos iniciados após a data de sua publicação – 20.7.06 (arts. 4º e 5º, Lei n. 11.324/06); garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 4º-A, Lei n. 5.859/72, conforme Lei n. 11.324/06)³⁴.

A empregada doméstica, assim, passou a ter direito à estabilidade gestacional. Esclarece Saraiva que o art. 4º-A estabelece ser proibida a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto³⁵.

Quanto ao descanso remunerado em feriados, tem-se que a Lei. n. 605/1949 dispõe sobre o repouso semanal remunerado e feriados e excluía da sua incidência o trabalhador doméstico. Entretanto, como explicitou Delgado, da referida Lei foi revogada a alínea “a” do seu art. 5º, pela Lei n. 11.324/2006, passando o empregado doméstico a ter, também, “direito ao repouso nos dias de feriados civis e religiosos, além do repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos (o que já era assegurado pela CF/1988, art. 7º, parágrafo único)”³⁶.

A mesma Lei também vedou descontos no salário do empregado doméstico, em razão de fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, conforme o acrescido art. 2º-A da Lei n. 5.859/1972. Com isso, esta categoria se diferenciou das demais - que percebem

³³ SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos**. 9. Ed. São Paulo: Editora Método, 2008. p. 65.

³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 395.

³⁵ SARAIVA, *op. cit.*, p. 63.

³⁶ *Ibid.* p. 63.

prestações *in natura* e podem ficar sujeitas aos descontos salariais estabelecidos na legislação. Porém, há uma possibilidade que permite o desconto do salário do empregado doméstico, qual seja, nas palavras de Delgado, “poderão ser descontadas as despesas com moradia quando esta referir-se a local diverso da residência em que ocorra a prestação de serviços, e desde que tal possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes”³⁷, nos termos do 2º-A, § 1º, da Lei n. 5.859/1972.

O referido autor explicou que a ratificação acima exposta já era uma antiga interpretação jurídica. Aclarou que a oferta de tais bens (alimentação, vestuário, higiene e moradia), “nesse tipo de relação sociojurídica, tem evidente caráter *instrumental* viabilizando a melhor prestação de serviços; não tendo fins retributivos porém instrumentais, tais bens não poderiam mesmo ser descontados e nem somados ao montante salarial, para qualquer efeito”³⁸, pois é o que se estabeleceu no 2º-A, § 2º, da Lei n. 5.859/1972. Sendo assim, as utilidades disponíveis no trabalho doméstico têm natureza instrumental e são necessárias para realização do serviço, sem as quais não é viável fazê-lo, por isso não pode ter caráter remuneratório.

Ademais, o mesmo diploma também introduziu incentivo fiscal para o empregador doméstico, na medida que lhe possibilitou deduzir do imposto de renda as contribuições previdenciárias patronais dos exercícios de 2007 a 2012, incluindo o 13º salário e um terço de férias, atendidos o teto de um salário mínimo como salário de contribuição e o lançamento de apenas um empregado, consoante arts. 1º e 8º da Lei n. 11.324/2006³⁹.

Por derradeiro, tem-se a EC n. 72/2013 que, finalmente, tratou de equiparar os direitos trabalhistas do empregado doméstico aos dos trabalhadores em geral (urbanos e rurais), embora ainda de forma seletiva. A plena igualdade de direitos entres esses trabalhadores não foi alcançada, mas avançou-se bastante com o advento da emenda citada, posto que “ampliou o rol dos chamados direitos sociais do trabalho aos empregados domésticos. Trata-se de uma norma jurídica fundamental, tornando o direito trabalhista mais universal e aplicável a mais uma forma de relação de emprego, ou seja, a relação jurídica de trabalho doméstico”⁴⁰

Desta feita, para concluir a estrutura lógica desenvolvida por Delgado, a EC n. 72/2013 “levou à maturidade a fase de inclusão jurídica da categoria doméstica”, tendo sido alcançados 16 (dezesseis) novos direitos, dos quais alguns possuem efeito imediato, enquanto

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 395.

³⁸ *Ibid.*, p. 395.

³⁹ *Ibid.*, p. 395.

⁴⁰ MERÍSIO, Patrick Maia. **Os novos direitos dos empregados domésticos: análise da Emenda Constitucional n. 72/2013**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 1.

outros estão aguardando regulação legal. De acordo com o autor, “considerando o conjunto de verbas e garantias hoje distinguidas, atinge-se o montante de 32 proteções e direitos trabalhistas ou de seguridade social incidentes em favor dos empregados domésticos”⁴¹.

1.3 A Convenção n. 189 da OIT

A discussão sobre o trabalho digno dos empregados domésticos é de cunho mundial, pois, em vários países, é visível a desigualdade de tratamento dada a esta categoria laboral, em relação aos demais empregados que, normalmente, possuem uma maior proteção jurídica. Tal situação foi objeto de debate, em 2011, pela OIT, que resultou na Convenção n. 189, denominada de Convenção sobre o Trabalho Decente para os Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticas, tendo sido complementada pela Recomendação n. 201.

A Convenção n. 189 e a Recomendação n. 201 da OIT tiveram por escopo implementar a igualdade de direitos e tratamento para os trabalhadores domésticos. Essa organização busca, portanto, priorizar “ações em defesa do trabalho decente, com garantia de condições mínimas de dignidade aos trabalhadores excluídos das melhorias sociais”⁴².

Até o presente momento, houve 15 (quinze) ratificações à referida Convenção n. 189 da OIT, das quais já estão em vigor em 10 (dez) países: Alemanha, Bolívia, Guiana, Itália, Maurício, Nicarágua, Paraguai, Filipinas, África do Sul e Uruguai. Os outros 5 (cinco) países estão aguardando data específica para a Convenção entrar em vigor, sendo eles: Argentina, Colômbia, Costa Rica, Equador e Irlanda⁴³. Entretanto, vários países não ratificaram esta Convenção, como é o caso do Brasil.

Sendo assim, o Brasil não ratificou a Convenção n. 189. Porém, o posicionamento adotado pelos representantes brasileiros na 100ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, a qual originou a Convenção, já mostrava a intenção do governo brasileiro de encarar o problema da desigualdade, de forma que se pode dizer que a atual modificação trazida pela EC n. 72/2013 “foi impulsionada pela posição adotada pela OIT na Convenção 189”⁴⁴.

O grande obstáculo à ratificação da Convenção n. 189, segundo Boskovic e Villatore, ocorreu pelas seguintes razões:

⁴¹ DELGADO Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 395 – 396.

⁴² MERÍSIO, Patrick Maia. **Os novos direitos dos empregados domésticos**: análise da Emenda Constitucional n. 72/2013. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 76.

⁴³ ILO. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460> Acesso em: 1 out. 2014.

⁴⁴ OLIVEIRA, Nancy Mahra de M. N.. **Trabalho doméstico**: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013. Emenda Constitucional 72/13: superação da desigualdade? Coordenação de Luiz Eduardo Gunther e Silvana Souza Netto Mandalozzo. Vários Colaboradores. Curitiba: Juruá, 2013. p. 235-246. p.240.

Sob o aspecto jurídico, o grande entrave à ratificação da Convenção 189 pelo Brasil se encontrou, portanto, no parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988 que restringiu os direitos trabalhistas da categoria. Além disso, a alínea “a” do art. 7º da CLT afasta expressamente a aplicação desse diploma aos empregados domésticos. Nesse sentido, imperiosa seriam (i) a alteração do texto do parágrafo único do art. 7º da Constituição; (ii) a revogação da alínea “a” do art. 7º da CLT; e (iii) a elaboração de legislação específica, regulamentando aspectos peculiares estabelecidos pela Convenção 189 da OIT, que vão além do já previsto na Consolidação⁴⁵.

Observa-se que, no Brasil, a igualdade almejada pela OIT ainda não foi conquistada. Entretanto, sem dúvida, a EC n. 72/2013 foi o passo inicial para alcançar esta pretendida igualdade, possibilitando que, no futuro, exista tratamento isonômico entre os empregados domésticos e os demais empregados.

⁴⁵ BOSKOVIC, Alessandra B. e VILLATORE, Marco A. C. **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013. Trabalho decente doméstico e a necessidade de mais legislação para o Brasil ratificar a Convenção 189 da OIT.** Coordenação de Luiz Eduardo Gunther e Silvana Souza Netto Mandalozzo. Vários Colaboradores. Curitiba: Juruá, 2013. p. 235-246. p.33.

2 CARACTERÍSTICAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO

O emprego doméstico é um tipo especial de trabalho. Por isso, apresenta elementos específicos para sua caracterização, que o diferencia da relação de emprego regida pela CLT. O principal requisito diferenciador consiste na exigência de continuidade dos serviços doméstico. Tal peculiaridade não está presente nas demais relações de trabalho reguladas pelo texto consolidado, tendo como elemento semelhante o pressuposto da não-eventualidade.

Para Delgado, a categoria dos domésticos é composta “dos mesmos cinco elementos fático-jurídicos característicos de qualquer emprego – embora um desses elementos receba, no tocante à relação empregatícia doméstica, conformação jurídica distintiva em face do padrão celetista imperante”⁴⁶. Diz o autor que existem elementos “fático-jurídicos gerais”, na qual um deles recebe uma roupagem diferenciada quando da relação empregatícia doméstica. Aponta, ainda, a presença de “elementos fático-jurídicos especiais”, ou seja, pertencem exclusivamente a este específico trabalho⁴⁷.

Delgado explica também que, os “elementos fático-jurídicos” são essenciais para configuração das relações de emprego em geral, não só a doméstica. São denominados de elementos fáticos por ocorrerem no mundo dos fatos e não dependerem de influência do Direito. E passam a ser “elementos fático-jurídicos” quando o Direito os captura, em razão de sua importância sociojurídica, conferindo-lhes efeitos compatíveis. Nas palavras do referido autor, “o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjunção de certos elementos inarredáveis (elementos fático-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação”⁴⁸.

Destarte, são pressupostos presentes nas relações de emprego: prestação do trabalho por pessoa física, com pessoalidade, subordinação jurídica, onerosidade e não-eventualidade. E os requisitos específicos da relação de emprego doméstico, em razão das particularidades do labor, são: continuidade, finalidade não lucrativa, o tomador dos serviços só pode ser pessoa física ou família e a prestação dos serviços deve ocorrer em função do ambiente residencial. Diferentemente é o entendimento de Martins, ao afirmar que “dois requisitos devem inicialmente ser observados para a caracterização do empregado doméstico: (a) serviços sem finalidade lucrativa; (b) prestados para a pessoa ou família, para o âmbito residencial destas”⁴⁹.

⁴⁶ DELGADO Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 383.

⁴⁷ *Ibid.*, p. 383.

⁴⁸ *Ibid.*, p. 291-292.

⁴⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 8.

De forma sucinta, tem-se que “doméstico é quem presta serviços, sob a forma de emprego, no âmbito residencial de pessoa ou família”⁵⁰. A Lei n. 5.859/1972 define o doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas” (art.1º). No mesmo sentido, a lei que trata da Seguridade Social (Lei n. 8.212/1991) conceitua a figura do doméstico como “aquele que presta serviços de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos”.

Podem ser exemplos de trabalhadores domésticos a cozinheira, a babá, o mordomo, a copeira, a arrumadeira, o motorista particular, a governanta, o cuidador, o enfermeiro, dentre outros. Percebe-se que mesmo em profissões normalmente reguladas pela CLT (como é o caso do enfermeiro), preenchidas as condições acima expostas, será classificado como doméstico. Para elucidar essa questão, adequada é a lição de Nascimento, o qual informa que:

A característica do empregado doméstico resulta da inexistência de fins econômicos no trabalho que exerce para pessoa ou família. Doméstico é o cozinheiro, o faxineiro, o motorista, o jardineiro etc. Porém, se na residência há atividade econômica, e o empregado nela colabora, não será doméstico, mas empregado, com todos os direitos da CLT, como no caso de uma pessoa que vende bijuterias na própria casa, auxiliada por um empregado. Um dentista, com consultório na própria residência, terá como empregado, e não como doméstico, aquele que faz a limpeza da sua sala, enquanto a fizer. Não é doméstica a cozinheira de uma pensão, porque aqui há atividade lucrativa. Porém, será doméstico o casal que toma conta de uma chácara residencial. Se na chácara existir produção e comercialização, aqueles que nela trabalham não serão domésticos⁵¹.

Importa ainda aclarar que, apesar de a lei referir-se a prestação de serviços “no âmbito residencial” da família, as atividades podem ser realizadas fora da residência (a exemplo do motorista). Porém, é necessário que o serviço do doméstico esteja relacionado ao cotidiano familiar. Outrossim, o termo “família” deve ter um sentido amplo, como ocorre nas repúblicas estudantis que contratam um doméstico para a consecução dos afazeres do lar⁵². Portanto, o “âmbito residencial” é algo mais amplo que a residência (abrangendo o trabalho interno e externo); e o termo “família” tem que ser compreendida de forma plural, pois o que importa não é o parentesco em si (sanguíneo ou afim), mas sim o convívio de pessoas que vivem na mesma residência.

⁵⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1011.

⁵¹ *Ibid.*, p. 939.

⁵² PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: método, 2012. p. 90

Da definição do art. 1º da Lei 5.859/1972 não fica clara a presença de todos os requisitos necessários para a caracterização do emprego doméstico. Porém, com apoio doutrinário é possível perceber os elementos gerais da relação empregatícia, como bem explica Delgado:

É que a Lei n. 5.859 quis destacar em seu texto apenas o elemento genérico objetivo de conformação sociojurídica especial (continuidade) e os elementos específicos à relação empregatícia. Inexistia, assim, para a lógica da lei especial, qualquer necessidade de repetirem elementos fático-jurídicos óbvios à existência da figura do empregado doméstico e que comparecem a essa categoria sem qualquer especificidade perante o padrão genérico celetista⁵³.

Desta forma, o autor em comento, ao definir empregado doméstico, explicita todas as características necessárias, ao dispor que “tecnicamente, empregado doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas”.

No outro polo da relação jurídica, encontra-se o empregador doméstico. Embora não tenha o seu conceito expresso na Lei n. 5.859/1972, Martins apresenta uma lógica interessante, ao interpretar a definição em análise sob o enfoque do art. 1º da referida legislação, mencionando que “a contrário sensu: empregador doméstico é pessoa física ou família que recebe prestação de serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa por parte do empregado doméstico, para o seu âmbito residencial”⁵⁴.

De forma sintética, o Decreto n. 71.885/1973 (que regulamentou a Lei n. 5.859/1972) define empregador doméstico como “a pessoa ou família que admita a seu serviço empregado doméstico”. Da mesma forma, a Lei n. 8.212/1991 (art. 15, II), considera empregador doméstico “a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico”.

Diante do exposto, é possível definir a figura do empregado doméstico como aquele que presta serviços à pessoa ou ao núcleo familiar (entenda-se empregador doméstico), no âmbito residencial destes, de forma contínua, com pessoalidade, subordinação e onerosidade - afastando-se qualquer finalidade lucrativa. Adiante será feita a explanação de cada uma destes elementos.

⁵³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 384.

⁵⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 14.

2.1 Trabalho realizado por pessoa física

O empregado, de modo geral, é representado pela pessoa física ou natural. Até porque se trata de relação personalíssima, sendo impossível figurar como empregado uma pessoa jurídica. Em outras palavras, conforme ensinamento de Saraiva, “para a caracterização da relação de emprego, o serviço deverá ser prestado sempre por pessoa física ou natural, não podendo o obreiro ser pessoa jurídica”⁵⁵.

Nesta esteira, Delgado leciona o seguinte:

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre uma pessoa natural⁵⁶.

E, na mesma linha, Nascimento dispõe que:

Em princípio, todo empregado poderá ser:

- a) Toda pessoa física, excluindo-se, portanto, a pessoa jurídica, porque esta jamais poderá executar o próprio trabalho, fazendo-o por meio de pessoas físicas, e porque o direito do trabalho protege o trabalhador humano e pela energia de trabalho que desenvolve na prestação de serviços. Seria impróprio cogitar, por exemplo, da aplicação de leis de salário mínimo, de duração diária de trabalho, de riscos profissionais às pessoas jurídicas [...]

Desta feita, a legislação trabalhista é destinada a proteger a pessoa física, o ser humano que trabalha, suas garantias essenciais (vida, saúde, segurança). Enquanto os serviços prestados por pessoas jurídicas são regidos pelo Direito Civil. Por outro lado, de modo geral, a pessoa do empregador pode ser preenchida tanto por pessoa física como por jurídica.

Essa característica, como não podia deixar de ser, também se aplica ao empregado doméstico. Ora, o Direito do Laboral surgiu com a intenção de proteger o trabalhador, enquanto indivíduo particular do processo histórico capitalista. Nesse sentido e de forma patente, explica Martins que: “o empregado doméstico é pessoa física, pois não poderá ser pessoa jurídica ou animal. A legislação trabalhista, inclusive a do empregado doméstico, tutela a pessoa física do trabalhador”. Completa também que é o Código Civil que regula os serviços prestados por pessoa jurídica⁵⁷.

⁵⁵ SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos**. 9. Ed. São Paulo: Editora Método, 2008. p. 42.

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 292.

⁵⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 10.

2.2 Pessoaalidade

Da característica anterior, pessoa física, se infere a pessoaalidade. É requisito geral da relação de emprego - extraído da parte final do art. 2º da CLT, conjugado com o *caput* do art. 3º do mesmo diploma⁵⁸. Esse elemento, também, deve ser verificado na relação de emprego doméstico. Em outras palavras, ensina Martins:

A prestação de serviço deve ser feita com pessoaalidade. O contrato de trabalho é feito com certa pessoa, daí se dizer que é *intuitu personae*. O empregador conta com certa pessoa específica para lhe prestar serviços. Se o empregado doméstico faz-se substituir constantemente por outra pessoa, como por parente, inexistente o elemento pessoaalidade na referida relação. Esse elemento é encontrado na parte final da definição de empregador (art.2º da CLT)⁵⁹.

De acordo com Delgado, o pressuposto da pessoaalidade deve ser entendido “como a circunstância de ser a prestação de trabalho infungível no que tange à figura específica do trabalhador”⁶⁰. A infungibilidade ou intransferibilidade é própria dos contratos *intuitu personae*, característica que não é exclusiva da relação de emprego, existente também em alguns contratos de Direito Civil⁶¹. A infungibilidade, portanto, é fundamental na relação de emprego. O serviço tem que ser realizado pessoalmente pelo empregado. A relação é personalíssima, não podendo ser substituído por outro⁶².

Entretanto, há situações ensejadoras de substituição. Para tanto, é necessário o consentimento do empregador. Uma vez ocorrendo este, forma-se “uma nova relação de trabalho, com o substituído, que poderá ser considerada ou não como sendo emprego, a depender da presença de seus demais elementos”⁶³. Existem também substituições decorrentes da lei, como é o caso da licença-gestante, em que a empregada licenciada pode ser substituída durante o período de afastamento. Caso ocorra, “o contrato do trabalhador afastado (e substituído, se o empregador decidir colocar em seu posto um substituto) apenas se suspende

⁵⁸ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. [...]

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

⁵⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 11.

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 384 - 385.

⁶¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 547.

⁶² SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos**. 9. Ed. São Paulo: Editora Método, 2008. 42.

⁶³ JR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho: individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2011. p. 235.

ou se interrompe, sem qualquer descaracterização da personalidade inerente à relação de emprego”⁶⁴.

Ademais, é oportuno esclarecer a distinção entre os requisitos da pessoa física e o da personalidade, embora estejam intimamente ligados. Destarte, pode ocorrer de o serviço ser prestado por pessoa física e não haver personalidade. Nos dizeres de Delgado, “o fato de ser o trabalho prestado por pessoa física não significa, necessariamente, ser ele prestado com personalidade. Esse segundo elemento fático-jurídico tem, assim, que ser aferido na relação jurídica concreta formulada entre as partes”⁶⁵.

O mesmo autor explica ainda, no que tange à relação de emprego doméstico, que a personalidade ganha relevo, porque envolve uma fidúcia especial - própria desse tipo de emprego. O doutrinador ensina que se trata de “fidúcia mais acentuada do que o padrão empregatício normal, principalmente em função da natureza dos serviços prestados – estritamente pessoais – e o local específico de sua prestação, o âmbito familiar doméstico”⁶⁶.

Pode-se perceber, pois, que a personalidade na relação empregatícia doméstica apresenta um aspecto diferenciado, sendo referente ao elevado grau de confiança depositado pelo empregador no empregado doméstico e tendo em vista que o trabalho é efetuado no contexto da intimidade familiar. Além disso, da mesma forma que os demais, esse trabalhador deve realizar os seus serviços pessoalmente, sem delegá-los a outrem, porque se trata de uma relação infungível ou intransferível.

2.3 Onerosidade

O empregado é, necessariamente, um trabalhador assalariado. O salário é a contraprestação recebida pelos serviços prestados, pois, com ele o empregado busca garantir o seu sustento e de sua família. Paulo e Alexandrino afirmam que, quando alguém presta um serviço, recebe uma retribuição⁶⁷. Os autores apontam também que “caso os serviços sejam prestados gratuitamente pela própria natureza, não se configurará a relação de emprego. Exemplo corriqueiro na doutrina é o caso da freira que gratuitamente presta serviços num hospital ou numa casa de caridade, levando lenitivo religioso aos pacientes”⁶⁸.

⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 294.

⁶⁵ *Ibid.*, p. 293.

⁶⁶ *Ibid.*, p. 385.

⁶⁷ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: método, 2012. p. 65.

⁶⁸ *Ibid.*, p. 65.

Os mesmos doutrinadores, sobre a gratuidade dos serviços, asseveram:

A gratuidade, porém, deve ser inerente à natureza do serviço prestado (religioso, familiar, assistencial etc.). Essa situação não deve ser confundida com a prestação gratuita de serviços de natureza eminentemente onerosa (serviços que normalmente são remunerados, que trazem vantagens patrimoniais diretas ou indiretas às pessoas para as quais são prestados) caso em que, se provado pelo trabalhador, restará caracterizado o contrato tácito de trabalho⁶⁹.

O salário é conceituado por muitos doutrinadores como onerosidade – entendida como “um encargo bilateral próprio da relação de emprego”⁷⁰, pois, existe reciprocidade de ônus entre as partes. Assim, é preciso haver uma compensação econômica em favor do empregado, ou seja, uma contraprestação à força de trabalho posta à disposição do empregador. O conjunto salarial é formado por “verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada”⁷¹.

Para Delgado, o elemento da onerosidade deve ser verificado com foco no prestador de serviços, apresentando duas dimensões diferentes - um plano objetivo de análise e um plano subjetivo. Nos termos do autor:

No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado. [...] A CLT se refere ao elemento fático-jurídico da onerosidade, através de sua redação singela: “...mediante salário”, diz o art. 3º, caput, da Consolidação.

[...]

No plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes – em especial pelo prestador de serviços – ao fato da prestação de trabalho. Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalhado ofertado⁷².

A intenção de perceber o salário é denominada pela doutrina de *animus contrahendi*. Significa que não basta observar o critério da onerosidade pelo efetivo ganho salarial (fato objetivo), é preciso verificar o ânimo do trabalhador em percebê-lo (fato subjetivo). Em suma, “essa expressão traduz, na verdade, a intenção do prestador de se vincular (ou não) a título oneroso e empregatício: inexistindo essa intenção, não há o plano subjetivo do elemento fático-jurídico da onerosidade”⁷³.

⁶⁹ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: método, 2012. p. 65-66.

⁷⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 649.

⁷¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 299.

⁷² *Ibid.*, p. 300-301.

⁷³ *Ibid.*, p. 301.

Como em qualquer outra relação de emprego, a relação doméstica também exige a contraprestação pelo serviço prestado (onerosidade). Na lição de Martins, “o empregado doméstico é uma pessoa que recebe salários pela prestação de serviços ao empregador doméstico. É da natureza do contrato de trabalho ser este oneroso. Não existe contrato de trabalho gratuito”⁷⁴.

2.4 Subordinação

O elemento da subordinação é configurado pelo dever de obediência do empregado ao empregador, no que tange ao cumprimento de regras, ordens, comandos – podendo ser diretos ou indiretos, gerais ou específicos. Destarte, a subordinação acontece quando o empregado realiza seus serviços sob o comando do empregador – que dirige as atividades do obreiro de forma permanente. Entretanto, não é a pessoa do trabalhador (como ocorria na escravidão e servidão) que se sujeita ao empregador, e sim a forma de realização do trabalho, ou seja, a prestação dos serviços.

Dentro da relação empregatícia, o empregado é subordinado ao empregador. Porém, essa sujeição não é econômica, porquanto o empregado pode possuir condição financeira superior a do empregador (como ocorre comumente nos contratos de emprego dos atletas profissionais de futebol). Além disso, não é uma dependência técnica, pois o trabalhador, muitas vezes, possui a técnica que o seu empregador não detém⁷⁵.

A doutrina já é pacífica quanto à natureza jurídica desse instituto, sustentando que a subordinação na relação de emprego é jurídica. É caracterizada como jurídica porque decorre do contrato de trabalho – que é a relação jurídica firmada entre o empregado e o empregador. Então, a subordinação jurídica é estabelecida voluntariamente pelos contratantes em razão do seu vínculo jurídico específico (relação de emprego doméstico).

Paulo e Alexandrino pontuam que, além das citadas subordinações técnica, econômica e jurídica, a doutrina aponta uma quarta análise da dependência do trabalhador ao seu empregador. Refere-se à subordinação hierárquica. Por essa tese, “o ser empregado subordinado ao patrão seria a circunstância de estar ele inserido nos quadros funcionais da

⁷⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 11.

⁷⁵ SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos**. 9. Ed. São Paulo: Editora Método, 2008. p. 27.

empresa, em que o empregador ocupa uma posição de superioridade, de comando”⁷⁶. Eles assim concluem:

A subordinação que mais interessa à caracterização do empregado é a jurídica, entendida como a situação contratual do trabalhador, em decorrência da qual se sujeita a receber ordens, a ser dirigido pelo empregador. As subordinações hierárquicas, técnica e econômica tem sido consideradas como irrelevantes pela doutrina para o fim de enquadrar um trabalhador como empregado⁷⁷.

A subordinação é tida por muitos estudiosos como o requisito mais relevante para formar a relação de emprego. Pois, estando presente este elemento, nos moldes acima traçados, restará afastada a incidência de outros tipos de relação, como, por exemplo, a do trabalho autônomo. Dito de outra forma, “se o trabalhador não é dirigido pelo empregador, mas por ele próprio, não se pode falar em empregado, mas em trabalhador autônomo ou outro tipo de trabalhador”⁷⁸. Sobre isso, ensina Delgado:

O marco distintivo firmado pela subordinação, no contexto das inúmeras fórmulas jurídicas existentes para a contratação da prestação de trabalho, permite ao operador jurídico cotejar e discriminar, com êxito, inúmeras situações fático-jurídicas próximas. O cotejo de hipóteses excludentes (trabalhador subordinado *versus* trabalhador autônomo) abrange inúmeras situações recorrentes na prática material e judicial trabalhista: trabalhadores autônomos prestando serviços habituais a empresas (como profissionais de consultoria, auditoria, contabilidade, advocacia, etc.; trabalhadores autônomos pactuando a confecção de obra certa para determinado tomador (empreitada) [...] etc. Em todos os casos, a desconstituição do contrato civil, formalmente existente entre as partes supõe a evidência da subordinação jurídica, em detrimento do caráter autônomo aparente de que estaria se revestindo o vínculo⁷⁹.

Diante do exposto, fica claro que o pressuposto da subordinação também compõe a relação de emprego doméstico. Dentro do contexto familiar, o comando é exercido pela família, muitas vezes, por todos os membros da residência. Nesse sentido, explica Martins, “a subordinação acaba sendo com a família, pois todos na família acabam dando ordens ao empregado doméstico, embora nem todos paguem seu salário”⁸⁰.

2.5 Não eventualidade: continuidade

A partir deste ponto, passa-se a análise das características especiais do trabalhador doméstico. De início, apresenta-se o requisito da continuidade. Esse elemento é alvo de

⁷⁶ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: método, 2012. p. 65.

⁷⁷ *Ibid.*, p.65

⁷⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 11.

⁷⁹ DELGADO Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**.13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 302.

⁸⁰ MARTINS, *op. cit.*, p. 11.

discussões, porque alguns o associam ao pressuposto da não eventualidade (trazido no art. 3º da CLT), enquanto outros afirmam que a continuidade é elemento diferente do caráter não eventual das relações celetistas.

As controvérsias sobre o tema partem dos próprios textos legais, pois o art. 1º da Lei dos Domésticos (Lei n. 5.859/1972) optou pela expressão “serviços de natureza contínua”, contrapondo-se ao termo “serviço de natureza não eventual”, trazido pelo texto consolidado em seu art. 3º. Essa distinção culminou em divergências judiciais e doutrinárias.

Na doutrina despontam duas vertentes interpretativas que buscam explicar a natureza do serviço doméstico quanto à continuidade ou não. A primeira corrente diz ser irrelevante a diferença entre os termos continuidade e não eventualidade, possuindo a mesma ideia, em que os serviços devam ser prestados de forma sucessiva, habitual, permanente. Sob esse prisma, seriam expressões sinônimas.

Muitos doutrinadores consideram essa primeira vertente como a mais adequada, isso porque a não eventualidade não é, essencialmente, a prestação de serviços diário, contínuo. “A não eventualidade poderá estar presente ainda quando a prestação do serviço seja descontínua ou alternada durante a semana”⁸¹. Nessa linha, Martins apresenta o seu pensamento e de alguns ilustres autores:

Não há como fazer a distinção entre continuidade, prevista no art. 1º da Lei nº 5.859 para caracterizar o empregado doméstico, e não eventualidade, encontrada na definição de empregado do art. 3º da CLT. Octavio Bueno Magano entende que um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade, sendo esse pacto um contrato de trato sucessivo, de duração. Afirma Plá Rodriguez, quanto aos domésticos, que “os serviços podem ser prestados de forma contínua e ininterrupta ou de forma periódica; uma vez por semana, três vezes por semana, uma vez a cada 15 dias etc.”, não afetando a caracterização do trabalhador doméstico.⁸²

O mesmo autor, para ratificar o seu entendimento e sustentar que “a continuidade tem de ser analisada como se o trabalhador se fixa ou não no tomador do serviço”⁸³, trouxe alguns precedentes, que se fundam nessa vertente. Dentre elas, achou-se oportuno destacar um acórdão do próprio Martins:

Diarista. Caracterização. A Lei n.º 5.859 não dispõe quantas vezes por semana a trabalhadora deve prestar serviços ao empregador para ser considerada empregada doméstica. Não existe previsão na lei no sentido de quem trabalha duas vezes por semana não é empregado doméstico. Um médico que trabalha uma vez por semana no hospital, com horário, é empregado do hospital. O advogado que presta

⁸¹ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: método, 2012. p. 64

⁸² MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 22.

⁸³ *Ibid.*, p.23.

serviços num dia fixo no sindicato e tem horário para trabalhar é empregado. A continuidade do contrato de trabalho restou demonstrada, diante do fato de que a autora trabalhava duas vezes por semana. O trabalho da reclamante era feito toda semana, duas vezes e não uma vez ou outra. Isso caracteriza a habitualidade semanal e não que o trabalho era feito ocasionalmente. Vínculo de emprego mantido. (TRT 2ª Reg., ac. nº 20050706050, 2ª T., 06 10 2005 Rel. Sérgio Pinto Martins).⁸⁴

Dentro da lógica acima estabelecida, é interessante o precedente adiante exposto:

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DIARISTA. TRABALHO SEMANAL PRESTADO AO LONGO DE VINTE SETE ANOS PARA A MESMA EMPREGADORA CONTEMPLANDO TODAS AS SUAS NECESSIDADES BÁSICAS E COTIDIANAS DO SERVIÇO DOMÉSTICO. A Reclamada não conseguiu demonstrar a existência de pressupostos válidos contidos no art. 896 da CLT, visto que, in casu, não restou demonstrada afronta ao art. 3º da CLT e nem ao art. 1º da Lei 5.859/72, porquanto consignou o Regional que a continuidade da prestação de trabalho não quer dizer ininterruptividade, pois trabalhar um dia por semana, em todas as semanas do ano, durante 27 anos e contemplando suas necessidades básicas e cotidianas do serviço doméstico é, sem dúvida, prova de continuidade. Ademais, no Dicionário Aurélio, o vocábulo -contínuo- significa seguido, sucessivo. Melhor dizendo, não há necessidade de que o labor ocorra todos os dias da semana, e, sim, de que, na forma contratada pelas partes, seja habitual, conforme o caso dos autos. Recurso não conhecido. (TST - RR: 1875600922003509 1875600-92.2003.5.09.0002, Relator: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, Data de Julgamento: 14/05/2008, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ 30/05/2008.)⁸⁵

A segunda corrente de interpretação, acerca da apreciação dos elementos continuidade e não eventualidade, assevera que tais requisitos são distintos. Fundamenta-se na questão linguística, portanto, trabalho “contínuo” está relacionado ao tempo - ininterrupto, seguido, sucessivo. A maior parte da doutrina defende essa lógica, pois, não é possível considerar mero engano o termo normativo diferente (no caso, continuidade). Nesse sentido, buscando reforçar a diferença das expressões em comento, dispõe Delgado:

[...]Quando a CLT quis excluir todo tipo de trabalhador doméstico (quer o empregado, quer o trabalhador eventual doméstico) do âmbito da incidência de suas normas - através do art. 7º, “a” - não necessitou diferenciar entre o trabalhador eventual e o não eventual, já que iria excluir ambos.

[...] Entretanto, no instante em que a ordem jurídica quis colocar sob regência de algumas normas justralhistas a categoria doméstica (através da Lei n. 5.859, de 1972), veio, expressamente, efetuar a distinção omitida no texto celetista anterior – referindo-se a serviços de natureza contínua.⁸⁶

No mesmo diapasão pronunciou-se Barros, ao afirmou que o pressuposto da continuidade não se confunde com o da não eventualidade, porque na continuidade a realização do trabalho doméstico deve ocorrer sem interrupção (natureza temporal), enquanto na não

⁸⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 24.

⁸⁵ JUSBRASIL. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1592548/recurso-de-revista-rr-1875600922003509-1875600-9220035090002>. Acesso em: 1 out. 2014.

⁸⁶ DELGADO Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 387.

eventualidade o trabalho está relacionado “aos fins normais da atividade da empresa”, não dependendo, necessariamente, do fator temporal para sua configuração⁸⁷.

O Poder Judiciário, comungando da posição supracitada, estabelece critérios temporais para configurar ou não o pressuposto da continuidade. Os juízes verificam na prática o número de dias em que o serviço foi prestado e, assim, determinam se é um serviço de natureza autônoma – prestados pelas chamadas diaristas – ou de natureza contínua, formando o vínculo empregatício doméstico.

Diante disso, no conjunto de precedentes são encontradas decisões variadas, ora reconhecendo o vínculo laboral do doméstico mesmo quando o serviço é realizado apenas um dia da semana, como citou-se em um acórdão acima, ora exigindo que o labor ocorra durante toda a semana - excluindo-se, por evidente, o descanso semanal remunerado. A título de exemplificação desta segunda posição, tem-se a seguinte ementa do TST:

-RECURSO DE REVISTA. 1.PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Expostos os fundamentos que conduziram ao convencimento do órgão julgador, com análise da matéria trazida à sua apreciação, consubstanciada está a efetiva prestação jurisdicional. Recurso de revista não conhecido, no aspecto.- 2. DIARISTA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. AUSÊNCIA DE CONTINUIDADE. Para a caracterização do empregado, regido pela CLT, exige-se a prestação de serviços -de natureza não eventual- (CLT, art. 3º): embora o trabalhador venha a não laborar por todos os dias da semana, sua condição não estará desnaturada quando as atividades de seu empregador admitirem tal comportamento e assim se houver pactuado. Já a Lei nº 5.859/72 exige que o empregado doméstico preste serviços de -natureza contínua-, no âmbito residencial da família, o que equivale a, em princípio, trabalho em todos os dias da semana, com ressalva do descanso semanal remunerado (Constituição Federal, art. 7º, inciso XV e parágrafo único). Não se pode menosprezar a diferença do tratamento dado pelo legislador a cada qual. São situações distintas, em que os serviços do trabalhador doméstico corresponderão às necessidades permanentes da família e do bom funcionamento da residência. As atividades desenvolvidas em alguns dias da semana, com vinculação a outras residências, apontam para a definição do trabalhador autônomo, identificado como diarista. Os autos não revelam a intenção das partes de celebrar contrato de trabalho doméstico, para prestação de serviços de forma descontínua, o que, embora possível, não se pode presumir, diante da expressa dicção legal e da interpretação que se lhe deve dar. O aplicador do direito não pode, sem respaldo na Lei, transfigurar relacionamento jurídico eleito pelas partes, dando-lhe, quando já produzidos todos os efeitos esperados, diversa roupagem. Haveria, aí, o risco inaceitável de se provocar instabilidade social e jurídica. Recurso de revista conhecido e provido. (RR - 344-46.2011.5.03.0079 , Redator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 19/09/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/11/2012)⁸⁸.

⁸⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. atual. São Paulo: LTR, 2011. p. 274.

⁸⁸ BRASIL. Tribunal Superior Trabalho. Recurso de Revista n. 344-46.2011.5.03.0079. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. DJ, 19/09/2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>. Acesso em: 1 out. 2014.

Percebe-se que o Poder Judiciário não é pacífico quanto ao tema. Porém, “o TST tem entendido que, se a doméstica trabalha até dois dias por semana, não se configura o vínculo de emprego. Será o doméstico se trabalhar três dias por semana”⁸⁹. Sendo assim, trabalhos prestados por três ou mais dias serão considerados como contínuos. Nesta linha, acertadamente conclui Merísio:

Devemos, desta forma, concluir que, atualmente, predomina como entendimento majoritário aquele que o trabalho até dois dias na semana não se caracteriza como empregado doméstico, mas apenas diarista autônomo. O trabalho em três dias da semana será considerado vínculo de emprego, desde que seja em dias fixos (por exemplo, sempre nas segundas, quartas e sextas-feiras). Acima de três dias na semana, teremos emprego doméstico⁹⁰.

Portanto, a doutrina e jurisprudência dominantes defendem a segunda corrente, fixando o entendimento pelo qual há sim diferença entre o elemento da não eventualidade e da continuidade. Mas não há unanimidade, ainda há ilustres juristas que atestam pelo sinônimo dos termos mencionados, ou seja, são seguidores da primeira corrente que é minoritária.

2.6 Prestação de serviços à pessoa ou à família

Outro ponto essencial da conceituação de empregado doméstico diz respeito à figura do seu empregador. Nessa relação de trabalho, o empregador tem que ser necessariamente pessoa física ou família, não há possibilidade de se encaixar uma pessoa jurídica neste polo. Por conseguinte, inexistente exploração econômica no contrato de emprego doméstico. Adiante será feita a devida explanação sobre este último elemento (finalidade não lucrativa).

Quanto à pessoa do empregador doméstico é mister fazer algumas pontuações. Primeiro, no que concerne ao termo família é preciso frisar o seu caráter amplo, tendo em vista que na sociedade atual existem vários tipos de agrupamentos de pessoas, desde a tradicional família consanguínea até um grupo aleatório de indivíduos que, por alguma razão, decidiram viver em conjunto. Destarte, tem-se que “o serviço doméstico pode ser prestado a pessoa que reside só, a família ou até mesmo as pessoas que se reúnem para viver comunitariamente, como na república de estudantes, por exemplo, onde não se explora atividade lucrativa”.⁹¹

⁸⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 25.

⁹⁰ MERÍSIO, Patrick Maia. **Os novos direitos dos empregados domésticos**: análise da Emenda Constitucional n. 72/2013. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 6.

⁹¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. atual. São Paulo: LTR, 2011. p. 272.

A expressão família, portanto, é intrinsecamente relacionada ao ambiente residencial, posto que será considerada família as pessoas que vivem em uma mesma casa. Quanto à isso, explica Martins que, “essa também é uma forma de interpretar a expressão *âmbito residencial*, isto é, esta compreende as pessoas que nele residam”⁹².

Ademais, a sucessão de empregadores domésticos é diferente da que ocorre com os empregadores regidos pela CLT (arts. 10 e 448), não só pelo fato de ter o texto consolidado excluído os domésticos (art. 7º, alínea *a*), mas também porque o empregador doméstico não é empresa. Importa frisar, pois, que tal relação jurídica peculiar só pode ter em seu polo passivo uma pessoa natural, individualmente ou em grupo unitário⁹³.

Com efeito, quando o contrato de emprego doméstico se inicia, por exemplo, com a mãe e, em seguida, é transferido para o filho que vive em outra residência, não há sucessão contratual. Nessa situação, existirão dois contratos de trabalho, ou seja, “deveria haver a rescisão do primeiro contrato de trabalho, com o pagamento de direitos trabalhistas ao obreiro doméstico”⁹⁴.

Além disso, em caso de falecimento do empregador doméstico, os herdeiros não se tornarão empregadores domésticos, exceto se viverem na mesma residência, pois o empregador doméstico será considerado toda a família, permanecendo, assim, o mesmo contrato de emprego”⁹⁵. Nesse contexto, acha-se pertinente trazer a lição de Martins:

Aqui, se o doméstico presta serviços para as mesmas pessoas da família que moram na casa, mesmo com o falecimento do pai, que era o empregador, o contrato de trabalho é firmado com a família, subsistindo com os demais membros desta, persistindo o mesmo contrato de trabalho com a continuidade da prestação de serviços. O empregador é a família, e não um de seus membros isoladamente. Do contrário, há contratos de trabalho distintos. Não existe exatamente sucessão trabalhista, mas apenas mesmo empregador⁹⁶

Ainda sobre o falecimento do empregador doméstico, Delgado esclarece que o espólio do empregador doméstico é responsável pelos encargos decorrentes da antiga relação de emprego, já que este contrato termina compulsoriamente com a morte de um dos sujeitos, no caso, o empregador. Entretanto, Delgado também ressalva que isso só ocorre “caso o contrato não tenha se mantido vigente em face do mesmo núcleo familiar”⁹⁷.

⁹² MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 17.

⁹³ DELGADO Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 391.

⁹⁴ MARTINS, *op. cit.*, p. 17.

⁹⁵ *Ibid.*, p.17.

⁹⁶ *Ibid.*, p.17.

⁹⁷ DELGADO, *op. cit.*, p. 391.

2.7 Finalidade não lucrativa dos serviços

Na relação de emprego doméstico não existe o elemento da lucratividade, é uma atividade sem fins econômicos típicos e esta característica é fundamental para a configuração desta relação jurídica. Sobre esse assunto, Delgado ensina que o legislador quis estabelecer os limites das atividades domésticas, isto é, “o trabalho exercido não tenha objetivos e resultados comerciais ou industriais, restringindo-se ao exclusivo interesse pessoal do tomador de serviços ou sua família”⁹⁸.

Merísio, entendendo que o trabalho doméstico não pode ter, em hipótese alguma, fim lucrativo, faz a seguinte ponderação:

Afirmar que o emprego doméstico não tem finalidade lucrativa de forma alguma desvaloriza o empregado doméstico. Apenas significa dizer que, ao contrário do empregador empresarial que depende do empregado para obter lucro, o empregado doméstico não gera utilidade econômico-financeira para a família ou a pessoa para quem presta serviços. [...] o trabalho doméstico não colabora para a formação de riquezas monetárias em favor do seu empregador, e sim um maior conforto em sua moradia; agora, sempre mediante remuneração e demais garantias constitucionais e legais, nisto reside o elemento econômico do trabalho doméstico⁹⁹.

A doutrina traz uma questão relevante. Refere-se à realização simultânea do trabalho doméstico e atividade econômica pelo empregado. A discussão está centrada no melhor enquadramento deste trabalhador, pois, nesse caso, seria ele doméstico ou celetista? É evidente que existem circunstâncias incontroversas, tais como uma cozinheira em um restaurante, uma lavadeira que presta seus serviços para um hotel, entre outros; sendo, portanto, empregados celetistas. Porém, há situações mistas. É o que Carrion denomina de “situações híbridas” e em seu ensinamento dispõe que:

Haverá situações híbridas em que se tornará necessário distinguir estimativa percentual na prestação de trabalho (ex.: doméstico trabalha no lar durante a manhã e à noite, mas prestando sua colaboração na farmácia do patrão durante a tarde); essa orientação, inexistindo norma legal expressa, é mais equitativa que a que pretende ignorar a existência de duas relações paralelas absorvendo-as naquela que tiver maior proteção legal¹⁰⁰.

Similarmente lecionou Barros, quando sustentou que, “caso haja concomitância na prestação de serviços domésticos e em atividade lucrativa, para um mesmo credor de trabalho,

⁹⁸ DELGADO Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p.389.

⁹⁹ MERÍSIO, Patrick Maia. **Os novos direitos dos empregados domésticos**: análise da Emenda Constitucional n. 72/2013. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 7.

¹⁰⁰ CARRION, Valentin. **Comentário à Consolidação das leis do trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p.57.

prevalecerá o ordenamento jurídico que for mais favorável ao trabalhador, ou seja, celetista”¹⁰¹. Esse raciocínio é necessário, pois é preciso valorizar o empregado e garantir o máximo de direitos, aplicando-se a regra mais benéfica, que no caso, é o texto consolidado.

Em consonância com o pensamento exposto, há acórdãos que vão por esta linha, isto é, também entendem que o trabalho pode ser prestado tanto numa residência como em atividades lucrativas, valendo as normas mais benéficas, que asseguram maior proteção ao empregado. Para ratificar essa afirmação, citam-se alguns precedentes dos tribunais brasileiros:

EMENTA: TRABALHADOR DOMÉSTICO. VÍNCULO DE EMPREGO COM PESSOA JURÍDICA CONSTITUÍDA POR MEMBRO DA ENTIDADE FAMILIAR. Não ostenta a condição de trabalhador doméstico o empregado que labora no âmbito residencial e concomitantemente também presta serviços em prol da pessoa jurídica constituída por membro da entidade familiar. Em hipóteses tais, em que se verifica a promiscuidade da relação contratual, deve ser aplicado o princípio da norma mais favorável para fins de enquadramento legal do trabalhador, de forma a considerá-lo urbano, reconhecendo-se o vínculo de emprego com a empresa. (TRT da 3.^a Região; Processo: 0000463-30.2012.5.03.0060 RO; Data de Publicação: 11/03/2013; Disponibilização: 08/03/2013, DEJT, Página 178; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Convocado Jose Marlon de Freitas; Revisor: Anemar Pereira Amaral)¹⁰²;

VÍNCULO DE EMPREGO. NATUREZA. VIGILANTE. Se as atividades desempenhadas pelo reclamante eram dirigidas e pagas pela empresa reclamada, não há se falar em vínculo de emprego doméstico, porque, para este, imprescindível a relação entre pessoas físicas. Na hipótese dos autos, restou comprovada a existência de prestação de serviços de forma mista, isto é, parte para a pessoa física representante da empresa e parte para a própria empresa reclamada, o que, entretanto, não caracteriza a relação de emprego como doméstica, até porque para o Direito do Trabalho sempre prevalecem as regras mais benéficas ao trabalhador. (TRT da 8.^a Região; Processo: 0000794-62.2010.5.08.0118 RO; Data de Publicação: 16/08/2011; Órgão Julgador: 1.^a Turma; Relator: Pedro Tourinho Tupinambá)¹⁰³;

Outrossim, cumpre explicar que, para configurar a relação de emprego doméstico não basta o pressuposto da finalidade não lucrativa, pois é mister unir os demais elementos, como o âmbito residencial e o empregador doméstico como família ou pessoa física. Assim, quando o empregado prestar serviços a clubes, instituições assistenciais, associações e demais entes sem fins lucrativos, estará firmado o emprego celetista, conforme dispõe o §1º do art. 2º

¹⁰¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. atual. São Paulo: LTR, 2011. p. 279.

¹⁰² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 3.^a Região. Recurso Ordinário n. 0000463-30.2012.5.03.0060. Relator: Jose Marlon de Freitas. DJ, 11/03/2013. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>> Acesso em: 1 out. 2014.

¹⁰³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 8.^a Região. Recurso Ordinário n. 0000794-62.2010.5.08.0118. Relator: Pedro Tourinho Tupinambá. DJ, 16/08/2011. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn:urn:lex:br:justica.trabalho;regiao.8:tribunal.regional.trabalho; turma.1:acordao:2011-08-16;0000794-62.2010.5.08.0118>> Acesso em: 1 out. 2014.

da CLT, “não sendo considerado empregado doméstico, até porque essas entidades não são pessoas físicas ou família”¹⁰⁴

Assim sendo, quem contrata os serviços domésticos não pode usá-los com escopo de auferir lucro, ou seja, o empregado doméstico realiza seus afazeres apenas em favor do âmbito doméstico. Não pode, então, o empregador doméstico, visando lucratividade, usar o seu trabalhador para confeccionar produtos ou prestar serviços em prol de terceiros.

2.8 Prestação de serviços em âmbito residencial

O âmbito residencial pode ser compreendido, de forma sucinta, como o local onde coabitam uma família. Da mesma forma que o termo “família”, a expressão “no âmbito residencial” deve ser entendida em sentido amplo, não se limita à área interna da casa do tomador de serviço. Trata-se, pois, de todo o contexto familiar, como, por exemplo, uma casa de praia ou de campo, onde se passa temporadas ou fins de semana, não descaracterizando a relação de emprego doméstico. É o que entende Martins, ao dispor que, “a expressão *no âmbito residencial* deve ser interpretada num sentido amplo, pois do contrário, somente o empregado que prestasse serviços dentro da residência seria considerado doméstico”¹⁰⁵.

Delgado, nesta linha de raciocínio, assevera que:

A expressão utilizada pela Lei n. 5.859/72 designa, na verdade, todo ambiente que esteja vinculada à vida pessoal do indivíduo ou da família, onde não se produza valor de troca, mas essencialmente atividade de consumo. Desse modo, a expressão deve ser apreendida no seguinte sentido: com respeito ao âmbito residencial destas ou para o âmbito residencial destas, ou ainda, em função do âmbito residencial da pessoa ou família¹⁰⁶.

Desta feita, tudo que envolve o ambiente familiar estará relacionado ao conceito de “âmbito familiar”, logo, o deslocamento do trabalhador para fora da residência principal, em função dos interesses do empregador, não afasta a condição de empregado doméstico.

¹⁰⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 17.

¹⁰⁵ *Ibid.*, p. 9.

¹⁰⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 392.

3 A RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL N. 72/2013

Primeiramente, faz-se necessário discorrer, brevemente, sobre os Direitos Sociais constitucionalmente assegurados, posto que fazem parte desse grupo os direitos individuais dos trabalhadores. A CF/1988 assegura que os direitos sociais são espécie do gênero direitos e garantias fundamentais, conforme leciona Moraes:

Direitos sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras *liberdades positivas*, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal¹⁰⁷.

Observa-se que, basicamente, os direitos sociais são os direitos dos trabalhadores, divididos em individuais e coletivos. Os direitos elencados no art. 6º da CF/1988¹⁰⁸, por sua vez, são postos de forma genérica, encontrando-se mais detalhes no Título VIII, que trata dos direitos constitucionais da ordem social (educação, saúde, cultura, previdência social, dentre outros).

Os direitos assegurados aos trabalhadores pela CF/1988 são intitulados por Delgado de “patamar civilizatório mínimo”¹⁰⁹ da relação de trabalho. Sobre isso, Resende ensina que a relação de emprego (entenda-se relação de trabalho subordinado) é espécie do gênero relação de trabalho, bem como são espécies desta o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalho voluntário, o trabalho avulso, dentre outros¹¹⁰. Porém, nem todo tipo de trabalho é protegido pelos direitos constitucionais dos trabalhadores.

Com efeito, o art. 7º da Carta Maior é direcionado, principalmente, aos trabalhadores urbanos e rurais, além dos avulsos (conforme inciso XXXIV do referido artigo)¹¹¹ e, de forma mais restrita, aos trabalhadores domésticos. Com exceção dos avulsos, os dispositivos elencados no mencionado artigo da CF/1988 resguardam, de um modo geral, os denominados empregados. Nesta linha, preleciona Resende:

¹⁰⁷ MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 203.

¹⁰⁸ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

¹⁰⁹ DELGADO Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 203.

¹¹⁰ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1394.

¹¹¹ Art. 7º [...]XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

De uma forma geral, a proteção jurídica laboral é conferida ao trabalhador subordinado, exatamente porque este é hipossuficiente na relação jurídica que mantém com o tomador de seus serviços (empregador). Não é diferente raciocínio em relação aos direitos constitucionalmente assegurados. Assim, tais direitos protegem precipuamente os empregados. Mesmo dentre os empregados, ainda temos algumas peculiaridades de tratamento pela ordem jurídica, pelo que se poderia estabelecer, para fins didáticos, a seguinte subdivisão: a) empregados em geral; b) empregados rurais (rurícolas); c) empregados domésticos¹¹².

O *caput* do art. 7º¹¹³ da constituição apresenta tratamento isonômico entre os empregados urbanos e rurais, enquanto trata dos empregados domésticos apenas no parágrafo único deste artigo, restringindo a proteção jurídica destes últimos.

No tocante aos direitos dos domésticos, é salutar fazer remissão ao contexto histórico, referente à inclusão constitucional desses dispositivos, conforme lição de Agra:

Antes da Constituição de 1988, o empregado doméstico poderia receber menos de um salário mínimo, além do que era facultado o pagamento por parte do empregador de outras garantias trabalhistas, como, por exemplo, o 13º salário, o aviso prévio e o repouso semanal remunerado. Todavia com o advento da Carta Magna de 1988, os trabalhadores domésticos passaram a possuir alguns direitos trabalhistas mínimos, como salário mínimo, irredutibilidade de salário, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais com adicional de um terço da remuneração, licença-gestante, licença-paternidade, aviso prévio e aposentadoria¹¹⁴.

Sem dúvida, a inclusão dos domésticos no texto constitucional originário de 1988 correspondeu a uma grande conquista por parte desta categoria. Entretanto, a redação inicial trouxe supressões significativas ao obreiro doméstico, pois lhe restringiu o alcance de boa parte dos incisos arrolados no art. 7º da CF/1988. Assim é que, segundo Agra, não foi contemplada “a plenitude dos direitos trabalhistas aos empregados domésticos, o que acarretou um inexorável desequilíbrio nas relações jurídicas de trabalho, prejudicando a parcela dos trabalhadores domésticos que ficaram desamparados juridicamente”¹¹⁵.

Posteriormente, com a Emenda Constitucional n. 72/2013, ampliou-se o rol de direitos conferidos aos domésticos, por força da nova redação do parágrafo único do art. 7º da CF/1988, que passou a ter o seguinte texto:

Art. 7º[...]

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os

¹¹² RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1395.

¹¹³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

¹¹⁴ AGRA, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 284.

¹¹⁵ *Ibid.*, p. 285.

previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013).

Resende apresenta interessante crítica a essa reforma constitucional, ao dizer que:

Sendo certo que o constituinte não entendeu seja o doméstico, embora autêntico empregado, merecedor da proteção trabalhista integral, diferente foi o tratamento dispensado ao trabalhador avulso. Em que pese o avulso não seja empregado, o constituinte entendeu por bem estabelecer, nos termos do inciso XXXIV do art. 7º, a “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”. Desse modo, o doméstico, que é empregado, não tem assegurados alguns dos direitos constitucionais conferidos aos empregados em geral. O avulso, por sua vez, mesmo não sendo empregado, tem os mesmos direitos que os empregados em geral¹¹⁶.

Em contraposição, com intento de aclarar e, de certo modo, justificar a razão que levou o Poder Derivado a não estender todos os direitos aos domésticos, tem-se o apontamento de Delgado:

Preferiu a reforma constitucional, entretanto, manter como especial a categoria profissional doméstica, submetida a normatização jurídica específica, conforme evidenciado pelo novo texto constitucional do art. 7º, parágrafo único. A escolha se deveu, seguramente, à compreensão de que se trata de segmento do mundo do trabalho em que não vigora a lógica empresarial dos custos, benefícios e preços, por se tratar o empregador doméstico de pessoa física ou a própria família, que se valem do trabalho humano como simples valor de uso, ao invés de valor de troca¹¹⁷.

Como se vê, a EC n. 72/2013 ampliou os direitos dos empregados domésticos, acrescentando-lhes quase todos os incisos do artigo 7º da CF/1988. Porém, o rol alcançado pelos domésticos está dividido em direitos de imediata aplicação e direitos pendentes de regulamentação, isto é, um grupo de eficácia plena e um de eficácia limitada, respectivamente.

Passa-se, então, ao exame detalhado dos direitos reconhecidos aos domésticos, após a EC n. 72/2013. Antes, contudo, faz-se um resumo de como se deu a construção e promulgação da referida emenda, para, em seguida, adentrar na análise dos direitos constitucionais dos domésticos, desde os que constavam no texto constitucional original, até aqueles que foram acrescidos pela citada emenda. Por fim, trata-se dos direitos que não foram alcançados pelos domésticos, mas são aplicados aos demais empregados (urbanos e rurais).

3.1 A Emenda Constitucional n. 72/2013

No dia 2 de abril de 2013, o Congresso Nacional promulgou a Emenda Constitucional n. 72, alterando o texto primário do parágrafo único do art. 7º da CF/1988. Essa

¹¹⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1396.

¹¹⁷ DELGADO Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 404.

atual modificação decorreu, originalmente, da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) n. 478/2010, sancionada na Câmara dos Deputados em 2012, e que, quando tramitava no Senado Federal, passou a ser a chamada de PEC n. 66/2012.

A PEC n. 478/2010 pretendeu revogar “o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”¹¹⁸. O Deputado Carlos Bezerra foi o principal representante da referida proposta, por isso, apresentou alguns argumentos favoráveis à aprovação desta, dentre eles, destaca-se:

Sabemos que, seguramente, equalizar o tratamento jurídico entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores elevará os encargos sociais e trabalhistas. Todavia, o sistema hoje em vigor, que permite a existência de trabalhadores de segunda categoria, é uma verdadeira nódoa na Constituição democrática de 1988 e deve ser extinto, pois não há justificativa ética para que possamos conviver por mais tempo com essa iniquidade¹¹⁹.

Em seguida, foi proposta uma nova emenda constitucional (PEC n. 114/2011), que focou apenas à PEC n. 478/2010, porquanto tratou do mesmo tema desta, especialmente, da revogação do parágrafo único do art. 7º da Carta Maior. Todavia, não se limitou a isso, pretendeu também modificar a redação do *caput* do citado artigo, que passaria a incluir expressamente os domésticos em seu texto. Destarte, a PEC n. 114/2011, liderada pela Deputada Gorete Pereira, propôs a seguinte redação: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, inclusive os domésticos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”¹²⁰.

Muito se discutiu a respeito das referidas emendas. Despontaram argumentos de vários lados, como, por exemplo, de representantes dos direitos dos empregados domésticos, forças sindicais, Ministério Público, membros do judiciário, etc. Chegou-se à conclusão de que a simples revogação do parágrafo único do art. 7º poderia acarretar interpretações prejudiciais à classe dos domésticos, no sentido de que a exclusão expressa dos direitos já assegurados, deixaria essa categoria sem amparo legal. Então, ao invés da inclusão almejada, estar-se-ia diante de um retrocesso normativo. Além disso, justificou-se que não bastaria acrescentar o

¹¹⁸ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PEC nº 478, de 5 de outubro de 2010**. Disponível em:< http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=57D7A17FEE87F81B4A5118F313BB18BC.proposicoesWeb1?codteor=755258&filename=PEC+478/2010>. Acessado em: 15 out. 2014.

¹¹⁹ *Ibid.*

¹²⁰ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PEC nº 114, de 5 de outubro de 2010**. Disponível em:< http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=944318&filename=Tramitacao-PEC+114/2011>. Acessado em: 15 out. 2014.

termo “inclusive os domésticos” *no caput* desse dispositivo, pois havia direitos inaplicáveis aos domésticos.

Por isso, defendeu-se que o mais coerente e seguro seria manter o parágrafo único do art. 7º da CF/1988, passando a vigor um novo texto, que ampliaria outros direitos previstos nos incisos do citado artigo, desde que adequados à relação empregatícia doméstica. Em razão disso, a Deputada Benedita da Silva, em seu voto, achou oportuno sugerir que fosse apresentada proposta de emenda à Constituição em substituição às PEC n. 478/2010 e n. PEC 114/2011.

O projeto substitutivo, foi, justamente, a transformação das propostas de emendas supracitadas (PEC n. 478/2010 e PEC 114/2011) na PEC n. 66/2012, a qual, posteriormente, deu ensejo à promulgação da EC n. 72/2013.

A PEC n. 66/2012 propôs alterar “a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais”¹²¹. Ao final dos embates legislativos, o texto definitivo para a EC n. 72/2013 foi o seguinte:

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

“Art. 7º.....
Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.” (NR)¹²²

Ademais, importa aclarar que, durante sua tramitação, foram apresentadas duas emendas à PEC 66/2012. A primeira, proposta pelo Senador Aloysio Nunes Ferreira, pretendeu incluir, dentro dos direitos do empregado doméstico, o inciso XXIX do art. 7º, que trata do prazo prescricional das ações trabalhistas movidas pelos trabalhadores. Porém, não foi acolhida pela Relatora, Senadora Lídice da Mata, nem pela decisão da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania. Restou-se, portanto, fora do parágrafo único do art. 7º da CF/1988 o inciso XXIX¹²³.

A segunda Emenda proposta à PEC 66/2012, pelo Senador Paulo Bauer, objetivou deslocar o inciso XVIII (licença à gestante) para depois do XVII e antes do XIX, afirmando

¹²¹ SENADO FEDERAL. PEC nº 66, de 14 de dezembro de 2012. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=124297&tp=1>. Acessado em: 15 out. 2014.

¹²² *Ibid.*

¹²³ SENADO FEDERAL. PEC nº 66, de 14 de dezembro de 2012. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/123807.pdf>. Acessado em: 15 out. 2014.

que o referido direito tem aplicação imediata, não podendo ficar condicionado à regulamentação posterior. A relatora também rejeitou essa emenda, mas a Comissão de Constituição, por sua vez, aprovou-a, retirando, então, o inciso XVIII do final do texto para o começo da redação, com fulcro nos argumentos do Senador Paulo Bauer. Cita-se, por oportuno, trecho da mencionada emenda deste Senador:

Trata-se, hoje, de um direito consagrado em norma constitucional que se convencionou classificar como sendo de eficácia plena, ou seja, autoaplicável, de efetividade imediata, independente de regulamentação e livre de qualquer tipo de limitação por lei infraconstitucional. No entanto, a nova redação conferida ao parágrafo único do art. 7º pela PEC 66/2012 remete – por razões que não compreendemos – essa conquista ao rol de direitos que somente poderão emanar seus efeitos a partir da edição de uma nova lei ordinária¹²⁴.

Diante do exposto, tem-se que, após a EC n. 72/2013, os obreiros domésticos alcançaram um número relevante de direitos, além daqueles que já lhes eram garantidos, quais sejam: I (proteção contra despedida arbitrária e sem justa causa); II (seguro-desemprego); III (FGTS); IV (salário mínimo); VI (irredutibilidade do salário); VII (garantira de salário, nunca inferior ao mínimo, aos que recebem remuneração variável); VIII (décimo terceiro salário); IX (adicional noturno); X (proteção do salário – é crime a sua retenção dolosa); XII (salário-família); XIII (jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais); XV (repouso semanal remunerado); XVI (remuneração por horas extras); XVII (férias anuais); XVIII (licença-maternidade); XIX (licença-paternidade); XXI (aviso prévio); XXII (redução dos riscos inerentes ao trabalho); XXIV (aposentadoria); XXV (creches e pré-escolas para as crianças até 5 anos); XXVI (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho); XXVIII (seguro contra acidentes de trabalho); XXX (proibição de diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão, por razões de sexo, idade, cor ou estado civil); XXXI (proibição de discriminação de pessoa com deficiência); XXXIII (proibição de trabalho noturno, perigoso, ou insalubre aos menores de 18 anos, bem como de qualquer trabalho aos menores de 16, exceto aprendiz a parte dos 14 anos).

3.2 Direitos assegurados aos empregados domésticos antes da EC n. 72/2013

Os empregados domésticos, anteriormente à EC n. 72/2013, possuíam um escasso rol de direitos constitucionais, se comparados aos trabalhadores urbanos e rurais, posto que a CF/1988 garantiu a estes um extenso grupo de direitos sociais. De acordo com Santos, as razões

¹²⁴ SENADO FEDERAL. PEC nº 66, de 14 de dezembro de 2012. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/123807.pdf>. Acessado em: 15 out. 2014.

escolhidas pelo Poder Constituinte eram embasadas na ideia popular de que os domésticos eram “membros da família”, e “que sua equiparação aos demais trabalhadores teria forte impacto na sociedade”¹²⁵.

Segundo Barros, a CF/1988 aumentou os institutos jurídicos garantidos ao trabalhador doméstico, concedendo-lhe, além da assinatura na CTPS para fins previdenciários e das férias, que já eram asseguradas, “o salário mínimo, a irredutibilidade salarial, a gratificação natalina, o repouso semanal remunerado, o terço de férias, o aviso prévio e a aposentadoria (art. 7º, parágrafo único)”. Completou dizendo que a doméstica passou a ter direito à licença-maternidade de cento e vinte dias, e o empregado doméstico, também, passou a ter acesso à licença-paternidade de cinco dias, conforme art. 7º, parágrafo único, e art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT)¹²⁶.

Passa-se, então, à análise dos direitos constitucionais garantidos à categoria doméstica desde a promulgação da Constituição de 1988.

O salário mínimo (art. 7º, IV)¹²⁷ é o menor valor mensal que o empregado doméstico pode receber pela sua prestação de serviços. Esse direito, antes da CF/1988, não era assegurado aos domésticos. Assim, constitucionalmente o empregado doméstico não pode receber quantia inferior a um salário mínimo, porque este é o menor valor que o empregador deve pagar a qualquer empregado.

A CF/1988 também assegurou aos domésticos a irredutibilidade salarial (art. 7º, VI)¹²⁸, isto é, o tomador dos serviços não pode diminuir o valor nominal do salário (expressão monetária) ou fazer descontos não permitidos em lei. Cassar ressalta que é vedado inclusive quando o empregador reduz o salário em razão da diminuição do trabalho. A autora traz os seguintes exemplos:

Ex.: O empregador contratou doméstico para trabalho de segunda a sábado, por um salário de R\$ 1.000,00. Não poderá, depois de um ano reduzir o salário para R\$ 500,00, sob o argumento de que o doméstico passará a trabalhar apenas três dias da semana.

Ex.: O empregador que antes da EC 72/2013 pagava R\$ 1.400,00 pelo trabalho diário de 14 horas, não poderá depois da nova regra constitucional considerar embutidas as horas extras (as laboradas a partir da oitava hora) neste salário, pois isto importaria em redução de salário.¹²⁹

¹²⁵ SANTOS, Ana Claudia Schwenck. **Empregados Domésticos: o que mudou?** São Paulo: Rideel, 2013.

¹²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. atual. São Paulo: LTR, 2011. p. 280.

¹²⁷ 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.

¹²⁸ VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

¹²⁹ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 397.

Além disso, pontua Merísio que o VI do art. 7º da CF/1988 admite que a irredutibilidade do salário seja flexibilizada por convenção ou acordo coletivo de trabalho. Ressalta também que a diminuição do salário pode ser acordada excepcionalmente entre o empregador e empregado, desde que para trazer retorno favorável ao trabalho (por exemplo, reduz a jornada para fazer curso de graduação superior, ou para conquistar outro emprego)¹³⁰.

Dentro do contexto salarial, igualmente foi garantido ao doméstico o direito de receber o décimo terceiro salário (art. 7º, VIII)¹³¹, também denominado de gratificação natalina. Trata-se de instituto jurídico devido a qualquer trabalhador que labore durante um ano para o mesmo empregador. Esse empregado receberá, então, uma quantia equivalente à sua remuneração.

Ocorre que, caso o empregado seja dispensado antes de concluir um ano, será devido décimo terceiro proporcional aos meses trabalhados, ou seja, a gratificação natalina é um direito que se conquista mês a mês. O valor pago em razão da gratificação natalina “corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente. A fração igual ou superior a 15 dias de trabalho será havida como mês integral (art. 1º da Lei 4.090/62)”¹³².

Ademais, segundo ensinamento de Cassar, o décimo terceiro salário deve ser pago até o dia 20 de dezembro de cada ano, de acordo com a quantidade de meses trabalhados pela doméstica, devendo o empregador adiantar 50% deste valor entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, ou em razão das férias, quando solicitado tempestivamente¹³³.

A CF/1988, em seu texto original, também conferiu ao empregado doméstico o direito de repouso semanal remunerado (art. 7º XV)¹³⁴, que deve ocorrer, preferencialmente, aos domingos. Refere-se à necessidade de descanso que todo empregado precisa, após uma exaustiva semana de trabalho. Assim, o repouso pode ocorrer em qualquer dia, ficando a critério

¹³⁰ MERÍSIO, Patrick Maia. **Os novos direitos dos empregados domésticos**: análise da Emenda Constitucional n. 72/2013. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 14.

¹³¹ VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.

¹³² MERÍSIO, *op. cit.*, p. 16.

¹³³ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 397.

¹³⁴ XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

do empregador, exceto no caso das empregadas que possuem norma especial, e devem repousar aos domingos a cada 2 (duas) semanas, conforme arts. 385¹³⁵ e 386¹³⁶ da CLT.

Vale consignar que os feriados não substituem o repouso semanal remunerado, pois os domésticos têm direito a descansar nos feriados, igualmente aos demais empregados. Isso se deu a partir da Lei n. 11.324/2006 (art. 9º), que revogou a alínea *a* do art. 5º da Lei n. 605/1949, assegurando ao empregado doméstico o direito ao repouso remunerado nos dias de feriados civis ou religiosos¹³⁷.

A CF/1988 também resguardou aos domésticos o direito de tirar férias anuais remuneradas com um terço a mais do que o salário (art. 7º, XVII)¹³⁸. O empregado doméstico, após trabalhar para a mesma pessoa ou família por 12 (doze) meses, conquista o direito ao gozo das férias, sendo este o denominado período aquisitivo. O direito às férias, portanto, é a possibilidade típica de interrupção do contrato de trabalho, já que “o empregado permanece sem prestar serviços ou se colocar à disposição do empregador, mas mantém o direito aos salários do período”¹³⁹.

Deve ser frisado que, a CF/1988 não mencionou o número de dias para o gozo das férias, apenas impôs o acréscimo de um terço a mais do que o salário normal. Então, eram concedidos somente 20 (vinte) dias úteis de férias a estes trabalhadores, conforme art. 3º da Lei n. 5.859/1972. Porém, em 2006, a Lei nº 11.324/2006 alterou a Lei n. 5.859/1972, modificando o teor do art. 3º desse diploma, passando a garantir aos domésticos o direito a férias anuais remuneradas de 30 dias (corridos, em equiparação aos trabalhadores urbanos), com adição de um terço a mais no salário normal, a título de remuneração¹⁴⁰.

A licença-gestante (art. 7º XVIII)¹⁴¹ e a licença paternidade (art.7º XIX)¹⁴² também foram asseguradas aos empregados domésticos, quando da promulgação da CF/1988. A licença-maternidade é o prazo de afastamento para o descanso da empregada doméstica

¹³⁵ Art. 385 - O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia. Parágrafo único - Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.

¹³⁶ Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

¹³⁷ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 398.

¹³⁸ XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

¹³⁹ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1410.

¹⁴⁰ Art. 3º O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. (Redação dada pela Lei nº 11.324, de 2006).

¹⁴¹ XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

¹⁴² XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

gestante, que se dará antes e depois do parto, sem prejuízo de recebimento do seu salário. Sobre isso, Cassar explica que:

A licença-maternidade de 120 dias, por sua vez, foi um benefício ampliado, pois a doméstica já tinha direito à licença de 90 dias antes da Carta de 1988. O valor é pago diretamente pela Previdência (art. 73, I, da Lei nº 8.213/91), desde que preenchidos os requisitos, e de acordo com o valor do último salário da empregada. Ou seja, não há teto para este benefício nem carência. Neste período o contrato ficará suspenso (ou, segundo alguns, interrompido) desde o primeiro dia¹⁴³.

No que tange à licença-paternidade o prazo de descanso é apenas de 5 (cinco) dias, de acordo com o art. 10, §1º, do ADCT. Segundo Merísio, a garantia de afastamento por cinco dias é garantida ao doméstico, até que seja normatizado por lei específica e tal período interrompe o contrato de trabalho. Considera-se ainda que “a ampliação deste direito por regulamentação legal deverá significar a inclusão da licença-paternidade como benefício da previdência social”¹⁴⁴. Entretanto, há quem sustente que a licença-paternidade é ônus do empregador, sem envolver qualquer compensação previdenciária, é a posição, por exemplo, de Cassar¹⁴⁵.

O aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (art. 7º, XXI)¹⁴⁶ também alcançou os domésticos pela redação primária da CF/1988. Esse instituto jurídico é uma comunicação antecipada para demonstrar a intenção de rescindir o contrato, pode partir tanto do empregado quanto do empregador. Neste sentido, Merísio entende que “o aviso prévio é direito trabalhista do empregado e do empregador, dada a natureza bilateral, comutativa (equivalência jurídica das prestações) e das prestações sucessivas do contrato de trabalho”. O autor afirma que do trabalho se depreende a ideia de efetividade, ou seja, tanto o empregado como o empregador contam com o contrato de trabalho, de modo que a ruptura brusca do mesmo compreende a necessidade de uma prévia comunicação pela parte que pretende romper¹⁴⁷.

Por fim, a aposentadoria (art. 7º, XXIV)¹⁴⁸ é benefício previdenciário garantido aos empregados domésticos pelo texto originário da CF/1988. Por conseguinte, a Lei n. 8.213/1991 (que trata dos benefícios da Previdência Social) em seu art. 11, II, considera o empregado doméstico como segurado obrigatório do regime previdenciário.

¹⁴³ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 402.

¹⁴⁴ MERÍSIO, Patrick Maia. **Os novos direitos dos empregados domésticos**: análise da Emenda Constitucional n. 72/2013. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 35.

¹⁴⁵ CASSAR, *op. cit.*, p. 402.

¹⁴⁶ XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

¹⁴⁷ MERÍSIO, *op. cit.*, p. 35.

¹⁴⁸ XXIV - aposentadoria;

3.3 Direitos Estendidos aos Empregados Domésticos após a EC n. 72/2013

Cabe registrar que o art. 5º, §1º, da CF/1988 estabelece a aplicação imediata das normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais e, sendo os direitos sociais dos trabalhadores (art. 7º, CF/1988) espécies do gênero direitos fundamentais, serão também aplicáveis imediatamente. Isto significa que a maior parte dos novos direitos estendidos aos domésticos não dependem de normatização e devem ser imediatamente aplicados, “salvo aqueles que o próprio legislador excepcionou, como o FGTS, seguro-desemprego, adicional noturno, salário família e seguro acidente”. Por isso, a fim de garantir a eficácia dos referidos direitos fundamentais, é necessário utilizar temporariamente as regras da CLT ou de outras leis infraconstitucionais, até que a lei especial regule de forma diferente¹⁴⁹.

3.3.1 Direitos de Aplicação Imediata

Com a EC n. 72/2013, os direitos garantidos em 1988 permanecem inalterados, estando agora dispostos ao lado dos novos direitos que foram considerados de imediata aplicação. Sendo assim, aqueles direitos constantes do texto original do parágrafo único do art. 7º da CF/1988 continuam plenamente aplicáveis aos trabalhadores domésticos, quais sejam: garantia do salário mínimo; irredutibilidade salarial; décimo terceiro salário; repouso semanal remunerado; férias com adicional de um terço; licença-maternidade; licença-paternidade; aviso prévio proporcional; e aposentadoria.

Destarte, a EC n. 72/2013 acresceu ao parágrafo único do art. 7º da CF/1988 novos incisos com vigência imediata, os quais serão adiante traçados.

O doméstico passou a ter a garantia de receber salário mínimo, mesmo quando perceber remuneração variável (art. 7º, VII)¹⁵⁰. Ocorre que, na prática, não deve ter qualquer reflexo no contexto da relação de emprego doméstico, porque não é comum que este trabalhador receba remuneração variável, como, por exemplo, por comissões.

A retenção dolosa do salário também passou a ser crime para os empregadores doméstico (art. 7º X)¹⁵¹. Segundo Franco Filho, tal mudança representou “providência expressiva, que já devia existir há muito tempo, porque, e é verdade, ainda há empregador que

¹⁴⁹ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 410.

¹⁵⁰ VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

¹⁵¹ X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

não paga em época própria ou atrasa significativamente o pagamento do salário. É uma forma para evitar a mora patronal”¹⁵².

Ainda sobre o inciso X do art. 7º da CF/1988, Cassar aponta que ficou garantido ao doméstico as mesmas proteções legais do salário direcionadas aos outros trabalhadores, como a intangibilidade e impenhorabilidade, ou seja, vedação de descontos e de penhora, exceto se previsto em lei, além de constituir crime a sua retenção dolosa¹⁵³.

O empregado doméstico passou a ter jornada de trabalho limitada a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (art. 7º, XIII)¹⁵⁴, conseqüentemente, qualquer tempo que ultrapassar esse limite será considerada hora extraordinária, que deve ser acrescida à remuneração final. Portanto, agora, também é devido aos empregados domésticos as horas extras trabalhadas, conforme inciso XVI, art. 7º da CF/1988¹⁵⁵.

Conquistou-se, outrossim, o direito de ter melhores condições de trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, a fim de diminuir os riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII)¹⁵⁶. Esse dispositivo, na lição de Santos, pressupõe a existência de “condições mínimas de segurança, saúde, conforto e alimentação”. No que se refere à prevenção de riscos e acidentes, a referida autora ensina que:

Quanto à prevenção de riscos e acidentes, o empregador doméstico deve proporcionar o material de trabalho necessário à execução da tarefa e em boas condições, exigir um ritmo de trabalho adequado à capacidade do trabalhador e à natureza da atividade, orientar sempre o empregado doméstico a respeito do trabalho a ser feito, inclusive quanto à utilização de material destinado a reduzir o contato com agentes ambientais (luvas impermeáveis quando a limpeza do banheiro, por exemplo). Ademais, o empregador deve proibir o trabalho em altura que envolva risco de queda, assim a limpeza de janelas, sacadas e fachadas de edifícios só deve ser feita de modo seguro.¹⁵⁷

Também passou a ser assegurado aos domésticos o reconhecimento das negociações coletivas (art. 7º, XXVI)¹⁵⁸. Entretanto, para tornar efetivo esse direito, é primordial que se legitime os sindicatos das duas categorias da relação de emprego doméstico (empregados e empregadores), com o devido registro no Ministério do Trabalho, pressuposto que dá ao sindicato os poderes coletivos (art. 519, CLT). Ora, antes da EC n. 72/2013, o sindicato dos

¹⁵² FRANCO FILHO, George de Sousa. **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013. A Emenda Constitucional 72/2013 e o Futuro do Trabalho Doméstico.** Coordenação de Luiz Eduardo Gunther e Silvana Souza Netto Mandalozzo. Vários Colaboradores. Curitiba: Juruá, 2013. p. 93-112. p.97.

¹⁵³ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 397.

¹⁵⁴ 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;

¹⁵⁵ XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

¹⁵⁶ XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

¹⁵⁷ SANTOS, Ana Claudia Schwenck. **Empregados Domésticos: o que mudou?** São Paulo: Rideel, 2013. p. 36.

¹⁵⁸ XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho

domésticos não tinha legitimação sindical. Equiparava-se a uma associação, não gozando, portanto, das prerrogativas e deveres próprios desse tipo de entidade¹⁵⁹.

A EC n. 72/2013 acresceu aos domésticos direitos que protegem contra atos discriminatórios, decorrente do princípio fundamental da igualdade e, em especial, a um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, que é o de “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”. Assim, proíbe-se na relação de emprego doméstico as discriminações expressas nos incisos XXX¹⁶⁰ e XXXI¹⁶¹ do art. 7º da CF/1988, principalmente no que diz respeito ao pagamento de salário e à forma de contratação.

Derradeiramente, ficou estabelecido como direito de aplicação imediata a idade mínima para o emprego doméstico, proibindo-se o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos, e de qualquer labor aos menores de dezesseis, exceto na forma de aprendiz, desde que tenha quatorze anos (art. 7º, XXXIII)¹⁶². Vale registrar que, mesmo antes da EC n. 72/2013, o ordenamento jurídico brasileiro já trazia proibição explícita ao trabalho do menor de 18 anos em emprego doméstico. Essa vedação se encontra disposta no Decreto n. 6.481/2008, que regulamenta a Convenção n. 182 da OIT, referente à proibição das piores formas de trabalho infantil¹⁶³.

3.3.2 Direitos que dependem de regulamentação

Alguns dispositivos constitucionais têm eficácia plena, como os acima expostos. Porém, outros são de natureza limita, isto é, possuem eficácia limitada. Há, portanto, direitos que precisam de regulamentação por lei ordinária ou complementar para que possam fazer parte do patrimônio jurídico do trabalhador¹⁶⁴.

É o que ocorreu com alguns dos direitos concedidos pela EC n. 72/2013, carecendo de regulamentação para serem implementados, isto é, são direitos de aplicação diferida. São aqueles que dependem de atendimento às condições fixadas em lei, além da observância à

¹⁵⁹ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 416.

¹⁶⁰ XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

¹⁶¹ XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

¹⁶² 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;

¹⁶³ MERÍSIO, Patrick Maia. **Os novos direitos dos empregados domésticos: análise da Emenda Constitucional n. 72/2013**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 46.

¹⁶⁴ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1393.

simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades (parte final do parágrafo único do art. 7º da CF/1988).

A proibição de despedida arbitrária ou injusta (art. 7º, D)¹⁶⁵ passou a compor o rol de direitos destinados ao trabalhador doméstico. Entretanto, é norma programática não só para os empregados domésticos, mas também para os demais trabalhadores, pois exige a criação de uma lei complementar, que regule a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, a qual hoje não existe.

Nesse viés, “a eficácia do dispositivo não ficou condicionada à edição da referida lei complementar, pois o art. 10 do ADCT da CRFB/88 estabeleceu multa a ser aplicada até a promulgação de tal lei”¹⁶⁶. Trata-se da regra geral de 40% (quarenta por cento) sobre o total dos depósitos do FGTS. Ocorre que, na relação de emprego doméstico, é preciso, ainda, haver regulamentação específica que definirá se, “em face das peculiaridades da relação de trabalho doméstico e da capacidade econômica do empregador doméstico, esta indenização será aplicada integralmente nesta hipótese”¹⁶⁷.

Com relação ao FGTS e ao seguro-desemprego, Cassar explica que:

O direito ao seguro-desemprego só era garantido ao doméstico cujo contrato fosse regido pelo fundo de garantia, e, mesmo assim, desde que estivessem preenchidos os requisitos legais. Antes, o FGTS era facultativo; depois da EC 72/2013 o FGTS passou a ser compulsório. Entretanto, este direito ainda depende de regulamentação. Logo, inaplicável imediatamente. Enquanto não existir lei especial, tanto o FGTS quanto o seguro desemprego do doméstico será regido pelos arts.3º-A e 6º-A da Lei dos Domésticos¹⁶⁸.

O FGTS (art.7º, III)¹⁶⁹, portanto, era concedido por liberalidade do empregador doméstico, e agora é obrigatório, aguardando apenas regulamentação específica para vigorar na sua plenitude. Conseqüentemente, o seguro-desemprego (art.7º, II)¹⁷⁰ será garantido se o empregado for inscrito no FGTS e dispensado sem justa causa, além de preencher outros requisitos legais.

¹⁶⁵ I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

¹⁶⁶ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1396.

¹⁶⁷ MERÍSIO, Patrick Maia. **Os novos direitos dos empregados domésticos: análise da Emenda Constitucional n. 72/2013**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 48.

¹⁶⁸ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 409.

¹⁶⁹ III - fundo de garantia do tempo de serviço;

¹⁷⁰ II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

Os empregados domésticos que trabalharem no horário compreendido como noturno, devem receber o respectivo adicional (art. 7º, IX)¹⁷¹, porém, também depende de norma regulamentadora para ser aplicado. Nos moldes da CLT (art. 73, §2º), esse direito existe quando a jornada ocorrer entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, sendo garantido ao trabalhador um adicional de 20% calculado sobre sua remuneração.

O salário família (art. 7º, XII)¹⁷² é um benefício previdenciário pago aos empregados segurados de baixa renda, em razão do número de dependentes, com o objetivo de auxiliar no sustento e educação destes. É agora, após a EC n. 72/2013, direito garantido aos empregados domésticos, contudo, pendente de regulamentação.

Os empregados domésticos conquistaram, ainda, o direito social de assistência gratuita em creches e pré-escolas para os seus dependentes de até 5 (cinco) anos de idade (art. 7º, XXV)¹⁷³, que, se efetivado, facilitará o desenvolvimento do trabalho doméstico. O grande empecilho é a falta de creches e pré-escolas gratuitas, que é um problema, em especial, da ausência de políticas públicas voltadas para esta necessidade. Nesta linha, Merísio expõe que se deve “destacar, todavia, que a Constituição estabelece no inciso IV do art. 208, que o dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de educação infantil em creches e pré-escolas às crianças de até 5 anos de idade”¹⁷⁴.

Por fim, outro direito acrescido aos domésticos com a EC n. 72/2013, refere-se ao benefício de seguro contra acidente de trabalho (art. 7º, XXVIII)¹⁷⁵, que é de natureza previdenciária. Sobre isso, Santos ensina que a contribuição relativa ao pagamento do seguro contra acidentes de trabalho é paga ao INSS e varia entre 1% a 3% da remuneração do obreiro, conforme o grau de risco de acidentes que a atividade realizada pelo trabalhador pode ocasionar. Conclui-se que “o percentual correspondente ao trabalho dos domésticos ainda não foi definido, mas a natureza da atividade por eles desempenhada nos faz entender como justo o percentual de 1%”¹⁷⁶.

¹⁷¹ IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

¹⁷² XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

¹⁷³ XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

¹⁷⁴ MERÍSIO, Patrick Maia. **Os novos direitos dos empregados domésticos**: análise da Emenda Constitucional n. 72/2013. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013. p. 64.

¹⁷⁵ 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;

¹⁷⁶ SANTOS, Ana Claudia Schwenck. **Empregados Domésticos**: o que mudou? São Paulo: Rideel, 2013. p. 54.

3.4 Direitos não alcançados pelos empregados domésticos com EC n. 72/2013

A nova redação do parágrafo único do artigo 7º da CF/1988 não faz remissão aos seguintes incisos: V (piso salarial)¹⁷⁷; XI (participação nos lucros)¹⁷⁸; XIV (jornada de seis horas para atividades em turno ininterrupto de revezamento)¹⁷⁹; XX (proteção do mercado de trabalho da mulher)¹⁸⁰; XXIII (adicional para atividades penosas, insalubres ou perigosas)¹⁸¹; XXVII (proteção em face da automação)¹⁸²; XXIX (prazo prescricional para o exercício do direito material de ação)¹⁸³; XXXII (proibição de distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual)¹⁸⁴; e XXXIV (igualdade de direitos para o trabalhador avulso)¹⁸⁵. Percebe-se, pois, que tais direitos não foram alcançados pelos empregados domésticos mesmo após a EC n. 72/2013.

De fato, alguns dos direitos acima elencados são de difícil aplicação no contexto da relação de emprego doméstico, sendo o caso, por exemplo, da participação nos lucros, porque é uma atividade sem fins lucrativos. Entretanto, outros direitos da referida lista são objeto de análise na doutrina, em razão do seu cabimento ou não aos domésticos. É o que ocorre, por exemplo, com a questão do piso salarial (inciso V) e a da prescrição apontada no inciso XXIX do reiterado artigo. No tocante a este último assunto, será feita uma explanação pormenorizada no capítulo seguinte.

¹⁷⁷ V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

¹⁷⁸ XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

¹⁷⁹ XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

¹⁸⁰ X - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

¹⁸¹ XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

¹⁸² XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

¹⁸³ XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

¹⁸⁴ XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

¹⁸⁵ XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

4 ANÁLISE DA NÃO INCLUSÃO DOS PRAZOS PRESCRICIONAIS PREVISTOS NO INCISO XXIX DO ART. 7º DA CF/1988 AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

4.1 Breves noções sobre a prescrição

O elemento temporal é fundamental para compreensão da prescrição, uma vez que o seu transcurso pode gerar efeitos positivos, de cunho aquisitivo, ou extintivos, que impossibilita a satisfação da pretensão. Quanto ao pressuposto do tempo, Cassar explica que:

A passagem do tempo (evento cronológico) é elemento natural e tem seus efeitos tanto na vida biológica do homem quanto no seu campo obrigacional. A possibilidade do devedor de ser cobrado por prazo indeterminado, de forma perpétua, indefinida, traz insegurança jurídica e conflitos sociais. Sob este prisma, a prescrição pacifica tais conflitos¹⁸⁶.

Por outro turno, a noção jurídica do elemento pretensão é bem esclarecida por Resende, quando ensina que:

Quando se diz que alguém tem um determinado direito, estamos dizendo, na verdade, que este indivíduo tem direito a alguma coisa, bem como direito de exigir esta determinada coisa, caso o devedor não satisfaça espontaneamente a sua obrigação. Assim, sempre que o devedor não paga ou não entrega ao credor a coisa devida, este tem a faculdade de acionar o Estado-Juiz para que imponha ao devedor a satisfação forçada da obrigação. [...] a esta possibilidade de exigir a satisfação do direito, de acionar o aparato coercitivo do Estado para este fim, se dá o nome de pretensão¹⁸⁷

As relações jurídicas sentem, então, os efeitos do tempo, ora atuando como fato gerador de direitos, como acontece com a prescrição aquisitiva (usucapião), ora como fato extintivo da pretensão em razão da inércia do titular do direito, durante determinado lapso temporal - é a denominada prescrição extintiva¹⁸⁸.

A prescrição é de suma importância para a tranquilidade das relações jurídicas e sociais, dando-lhes estabilidade e segurança. Esse instituto se funda, portanto, na ideia de pacificação social, de segurança jurídica, estabilizando as relações entre os indivíduos. Nas palavras de Delgado, a prescrição:

É instituto que, em nome da segurança nas relações sociais, torna inexigíveis parcelas não reivindicadas ao longo de certo prazo legalmente estabelecido. É figura que confere prevalência, de certo modo, ao valor segurança em detrimento do valor justiça. É como se a ordem jurídica assegurasse a busca, pelo titular, da proteção

¹⁸⁶ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1251.

¹⁸⁷ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1394.

¹⁸⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. atual. São Paulo: LTR, 2011. p. 809.

estatal a seus interesses, mas desde que o fazendo em um prazo máximo prefixado, de maneira a não eternizar situações indefinidas no âmbito social. Se o justo não é perseguido em certo tempo, fica a ordem jurídica com a segurança, em favor da estabilização social¹⁸⁹.

Segundo Cassar, a natureza jurídica da prescrição pode ser vista sob duas perspectivas: “para o devedor é direito (de não mais ser exigido para cumprimento da pretensão) e para o credor é fato jurídico extintivo, pois aniquila a pretensão”¹⁹⁰.

Stolze e Pamplona Filho conceituam a prescrição como sendo “a perda da pretensão de reparação do direito violado, em virtude da inércia do seu titular, no prazo previsto pela lei”¹⁹¹. Da mesma forma dispõe o art. 189 do Código Civil de 2002, segundo o qual “violado o direito, nasce para o titular a pretensão, a qual se extingue, pela prescrição, nos prazos a que aludem os arts. 205 e 206”.

No mesmo sentido, Silva, trazendo o elemento da ordem pública, define a prescrição como “a perda da pretensão, decorrente da inércia prolongada do credor, e tendo por fundamento a estabilidade das relações jurídicas, também considerada como pacificação das relações sociais, e como consequência a perda da exigibilidade”¹⁹².

Salienta-se que, com a prescrição, o direito permanece inalterado. Ela aniquila a pretensão, a exigibilidade, e não o direito propriamente dito. Com isso, caso o devedor venha a satisfazer voluntariamente a obrigação após o decurso do prazo prescricional, não será cabível a restituição, posto que o direito permaneceu ileso. Sendo assim, “a prescrição retira a exigibilidade de um direito. O direito em si sobrevive e pode ser exercido extrajudicialmente, mas não mais cobrado, exigido”¹⁹³.

O instituto da prescrição muito se assemelha ao instituto da decadência, porém são distintos, incidem sobre direitos diferentes. A semelhança reside no fato de que ambos atuam em função da inércia do titular no decurso do tempo. Entretanto, a principal diferença entre os dois é que a decadência extingue um direito, normalmente, potestativo, enquanto a prescrição extingue somente a pretensão (exigibilidade), mantendo incólume o direito. Resende explica que direito potestativo deve ser entendido como “aquele que é exercido unilateralmente pelo

¹⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 255.

¹⁹⁰ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1252.

¹⁹¹ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo *apud* RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1204.

¹⁹² SILVA, Homero B. M. da *apud* RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1204.

¹⁹³ CASSAR, *op. cit.*, p. 1254.

sujeito, independentemente da vontade do outro. É prerrogativa jurídica de impor a outrem, unilateralmente, a sujeição ao seu exercício”¹⁹⁴.

4.2 Prescrição Trabalhista

A prescrição é oriunda do Direito comum, aplicando-se subsidiariamente ao Direito do Trabalho as normas do Código Civil (arts. 189-206), exceto quando houver regulamentação específica em lei trabalhista (art. 8º, parágrafo único, CLT).

Observou-se que a prescrição pode ser extintiva ou aquisitiva. Entretanto, esta última, conforme ensina Cassar, tem pouca aplicabilidade no Direito do Trabalho. Isso porque, “dificilmente o trabalhador conseguirá a propriedade do imóvel ou do objeto móvel alegando usucapião, já que era detentor do objeto que lhe foi fornecido pelo próprio patrão em virtude do trabalho”¹⁹⁵. Já a prescrição extintiva é plenamente aplicável à seara trabalhista.

De acordo com a lição de Delgado, “o prazo prescricional básico do Direito do Trabalho brasileiro está hoje fixado na Constituição de 1988, envolvendo empregados urbanos e rurais (art. 7º, XXIX, CF/1988)”¹⁹⁶. Sendo assim, não há dúvida de que os créditos da relação trabalhista são prescritíveis, basta verificar os termos do citado inciso: “ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho”.

Vê-se que essa prescrição trabalhista tem a peculiaridade de trazer dois prazos: o prazo para o empregado propor a ação na justiça laboral, que é de até dois anos a contar da extinção do contrato de trabalho; e, respeitando esse prazo, o empregado pode postular os direitos referentes aos últimos cinco anos, contados do ajuizamento da ação. De forma didática esclarece Resende, “conta-se dois anos para frente, a partir da extinção do contrato de trabalho, e então cinco anos para trás, a partir da data do ajuizamento da ação”¹⁹⁷. Além disso, vigente o contrato de trabalho a prescrição será apenas a quinquenal.

Vale registrar que o texto original da CF/1988 estabelecia prazos distintos para os trabalhadores urbanos e rurais. Os primeiros possuíam a prescrição firmada pelo texto atual

¹⁹⁴ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1207.

¹⁹⁵ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1257.

¹⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 261.

¹⁹⁷ RESENDE, *op. cit.*, p. 1214.

acima exposto, enquanto a dos últimos era de dois anos, contados exclusivamente após a extinção do vínculo empregatício. Portanto, neste caso, a prescrição não ocorria durante a relação de trabalho. Em outras palavras, era aplicada apenas a prescrição bienal, “desde que ajuizada a ação até dois anos após a extinção do contrato de trabalho, o empregado podia reclamar todo o período trabalhado e não apenas os últimos cinco anos”¹⁹⁸.

Em 2000, os prazos foram unificados com o advento da EC n. 28/2000, que equiparou o prazo prescricional dos trabalhadores urbanos e rurais. Sendo assim, a mencionada emenda “unificou os prazos prescricionais dos dois segmentos de trabalhadores: ação com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato”¹⁹⁹. Porém, com relação ao empregado doméstico ainda existe debate acerca de qual é a prescrição aplicável, que será analisado adiante.

4.3 Prescrição trabalhista para os empregados domésticos

Conforme trazido anteriormente, foram apresentadas duas emendas à PEC n. 66/2012, dentre elas a de iniciativa do Senador Aloysio Nunes Ferreira, que visou a inclusão, entre os direitos do trabalhador doméstico, do inciso XXIX, art. 7º, da CF/1988. Em negativa, a Relatora Lídice da Mata dispôs o seguinte:

A emenda é meritória e oportuna, pois a inclusão desse direito é uma garantia de segurança jurídica às relações de trabalho não somente para o trabalhador doméstico, como também para os empregadores, eis que afasta interpretações sobre eventual imprescritibilidade da pretensão relativa aos créditos resultantes das relações de trabalho desse trabalhador.

Contudo, a jurisprudência já cuidou deste tema e os tribunais têm entendido que se aplica o mesmo prazo prescricional do inciso XXIX às ações trabalhistas movidas por trabalhadores (as) domésticos (as).

Por excesso de zelo, a ausência desse direito, no entanto, pode ser suprida por meio de projeto de lei ordinária alterando a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que, ainda hoje, estaremos apresentando nesta Casa²⁰⁰.

O Senador, por sua vez, havia justificado que a PEC n. 66/2012 é extremamente conveniente e meritória. Porém, já que se almeja conferir aos trabalhadores domésticos praticamente os mesmos direitos dos demais trabalhadores, não há razão de se excluir a prescrição prevista no inc. XXIX do art. 7º da CF/1988. Finalizou dizendo que se trata “de uma garantia à segurança jurídica das relações de trabalho não somente aos trabalhadores, mas,

¹⁹⁸ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 1235.

¹⁹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 264.

²⁰⁰ SENADO FEDERAL. **PEC nº 66, de 14 de dezembro de 2012**. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/123807.pdf>. Acessado em: 15 out. 2014.

também, aos empregadores, na medida em que mitiga interpretações acerca de eventual imprescritibilidade²⁰¹.

Tem-se, então, que houve uma tentativa frustrada de inserir o inciso XXIX no rol dos direitos expressos no novo parágrafo único do art. 7º da CF/1988, trazido pela EC n. 72/2013.

Em consonância com esse entendimento, alguns doutrinadores vêm apontando que não compreendem a razão da supracitada exclusão, é o caso de Oliveira, ao discorrer que:

Percebo, desde logo, que a omissão contida no artigo 7º, parágrafo único, segundo o texto original de 1988 persiste, ainda agora com a Emenda Constitucional nº 72, em relação ao prazo prescricional, que não se invoca como aquele descrito para os trabalhadores em geral contido no inciso XXIX (prazo prescricional de cinco anos, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho), assim denotando que, nas relações de trabalho doméstico, poderia o legislador fixar prazo diferenciado, embora corrente jurisprudencial indique que, em não se tratando a prescrição de direito trabalhista, mas de instituto que o restringe, incidiria o marco prescricional geral dos trabalhadores urbanos e rurais contido no referido inciso XXIX do artigo 7º da Constituição, também aos domésticos, já que não deixam de ser, nas suas peculiaridades, também trabalhadores urbanos ou rurais. De todo modo, penso que nada afastaria a possibilidade de ter a EC 72 já corrigido a falha anterior e, quando menos, indicar que os direitos assegurados aos domésticos observavam o contido no inciso XXIX do pertinente artigo 7º²⁰².

No mesmo sentido se posicionaram Boskovic e Villatore, ao afirmarem que:

Não se compreende porque o Legislador não aproveitou a oportunidade de inserir vários outros direitos, como nos casos dos incs. V (piso salarial) e XXIX (prescrição trabalhista), apesar de que neste último caso se tem utilizado por costume). [...] Por fim, deveriam se preocupar, também, por inserir alguns incisos que não foram, sem qualquer razão plausível, na Emenda Constitucional 72/13, como foram os casos dos incisos XXIX (prazo prescricional) e o inciso V (piso salarial)²⁰³.

Atualmente tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei Complementar n. 302/2013, oriundo do Projeto de Lei do Senado n. 224/2013, que tem por escopo regular o contrato de trabalho doméstico, em face das mudanças trazidas pela EC n.72/2013. O art. 43 desse projeto dispõe sobre a prescrição trabalhista na relação de emprego doméstico, apresentando redação semelhante à do inciso XXIX do art.7º da CF/1988, qual seja: “o direito

²⁰¹ SENADO FEDERAL. **PEC nº 66, de 14 de dezembro de 2012**. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/123807.pdf>. Acessado em: 15 out. 2014.

²⁰² OLIVEIRA, Alexandre de Nery. **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Coordenação de Luiz Eduardo Gunther e Silvana Souza Netto Mandalozzo. Vários Colaboradores. Curitiba: Juruá, 2013. p. 46-55. p.47.

²⁰³ BOSKOVIC, Alessandra B. e VILLATORE, Marco A. C. **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Trabalho decente doméstico e a necessidade de mais legislação para o Brasil ratificar a Convenção 189 da OIT. Coordenação de Luiz Eduardo Gunther e Silvana Souza Netto Mandalozzo. Vários Colaboradores. Curitiba: Juruá, 2013. p. 235-246. p.42.

de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho”²⁰⁴.

Sobre isso, o grupo de pesquisa da Faculdade Damas pondera o seguinte:

Já o art. 43 do PLP repete, em parte, a redação da CRFB/1988 (art. 7º, XXIX) quanto ao direito de ação, que não foi estendido ainda aos empregados domésticos, em face da sua exclusão na redação do parágrafo único do art. 7º constitucional. É provável que o Poder Reformador Constitucional quis evitar que houvesse empregados domésticos solicitando novos benefícios constitucionais, ao menos aqueles possuidores de efeito imediato, no que diz respeito aos contratos firmados antes da vigência da EC n. 72/2013²⁰⁵.

Pode-se verificar, desta forma, que o Poder Reformador se eximiu, naquele momento, de fazer a referida inclusão por cautela, evitando o debate sobre os efeitos retroativos ou imediatos das novas normas. Ademais, é provável também que o Legislador tenha evitado fazer alterações para não retardar o andamento da PEC n. 66/2012, pois a polêmica do inciso XXIX do art. 7º da CF/1988, no que tange à sua aplicação aos domésticos, existia antes mesmo da EC n. 72/2013 e isso poderia atrasar a promulgação da mesma.

Sendo assim, quanto à referida prescrição trabalhista, embora não tenha sido incluída na lista dos dispositivos expostos no parágrafo único do art. 7º da CF/1988, a maioria da doutrina e jurisprudência entende que é uma norma de característica pública e, por isso, aplicável também ao doméstico. No entanto, “a matéria não é pacífica e continuará em discussão, pois o inciso XXIX, mesmo após a EC n. 72/2013, não foi incluído no parágrafo único do art. 7º da CR”²⁰⁶.

Em razão dessa lacuna legislativa, existem algumas correntes sobre o tema.

Da lição de Martins é possível se depreender que, mesmo após a EC n. 72/2013, tanto o constituinte originário quanto o derivado não desejaram que fosse aplicado o prazo prescricional do inciso XXIX do art. 7º da CF/1988 ao doméstico, pois, caso quisesse, teria se referido de forma expressa no texto constitucional. Por isso, o referido autor afirma que o parágrafo único do art. 7º da CF/1988 estabelece quais os incisos deste artigo que são aplicáveis aos domésticos. Finaliza dizendo que “entre eles não está o inciso XXIX, que trata da

²⁰⁴ CAMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei Complementar n. 302/2013**. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1111186&filename=Tramitacao-PLP+302/2013. Acessado em: 15 out. 2014.

²⁰⁵ SÁ FILHO, Fábio Menezes de (coord.). **Projeto de Pesquisa de extensão da FADIC**. Ata da 14ª Reunião ordinária. Recife, 2014. p. 2.

²⁰⁶ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 413.

prescrição. Assim, a prescrição dos direitos trabalhistas do empregado doméstico não é a prevista na Constituição²⁰⁷.

Com fulcro nesse ensinamento, tem-se a primeira corrente, que se sustenta tanto pela literalidade taxativa do parágrafo único do art. 7º da CF/1988, que não traz o inciso XXIX, quanto da ênfase de não ser aplicável a CLT, já que o doméstico foi expressamente excluído no art. 7º, alínea *a*, desse diploma. Então, defende-se que deve ser aplicada por analogia a prescrição prevista no Código Civil. Sobre isso, dispõe Cassar que:

Nesta posição estão Otávio Bueno Magano, Sérgio Pinto, Ísis de Almeida, José Ferreira Prunes, sustentando que não se aplica a CLT, tampouco a CRFB aos domésticos. A justificativa é que a CLT é expressa na exclusão e a Carta, taxativa nos incisos. Entendem, assim, que a prescrição a ser aplicada é a do Código Civil. A crítica que se faz a este posicionamento é que havia previsão expressa no Código Civil anterior (art. 178, § 10, V, do Código Civil de 1916), também dispondo o prazo de cinco anos para “os serviçais, operários e jornaleiros, pelo pagamento dos seus salários”. Atualmente este artigo não possui correspondência com o novo Código Civil de 2002. Assim, aplicar-se-ia o art. 205 do Código atual, dispondo o prazo de 10 anos para os casos omissos.

É o que se observa da leitura da ementa do acórdão elaborado pelo próprio Martins:

PRESCRIÇÃO. DOMÉSTICO. O prazo de prescrição para o doméstico não está previsto no art. 11 da CLT, pois esta não se lhe aplica (art. 7º da CLT). O parágrafo único do art. 7º da Constituição não faz remissão ao inciso XXIX do mesmo artigo. Logo, o prazo prescricional do doméstico é previsto no Código Civil. Ac. 200500143310. Proc.02639.2003.032.02.00.4. TRT 2ª Reg. 2ª T., Rel. Juiz Sérgio Pinto Martins, julgamento 20/01/2005 e publicação em 15/02/2005²⁰⁸.

O referido autor, em sua obra, finda dizendo que, o doméstico terá o prazo de 10 anos para demandar em juízo, contados da dispensa, podendo reclamar do empregador todos os anos laborados. Carrion critica essa posição doutrinária ao dizer que:

Recorrer aos prazos extintivos prescricionais do CC, tendo os do Direito do Trabalho, apresenta-se como ranço analógico, depois de que todos os institutos trabalhista de lá foram retirados há muito, permanecendo apenas as palavras vazias, mortas, como a locação de serviços²⁰⁹.

Uma segunda corrente, também minoritária, compreende ser correta a aplicação do antigo prazo prescricional de dois anos inserto nos velhos diplomas trabalhistas dos anos de

²⁰⁷ MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013. p. 104.

²⁰⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região. Proc. n. 02639.2003.032.02.00.4. Relator: Juiz Sergio Pinto Martins. DJ, 15/05/2005. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/pesquisa-jurisprudencia-por-palavra-acordaos>> Acesso em: 1 nov. 2014.

²⁰⁹ CARRION, Valentin. **Comentário à Consolidação das leis do trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p.105.

1930 a 1940. De acordo com Delgado, trata-se do “Decreto-lei n. 1.237, de 2.5.39, que regulou a Justiça do Trabalho, fixando em dois anos a prescrição de pleitos em processos nela aventados: art. 101; decreto n. 6.586, de 12.12.40 - Regulamento da Justiça do Trabalho – que manteve o critério bienal anterior: art.227)”²¹⁰. No mesmo sentido, ensina Cassar que:

A última corrente, defendida por Rodolfo Pamplona Filho, é no sentido da aplicação do prazo de dois anos para prescrição de qualquer reclamação trabalhista não abrangida pelos direitos previstos na CLT, pois, segundo seus argumentos, a norma consolidada não tratou de todos os casos de prescrição, prevalecendo, para estes, a antiga norma. Rodolfo Pamplona fundamenta sua posição no Decreto-Lei n° 1.237 de 1939, arts. 1° e 101, que dispõem: “Não havendo disposição especial em contrário, prescreve em dois anos qualquer reclamação perante a Justiça do Trabalho”. O Regulamento da Justiça do Trabalho repetiu o dispositivo e acrescentou: “contados da data do ato ou fato que lhe der origem”²¹¹.

Em oposição a esse entendimento, Delgado destaca que a CLT em 1943 teria suprimido do ordenamento jurídico brasileiro os supracitados diplomas, revogando-os²¹². Cassar também diverge, mas apresenta outro argumento: “Discordamos de sua posição, pois tendo ou não sido revogado o Decreto-Lei n° 1.237/39, a Carta Magna superou a controvérsia quando determinou novo prazo prescricional – art. 7°, XXIX, da CRFB”²¹³.

Por fim, tem-se a corrente amplamente dominante no país que entende ser aplicável ao contrato de trabalho doméstico o prazo prescricional previsto no inciso XXIX do art. 7° da CF/1988. Sobre isso, explica Resende que:

A doutrina amplamente majoritária entende que a prescrição trabalhista prevista na CRFB também se aplica ao doméstico, embora não esteja prevista no parágrafo único. O fato é que se considera que os *direitos patrimoniais* são assegurados ao doméstico de forma taxativa pelo parágrafo único do art. 7°. Entretanto, os direitos sem conteúdo patrimonial, e notadamente os direitos do empregador (como é o caso da prescrição, que limita direito do trabalhador), seriam dirigidos a todos os trabalhadores, indistintamente²¹⁴.

Barros filiava-se a essa posição e entendia que a pretensão oriunda da relação de trabalho doméstico está sujeito ao prazo prescricional do art. 7°, inciso XXIX, da CF/1988, em que pese tal inciso não aparecer no parágrafo único do referido artigo, que traz os direitos sociais cabíveis aos domésticos²¹⁵. Na mesma forma compreende Cassar, ao dispor que:

A prescrição não pode ser encarada como um direito social do trabalhador, já que, ao contrário, torna inexigível sua pretensão (retirando o benefício da exigibilidade do

²¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 266.

²¹¹ CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 413.

²¹² DELGADO, *op. cit.*, p. 267.

²¹³ CASSAR, *op. cit.*, p. 414.

²¹⁴ RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014. p. 201.

²¹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. atual. São Paulo: LTR, 2011. p. 833.

crédito). Prescrição é matéria de ordem pública, pois visa a pacificação social. Trata-se de direito material previsto em lei, e seus prazos não podem ser presumidos, criados ou modificados. Assim, entendemos que a prescrição a ser aplicada ao doméstico é a prevista no art. 7º, XXIX, da CRFB (5 anos até o limite de 2 anos após a extinção do contrato).

Delgado também se posiciona dessa maneira e entende que tal corrente é a amplamente dominante na doutrina e jurisprudência do país. Em sua lição afirma o seguinte:

De fato, não pode haver dúvida, por distintas razões, sobre a incidência do mencionado preceito constitucional sobre as relações domésticas. De um lado, a omissão do inciso XXIX no parágrafo único do art. 7º constitucional não tem o conteúdo normativo sugerido por certas correntes minoritárias, dado que o referido parágrafo único arrola direitos, ao passo que a prescrição é critério de supressão de tais direitos. Logo, não caberia mesmo, tecnicamente, lançar-se a figura prescricional no dispositivo que pretendia alargar os direitos da categoria doméstica (nota-se, a propósito, que a presença da prescrição no rol de direitos do art. 7º era conduta normativa coerente, dado que o novo critério prescricional criado para o trabalhador urbano alargava, em 1988, suas vantagens em contraponto com o antigo critério do art. 11 da CLT).

Isso significa que a norma do inciso XXIX erige-se como regra geral trabalhista concernente à prescrição, aplicável a qualquer situação fático-jurídica própria ao Direito do Trabalho - inclusive a situação doméstica. Não há necessidade, sequer, de proceder-se à integração jurídica no presente caso, já que inexiste lacuna nas fontes principais do Direito do Trabalho: a Constituição firma, sim, como regra geral prescricional o critério urbano de seu art. 7º, XXIX, sem que haja exceção concernente à categoria doméstica, quer na Constituição, quer em normas infraconstitucionais (hoje o critério passou a ser, como visto, urbano e rural)²¹⁶.

Delgado ressalta ainda que a integração jurídica só poderia ser concretizada por meio de norma jurídica “situado em campo mais próximo ao integrado”. Com isso, seria mais apropriado “valer-se da norma constitucional específica e não de qualquer outra revogada, ineficaz ou remotamente situada no âmbito do universo jurídico”²¹⁷.

Em consonância com a doutrina existem vários precedentes judiciais, devendo ser citados alguns:

TRABALHADOR DOMÉSTICO. PRESCRIÇÃO BIENAL. APLICAÇÃO. INCISO XXIX DO ARTIGO 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Os créditos trabalhistas dos empregados domésticos prescrevem em 02 anos após a ruptura do respectivo contrato de trabalho. Em se tratando de prazos prescricionais, a única distinção que constava da redação original do inciso XXIX do artigo 7º da Constituição Federal era relativa ao trabalhador rural. Portanto, conclui-se que para todos os demais empregados, qualquer que fosse a natureza da relação de emprego, o prazo prescricional foi fixado em 02 anos após a extinção do contrato de trabalho. Para a correta interpretação do dispositivo constitucional em comento, deve-se atentar para o fato de que o legislador constituinte fez referência a **créditos resultantes da relação de trabalho** [subentendendo-se relação de emprego pelo contexto] em sentido geral, o que alcança todos os empregados, excluídos obviamente aqueles alcançados pela exceção inicialmente prevista. Sendo assim, o prazo de 02 anos também é aplicável aos domésticos, pois estes, em que pese a relação reduzida de direitos

²¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 267.

²¹⁷ DELGADO, *ibid.*, p. 268.

legalmente assegurados, mantêm com os respectivos empregadores relação de trabalho de natureza contratual, ou seja, contrato de trabalho. (TRT-15 - RO: 33444 SP 033444/2006, Relator: MARCELO MAGALHÃES RUFINO, Data de Publicação: 21/07/2006)²¹⁸;

PRESCRIÇÃO - EMPREGADO DOMÉSTICO . Em que pese o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, quando enumera os direitos estendidos aos trabalhadores domésticos, não fazer menção expressa ao inciso XXIX, tem-se que o prazo prescricional de cinco anos até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho é norma geral, dirigida a todos os trabalhadores. De fato, não há exceção expressa quanto aos domésticos na Constituição Federal, tampouco na legislação infraconstitucional. Recurso de Revista conhecido e não provido. (TST - RR: 816008120005040721 81600-81.2000.5.04.0721, Relator: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, Data de Julgamento: 05/03/2008, 2ª Turma,, Data de Publicação: DJ 04/04/2008.)²¹⁹;

EMPREGADO DOMÉSTICO - PRESCRIÇÃO TRABALHISTA - Em que pese o art. 7º não incluir expressamente para os empregados domésticos a prescrição prevista em seu inciso XXIX, esta também os abrange, pois os domésticos enquadram-se na categoria de trabalhadores urbanos lato sensu, expressão utilizada pelo legislador constitucional no caput do dispositivo. (TRT-3 - RO: 01658201102303007 0001658-98.2011.5.03.0023, Relator: Convocado Oswaldo Tadeu B.Guedes, Setima Turma, Data de Publicação: 26/08/2014 25/08/2014. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 306. Boletim: Não.)²²⁰

No inteiro teor da última ementa acima exposta, o Relator dispôs o seguinte: “insurge-se o recorrente contra o acolhimento da prescricional quinquenal pelo juízo de origem. Afirma que não há norma trabalhista específica sobre a prescrição aplicável aos empregados domésticos, razão pela qual deve ser aplicada a prescrição civil”²²¹. Pode-se observar que mesmo um ano após a EC n. 72/2013 ainda é arguido pela defesa a questão da correta aplicação do prazo prescricional no caso dos domésticos. Logo, caso a referida emenda tivesse incluído o inciso XXIX entre as parcelas constitucionais conferidas aos domésticos pelo parágrafo único do art. 7º, as controvérsias, por menores que sejam, estariam cessadas.

Diante de todo o exposto, percebe-se que o Poder Reformador apenas adiou a consolidação de entendimento amplamente majoritário. Agora, resta aguardar a tramitação do Projeto de Lei Complementar 302/2013, que em seu art. 43 traz a redação quase igual à do inciso XXIX, art. 7º da CF/1988. Assim, quando tal lei entrar em vigor, estará resguardada a

²¹⁸ JUSBRASIL. Disponível em: <<http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4549006/recurso-ordinario-ro-33444-sp-033444-2006>> Acesso em: 2 nov. 2014.

²¹⁹ JUSBRASIL. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1997226/recurso-de-revista-rr-816008120005040721-81600-8120005040721>> Acesso em: 2 nov. 2014.

²²⁰ JUSBRASIL. Disponível em: <http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT-3/attachments/TRT-3_RO_01658201102303007_e9456.pdf?Signature=a2ZIST10a7iSV4OMbuENquainkQ%3D&Expires=1415818866&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=92036e46a221fb3ef5e27464d1a55eef>. Acesso em: 2 nov. 2014.

²²¹ JUSBRASIL. Disponível em: <http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT-3/attachments/TRT-3_RO_01658201102303007_e9456.pdf?Signature=a2ZIST10a7iSV4OMbuENquainkQ%3D&Expires=1415818866&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=92036e46a221fb3ef5e27464d1a55eef>. Acesso em: 2 nov. 2014.

segurança jurídica e a estabilidade da relação de emprego doméstico, no tocante ao prazo prescricional cabível a esta classe.

CONCLUSÃO

Diante de todo o exposto, percebe-se que o Direito do Trabalho está passando por uma significativa transição com relação à categoria dos trabalhadores domésticos. A grande responsável por tal mudança foi a EC n. 72/2013, que ampliou, consideravelmente, o rol de direitos assegurados aos domésticos.

Inicialmente, fez-se uma explanação histórica dos institutos legais que conferiram direitos aos empregados domésticos. A abordagem histórica mostrou que durante muitos anos os trabalhadores domésticos tiveram uma proteção jurídica diferenciada, bem menor do que a conferida aos demais trabalhadores. Os principais marcos legislativos foram a Lei n. 5.859/1972 (Lei dos Domésticos), que traz as peculiaridades do vínculo empregatício doméstico; a Constituição Federal de 1988, a qual acresceu aos domésticos os direitos sociais expostos no parágrafo único do artigo 7º; e a EC n. 72/2013 que foi o principal avanço legal conquistado por esta categoria.

A CF/1988 defende a sociedade justa, solidária, inclusiva, tendo como fundamentos, dentre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Entretanto, o texto original de 1988 se afasta dessa ideologia pretendida, ao consagrar proteção parcial à classe dos trabalhadores domésticos. Assim, ainda que tardiamente, a EC n. 72/2013 representa a implementação da igualdade estabelecida pelo texto constitucional de 1988.

A EC n. 72/2013 modificou o parágrafo único do artigo 7º da CF/1988, adicionando direitos de imediata aplicação, a exemplo da hora extra e do limite na jornada de trabalho, e direitos que dependem de regulamentação, tais como o FGTS obrigatório, o seguro-desemprego e o adicional noturno.

No âmbito mundial de relevo foi a Convenção n. 189 da OIT, de 2011, que estabeleceu uma norma internacional de proteção do trabalho doméstico, com o intuito de garantir um trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, tendo sido acompanhada pela Recomendação n. 201 que tinha o mesmo objetivo.

Para que o Brasil ratifique a Convenção n. 189 da OIT é primordial que haja empenho do Legislativo, no sentido de acelerar a regulamentação dos direitos que se encontram no parágrafo único do art. 7º da CF/1988 e precisam de normatização para terem eficácia. Devem ainda ser incluídos os incisos que não foram expressamente estendidos aos domésticos

pela EC n.72/2013, como é o caso do inciso XXIX – referente ao prazo prescricional que os trabalhadores em geral têm para interposição ação trabalhista.

Deveras, existem muitas discussões envolvendo as alterações provocadas pela EC n. 72/2013. Por isso, o presente trabalho escolheu fazer a análise de uma delas, no que se refere a não inclusão do XXIX do art. 7º da CF/1988 pela mencionada emenda, uma vez que foi demonstrado que há correntes minoritárias, que defendem prazos prescricionais diferenciados para a categoria doméstica, e que é entendimento dominante na doutrina e jurisprudência quanto à aplicação do inciso XXIX para os domésticos.

Na própria PEC n. 66/2012 (que se transformou na EC n. 72/2013) foi oferecida emenda com o objetivo de incluir o inciso XXIX entre os direitos elencados no parágrafo único do art. 7º da CF/1988, porém não foi aprovada, com a justificativa de que já era posição favorável nos tribunais nacionais a aplicação do referido prazo prescricional às ações trabalhistas movidas por empregados domésticos. Além disso, explicou-se que a ausência desse direito poderia ser sanada por projeto de lei ordinária.

Mostrou-se que alguns doutrinadores não compreenderam o porquê do Poder Reformador não ter aproveitado a oportunidade para incluir a prescrição de que trata o inciso XXIX no momento da promulgação da EC n. 72/2013. Para eles, não há razão para permanecer com a lacuna contida no art. 7º, parágrafo único, porque pode ocasionar entendimentos errôneos, como se o legislador pudesse fixar prazo diferenciado nas relações de labor doméstico.

É provável que o Poder Reformador tenha optado pela referida não inclusão por cuidado, a fim de evitar o debate quanto aos efeitos das novas normas, se seriam retroativos ou imediatos, isto é, se aqueles direitos conferidos pela EC n. 72/2013 retroagiriam para beneficiar os empregados domésticos que firmaram contrato de emprego antes da vigência da mencionada emenda. Além disso, é possível também que tenha evitado fazer a citada alteração para não atrasar a promulgação da PEC n. 66/2012, porque o debate em torno da aplicação do inciso XXIX do art. 7º da CF/1988 para os domésticos já existia antes mesmo da promulgação da EC n. 72/2013, podendo retardar a sua promulgação.

O fato é que a supracitada prescrição trabalhista é sim aplicável aos domésticos e este é o entendimento da maior parte da doutrina e jurisprudência, por ser norma de característica de ordem pública. Entretanto, ressalta-se que não é totalmente pacífica e continuará em debate, porque o inciso XXIX, mesmo com o advento da EC n. 72/2013, não foi expressamente incluído no parágrafo único do art. 7º da CF/1988. Com efeito, as correntes que defendem outros prazos podem vir a ganhar força.

São duas as principais correntes doutrinárias minoritárias. Uma delas é lidera por Martins, que defende que a prescrição aplicável aos domésticos é a do Código Civil, pois assevera que nem a CF/1988 ou tampouco a CLT traz literalmente qual seria o prazo cabível para estes trabalhadores. Usam o critério analógico, buscando no Código Civil de 1916 o prazo de 5 (cinco) para requerer o pagamento de seus salários dos trabalhos de “serviçais, operários e jornaleiros”. Entretanto, como o Código Civil de 2002 não trouxe esse dispositivo, defende-se, então, que em caso de omissões deve ser aplicado o prazo geral de 10 (dez) anos exposto no art. 205 deste último diploma.

A segunda corrente minoritária defende que deve ser aplicado para os domésticos o prazo prescricional de 2 (dois) anos presente em antigos diplomas trabalhistas. Os defensores dessa tese argumentam que a CLT não tratou de todos os casos de prescrição e por isso é preciso aplicar uma norma antiga, a fim de suprir a lacuna legal. Assim, sustentam que se não houver norma em contrário, a reclamação trabalhista prescreve em 2 (dois) anos.

Essas duas correntes não podem prevalecer, uma vez que se esteiam em diplomas do passado. Devendo ser aplicado o prazo constitucionalmente assegurado às relações de trabalho em geral. Esse é o entendimento da corrente dominante, que defende ser perfeitamente aplicável ao contrato de doméstico o prazo prescricional previsto no XXIX do art. 7º da CF/1988, independentemente de tal inciso constar no parágrafo único do referido artigo. Isso porque a prescrição é matéria de ordem pública, pois busca a estabilidade jurídica e social.

Ademais, a prescrição é um direito material previsto em lei, não podendo os prazos serem presumidos, alterados ou criados. Portanto, a prescrição trabalhista da relação empregatícia doméstica é a prevista no art. 7º, XXIX, da CF/2013, qual seja: 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato.

Sendo assim, a EC n. 72/2013 poderia sim ter acrescido o XXIX do art. 7º da CF/1988, a fim de sanar qualquer dúvida a respeito da sua aplicabilidade aos domésticos, bem como evitar possíveis arguições em juízo de qualquer outro prazo. Observa-se, então, que o Poder Reformador apenas procrastinou a positivação de entendimento majoritário. Sabe-se também que está tramitando no Congresso Nacional o Projeto de Lei Complementar 302/2013 (regula o contrato doméstico), que apresenta em um dos seus artigos a questão da prescrição do direito material de ação com redação semelhante à do texto do reiterado inciso XXIX. Logo, o Legislador ordinário está tratando de suprimir quaisquer dúvidas que parem a respeito dessa temática.

Conclui-se que, no Brasil, a igualdade pretendida pela OIT ainda não foi alcançada. Entretanto, sem dúvida, a EC n. 72/2013 foi o passo inicial para conquistar esta almejada

igualdade, possibilitando que, no futuro, exista igualdade de tratamento entre os empregados domésticos e os demais empregados. Nesse sentido, só o decurso de tempo mostrará como o Brasil se adaptará a essa nova realidade de isonomia entre os trabalhadores, se vier a ratificar a Convenção n. 189 da OIT, em conjunto com os países que já a ratificaram, a fim proporcionar condições dignas de trabalho.

REFERÊNCIAS

- AGRA, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.
- ALMEIDA, Nelson Cunha. Trabalho doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – n. 53**. Rio de Janeiro: R. TRT/RJ 1ª Região, v.24, n.53, p. 111-116, jan./jun. 2013.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. rev. atual. São Paulo: LTR, 2011.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 24 ago. 2014.
- BRASIL. **Decreto nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941**. Dispõe sobre a locação dos empregados em serviços domésticos. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>>. Acesso em: 24 ago. 2014.
- BRASIL. **Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 25 ago. 2014.
- BRASIL. **Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923**. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 24 ago. 2014.
- BRASIL. **Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972**. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm>. Acesso em: 25 ago. 2014.
- BRASIL. **Lei nº3.353, de 13 de maio de 1888**. Declara extinta a escravidão no Brasil. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1824-1899/lei-3353-13-maio-1888-533138-publicacaooriginal-16269-pl.html>>. Acesso em: 24 ago. 2014.
- BRASIL. **Lei nº 3.071, de 1º de Janeiro de 1916**. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm>. Acesso em: 24 ago. 2014.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 3ª Região. Recurso Ordinário n. 0000463-30.2012.5.03.0060. Relator: Jose Marlon de Freitas. DJ, 11/03/2013. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/juris/consultaBaseSelecionada.htm>> Acesso em: 1 out. 2014.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 2ª Região. Proc. n. 02639.2003.032.02.00.4. Relator: Juiz Sérgio Pinto Martins. DJ, 15/05/2005. Disponível em:

<<http://www.trtsp.jus.br/pesquisa-jurisprudencia-por-palavra-acordaos>> Acesso em: 1 nov. 2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 8ª Região. Recurso Ordinário n. 0000794-62.2010.5.08.0118. Relator: Pedro Tourinho Tupinambá. DJ, 16/08/2011. Disponível em: <<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:justica.trabalho;regiao.8:tribunal.regional.trabalho;turma.1:acordao:2011-08-16;0000794-62.2010.5.08.0118>> Acesso em: 1 out. 2014.

BRASIL. Tribunal Superior Trabalho. Recurso de Revista n. 344-46.2011.5.03.0079. Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. DJ, 19/09/2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/consulta-unificada>. Acesso em: 1 out. 2014.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei Complementar n. 302/2013**. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1111186&filename=Tramitacao-PLP+302/2013. Acessado em: 15 out. 2014.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PEC nº 478, de 5 de outubro de 2010**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=57D7A17FEE87F81B4A5118F313BB18BC.proposicoesWeb1?codteor=755258&filename=PEC+478/2010>. Acessado em: 15 out. 2014.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PEC nº 114, de 5 de outubro de 2010**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=944318&filename=Tramitacao-PEC+114/2011>. Acessado em: 15 out. 2014.

CARRION, Valentin. **Comentário à Consolidação das leis do trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Método, 2014

CONSENZA, Elisa. Trabalho doméstico. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – n. 53**. Rio de Janeiro: R. TRT/RJ 1ª Região, v.24, n.53, p. 77-84, jan./jun. 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). **Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013**. Coordenação de Luiz Eduardo Gunther e Silvana Souza Netto Mandalozzo. Vários Colaboradores. Curitiba: Juruá, 2013. 280p.

JR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho: individual e coletivo do trabalho**. 5. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2011.

JUSBRASIL. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1592548/recurso-de-revista-rr-1875600922003509-1875600-9220035090002>>. Acesso em: 1 out. 2014.

JUSBRASIL. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1997226/recurso-de-revista-rr-816008120005040721-81600-8120005040721>>. Acesso em: 2 de nov. de 2014.

JUSBRASIL. Disponível em: <http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TRT-3/attachments/TRT-3_RO_01658201102303007_e9456.pdf?Signature=a2ZlST10a7iSVOMb>

uENquain kQ%3D&Expires=1415818866&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XE MZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=92036e46a221fb3ef5e27464d1a55eef> Acesso em: 2 nov. 2014.

JUSBRAZIL. Disponível em: <<http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4549006/recurso-ordinario-ro-33444-sp-033444-2006>>. Acesso em: 2 nov. 2014.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 13. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2009.

LOPES, Mônica Sette. O feminino do Trabalho doméstico. **Revista de Informação Legislativa** – n. 189. Brasília: Senado Federal Subsecretaria de Edições Técnicas, a. 48, n. 189, p. 81-93, jan./mar. 2011.

MERÍSIO, Patrick Maia. **Os novos direitos dos empregados domésticos: análise da Emenda Constitucional n. 72/2013**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Manual do trabalho doméstico**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Trabalho Doméstico no Brasil. Rumo ao reconhecimento institucional**. Brasília: OIT. Escritório no Brasil, 2010.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: forense; São Paulo: método, 2012.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 4. ed. São Paulo: Método, 2014.

SÁ FILHO, Fábio Menezes de (coord.). **Projeto de Pesquisa de extensão da FADIC**. Ata da 14ª Reunião ordinária. Recife, 2014.

SENADO FEDERAL. **PEC nº 66, de 14 de dezembro de 2012**. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=124297&tp=1>. Acessado em: 15 out. 2014.

SENADO FEDERAL. **PEC nº 66, de 14 de dezembro de 2012**. Disponível em: <http://legis.senado.leg.br/mateweb/arquivos/mate-pdf/123807.pdf>. Acessado em: 15 out. 2014.

SANTOS, Ana Claudia Schwenck. **Empregados Domésticos: o que mudou?** São Paulo: Rideel, 2013.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos**. 9. ed. São Paulo: Editora Método, 2008.