

A IMPORTÂNCIA DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 PARA A EFETIVIDADE DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

Daniela Vasconcellos Gomes*

INTRODUÇÃO

Embora invisível e na maior parte das vezes desvalorizado, o trabalho doméstico sempre teve grande importância para a sociedade, facilitando a organização familiar e a realização do serviço doméstico. Ainda assim, o trabalhador doméstico historicamente não possui a mesma proteção jurídica conferida aos trabalhadores de outras categorias, em uma injustiça histórica.

No ordenamento jurídico brasileiro, nos diversos dispositivos normativos que regularam a matéria em diferentes momentos, sempre foi assegurado ao trabalhador doméstico uma quantidade menor de direitos em comparação aos demais trabalhadores, especialmente no que diz respeito à jornada de trabalho – muitas vezes ininterrupta – e à falta de importantes direitos para o trabalhador, como o seguro-desemprego e a obrigatoriedade de depósito por parte do empregador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Embora os direitos trabalhistas tenham avançado muito no último século, injustificadamente os trabalhadores domésticos não foram contemplados pela proteção jurídica da Consolidação das Leis do Trabalho, e mesmo com o advento da Constituição Federal de 1988, denominada Constituição Cidadã, os domésticos não tiveram garantidos inúmeros direitos já consolidados para o restante dos trabalhadores urbanos.

Nesse sentido, deve-se ressaltar que os direitos trabalhistas são essenciais para a cidadania e para a transformação social, pois o Direito do Trabalho não apenas busca conciliar os interesses de empregados e empregadores, como deve contribuir para a justiça social, proporcionando aos trabalhadores condições dignas de vida.

* *Mestre em Direito (UCS); especialista em Direito Civil Contemporâneo (UCS); advogada; professora em Cursos de Graduação e Pós-Graduação.*

Assim, apesar da importância de seu trabalho, o trabalhador doméstico até recentemente teve seus direitos mitigados e, nesse sentido, este trabalho tem o intuito de identificar a importância da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015 para a efetividade do princípio constitucional da dignidade humana do trabalhador doméstico, ao ampliar direitos e conferir ao trabalhador doméstico melhorias em sua condição social. Para o desenvolvimento desse raciocínio, o estudo divide-se em três partes.

A primeira parte apresenta um panorama da proteção jurídica do trabalhador doméstico, trazendo seu conceito, os elementos que devem estar presentes para sua configuração e sua regulamentação nos diferentes momentos históricos do ordenamento jurídico brasileiro, desde a primeira legislação aplicável, de 1830, até a recente Lei Complementar nº 150, de 2015.

A segunda parte versa sobre a importância do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço para o trabalhador, abordando desde as hipóteses legislativas de limitação ao poder de direção do empregador, que incluíam a impossibilidade de dispensa e a reparação econômica do trabalhador, com o instituto da estabilidade, até a criação do regime do FGTS, que substituiu o sistema anterior, e atualmente possui relevante caráter social, contribuindo para a transformação social, além de tratar da desigualdade existente em relação aos trabalhadores domésticos, que somente recentemente tiveram direito ao FGTS.

A terceira parte trata da relação entre a ampliação dos direitos trabalhistas do trabalhador doméstico e a efetividade do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, abordando a invisibilidade e a desvalorização do trabalho doméstico, suas raízes no Brasil no trabalho escravo, o papel fundamental da dignidade humana no ordenamento jurídico, e a importância da Emenda Constitucional nº 72/2013 e da Lei Complementar nº 150/2015 na melhoria da condição social dos trabalhadores domésticos.

A importância deste trabalho, ressalte-se, é a análise legislativa e doutrinária da relação existente entre a ampliação dos direitos trabalhistas dos trabalhadores domésticos, que somente recentemente tiveram assegurado seu acesso a direitos já assegurados a outros trabalhadores, tais como o seguro-desemprego e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e a efetivação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, valor constitucional e fundamento da República Federativa do Brasil, que deve permear todas as relações, especialmente aquelas regidas pelo Direito do Trabalho.

1 – PANORAMA DA PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

O trabalho doméstico consiste em diversas tarefas distintas entre si, e para a Organização Internacional do Trabalho “compreende atividades ligadas aos cuidados como serviços de limpeza, arrumação, cozinha e cuidado de vestuário, além do cuidado das crianças, idosos, pessoas com deficiência e animais, entre outras atividades”, sendo realizado de forma remunerada por uma pessoa em um domicílio que não seja o de sua unidade familiar¹.

Conforme estabelece o *caput* do art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015, é considerado empregado doméstico “aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana”.

De acordo com Adad, “etimologicamente, o conceito de doméstico advém do termo em latim *domus*, que significa casa. Daí se derivou o sentido de doméstico, o empregado que exerce suas atividades na casa do patrão”².

Segundo Martinez, na configuração da relação de emprego doméstico devem estar presentes os seguintes elementos: “(a) a prestação de serviço de natureza contínua; (b) a prestação de serviço para pessoa ou família; (c) a realização do serviço na residência de pessoa ou família ou no âmbito residencial desta; e (d) a participação em atividade sem fins lucrativos”³.

Para Garcia,

“pode-se entender que o empregado doméstico presta serviços, de natureza não econômica, à pessoa física ou à família, para o âmbito residencial destas. Desse modo, é doméstico não só o empregado que exerce funções internamente, na residência do empregador, como de limpeza, de faxina, de cozinhar, cuidando de crianças ou idosos, mas também o jardineiro, o vigia da casa, o motorista, etc.”⁴

Segundo Santos,

1 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Conferência Internacional do Trabalho 2011*: a OIT realiza a segunda rodada de discussões sobre o tema trabalho decente para as/os trabalhadoras/os domésticas/os. Brasília, 2011. Série Trabalho Doméstico Remunerado no Brasil, n. 4, p. 2.

2 ADAD, Cristiane. *Empregado doméstico*: alterações promovidas pela EC-72/2013. Salvador: Juspodivm, 2014. p. 15.

3 MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 208.

4 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. p. 235.

“em síntese, podemos conceituar o contrato de trabalho doméstico como o ajuste escrito ou verbal, firmado entre o trabalhador e uma pessoa ou família, visando à individualização dos direitos e das obrigações trabalhistas pelos serviços realizados no âmbito residencial ou em bens particulares domésticos, sem finalidade lucrativa para quem recebe estes serviços.”⁵

Nesse sentido, deve-se ressaltar que a finalidade não lucrativa é de grande importância na configuração do trabalho doméstico, pois “o empregador doméstico não tem por intuito atividade econômica, não visando à atividade lucrativa, pois é uma pessoa ou família que recebe a prestação de serviços do trabalhador”⁶. De modo que, havendo atividade lucrativa, o empregado não será doméstico, mas regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Embora incontestável a importância do trabalho doméstico, durante muito tempo esse trabalhador teve menor proteção jurídica que os demais, ou por não possuir regulamentação específica, ou por ter poucos direitos assegurados, em uma evidente e injusta discriminação, que somente foi corrigida com a Emenda Constitucional nº 72/2013, regulamentada pela Lei Complementar nº 150/2015, reparando a situação de cerca de 7 milhões de trabalhadores brasileiros.

Conforme Ribeiro:

“O Brasil é o país com maior número de trabalhadores domésticos do mundo, apontou estudo divulgado ontem pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), feito em 117 países, com dados de 2010. No relatório, ainda com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do IBGE, de 2009, esse contingente está em 7,2 milhões de empregados domésticos, sendo 6,7 milhões de mulheres e 504 mil homens.”⁷

Segundo o DIEESE,

“o emprego doméstico é essencialmente feminino no Brasil e abriga uma das maiores categorias de trabalhadores. Em 2011, estimava-se que 6,6 milhões de pessoas estavam ocupadas nos serviços domésticos

5 SANTOS, Aloysio. *Manual de contrato de trabalho doméstico*: de acordo com a nova lei do trabalho doméstico de 2015. 5. ed. São Paulo: Método, 2015. p. 17.

6 MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 159.

7 RIBEIRO, Fabiana. OIT: Brasil tem o maior número de trabalhadores domésticos. *O Globo*, Rio de Janeiro, 10.01.2013, Economia, p. 23.

no país. Deste total, o contingente de mulheres correspondia a 6,1 milhões (92,6%).”⁸

Em relação à sua proteção jurídica, o trabalho doméstico sofreu diversas modificações no direito brasileiro, já que diferentes dispositivos legislativos regularam o assunto no decorrer do tempo.

Nesse sentido, embora não tratasse de forma específica do trabalho doméstico, pode-se dizer que a primeira regulamentação do trabalho doméstico foi a Lei de 13 de setembro de 1830, que regulava “o contrato por escrito sobre prestação de serviços feitos por brasileiro ou estrangeiro dentro ou fora do Império”, aplicando-se a locação de serviços em geral⁹.

Já mais especificamente sobre o trabalho doméstico, tem-se como primeiro dispositivo legal o Código de Posturas do Município de São Paulo, de 1886, o qual definia o trabalhador doméstico e estabelecia multas no caso de inadimplemento do contrato.

Conforme Borba, citando Pamplona Filho e Villatore:

“O Código de Posturas do Município de São Paulo, de 1886, que definiu ‘criado de servir’, em seu art. 263, como sendo ‘toda pessoa de condição livre que, mediante salário convencionado, tiver ou quiser ocupação de moço de hotel, hospedaria ou casa de pasto, cozinheiro, copeiro, cocheiro, hortelão, ama-de-leite, ama-seca, engomadeira ou costureira e, em geral, a de qualquer serviço doméstico’ e estabelecida multas no caso de inadimplemento das cláusulas contratuais.”¹⁰

Com a promulgação do Código Civil de 1916, o trabalho doméstico passou a ser regulado pela referida codificação, sendo aplicadas as regras da locação de serviços¹¹. Posteriormente, foram editados o Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923, e o Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, que especificavam quais seriam esses trabalhadores e quais seriam seus direitos.

8 DIEESE. O emprego doméstico no Brasil. *Estudos e Pesquisas*, n. 68, ago. 2013, p. 3.

9 PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; DUTRA, Renata Queiroz; MENDONÇA, Laís Maranhão Santos. Trabalho doméstico: avanços, resistências e perspectiva. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 80, n. 1, p. 268-293, jan./mar. 2014, p. 279.

10 BORBA, Camila Sailer Rafanhim de. A efetividade dos direitos sociais dos empregados domésticos na história brasileira: o papel da EC nº 72/2013. *Revista Fórum Trabalhista*, v. 2, n. 8, p. 31-49, set./out. 2013, p. 37.

11 JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Curso de direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 88.

O Decreto nº 16.107/1923 regulamentou a locação de serviços domésticos no Município do Rio de Janeiro, à época Distrito Federal do país, e segundo Borba,

“previa alguns direitos aos trabalhadores domésticos, mas que, de acordo com Cláudia Maria Ribeiro Viscardi, ‘seu fim primordial’ era o de ‘salvaguardar os interesses dos empregadores’, por exemplo, com a instituição de algo parecido com a carteira de trabalho, que objetivava um controle dos trabalhadores domésticos, com seu cadastro junto ao Estado, bem como que o colocava em uma situação de submissão ao patrão, vez que, a cada demissão, este deveria anotar naquele documento o motivo da demissão, o que estaria à disposição de futuros patrões.”¹²

O Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, dispunha sobre a locação dos empregados em serviço doméstico, e em seu art. 1º conceituou pela primeira vez em nosso ordenamento jurídico os trabalhadores domésticos da seguinte forma: “Todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”¹³.

Referido Decreto-Lei nº 3.078/1941 determinava o uso de carteira profissional (art. 2º, *caput*) e previa aviso prévio de oito dias após um período de seis meses de serviço (art. 3º, § 1º), além dos deveres de empregados e empregadores (arts. 6º, 7º e 8º)¹⁴.

Conforme Assumpção,

“a norma não previa qualquer indenização pela terminação unilateral do contrato de locação de serviços domésticos. O direito se resumia apenas aos salários vencidos. A exceção ficava por conta da hipótese de não ter sido dado aviso prévio da rescisão contratual, ocasião em que se pagaria à parte lesada o equivalente a oito dias de salário, importância esta que podia, por parte do patrão, ser descontada dos salários vencidos do trabalhador.”¹⁵

Com o advento da Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-Lei nº 5.452/1943), uma série de direitos e garantias foi estabelecida em favor dos

12 BORBA, Camila Sailer Rafanhim de. *Op. cit.*, p. 38-39.

13 ADAD, Cristiane. *Op. cit.*, p. 17.

14 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho 2011. *Op. cit.*, p. 13-14.

15 ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsore de. A EC nº 72 e as transformações do trabalho doméstico no Brasil: o paradigma celetista e o problema da fixação e controle da jornada de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 79, n. 4, p. 123-152, out./dez. 2013, p. 131.

trabalhadores, mas os empregados domésticos ainda não tiveram acesso a esses mesmos direitos, diante do disposto no art. 7º da CLT:

“Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

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

De modo que, embora a edição da Consolidação das Leis do Trabalho tenha representado grande avanço para a maioria dos trabalhadores, os trabalhadores domésticos continuaram desprotegidos, regulados apenas pelas normas da legislação civil a respeito da locação de serviços (arts. 1.216 a 1.236 do Código Civil de 1916). Assim, após o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, os trabalhadores domésticos passaram três décadas totalmente desprotegidos juridicamente, especialmente em comparação aos demais trabalhadores.

Conforme ressaltam Pereira, Dutra e Mendonça:

“Registre-se que, nesse período, foram editadas diversas leis contemplando os trabalhadores com normas trabalhistas e previdenciárias, contudo, todas elas excluía os domésticos de alguma forma. A Lei do Repouso Semanal Remunerado (Lei nº 605, de 27 de janeiro de 1949) excluía expressamente os empregados domésticos de sua aplicação. A Lei Orgânica da Previdência Social (Lei nº 3.807/60), em seu art. 161, qualificou os domésticos como segurados facultativos da Previdência Social. O Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 4.214/63) também excluiu o doméstico de sua tutela.”¹⁶

Somente com a edição da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973, a profissão de empregado doméstico passou a ter regulamentação própria e a garantia dos primeiros direitos: anotação do contrato na carteira de trabalho, inscrição na Previdência Social como segurado obrigatório e férias remuneradas de 20 dias úteis após 12 meses de trabalho¹⁷.

16 PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; DUTRA, Renata Queiroz; MENDONÇA, Laís Maranhão Santos. *Op. cit.*, p. 280.

17 JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Op. cit.*, p. 89.

O Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987, que regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, garantiu o direito ao vale-transporte ao trabalhador doméstico¹⁸.

No entanto, mesmo possuindo legislação especial regulando a profissão, os trabalhadores domésticos ainda eram privados de muitos direitos garantidos aos demais trabalhadores – tais como seguro-desemprego, FGTS, entre outros –, situação que perdurou até o advento da Emenda Constitucional nº 72/2013 e, posteriormente, da Lei Complementar nº 150/2015, que passou a regular o trabalho doméstico.

Conforme Assumpção:

“O processo emancipatório do trabalhador brasileiro, que teve no advento da CLT um divisor de águas, é estranho ao trabalhador doméstico. Enquanto que a dinâmica de dignificação do trabalho pressupõe o reconhecimento de que não se poderia percebê-lo apenas em sua expressão extrínseca, sem reconhecer no trabalhador um titular de dignidade, o processo de emancipação do trabalhador doméstico não pôde contar com a valorização do trabalho sequer como fator de produção.”¹⁹

Com o advento da Constituição Federal de 1988, os trabalhadores domésticos passaram a ter garantidos alguns direitos trabalhistas, tais como salário mínimo, irredutibilidade do salário, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, licença-gestante, licença-paternidade, aviso prévio proporcional e aposentadoria.

Conforme Borba:

“Em 1988, 100 anos após a Lei Áurea, tem-se a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil, tão aclamada como Constituição Cidadã pelo amplo rol de direitos e garantias fundamentais, mas que, novamente, não estabeleceu a igualdade plena entre os empregados domésticos e todos os demais empregados.”²⁰

Em relação ao FGTS, a legislação brasileira já previa o acesso dos trabalhadores domésticos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, mas o efetivo direito destes trabalhadores carecia da devida regulamentação, a qual foi implementada em diversas etapas ao longo dos anos.

18 ARANTES, Delaíde Alves Miranda. As conquistas dos empregados domésticos no marco dos 70 anos da Consolidação das Leis do Trabalho. *Revista do Advogado*, v. 33, n. 121, p. 68-77, nov. 2013, p. 73.

19 ASSUMPCÃO, Luiz Felipe Monsore de. *Op. cit.*, p. 132.

20 BORBA, Camila Sailer Rafanhim de. *Op. cit.*, p. 40.

O § 3º do art. 15 da Lei nº 8.036/90 previa a possibilidade de acesso ao regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço pelos trabalhadores domésticos ao dispor: “Os trabalhadores domésticos poderão ter acesso ao regime do FGTS, na forma que vier a ser prevista em lei”. No entanto, além de ser meramente facultativo, e não obrigatório, tal dispositivo carecia de regulamentação.

A Lei nº 8.212/91, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da seguridade social, em seu art. 12, inciso II, consagrou a inclusão do empregado doméstico como segurado obrigatório da Previdência Social.

Após uma década, a Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, e o Decreto nº 3.361, de 10 de fevereiro de 2000, facultaram a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço mediante requerimento do empregador, a partir da competência março de 2000. Com o recolhimento do primeiro depósito na conta vinculada, o empregado doméstico era considerado automaticamente incluído no FGTS²¹.

De acordo com o art. 2º do Decreto nº 3.361/00, “a inclusão do empregado doméstico no FGTS é irreatável com relação ao respectivo vínculo contratual e sujeita o empregador às obrigações e penalidades previstas na Lei nº 8.036, de 1990”.

No entanto, Guinot ressalta que, mesmo a Lei nº 10.208/01 possibilitando aos domésticos o recebimento de seguro-desemprego, a desigualdade com os demais trabalhadores ainda era evidente:

“Pois bem, desde o advento da Lei nº 10.208/01 os trabalhadores domésticos têm o direito a receber três parcelas, pagas em uma oportunidade, a título do seguro-desemprego. Para tanto, o empregador deve ter optado e aderido ao sistema do FGTS, bem como deve ter efetuado depósitos pelo prazo mínimo de 15 meses, pois em contratos de menor tempo ou depósitos inferiores ao lapso temporal definido em lei, o doméstico não fará jus ao seguro-desemprego.”²²

De modo que até então a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço era facultativa, dependente da iniciativa do empregador em realizar o depósito em conta vinculada, e restrita àquela relação

21 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Método, 2015. p. 521-522.

22 GUINOT, Karen. Impactos da Emenda Constitucional nº 72: a PEC dos domésticos. In: STAHLHÖFER, Iásin Schäffer; JAHNKE, Leticia Thomasi; CERVI, Mauro Luiz (Org.). *Pensando o direito*: volume IV. São Paulo: Letras Jurídicas, 2014. p. 9.

de emprego, o que foi alterado somente uma década mais tarde, com a Emenda Constitucional nº 72/2013.

Com a Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, os trabalhadores domésticos passaram a ter direito a férias anuais de 30 dias remuneradas com 1/3 a mais que o salário normal, a garantia de vedação de descontos em seu salário pelo fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, e à estabilidade provisória da empregada doméstica gestante²³.

Conforme Borba:

“Causa maior espanto que determinados direitos e certas proibições apenas tenham sido previstos em 19 de julho de 2006, na Lei nº 11.324. Esse diploma legal veio alterar a Lei nº 5.859/72, para o fim de, entre outras disposições, vedar ‘descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia’ (art. 2º-A), limitar os descontos com moradia aos casos em que esta for em local diverso daquele em que ocorre a prestação dos serviços (art. 2º-A, § 1º) e vedar ‘a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto’ (art. 4º). Disposições que, se não são óbvias, já eram reconhecidas aos demais empregados há muito tempo.”²⁴

O Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008, em cumprimento à Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho, veta o trabalho doméstico para menores de 18 anos ao listá-lo no item 76 da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), já que se trata de atividade que pode trazer os seguintes riscos ocupacionais: esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições anti-ergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível; com as seguintes repercussões à saúde: afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias²⁵.

23 PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; DUTRA, Renata Queiroz; MENDONÇA, Laís Maranhão Santos. *Op. cit.*, p. 281.

24 BORBA, Camila Sailer Rafanhim de. *Op. cit.*, p. 40.

25 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho 2011. *Op. cit.*, p. 14.

Em 16 de junho de 2011, na 100ª Conferência Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, foi aprovada a Convenção 189²⁶, que determina em seu art. 3 que “todo Membro deverá adotar medidas para assegurar a promoção e a proteção efetivas dos direitos humanos de todos trabalhadores domésticos, em conformidade com as disposições da presente Convenção”²⁷.

No mesmo sentido, a Convenção nº 189 determina em seu art. 10:

“1. Todo Membro deverá adotar medidas para garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores em geral com relação às horas normais de trabalho, à compensação de horas extras, aos períodos de descanso diários e semanais e férias anuais remuneradas, em conformidade com a legislação nacional e com acordos coletivos, considerando as características específicas do trabalho doméstico.”²⁸

Embora o Brasil não tenha ratificado a Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho, sua aprovação estimulou a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, conforme ressalta Silva:

“Por seu turno, a Convenção nº 189, dedicada ao trabalho doméstico, foi aprovada em junho de 2011 e entrou em vigor mundial em 5 de setembro de 2013, data em que se completaram 12 meses a contar do dia em que um segundo país a ratificou. Em fevereiro de 2014, apenas 12 países a haviam ratificado: África do Sul; Alemanha; Bolívia; Costa Rica; Equador; Filipinas; Guiana; Ilhas Maurício; Itália; Nicarágua; Paraguai; Uruguai. O Brasil não ratificou o tratado, mas implementa medidas tendentes a obedecer a seus postulados.”²⁹

Mais recentemente, a Proposta de Emenda à Constituição nº 66/2012, conhecida como “PEC das Domésticas”, se transformou na Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013, que alterou a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais, passando a cumprir as determinações da Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho.

26 MARTINS, Adalberto. A nova realidade do trabalho doméstico. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, n. 15, p. 36-46, 2014, p. 44.

27 BORBA, Camila Sailer Rafanhim de. *Op. cit.*, p. 41.

28 *Ibidem*, p. 41.

29 SILVA, Homero Batista Mateus da. Singularidades da legislação do trabalho doméstico. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, n. 15, p. 47-61, 2014, p. 55.

A origem da Emenda Constitucional nº 72/2013 foi a Proposta de Emenda à Constituição nº 478/2010, que tinha por objetivo revogar o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, com o objetivo de estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. No entanto, após discussões foi aprovado texto substitutivo, no qual somente alguns direitos foram reconhecidos aos domésticos, e não a totalidade deles, atuado como Proposta de Emenda à Constituição nº 66/2012³⁰.

Para Lídice da Mata, senadora que atuou na relatoria da PEC nº 66/2012, a aprovação da Proposta de Emenda à Constituição significa um grande avanço. Em seus termos:

“Representa a conquista efetiva de direitos que já eram concedidos aos demais trabalhadores e, injustamente, não o eram aos trabalhadores domésticos. Na verdade, essa distorção remete ao período escravocrata, desde a colonização portuguesa, passando pelo Império, até a abolição da escravatura dos negros. O emprego doméstico vem dessa cultura, de pessoas, principalmente mulheres e negras, servindo aos senhores em troca de casa e comida, poucas vezes remuneradas e, quando o eram, com salários baixíssimos. Esse comportamento se estendeu (e ainda hoje é assim) com mulheres se deslocando, principalmente do Norte e Nordeste do país, para trabalhar em outras regiões, como domésticas, em busca de melhores condições de vida.”³¹

Para Pereira, Dutra e Mendonça, “a aprovação da PEC nº 66/2012, impulsionada pela ratificação da Convenção nº 189 da OIT pelo Brasil, representou uma conquista significativa para a categoria dos trabalhadores domésticos do país”³².

Conforme Silva:

“A Emenda pode ter tido o benefício de inibir as jornadas abusivas, a interrupção constante do repouso do empregado e a ideia, felizmente minoritária, de que o doméstico ainda seja um agregado à disposição da família em período integral. Demais particularidades da jornada de

30 MENDONÇA, Euclides José Marchi; SILVA, Bruno Trapanotto da. Breves considerações sobre a jornada de trabalho e a Emenda Constitucional nº 72/2013. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, n. 15, p. 69-82, 2014, p. 71-72.

31 Congresso promulga hoje emenda sobre trabalho doméstico. *Jornal do Senado*, v. 10, n. 423, 2 abr. 2013. Especial Cidadania. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/243315>>. Acesso em: 2 nov. 2015.

32 PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; DUTRA, Renata Queiroz; MENDONÇA, Lais Maranhão Santos. *Op. cit.*, p. 268.

trabalho do doméstico, como o intervalo para refeição e descanso de uma hora não citado pelo legislador, a pausa de onze horas para o repouso noturno, o uso de banco de horas, a adoção do regime 12x36 e o controle dos cartões de ponto, ficarão para a sociedade em geral e o Judiciário em particular resolverem. Não é o desejável, mas foi o possível.”³³

Em relação à não concretização da igualdade de direitos entre trabalhadores brasileiros de diferentes categorias com o advento da Emenda Constitucional nº 72/2013, ressalta Martins:

“É certo, no entanto, que a plena igualdade dos empregados domésticos aos empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (urbanos) e aqueles denominados rurais não se concretizou com a promulgação da Emenda Constitucional supramencionada. (...) Em síntese, a Emenda Constitucional nº 72/2013 estabeleceu a igualdade dos trabalhadores domésticos apenas em relação a mais alguns direitos, além daqueles outrora já reconhecidos.”³⁴

Nesse sentido, Arantes defende que somente haverá igualdade plena de direitos quando os domésticos forem incluídos no *caput* do art. 7º da Constituição Federal, que passaria a ter a seguinte redação: “São direitos dos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, com a revogação da alínea *a* do art. 7º da Consolidação das Leis do Trabalho³⁵.

E ressalta:

“A Emenda Constitucional (EC) nº 72/2013 não trouxe nenhuma dessas alterações: nem a inclusão dos domésticos no *caput* do art. 7º da Constituição, nem a revogação da alínea *a* do art. 7º da CLT. Por essa razão, a igualdade plena entre trabalhadores domésticos, urbanos e rurais ainda não ocorreu. Por certo, continuará sendo buscada pelos defensores do integral cumprimento dos preceitos constitucionais de igualdade, de valorização do trabalho e da pessoa humana, pilares democráticos instituídos pela Constituição Federal Cidadã de 1988.”³⁶

Assim, há quem defenda que, com a alteração legislativa promovida pela Emenda Constitucional nº 72/2013, os trabalhadores domésticos estariam equiparados aos demais trabalhadores celetistas.

33 SILVA, Homero Batista Mateus da. *Op. cit.*, p. 58.

34 MARTINS, Adalberto. *Op. cit.*, p. 37.

35 ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Op. cit.*, p. 69.

36 *Ibidem*, p. 69.

Nesse sentido, ressalta Nelson:

“Em suma, houve equiparação do trabalhador doméstico com o trabalhador empregado. Coteja-se um hibridismo que compõe o que se poderia designar de trabalhador doméstico-empregado, pois se consubstanciaria um trabalhador que presta serviço para um empregador que não visa lucro, no caso, a família; entretanto, com todos os direitos que guarnecem o trabalhador empregado da CLT.”³⁷

No entanto, tal entendimento não é consenso, já que muitos entendem que não houve verdadeira equiparação entre trabalhadores domésticos e os trabalhadores de outras categorias, e sim apenas ampliados os direitos garantidos aos trabalhadores domésticos.

Com esse posicionamento, entende Arantes:

“Ao contrário de algumas afirmações que têm sido feitas nesse período, a EC nº 72 não transforma domésticos em celetistas. Somente os títulos da CLT relativos à jornada de trabalho e às horas extras passaram a ser aplicáveis independentemente de regulamentação ou o capítulo das férias, estendido anteriormente. Os demais direitos assegurados pela emenda não aplicam os preceitos consolidados e dependem de regulamentação.”³⁸

Para Arantes:

“De todo modo, a EC nº 72 é um importante avanço e uma vitória relevante a ser comemorada pelos trabalhadores domésticos e por todos os que defendem o trabalho decente para a categoria e contribuem para a construção de uma sociedade mais igualitária, mais justa, em que as pessoas possam viver mais felizes.”³⁹

De qualquer forma, independentemente do posicionamento adotado, é inegável que a Emenda Constitucional nº 72/2013 ampliou o rol de direitos dos trabalhadores domésticos, melhorando sua condição social, ao alterar a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, que passou a dispor:

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

37 NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. O (quase) fim do empregado doméstico: o paradoxo dos direitos sociais implantados pela EC 72/2013. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 39, n. 151, p. 13-29, maio/jun. 2013, p. 15.

38 ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Op. cit.*, p. 69.

39 *Ibidem*, p. 69.

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.”

A alteração do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal desfez uma injustiça histórica, já que os trabalhadores domésticos não tinham acesso a direitos trabalhistas fundamentais assegurados a trabalhadores urbanos e rurais.

Conforme Borges:

“A antiga redação do parágrafo único do art. 7º restringia os direitos trabalhistas dos empregados domésticos apenas aos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, os quais tratavam respectivamente dos direitos a salário mínimo, irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas, licença-maternidade e paternidade, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e aposentadoria. Não havia a previsão de limite de jornada ou dos intervalos intra e interjornada, tampouco seguro-desemprego, piso salarial, adicional noturno, adicional de hora extra, seguro contra acidentes de trabalho e depósitos de FGTS.”⁴⁰

De modo que a antiga redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal contemplava a garantia de nove direitos aos trabalhadores domésticos: salário mínimo, irredutibilidade do salário, 13º salário, repouso semanal remunerado, férias anuais, licença-gestante, licença-paternidade, aviso prévio e aposentadoria.

Com a atual redação, o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal assegura aos trabalhadores domésticos 25 direitos: salário mínimo; irredutibilidade do salário; salário nunca inferior ao mínimo, no caso de remuneração variável; 13º salário; proteção do salário; controle da jornada de trabalho; repouso semanal remunerado; remuneração das horas extras; férias anuais; licença-gestante; licença-paternidade; aviso prévio; redução dos riscos; aposentadoria; reconhecimento das convenções e acordos coletivos; proibição

40 BORGES, Lara Parreira de Faria. (Des)construindo discursos sobre a EC 72/2013: criando justiça histórica que amplia direitos trabalhistas domésticos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 80, n. 1, p. 237-267, jan./mar. 2014, p. 238.

de diferença discriminatória de salários; proibição de discriminação ao trabalhador com deficiência; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos [com o advento da Lei Complementar nº 150/2015 passou a ser vedada a contratação de menor de 18 anos para trabalho doméstico]; proteção contra despedida arbitrária; seguro-desemprego; fundo de garantia do tempo de serviço; remuneração do trabalho noturno; salário-família; assistência gratuita aos filhos até cinco anos de idade; seguro contra acidentes de trabalho; bem como a sua integração à Previdência Social⁴¹.

Dentre os direitos conquistados com essa alteração legislativa, deve-se ressaltar a questão da duração do trabalho, como ressalta Adad: “Um das conquistas centrais foi a estipulação de jornada de trabalho, pois essa categoria de empregados não recebia a incidência das normas jurídicas relativas à duração do trabalho, como, por exemplo, jornadas, intervalos intrajornadas e interjornadas, horas extras”⁴².

Ainda assim, apesar do grande avanço proporcionado pelo advento da Emenda Constitucional nº 72/2013, os trabalhadores domésticos ainda não tiveram garantidos todos os direitos a que fazem jus os demais trabalhadores, como ressalta Martins:

“O empregado doméstico, por exclusão, e pelo fato de que o parágrafo único do art. 7º da Constituição não faz menção a certos incisos do mesmo artigo como sendo aplicáveis, não fará jus à: participação nos lucros ou resultados ou na gestão da empresa, pois o empregador doméstico não é empresa, não tendo lucros (inciso XI); jornada de trabalho de seis horas em caso de turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV); proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos (inciso XX); proteção em razão de automação (inciso XXVII); proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (inciso XXXII).”⁴³

Posteriormente, a Lei nº 12.964, de 8 de abril de 2014, incluiu o art. 6º-E na Lei nº 5.889/72, e as multas e os valores fixados para as infrações previstas na Consolidação das Leis do Trabalho passaram a ser aplicáveis nas infrações à legislação do trabalho doméstico⁴⁴.

41 Congresso promulga hoje emenda sobre trabalho doméstico. *Op. cit.*

42 ADAD, Cristiane. *Op. cit.*, p. 25.

43 MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do trabalho doméstico*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 44.

44 JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Op. cit.*, p. 90.

Conforme a Organização Internacional do Trabalho:

“Finalmente, cabe señalar que en abril de 2014 se aprobó la Ley nº 12964 que modifica la Ley nº 5859 de 1972, por la cual se estableció el pago de multas para los empleadores de trabajadores domésticos que no cumplan con sus obligaciones laborales. Asimismo, este dispositivo normativo aprobado podrá ser reducido si el empleador reconociese voluntariamente el tiempo de servicio del trabajador, lo que implicaría el registro en la CTPS y el pago de las contribuciones previsionales. Cabe destacar que se dispone que el valor recaudado por la multa impuesta será destinada al propio trabajador perjudicado.”⁴⁵

Com o advento da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, houve a regulamentação da Emenda Constitucional nº 72/2013 e a revogação da Lei nº 5.859/72, com a ampliação dos direitos dos trabalhadores domésticos e a criação do Simples Doméstico, sistema que unifica o pagamento de tributos, contribuições e demais encargos devidos pelos empregadores domésticos.

Com referida legislação, os empregadores domésticos passam a arcar com encargos que correspondem a 20% da remuneração do trabalhador, sendo 8% de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, 3,2% para formar um fundo para ser usado em caso de demissão sem justa causa, 0,8% a título de seguro contra acidente de trabalho e 8% de contribuição ao Instituto Nacional do Seguro Social⁴⁶.

A Lei Complementar nº 150/2015 torna o recolhimento do FGTS obrigatório e diminui o recolhimento do INSS patronal de 12% para 8%, e passa a prever o seguro contra acidente de trabalho e o fundo para demissão sem justa causa, que tem o objetivo de compensar a multa de 40% do FGTS a que o trabalhador doméstico não faz jus.

Assim, é inegável que a Emenda Constitucional nº 72/2013 e a Lei Complementar nº 150/2015 significam um grande avanço no processo de construção da cidadania dos trabalhadores domésticos, pois tais marcos legislativos não apenas ampliaram os direitos trabalhistas desta categoria, mas garantiram um tratamento mais igualitário em relação aos demais trabalhadores brasileiros e repararam uma injustiça histórica, apesar de ainda não equiparar os trabalhadores domésticos aos trabalhadores protegidos pela CLT.

45 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC). *Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Brasil*. Lima: OIT, 2015. p. 13.

46 VIEIRA, Anderson. Fundo de Garantia para os domésticos já está valendo. *Jornal do Senado*, v. 21, n. 4.390, 6 out. 2015.

2 – A IMPORTÂNCIA DO FGTS PARA O TRABALHADOR

Conforme bem sintetiza Martins, o objeto do contrato de trabalho é “a prestação de serviço subordinado e não eventual do empregado ao empregador, mediante o pagamento de salário”⁴⁷.

Dentre os requisitos do contrato de trabalho, são essenciais: a continuidade, caracterizada pelo trato sucessivo na relação entre as partes; a subordinação, que indica que a atividade exercida pelo empregado é dirigida pelo empregador, que assume os riscos de seu negócio; a onerosidade, pois somente a atividade remunerada caracteriza o contrato de trabalho; a pessoalidade, que indica a infungibilidade do contrato de trabalho em relação ao trabalhador; e a alteridade, que significa que o trabalhador presta serviço por conta alheia, e não por conta própria⁴⁸.

Como o empregado presta o serviço contratado de forma subordinada, está sujeito ao poder de direção do empregador, que é “a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho”⁴⁹.

O poder de direção abrange poder de organização, poder de controle e poder disciplinar do empregador, que estabelece a melhor forma de desenvolvimento de suas atividades. No entanto, deve-se ressaltar que o poder de direção não é direito absoluto, e, no que diz respeito à dispensa do empregado, a legislação traz hipóteses impeditivas de dispensa e dispositivos que buscam a reparação econômica do empregado despedido sem justa causa.

Conforme Martins:

“Na evolução da legislação sobre a dispensa do empregado, verifico a existência de dois sistemas: o impeditivo da dispensa e o de reparação econômica, que prevê o pagamento de um valor pecuniário ao obreiro despedido. O sistema impeditivo da dispensa diz respeito à estabilidade, que nasceu da Lei Eloy Chaves, em 1923. Já o sistema de reparação econômica tem por base a indenização, visando dificultar a dispensa, impondo o pagamento de uma importância ao empregador, com o objetivo de evitar a rotação de mão de obra, ou seja, um óbice econômico para sua concretização.”⁵⁰

47 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. *Op. cit.*, p. 106.

48 *Ibidem*, p. 107-108.

49 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 9.

50 MARTINS, Sérgio Pinto. *Manual do FGTS*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 6.

A impossibilidade de dispensa do empregado pelo empregador está ligada à ideia de estabilidade, que é importante instrumento para a continuidade da relação de emprego, já que representa o direito do trabalhador de permanecer no emprego.

A estabilidade surge inicialmente no serviço público, com a previsão do art. 149 da Constituição de 1824, que dispunha: “Os oficiais do Exército e da Armada não podem ser privados de suas patentes, senão por sentença proferida em juízo competente”. A Constituição de 1891 alterou em parte tal dispositivo, ao trazer a seguinte redação ao art. 76: “Os oficiais do Exército e da Armada só perderão suas patentes por condenação em mais de dois anos de prisão, passada em julgado nos tribunais competentes”. De forma mais ampla, os servidores públicos passaram a ter direito à estabilidade a partir de 1915, com o advento da Lei nº 2.924/2015, que proibia a dispensa dos servidores que tivessem 10 anos de serviço⁵¹.

No setor privado, a estabilidade foi prevista inicialmente pelo Decreto nº 4.682/23, a chamada Lei Eloy Chaves, que previa estabilidade relativa aos ferroviários com 10 anos de serviço efetivo⁵². Após, na década de 1930, surgiram outros dispositivos legislativos que estenderam a estabilidade a outras categorias, como empregados de empresas de navegação marítima ou fluvial e ferroviários estaduais e municipais (Lei nº 5.109/1926), portuários (Decreto nº 17.940/1927), comerciários (Decreto nº 24.273/1934), empregados de empresas de transporte urbano, energia, telefonia, telégrafos, portos, água e esgotos (Decreto nº 20.465/1931), bancários (Decreto nº 24.615/1934) e empregados da indústria e comércio (Lei nº 62/1935)⁵³.

A Constituição de 1937 estabelecia na alínea *f* do art. 137:

“Art. 137. (...)

f) nas empresas de trabalho contínuo, a cessação das relações de trabalho, a que o trabalhador não haja dado motivo, e quando a lei não lhe garanta a estabilidade no emprego, cria-lhe o direito a uma indenização proporcional aos anos de serviço.”

Com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho, a estabilidade passou a ser prevista pelos arts. 492 a 500, de forma a sistematizar as normas existentes, conforme ressalta Martins:

51 *Ibidem*, p. 6.

52 *Ibidem*, p. 6.

53 *Ibidem*, p. 6-7.

“A CLT, de 1943, disciplinou a estabilidade nos arts. 492 a 500, sistematizando as regras até então existentes. Todo empregado que completasse 10 anos na empresa não poderia ser dispensado, salvo motivo de falta grave, devidamente verificada em inquérito judicial para sua apuração, ou por força maior efetivamente comprovada (art. 492 da CLT).”⁵⁴

A estabilidade decenal passou a ser prevista para todos os trabalhadores que completassem 10 anos de serviço, conforme o disposto no art. 492 da CLT: “O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas”.

Nesse sentido, ressalta Martins:

“O empregado estável só poderia ser dispensado por falta grave, mediante inquérito para apuração de falta grave, na forma dos arts. 853 a 855 da CLT, ou ocorrendo força maior (art. 501 da CLT). Todas as duas hipóteses deveriam ser comprovadas, do contrário o trabalhador teria direito ao emprego.”⁵⁵

De modo que a CLT combinava duas regras para restringir as rescisões de contrato de trabalho imotivadas. Para trabalhadores com menos de 10 anos de serviço, a demissão sem justa causa gerava o direito de receber uma indenização equivalente ao valor de um mês de remuneração para cada ano de trabalho ou fração igual ou superior a seis meses. Após 10 anos de serviço efetivo, os trabalhadores eram garantidos pela estabilidade, e somente poderiam ser demitidos com a comprovação de falta grave ou circunstância de força maior.

A Constituição de 1946 previu a estabilidade no inciso XII do art. 157:

“Art. 157. A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores: (...)

XII – estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir; (...)”⁵⁶

No entanto, enquanto a estabilidade era vista como justa garantia pelos trabalhadores, pelos empregadores era encarada com reserva, já que tal instituto

54 MARTINS, Sérgio Pinto. Manual do FGTS. *Op. cit.*, p. 7.

55 MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. *Op. cit.*, p. 584.

56 BALEEIRO, Aliomar; SOBRINHO, Barbosa Lima. *Constituições brasileiras: 1946*. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001.

limitava o poder de direção, considerado por eles essencial na condução dos negócios, além de não prever a possibilidade de dispensa por motivo econômico, tornando algumas empresas inviáveis.

Conforme Cassar:

“A possibilidade de aquisição da estabilidade era motivo de acentuada insatisfação pelos empresários que alegavam que o trabalhador estável se tornava menos produtivo. Além disso, não contemplava a possibilidade de dispensa por motivo econômico ou financeiro, engessando economicamente as empresas.”⁵⁷

Somente no ano de 1966 foi criado o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço como uma opção aplicável aos empregados urbanos, em substituição à estabilidade decenal e à indenização por tempo de serviço previstas pelos arts. 477, 478, e 492 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme Santos:

“O FGTS foi criado para substituir a estabilidade decenal dos trabalhadores considerada pela equipe econômica que assessorava o Governo na ocasião, como um obstáculo ao desenvolvimento das empresas brasileiras e estrangeiras aqui instaladas.”⁵⁸

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço foi criado pela Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, com objetivo de proteger os trabalhadores demitidos sem justa causa, sendo atualmente regido pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Com a opção pelo sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, o empregado não mais fazia jus ao sistema de indenizações e da estabilidade decenal, mas teria direito a depósitos mensais em sua conta vinculada, no valor de 8% de seu salário mensal, que somente seriam sacados na rescisão imotivada, com acréscimo de multa, e em outras hipóteses estabelecidas em lei.

Nesse sentido, a questão da equivalência entre os sistemas da estabilidade decenal e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço passou a ser amplamente discutida, e apesar de não existir igualdade entre os regimes, a Súmula nº 98 do TST pacificou o entendimento a respeito, ao dizer que “a equivalência entre os regimes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e da estabilidade prevista

57 CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2015. p. 1.179.

58 SANTOS, Aloysio. *Op. cit.*, p. 42.

na CLT é meramente jurídica e não econômica, sendo indevidos valores a título de reposição de diferenças”⁵⁹.

Conforme Martins:

“Segundo o art. 1º da Lei nº 5.107/66, visava o FGTS assegurar aos empregados uma garantia pelo tempo de serviço prestado às empresas, mediante opção do empregado. O referido sistema era compatível com a estabilidade decenal, porém, o que ocorreu na prática é que nenhuma empresa admitia empregado se não fosse optante do FGTS, visando, assim, a que o empregado não adquirisse a estabilidade.”⁶⁰

Após o advento da Lei nº 5.107/66, o FGTS passou a ser contemplado pela Constituição de 1967, que possuía a seguinte redação:

“Art. 165. A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social: (...)

XIII – estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido ou fundo de garantia equivalente.”⁶¹

Com o advento da Constituição Federal de 1988, o sistema de opção ao FGTS deixa de existir, pois o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço passa a ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais, conforme dispõe o inciso III do art. 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) III – fundo de garantia do tempo de serviço”⁶².

Assim, a Constituição Federal não apenas retirou a exigência de opção pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço como fez deste um direito inerente a todo o contrato de trabalho, extinguindo o antigo sistema indenizatório e de estabilidade decenal dos trabalhadores celetistas.

59 Súmula nº 98 do TST: “FGTS. INDENIZAÇÃO. EQUIVALÊNCIA. COMPATIBILIDADE (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 299 da SBDI-1) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.05. I – A equivalência entre os regimes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e da estabilidade prevista na CLT é meramente jurídica e não econômica, sendo indevidos valores a título de reposição de diferenças. (ex-Súmula nº 98 – RA 57/1980, DJ 06.06.80) II – A estabilidade contratual ou a derivada de regulamento de empresa são compatíveis com o regime do FGTS. Diversamente ocorre com a estabilidade legal (decenal, art. 492 da CLT), que é renunciada com a opção pelo FGTS. (ex-OJ nº 299 da SBDI-1 – DJ 11.08.03)”.

60 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. *Op. cit.*, p. 512.

61 CAVALCANTI, Themístocles Brandão; BRITO, Luiz Navarro de; BALEEIRO, Aliomar. *Constituições brasileiras*: 1967. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001.

62 TÁCITO, Caio Sá Viana de Vasconcelos. *Constituições brasileiras*: 1988. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001.

Conforme Garcia,

“antes de 5 de outubro de 1988, os trabalhadores rurais e, no âmbito urbano, apenas os empregados que não tivessem optado pelo sistema do FGTS (então regulado pela Lei nº 5.107/66) eram regidos pela indenização por tempo de serviço, regulada nos arts. 477 e 478 da CLT, podendo adquirir a respectiva estabilidade após 10 anos de serviço, na forma do art. 492 da CLT. Com a Constituição da República de 1988, apenas os empregados (rurais e urbanos) que tenham adquirido a estabilidade por tempo de serviço até a sua promulgação (05.10.88) é que possuem o referido direito adquirido.”⁶³

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço tem por objetivo fazer uma espécie de poupança para amparar o trabalhador no caso de demissão sem justa causa e em outras hipóteses previstas em lei e atualmente é regulamentado pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Dispõe o art. 2º da Lei nº 8.036/90:

“Art. 2º O FGTS é constituído pelos saldos das contas vinculadas a que se refere esta lei e outros recursos a ele incorporados, devendo ser aplicados com atualização monetária e juros, de modo a assegurar a cobertura de suas obrigações.”

Conforme Garcia,

“pode-se conceituar o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço como direito trabalhista, de empregados urbanos e rurais, com a finalidade de estabelecer um fundo de depósitos em pecúnia, com valores destinados a garantir a indenização do tempo de serviço prestado ao empregador.”⁶⁴

De Plácido e Silva define o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço da seguinte forma:

“Designa-se o depósito financeiro, a favor do empregado optante, à base da remuneração paga no mês anterior, e assim sucessivamente. O trabalhador fará jus ao levantamento da importância depositada quando do seu desligamento do emprego sem justa causa, nas condições estabelecidas em lei.”⁶⁵

63 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. *Op. cit.*, p. 738.

64 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de direito do trabalho. *Op. cit.*, p. 517.

65 SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 645.

De acordo com o art. 15 da Lei nº 8.036/90, os empregadores são obrigados a depositar, até o dia 7 de cada mês, em conta bancária vinculada, o valor correspondente a 8% da remuneração paga ou devida a cada trabalhador no mês anterior, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT, o 13º salário e o valor da compensação pecuniária a ser paga no âmbito do Programa de Proteção ao Emprego – PPE.

Conforme bem ressalta Martins, embora o instituto seja denominado Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, “este não garante o tempo de serviço, apenas uma poupança para o trabalhador; ao contrário do que ocorria com a indenização”⁶⁶. De modo que os depósitos efetuados possibilitam uma poupança para o trabalhador, que terá acesso aos valores depositados nas hipóteses previstas em lei.

Conforme ressalta Garcia:

“A efetiva estabilidade no emprego, não obstante, vem sendo enfraquecida ao longo dos tempos, pelas diversas mudanças no plano do Direito, as quais foram, em boa parte, influenciadas e decorrentes de forças econômicas e ideológicas mais comprometidas com o capital do que com o social.”⁶⁷

Nesse sentido, deve-se ressaltar que atualmente existe somente a estabilidade provisória, em que a legislação prevê algumas hipóteses de estabilidade, que impedem a dispensa do empregado em determinadas circunstâncias, como ocorre com o menor em época de serviço militar, com a empregada gestante, com o dirigente sindical, com o representante da CIPA, com o empregado acidentado, com o empregado às vésperas da aposentadoria, etc.

Nesse sentido, Garcia entende que o termo mais adequado para a chamada estabilidade provisória é a garantia no emprego, em seus termos:

“As estabilidades provisórias são também chamadas de *garantias de emprego*. No entanto, quanto a esta última expressão, tecnicamente, seria mais correto dizer *garantia no emprego*, no sentido de permanecer no emprego durante certo período, salvo prática de justa causa ou extinção da empresa.”⁶⁸

A natureza jurídica do FGTS é considerada híbrida, já que diferenciada de acordo com o enfoque utilizado, do empregado ou do empregador. Para Martins,

66 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. *Op. cit.*, p. 513.

67 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. *Op. cit.*, p. 735.

68 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. *Op. cit.*, p. 736.

“para o empregado, inclusive o doméstico, é um direito assegurado no inciso III do art. 7º da Constituição. Para o empregador, o FGTS é uma contribuição social, espécie de tributo, que tem por fundamento o art. 149 da Constituição”⁶⁹.

Conforme Garcia, “sob enfoque do empregado, o FGTS apresenta natureza jurídica de direito trabalhista, um direito do trabalhador, com previsão mesmo na Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inciso III) e regulado pela legislação do trabalho infraconstitucional”⁷⁰.

Já sob o enfoque do empregador, “o entendimento que prevalece, inclusive na jurisprudência, é no sentido de que a contribuição do FGTS, a ser depositada pelo empregador, não possui natureza tributária, mas de contribuição social, especial, com natureza trabalhista”⁷¹.

Segundo Cassar, “para o empregado o FGTS tem natureza jurídica de direito à contribuição que tem caráter salarial (salário diferido). Equipara-se a uma poupança forçada. Para o empregador é uma obrigação e para a sociedade a contribuição tem caráter social. Daí decorre sua natureza múltipla ou híbrida”⁷².

Conforme Martins:

“São contribuintes do FGTS o empregador, seja pessoa física ou jurídica, de direito privado ou de direito público, da administração direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados-membros, do Distrito Federal e dos Municípios, que admitir trabalhadores regidos pela CLT a seu serviço.”⁷³

Conforme Garcia, “os depósitos do FGTS, mesmo tendo caráter social, com previsão em normas de ordem pública, também configuram importante direito do empregado, com previsão constitucional (art. 7º, inciso III)”⁷⁴.

No entanto, ainda que o FGTS possua caráter social de valor inquestionável, tal direito somente foi efetivamente garantido aos trabalhadores domésticos com o advento da Emenda Constitucional nº 72/2013, de forma a garantir igualdade de direitos com os demais trabalhadores de outras categorias.

Segundo Martins:

69 MARTINS, Sérgio Pinto. Manual do trabalho doméstico. *Op. cit.*, p. 64.

70 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Manual de direito do trabalho. *Op. cit.*, p. 518.

71 *Ibidem*, p. 519.

72 CASSAR, Vólia Bomfim. *Op. cit.*, p. 1.187.

73 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. *Op. cit.*, p. 519.

74 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. *Op. cit.*, p. 835.

“Passa o parágrafo único do art. 7º da Constituição, com a alteração da Emenda Constitucional nº 72/2013, a fazer referência ao inciso III (que trata do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) da mesma norma. Isso diz respeito ao FGTS do empregado doméstico, que não era previsto na redação anterior do referido parágrafo.”⁷⁵

Com o advento da Emenda Constitucional nº 72/2013, todo o trabalhador doméstico passou a ter direito ao FGTS, deixando de ser facultativa a inclusão dessa espécie de trabalhador no FGTS, como previa anteriormente a Lei nº 10.208/01, que incluiu o art. 3º-A na Lei nº 5.859/72.

Segundo Santos:

“É certo que pela Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, que acresceu dispositivos à Lei nº 5.859, de 1972, incluiu o empregado doméstico no regime do FGTS, no entanto submeteu essa adesão à vontade do empregador. Agora a situação mudou: o Fundo de Garantia do trabalhador doméstico deixou de ser uma benevolência do patrão e tornou-se uma obrigação trabalhista (artigo único da EC nº 72/2013).”⁷⁶

De modo que, com o advento da Emenda Constitucional nº 72/2013, o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço do trabalhador doméstico passou de facultativo a compulsório, mas com determinadas peculiaridades impostas pela Lei Complementar nº 150/2015, que considerou o fato de o empregador não obter lucro com o trabalho do empregado doméstico⁷⁷.

Dispõe o art. 21 da Lei Complementar nº 150/2015:

“Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.”

Em relação à multa de 40% do saldo do FGTS, devida em caso de despedida sem justa causa, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036/90, nas relações trabalhistas domésticas esta foi substituída por uma provisão financeira, constituída por um depósito mensal efetuado pelo empregador no valor

75 MARTINS, Sérgio Pinto. Manual do trabalho doméstico. *Op. cit.*, p. 64.

76 SANTOS, Aloysio. *Op. cit.*, p. 59.

77 *Ibidem*, p. 59.

de 3,2% [três inteiros e dois décimos por cento] sobre o salário do trabalhador em conta específica para esse fim, conforme determina o art. 22 da Lei Complementar nº 150/2015.

Conforme Martins:

“Os valores serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que estiverem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 da Lei Complementar nº 150/2015, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual (§ 3º do art. 22 da Lei Complementar nº 150/2015).”⁷⁸

Assim, havendo rescisão do contrato de trabalho doméstico, se a dispensa for sem justa causa ou por culpa do empregador, o saldo referente à indenização compensatória da perda do emprego será sacado pelo trabalhador; mas se o trabalhador pedir demissão, tiver cometido justa causa, se aposentar ou falecer, o empregador terá direito de saque do valor depositado. Ou, ainda, havendo culpa recíproca, metade dos valores será movimentada pelo empregado, e a outra metade será movimentada pelo empregador.

Nesse sentido, ressalta ainda Garcia:

“Pode-se dizer que a extensão do regime do FGTS, de forma obrigatória, também para a relação de emprego doméstico, é um modo de concretizar o mandamento constitucional de melhoria das condições sociais dos referidos empregados (art. 7º, *caput*, da CF/88), em consonância ainda com os ditames da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana (arts. 1º, incisos III e IV, e 3º, incisos I, III e IV, da CF/88).”⁷⁹

Assim, tal alteração legislativa foi fundamental na busca da igualdade imposta pelo texto constitucional de 1988, já que “a lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas instrumento regulador da vida social que necessita tratar equitativamente todos os cidadãos”⁸⁰.

78 MARTINS, Sérgio Pinto. Manual do trabalho doméstico. *Op. cit.*, p. 68.

79 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. *Op. cit.*, p. 238.

80 BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2014. p. 10.

3 – A AMPLIAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E A DIGNIDADE DO TRABALHADOR DOMÉSTICO

O trabalho doméstico é marcado pela invisibilidade e pela subvalorização. Segundo Perrot, é um trabalho “invisível, fluido, elástico”. E acrescenta: “É um trabalho físico, que depende do corpo, pouco qualificado e pouco mecanizado apesar das mudanças contemporâneas. O pano, a pá, a vassoura, o esfregão continuam a ser os seus instrumentos mais constantes”⁸¹.

Nesse sentido, por ser o trabalho doméstico uma atividade manual, há ainda o preconceito com os trabalhos mecânicos em comparação aos trabalhos intelectuais, herança da colonização portuguesa, como enfatiza Holanda em sua obra clássica *Raízes do Brasil*, sendo mais um fator que contribui para a desvalorização do trabalho doméstico em nossa sociedade⁸².

O preconceito com as atividades manuais, além de ser herança da colonização portuguesa, também é resquício de uma sociedade que por longo período teve seu desenvolvimento baseado no trabalho escravo, como ocorreu com o Brasil até o ano de 1888.

Conforme Algranti:

“Introduzida de início na lavoura açucareira no litoral nordestino em meados do século XVI, a escravidão negra espalhou-se por toda a Colônia, interferindo diretamente no modo de viver, de produzir e nas relações pessoais dos indivíduos e de toda a sociedade. Resultou daí um preconceito próprio das sociedades escravistas, em relação ao trabalho manual, que se impôs lentamente conforme aumentou o número de escravos africanos. Grande parte do trabalho desenvolvido no interior dos domicílios coube, portanto, a eles, figuras indispensáveis inclusive nas casas mais simples, que possuíam poucos escravos e até mesmo viviam do aluguel ou do trabalho de seus negros nas ruas das cidades.”⁸³

Assim, a atividade doméstica no Brasil tem suas raízes na escravidão, mas “a preocupação com essa classe de trabalhadores começou a surgir somente

81 PERROT, Michelle. *Minha história das mulheres*. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2012. p. 115.

82 HOLANDA, Sérgio Buarque de. *Raízes do Brasil*. 27. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2014. p. 97-98.

83 ALGRANTI, Leila Mezan. Famílias e vida doméstica. In: SOUZA, Laura de Mello e (Org.). *História da vida privada no Brasil: cotidiano e vida privada na América portuguesa*. São Paulo: Companhia das Letras, 1997. v. 1. p. 143.

após a abolição da escravidão em 1888, quando os escravos que trabalhavam no interior das fazendas lá permaneceram em troca da sobrevivência”⁸⁴.

Santos igualmente defende tal origem:

“Ouso repetir aqui, mais uma vez, que no Brasil a história do trabalho doméstico começa com a chegada dos escravos africanos, trazidos a princípio para aumentar a força de trabalho utilizada na lavoura da cana-de-açúcar e nos engenhos. Aos poucos, milhares deles, de ambos os sexos, foram desviados para as atividades domésticas.”⁸⁵

Nesse sentido, ressaltam ainda Souza e Misailidis: “O trabalho doméstico sintetiza de forma quase didática a dominação, já que bem articula a tríplice opressão secular de gênero, raça e classe”⁸⁶, em que a maioria dos trabalhadores domésticos no Brasil são mulheres, negras e com baixa renda.

Para o DIEESE:

“O contingente elevado de mulheres negras no trabalho doméstico é consequência da histórica associação entre este tipo de atividade e a escravidão, em que tal função era majoritariamente delegada às mulheres negras. Atualmente, ainda existem resquícios dessas relações escravagistas no emprego doméstico, havendo, com frequência, preconceito e desrespeito aos direitos humanos e aos direitos fundamentais no trabalho.”⁸⁷

Conforme a Organização Internacional do Trabalho:

“Em 2008, o trabalho doméstico representava 15,8% do total da ocupação feminina brasileira. Entre os/as trabalhadores/as domésticos/as, 93,6% são mulheres, e entre elas, 61% são negras. Somente 26,8% das trabalhadoras domésticas possuem carteira de trabalho assinada, e entre as trabalhadoras domésticas negras, este percentual é ainda menor: 24%. Apenas 30,4% das trabalhadoras domésticas contribuem para o instituto da Previdência Social.”⁸⁸

84 ADAD, Cristiane. *Op. cit.*, p. 16.

85 SANTOS, Aloysio. *Op. cit.*, p. VII.

86 SOUZA, Patrícia Borba de; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lereña. A efetividade dos direitos coletivos fundamentais para a categoria do trabalhador doméstico. In: KIM, Richard Pae; BARROS, Sérgio Resende de; KOSAKA, Fausto Kozo Matsumoto (Coord.). *Direitos fundamentais coletivos e difusos: questões sobre fundamentalidade*. São Paulo: Verbatim, 2012. p. 189.

87 DIEESE. *Op. cit.*, p. 6.

88 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Conferência Internacional do Trabalho 2011. *Op. cit.*, p. 13.

Ainda segundo a Organização Internacional do Trabalho, o trabalho doméstico “é caracterizado por situações de precariedade, baixa proteção social, condições inadequadas de trabalho, baixos salários e informalidade”⁸⁹.

Assim, o trabalhador doméstico sempre teve menor proteção jurídica em comparação aos demais trabalhadores, evidenciando sua vulnerabilidade social, e o desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, já que até a Emenda Constitucional nº 72/2013 os trabalhadores domésticos constituíam “uma categoria profissional sem regulamentação da jornada de trabalho e, portanto, o campo de trabalho era sujeito a jornadas irregulares e mais prolongadas do que a média de outras categorias”⁹⁰.

Somente com o advento da Emenda Constitucional nº 72/2013 houve a ampliação do rol dos direitos assegurados aos trabalhadores domésticos, contribuindo para a melhoria de sua condição social, conforme previsto no *caput* do art. 7º da Constituição Federal, garantindo aos trabalhadores domésticos os mesmos direitos fundamentais previstos constitucionalmente aos demais trabalhadores.

Conforme a Organização Internacional do Trabalho,

“cabe destacar que a nível latinoamericano, Brasil es uno de los países que está realizando medidas más avanzadas con el objeto de equiparar los derechos de los trabajadores domésticos con el resto de trabajadores. Si bien algunos derechos se encuentran pendientes de regularse legislativa o reglamentariamente, estamos ante un importante avance en beneficio concreto del sector del servicio doméstico, históricamente olvidado por el Estado brasileño.”⁹¹

Conforme Pereira, Dutra e Mendonça,

“o reconhecimento de direitos, especialmente quando se trata de garantir a isonomia entre as diferentes categorias de trabalhadores, é o que gera o desenvolvimento social. E os beneficiados pelo trabalho doméstico é que devem arcar com custos que não estão sendo adicionados, mas que são inerentes à contratação de empregados e à garantia de direitos aos trabalhadores, direitos esses que já deveriam ser garantidos há décadas para as trabalhadoras domésticas, assim como o são para as

89 *Ibidem*, p. 2.

90 DIEESE. *Op. cit.*, p. 21.

91 *Organización Internacional del Trabajo. Op. cit.*, p. 8.

demais categorias. O custo de garantir direitos é inerente à contratação do empregado e não pode dela ser desvinculado.”⁹²

Para Nelson:

“A valorização e o respeito ao trabalhador, num sistema capitalista, trata-se de verdadeiro processo de humanização galgando os *standards* dos direitos sociais, os quais frutos de um processo histórico, não se admitem flexibilizações ou supressões.”⁹³

Assim, ainda que parte da sociedade tenha relutado para que os trabalhadores domésticos tivessem seus direitos trabalhistas garantidos pelo ordenamento jurídico brasileiro, a garantia dos direitos dos trabalhadores é muito mais importante que os custos que os empregadores devem suportar, independentemente da categoria de trabalhadores.

Dentre as diversas críticas realizadas em relação à Emenda Constitucional nº 72/2013, e sua regulamentação pela Lei Complementar nº 150/2015, a principal delas diz respeito à possível demissão em massa dos trabalhadores domésticos, sob o argumento de que, por não possuir atividade econômica, o empregador doméstico não poderia absorver os custos que a manutenção do trabalhador doméstico.

Para Guinot:

“Igualmente, também merece atenção a questão que envolve o engessamento econômico da fonte pagadora, no caso, do empregador. Na situação da relação de trabalho doméstico, não se está diante de um empregador-empresa, que conforme seus custos aumentam tem como repassá-los e suportá-los, pois consegue meios de obter maior rentabilidade. No doméstico, o empregador nada obtém de lucratividade da atividade desenvolvida pelo doméstico, ou seja, aumentando-se os custos, não tem por onde e nem para quem repassá-los.”⁹⁴

Nesse mesmo sentido, entende Nelson:

“O paradoxo dá-se no momento em que a EC nº 72/2013 cria e busca resgatar a dignidade do trabalhador doméstico de forma a equipará-lo ao trabalhador empregado, provavelmente, ao ser inserido na dinâmica do sistema normativo brasileiro, vá gerar efeitos diametralmente opostos,

92 PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; DUTRA, Renata Queiroz; MENDONÇA, Laís Maranhão Santos. *Op. cit.*, p. 290.

93 NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. *Op. cit.*, p. 14.

94 GUINOT, Karen. *Op. cit.*, p. 13.

deste modo, comprometendo o existir da própria categoria. Esse efeito contrário, não desejado, se dá pelo fato de aumentar substancialmente o custo da manutenção do trabalhador doméstico no orçamento da família brasileira. Esse custo torna algo tão desproporcional para a minguada renda familiar que se pode, assim, vislumbrar alguns efeitos: uma demissão em massa dos trabalhadores domésticos; a conversão dos mesmos em diaristas (trabalhadores autônomos) e, conseqüentemente, a redução significativa da categoria do trabalhador doméstico, comprometendo sua existência.”⁹⁵

No entanto, é preciso ressaltar que a maior parte dos trabalhadores domésticos não possui contrato de trabalho formalizado pela anotação em carteira de trabalho, trabalhando na informalidade. Desse modo, como alegar que o aumento de encargos trabalhistas pode inviabilizar a manutenção do trabalhador doméstico, se a maior parte dessa categoria não gera qualquer encargo a seus empregadores?

Conforme Assumpção:

“Segundo dados do IBGE, 63,9% é o percentual médio de trabalhadores domésticos laborando no Brasil sem carteira assinada. Como já mencionado, a OIT tem números recentes (2013) que apontam para algo em torno de 70% de informalidade do trabalho doméstico no Brasil. Percentual parecido, 69,9%, foi obtido em pesquisa realizada pelo IPEA, para o ano de 2009. Para aumentar a margem de segurança da análise, fiquemos, então, com os números mais modestos.”⁹⁶

Outra crítica realizada é a questão do controle da jornada de trabalho do trabalhador doméstico, já que, em face da garantia constitucional da inviolabilidade do domicílio estabelecida pelo inciso XI do art. 5º da Constituição Federal, a fiscalização estatal depende do consentimento do empregador, condição que torna a atividade fiscalizatória inócua.

Conforme Leite:

“Noutro falar, considerando que é notório o fato de que o número de trabalhadores domésticos nas residências brasileiras é inferior a 11, exsurge o problema da fiscalização do cumprimento da jornada de trabalho dessa categoria profissional. Como é sabido, o Estado não pode, em princípio, exercer a fiscalização sobre o controle da jornada no âmbito

95 NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. *Op. cit.*, p. 19.

96 ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsoreos de. *Op. cit.*, p. 141.

residencial, pois, nos termos do art. 5º, XI, da CF, ‘a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial’.”⁹⁷

Tal dificuldade de fiscalização da jornada de trabalho ocorre especialmente nos casos em que o empregador tiver menos de 11 trabalhadores, pois o controle da jornada do trabalhador com anotação da hora de entrada e de saída somente é obrigatória a partir de 10 trabalhadores, conforme estabelece o § 2º do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, nos raros casos em que houver mais de 11 trabalhadores domésticos, o empregador estará obrigado ao controle de ponto em registro manual, mecânico ou eletrônico, como ocorre com as demais categorias de trabalhadores.

Assim, mostra-se frágil o argumento que a ampliação nos direitos assegurados aos trabalhadores domésticos teria efeito contrário, não protegendo os trabalhadores efetivamente, mas compelindo-os para a informalidade, quando esta já é a realidade da maior parte destes trabalhadores.

Conforme Arantes:

“Entretanto, foi possível observar, em todo esse processo de discussão, que o entrave maior encontra-se em determinados setores da sociedade, com a mentalidade ainda do tempo da escravidão, que consideram o trabalhador doméstico subcategoria de trabalhadores, a quem não é necessário conferir os mesmos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, como o limite da jornada de trabalho, concessão de folgas e feriados. Ficaram evidentes a discriminação e o apego desse setor em manter o trabalho doméstico invisível, de baixo custo e viável para todas as classes sociais, independentemente do direito de ser humano do empregado doméstico aos estudos, ao lazer, à qualidade de vida e aos cuidados com sua própria família.”⁹⁸

Nesse sentido, deve-se ressaltar que, além da melhoria da condição social, a ampliação de direitos trabalhistas está “em consonância, ainda, com os ditames da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana (arts. 1º, incisos III e IV, e 3º, incisos I, III e IV, da CF/88)”⁹⁹.

97 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A Emenda Constitucional nº 72 e o ônus da prova da jornada laboral do trabalhador doméstico. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, v. 78, n. 6, p. 657-663, jun. 2014, p. 659.

98 ARANTES, Delaíde Alves Miranda. *Op. cit.*, p. 73.

99 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho. Op. cit.*, p. 825.

No entanto, alerta Borges:

“A aprovação da EC nº 72/2013 não pode ser interpretada como a expressão da justiça em si, mas deve ser entendida como um dos passos para a concretização da justiça por vir. Assim, mantém-se a consciência de que o mero direito posto não é fonte inequívoca de justiça, bem como a experiência da justiça é um impossível que deve ser almejado. Para tanto, devem ser desenvolvidas políticas públicas e regulamentações infraconstitucionais que aproximem a relação de emprego doméstico da justiça porvir, sempre com uma abertura para o outro, que historicamente permaneceu excluído de um rol de direitos.”¹⁰⁰

Assim, a ampliação de direitos dos trabalhadores domésticos não somente desfaz uma injustiça que perdurou por muito tempo em nosso ordenamento jurídico como também significa um avanço em busca da efetividade da dignidade humana destes trabalhadores, já que “o trabalho com dignidade traduz-se em princípio, fundamento, valor e direito social na ordem jurídica contemporânea, não podendo dissociar o trabalho do respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador”¹⁰¹.

Nesse sentido, “a dignidade humana na relação de trabalho certifica-se quando o empregado não é visto como coisa, ou como uma máquina a vender sua força de trabalho, mas um ser a ser dotado de vontade (liberdade)”¹⁰², pois “enquanto as coisas têm preço, a pessoa humana tem dignidade, que é intrínseca a ela e constitui um valor absoluto”¹⁰³.

Conforme Gamba:

“A dignidade da pessoa humana é o princípio de maior importância axiológica na ordem jurídica contemporânea nacional e internacional, devendo nortear a interpretação e a aplicação das normas, em especial no âmbito do Direito do Trabalho. Somente com a valorização do ser humano, enquanto ser que sobrevive, trabalha e interage com outros e com o respeito de suas diferenças pelo Direito, pela sociedade e pelo próprio Estado, será possível apreender a dignidade do trabalhador.”¹⁰⁴

100 BORGES, Lara Parreira de Faria. *Op. cit.*, p. 265.

101 GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Dignidade do trabalhador e políticas públicas: perspectivas no âmbito do Estado ético. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Org.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 42.

102 SOUZA, Patrícia Borba de; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena. *Op. cit.*, p. 181.

103 WANDERLEY, Maria do Perpétuo Socorro. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 75, n. 3, p. 106-115, jul./set. 2009, p. 106.

104 GAMBA, Juliane Caravieri Martins. *Op. cit.*, p. 32.

A dignidade da pessoa humana trata-se de conceito amplo e, segundo Azevedo, “tomada em si, a expressão é um conceito jurídico indeterminado; utilizada em norma, especialmente constitucional, é princípio jurídico”¹⁰⁵. Pode-se dizer que significa a expressão do valor da pessoa humana: a pessoa humana é o bem, e a dignidade, a projeção do seu valor.

Nesse sentido, destaca Piovesan:

“O valor da dignidade da pessoa humana impõe-se como núcleo básico e informador de todo ordenamento jurídico, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação e a compreensão do sistema constitucional. (...) A dignidade humana simboliza, deste modo, um verdadeiro superprincípio constitucional, a norma maior a orientar o constitucionalismo contemporâneo, nas esferas local e global, dotando-lhe especial racionalidade, unidade e sentido.”¹⁰⁶

Para Barroso, a dignidade humana é princípio jurídico com *status* constitucional, um valor fundamental que “funciona tanto como justificação moral quanto como fundamento jurídico-normativo dos direitos fundamentais”¹⁰⁷. Assim, não se trata propriamente de um direito fundamental, mas sustentáculo de todos os direitos fundamentais.

Segundo Barroso:

“Dignidade da pessoa humana expressa um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio da humanidade. O conteúdo jurídico do princípio vem associado aos direitos fundamentais, envolvendo aspectos dos direitos individuais, políticos e sociais. Seu núcleo material elementar é composto do *mínimo existencial*, locução que identifica o conjunto de bens e utilidades básicas para a subsistência física e indispensável ao desfrute da própria liberdade. Aquém daquele patamar, ainda quando haja sobrevivência, não há dignidade.”¹⁰⁸

A dignidade da pessoa humana não é uma criação legislativa, e sim a declaração de um direito preexistente, verdadeiro fundamento do ordenamento

105 AZEVEDO, Antonio Junqueira de. Caracterização jurídica da dignidade da pessoa humana. *Revista dos Tribunais*, n. 797, p. 11-26, mar. 2002, p. 12.

106 PIOVESAN, Flávia C. Direitos humanos e o princípio da dignidade humana. *Revista do Advogado*, v. 23, n. 70, p. 34-42, jul. 2003, p. 40-41.

107 BARROSO, Luís Roberto. *A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial*. Belo Horizonte: Fórum, 2014. p. 64.

108 BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora*. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 335-336.

jurídico¹⁰⁹. Nesse sentido, deve-se ressaltar que a dignidade da pessoa humana é um conceito em processo constante de desenvolvimento, e que não pode ser configurado de maneira estanque, diante da diversidade de valores que deve abranger¹¹⁰.

Conforme Barroso, a dignidade da pessoa humana é composta por três elementos: o valor intrínseco de cada ser humano (elemento ontológico), ligado à natureza do ser; a autonomia individual (elemento ético), fundamento do livre-arbítrio dos indivíduos; e o valor comunitário (elemento social), representado por algumas restrições legítimas impostas a dignidade em razão de valores sociais ou interesses estatais¹¹¹.

Apesar de a dignidade da pessoa humana ser considerada valor inerente ao ser humano, o seu reconhecimento jurídico é relativamente recente, mesmo em documentos internacionais e no direito comparado, começando a ser incluído em documentos jurídicos a partir do século XX, especialmente após a Segunda Guerra Mundial¹¹².

Conforme Barroso:

“Depois da Segunda Guerra Mundial, a dignidade foi incorporada a importantes documentos internacionais, como a Carta das Nações Unidas (1945), a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) e outros numerosos tratados e pactos que exercem um papel central nos debates atuais sobre direitos humanos. Mais recentemente a dignidade recebeu atenção especial na Carta Europeia de Direitos Fundamentais (2000) e no esboço da Constituição Europeia (2004).”¹¹³

Somente a partir da inclusão do princípio na Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 é que este foi positivado em diversos ordenamentos jurídicos. Ao longo do século XX, países como Alemanha, Itália, Espanha, Grécia, Irlanda, Hungria, Suécia, Portugal, Israel, Japão, África do Sul e Brasil inseriram esse princípio em seus textos constitucionais¹¹⁴.

109 WANDERLEY, Maria do Perpétuo Socorro. *Op. cit.*, p. 107.

110 SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 41.

111 BARROSO, Luís Roberto. A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo. *Op. cit.*, p. 72-98.

112 SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, p. 62.

113 BARROSO, Luís Roberto. A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo. *Op. cit.*, p. 20.

114 SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, p. 62-63; BARROSO, Luís Roberto. A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo. *Op. cit.*, p. 20.

No Brasil, o advento da Constituição Federal de 1988 impôs a todo o ordenamento pátrio a proteção plena da pessoa humana, ao elevar a dignidade da pessoa humana ao *status* de valor constitucional e de fundamento da República. Assim, a Constituição Federal de 1988, logo em seu art. 1º, inciso III, estabelece que a dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Para Sarlet:

“Consagrando expressamente, no título dos princípios fundamentais, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do nosso Estado Democrático (e social) de Direito (art. 1º, inciso III, da CF), o nosso Constituinte de 1988 – a exemplo do que ocorreu, entre outros países, na Alemanha –, além de ter tomado uma decisão fundamental a respeito do sentido, da finalidade e da justificação do exercício do poder estatal e do próprio Estado, reconheceu categoricamente que é o Estado que existe em função da pessoa humana, e não o contrário, já que o ser humano constitui a finalidade precípua, e não meio da atividade estatal.”¹¹⁵

Determina, desse modo, que os direitos e as garantias fundamentais são inafastáveis, vez que inerentes à personalidade humana. A dignidade da pessoa deve ser entendida como um fim, não como um simples meio para alcançar outros objetivos, ou como mera norma programática.

Conforme Gamba:

“No Brasil, na Constituição de 1988, chamada de Constituição Cidadã, a dignidade humana foi consagrada ao longo de todo o texto constitucional, com ênfase no art. 1º, inciso III, como fundamento do Estado Democrático de Direito; como finalidade precípua da ordem econômica (art. 170) e da ordem social (art. 193); como fundamento da família e do planejamento familiar (art. 226, § 7º), tendo especial proteção do Estado; apresenta-se como princípio que assegurará uma vida digna à criança, ao adolescente e ao idoso, sendo um dever da família, da sociedade e do próprio Estado (arts. 227 e 230). Ademais, a dignidade humana orienta e protege as relações de trabalho, irradiando-se pelos arts. 7º a 11 da Constituição, que disciplinam os direitos sociais dos trabalhadores.”¹¹⁶

Ademais, em respeito à superioridade hierárquica dos preceitos constitucionais, toda a legislação infraconstitucional deve ser interpretada e aplicada

115 SARLET, Ingo Wolfgang. *Op. cit.*, p. 65.

116 GAMBÁ, Juliane Caravieri Martins. *Op. cit.*, p. 37.

de acordo com o texto constitucional, que, além de vértice da legislação, tem papel unificador no sistema jurídico¹¹⁷. Assim, todo o direito brasileiro deve ser orientado pelos princípios constitucionais, especialmente os elencados como valores fundamentais, em que o princípio da dignidade da pessoa humana tem destaque, devendo ser sempre respeitado.

Além disso, considerando ser a dignidade da pessoa humana o fundamento da ordem jurídica, e que possui eficácia não apenas vertical, como também horizontal, não há como afastar sua incidência nas relações entre particulares, especialmente naquelas marcadas pela desigualdade, como ocorre nos contratos de trabalho, em que o desequilíbrio econômico e social aumenta a possibilidade de desrespeito à dignidade da pessoa humana¹¹⁸.

Conforme Borba:

“Não se pode conceber como protetor da dignidade humana um Estado que não protege adequadamente o trabalhador doméstico, tratando-o de forma distinta dos demais empregados, sem qualquer justificativa axiológica para tal distinção. Isso porque o trabalho não é apenas meio de satisfação de necessidades, mas é, ele mesmo, um direito humano e fundamental.”¹¹⁹

Assim, a relação existente entre trabalho e dignidade é indissociável, pois o trabalho faz parte da própria identidade do ser humano, que se sente inserido na sociedade à medida que trabalha, se sente útil e tem a atividade desempenhada reconhecida pelos demais. O trabalho representa não somente um meio de sobrevivência ao ser humano, mas também uma das principais formas de interação com o meio social e um importante modo de realização pessoal.

De modo que é evidente a importância do respeito ao trabalhador, podendo-se dizer que a valorização do trabalho e da pessoa humana é a razão de existir do Direito do Trabalho, que tem seus dispositivos direcionados à proteção da parte hipossuficiente na relação de trabalho, devendo suas normas servirem de amparo a todos os trabalhadores empregados, e não somente parte deles.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Brasil, o trabalho doméstico sempre sofreu preconceito e discriminação, não somente por ter suas raízes no trabalho escravo, mas por enfrentar

117 PERLINGIERI, Pietro. *Perfis de direito civil: introdução ao direito civil constitucional*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 6.

118 WANDERLEY, Maria do Perpétuo Socorro. *Op. cit.*, p. 109-110.

119 BORBA, Camila Sailer Rafanhim de. *Op. cit.*, p. 43.

grande relutância de parte da sociedade que se utiliza da mão de obra destes trabalhadores em reconhecer e valorizar esta espécie de atividade.

Assim, a proteção jurídica do trabalhador doméstico demonstra a resistência em reconhecer a importância do serviço doméstico, já que a tutela conferida a estes trabalhadores pelo ordenamento jurídico brasileiro sempre foi menor do que aquela destinada pela legislação a outras categorias de trabalhadores.

Tal desigualdade somente começou a ser reparada com o advento da Emenda Constitucional nº 72/2013, posteriormente regulamentada pela Lei Complementar nº 150/2015, inovações legislativas que buscam equiparar o trabalhador doméstico aos demais trabalhadores empregados, garantindo direitos de grande importância para a sociedade brasileira, especialmente o acesso ao seguro-desemprego e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço constitui atualmente uma forma de amparo ao trabalhador, especialmente aquele mais humilde – como grande parte dos trabalhadores domésticos –, pois, ao configurar-se como uma espécie de poupança forçada, garante uma reserva financeira ao trabalhador desligado sem justa causa em um momento delicado, garantindo sua subsistência enquanto busca novo emprego e reestrutura sua vida.

De modo que ao buscar reparar a desigualdade jurídica existente entre diferentes categorias de trabalhadores, amparados por dispositivos normativos diversos, a Lei Complementar nº 150/2015 garantiu aos domésticos direitos trabalhistas inseridos pela Emenda Constitucional nº 72/2013, resgatando sua dignidade.

A dignidade humana do trabalhador somente é alcançada quando este é valorizado de forma efetiva, não apenas remunerado por sua força de trabalho de forma condizente, mas respeitado enquanto ser humano. O respeito ao trabalhador é o verdadeiro objeto das normas de Direito do Trabalho, que são essenciais para a melhoria da condição social.

Assim, a transformação social buscada pela sociedade brasileira somente pode ocorrer com a efetiva garantia de direitos trabalhistas, já que o trabalho não é apenas direito fundamental social elencado no art. 6º da Constituição Federal de 1988, mas verdadeiro instrumento de concretização da dignidade humana.

A dignidade da pessoa humana não se trata de mero princípio abstrato, e sim valor constitucional e fundamento da República, representando a proteção plena do ser humano, que deve ser protegido e respeitado em todas as esferas, não havendo justificativa para que alguns trabalhadores sejam privados de direitos já consagrados em nosso ordenamento, devendo ser uma luta de toda

a sociedade a busca da efetividade da dignidade humana de trabalhadores de diferentes categorias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAD, Cristiane. *Empregado doméstico: alterações promovidas pela EC-72/2013*. Salvador: Juspodivm, 2014.

ALGRANTI, Leila Mezan. Famílias e vida doméstica. In: SOUZA, Laura de Mello e (Org.). *História da vida privada no Brasil: cotidiano e vida privada na América portuguesa*. São Paulo: Companhia das Letras, 1997. v. 1.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda. As conquistas dos empregados domésticos no marco dos 70 anos da Consolidação das Leis do Trabalho. *Revista do Advogado*, v. 33, n. 121, nov. 2013, p. 68-77.

ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsore de. A EC nº 72 e as transformações do trabalho doméstico no Brasil: o paradigma celetista e o problema da fixação e controle da jornada de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 79, n. 4, out./dez. 2013, p. 123-152.

AZEVEDO, Antonio Junqueira de. Caracterização jurídica da dignidade da pessoa humana. *Revista dos Tribunais*, n. 797, mar. 2002, p. 11-26.

BALEEIRO, Aliomar; SOBRINHO, Barbosa Lima. *Constituições brasileiras: 1946*. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001. Coleção Constituições Brasileiras, v. 5.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. *O conteúdo jurídico do princípio da igualdade*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

BARROSO, Luís Roberto. *A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial*. Trad. Humberto Laport de Mello. 1. ed. 3. reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

_____. *Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora*. 5. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2003.

BORBA, Camila Sailer Rafanham de. A efetividade dos direitos sociais dos empregados domésticos na história brasileira: o papel da EC 72/2013. *Revista Fórum Trabalhista*, v. 2, n. 8, set./out. 2013, p. 31-49.

BORGES, Lara Parreira de Faria. (Des)construindo discursos sobre a EC 72/2013: criando justiça histórica que amplia direitos trabalhistas domésticos. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 80, n. 1, jan./mar. 2014, p. 237-267.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941*. Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico. Diário Oficial da União, Seção 1, 1 mar. 1941, p. 3.731.

_____. *Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008*. Regulamenta os artigos 3º, alínea d, e 4º da Convenção nº 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Seção 1, 13 jun. 2008, p. 1-6.

_____. *Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923*. Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos. Diário Oficial da União, Seção 1, 2 ago. 1923, p. 21.901.

_____. *Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990*. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Seção 1, 14 maio 1990, p. 1-4.

_____. *Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001*. Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e ao seguro-desemprego. Diário Oficial da União, Edição Extra, Seção 1, 24 mar. 2001, p. 3.

_____. *Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013*. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Diário Oficial da União, Seção 1, 3 abr. 2013, p. 6.

_____. *Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015*. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Diário Oficial da União, Seção 1, 2 jun. 2015, p. 1-4.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2015.

CAVALCANTI, Themístocles Brandão; BRITO, Luiz Navarro de; BALEEIRO, Aliomar. *Constituições brasileiras*: 1967. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001. v. 6.

Congresso promulga hoje emenda sobre trabalho doméstico. *Jornal do Senado*, v. 10, n. 423, 2 abr. 2013. Especial Cidadania. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/243315>>. Acesso em: 2 nov. 2015.

DIEESE. O emprego doméstico no Brasil. *Estudos e Pesquisas*, n. 68, ago. 2013. Disponível em: <www.dieese.org.br/estudosetorial/2013/estPesq68empregoDomestico.pdf>. Acesso em: 2 dez. 2015.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins. Dignidade do trabalhador e políticas públicas: perspectivas no âmbito do Estado ético. In: PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Org.). *Direitos humanos e direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 32-63.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

_____. *Manual de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Método, 2015.

GUINOT, Karen. Impactos da Emenda Constitucional nº 72: a PEC dos domésticos. In: STAHLHÖFER, Iásin Schäffer; JAHNKE, Letícia Thomasi; CERVI, Mauro Luiz (Org.). *Pensando o direito*: volume IV. São Paulo: Letras Jurídicas, 2014.

HOLANDA, Sérgio Buarque de. *Raízes do Brasil*. 27. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

DOCTRINA ATUAL

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A Emenda Constitucional nº 72 e o ônus da prova da jornada laboral do trabalhador doméstico. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, v. 78, n. 6, jun. 2014, p. 657-663.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Adalberto. A nova realidade do trabalho doméstico. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, n. 15, 2014, p. 36-46.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

_____. *Direito do trabalho*. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

_____. *Manual do FGTS*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. *Manual do trabalho doméstico*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MENDONÇA, Euclydes José Marchi; SILVA, Bruno Trapanotto da. Breves considerações sobre a jornada de trabalho e a Emenda Constitucional nº 72/2013. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, n. 15, 2014, p. 69-82.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. O (quase) fim do empregado doméstico: o paradoxo dos direitos sociais implantados pela EC 72/2013. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 39, n. 151, maio/jun. 2013, p. 13-29.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC). *Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Brasil*. Lima: OIT, 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Conferência Internacional do Trabalho 2011*: a OIT realiza a segunda rodada de discussões sobre o tema trabalho decente para as/os trabalhadoras/os domésticas/os. Brasília, 2011. Série Trabalho Doméstico Remunerado no Brasil, n. 4. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_notas_4_564_738.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2015.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; DUTRA, Renata Queiroz; MENDONÇA, Laís Maranhão Santos. Trabalho doméstico: avanços, resistências e perspectiva. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 80, n. 1, jan./mar. 2014, p. 268-293.

PERLINGIERI, Pietro. *Perfis de direito civil*: introdução ao direito civil constitucional. Maria Cristina de Cicco (Trad.). 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

PERROT, Michelle. *Minha história das mulheres*. Trad. Angela M. S. Correa. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2012.

PIOVESAN, Flávia C. Direitos humanos e o princípio da dignidade humana. *Revista do Advogado*, v. 23, n. 70, p. 34-42, jul. 2003.

RIBEIRO, Fabiana. OIT: Brasil tem o maior número de trabalhadores domésticos. *O Globo*, Rio de Janeiro, 10.01.2013, Economia, p. 23. Disponível em: <<http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/435368>>. Acesso em: 2 nov. 2015.

SANTOS, Aloysio. *Manual de contrato de trabalho doméstico*: de acordo com a nova lei do trabalho doméstico de 2015. 5. ed. São Paulo: Método, 2015.

DOCTRINA ATUAL

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Singularidades da legislação do trabalho doméstico. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, n. 15, 2014, p. 47-61.

SOUZA, Patrícia Borba de; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lerena. A efetividade dos direitos coletivos fundamentais para a categoria do trabalhador doméstico. In: KIM, Richard Pae; BARROS, Sérgio Resende de; KOSAKA, Fausto Kozo Matsumoto (Coord.). *Direitos fundamentais coletivos e difusos: questões sobre fundamentalidade*. São Paulo: Verbatim, 2012.

TÁCITO, Caio Sá Viana de Vasconcelos. *Constituições brasileiras: 1988*. Brasília: Senado Federal e Ministério da Ciência e Tecnologia, Centro de Estudos Estratégicos, 2001. v. 8.

VIEIRA, Anderson. Fundo de Garantia para os domésticos já está valendo. *Jornal do Senado*, v. 21, n. 4.390, 6 out. 2015. Especial Cidadania. Disponível em: <<http://www2.senado.gov.br/bdsf/item/id/513859>>. Acesso em: 2 nov. 2015.

WANDERLEY, Maria do Perpétuo Socorro. A dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 75, n. 3, jul./set. 2009, p. 106-115.