

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

TAMIRIS FERNANDES DE ALMEIDA

**EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013: NOVOS DIREITOS TRAZIDOS AOS
EMPREGADOS DOMÉSTICOS**

CRICIÚMA

2014

TAMIRIS FERNANDES DE ALMEIDA

**EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013: NOVOS DIREITOS TRAZIDOS AOS
EMPREGADOS DOMÉSTICOS**

Trabalho de Conclusão do Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Leonel Luiz Pereira

CRICIÚMA

2014

TAMIRIS FERNANDES DE ALMEIDA

**EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013: NOVOS DIREITOS TRAZIDOS AOS
EMPREGADOS DOMÉSTICOS**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Ciências Contábeis da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Legislação Trabalhista.

Criciúma, 03 de dezembro de 2014.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Leonel Luiz Pereira - Esp. - (Unesc) – Orientador

Prof. Marja Mariane Feuser – Esp. – (Unesc) - Examinador

Dedico esse trabalho, em primeiro lugar, a Deus, pela força e coragem durante toda esta longa caminhada. Aos meus pais, Lédio e Nilza e ao meu namorado Lucas.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por sempre me iluminar perante as dificuldades, dando força e coragem para persistir e concluir mais esta etapa de minha vida. Obrigado Senhor, pelo dom da vida, por ensinar a enfrentar os obstáculos, pela paciência que você me proporcionou, pela força de seguir em frente sempre, por estar sempre me abençoando e guiando meus passos para alcançar meus objetivos ao longo da minha jornada acadêmica.

Aos meus amados pais Lédio e Nilza, pessoas dignas, que honraram seu compromisso na minha educação. Por seu amor, carinho, compreensão, apoio oportunidade e confiança depositados ao longo desta caminhada, pelas palavras sábias e os ensinamentos que servirão para toda vida.

Ao Meu namorado, melhor amigo e companheiro de todas as horas, Lucas Pereira da Silva, por toda paciência, compreensão, carinho e amor. Soube segurar a barra e dar-me tranquilidade nos momentos difíceis. Sempre me incentivou, me ajudou e sempre esteve do meu lado, nos momentos de alegrias e de tristezas, para me consolar e dizer uma palavra de carinho. Obrigado amor por ser quem você é.

Ao meu orientador Leonel Luiz Pereira pela sua dedicação, paciência e compreensão, que me auxiliou na realização deste trabalho, assim com todos os professores do Curso de Ciências Contábeis da UNESC, que contribuíram para minha formação.

Aos meus amigos e colegas do curso de Ciências Contábeis, pelo apoio, rica convivência e troca de conhecimentos e por estarmos sempre unidos em qualquer situação neste longo período.

Aos colegas de trabalho, por me compreender, me ajudar e me apoiarem em todos os momentos difíceis.

Aos amigos por partilharem esse momento comigo, pelo apoio e palavras de encorajamento, especialmente as minhas amigas Nicoli Dal Farra e Nágila Abdenur que sempre pude contar ao longo de nossa amizade.

Enfim a todos que de maneira direta ou indireta, contribuíram para a realização desse projeto, para a minha formação profissional e sobre tudo para a minha formação humana. Muito Obrigada.

“Determinação coragem e autoconfiança são fatores decisivos para o sucesso. Se estamos possuídos por uma inabalável determinação conseguiremos superá-los. Independentemente das circunstâncias, devemos ser sempre humildes, recatados e despidos de orgulho.”

Dalai Lama

RESUMO

ALMEIDA, Tamiris Fernandes de. **Emenda Constitucional 72/2013: novos direitos trazidos aos empregados domésticos**. 2014, 60 p. Orientador: Leonel Luiz Pereira. Trabalho de Conclusão de Curso de Ciências Contábeis. Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Criciúma – SC.

Neste trabalho será explanado as mudanças ocorridas com a aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013, narrar-se-à também um breve histórico acerca do trabalho doméstico no país. Por meio das pesquisas realizadas, foi possível observar que, no Brasil o empregado doméstico sempre foi desprotegido das normas trabalhistas, em 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho sendo que esta foi clara ao excluir os empregados domésticos de sua aplicação por meio do artigo 7º, alínea a. Somente em 1972, com a promulgação da Lei nº 5.859, o trabalho doméstico foi regulamentado. Com o advento da Constituição Federal de 1988 os empregados domésticos tiveram seus direitos ampliados. Ao longo dos anos os empregados domésticos foram conquistando mais direitos, sendo que a mudança mais recente, para essa categoria, ocorreu em abril de 2013 por meio da promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013. A referida emenda ampliou significativamente os direitos dos empregados domésticos por meio da alteração do parágrafo único, do artigo 7º, da Constituição Federal. Antes da promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013 o empregado doméstico tinha garantido nove direitos previstos no artigo 7º, da Constituição Federal bem como a sua integração a previdência social, após a aprovação da emenda os empregados domésticos adquiriram mais dezesseis direitos, sendo que nove deles tiveram aplicação imediata e sete ainda dependem de regulamentação para tornar-se obrigatório o seu cumprimento. Diante do exposto, tem-se como objetivo geral deste trabalho verificar as mudanças trazidas aos empregadores e empregados domésticos com a publicação da Emenda Constitucional nº 72/2013. Para alcançar o objetivo geral a metodologia utilizada neste trabalho foi com base em pesquisa bibliográfica de modo descritivo e de forma qualitativa. Com tais procedimentos foi possível verificar que a Emenda Constitucional nº 72/2013 representou um importante avanço no sentido de igualar os empregados domésticos aos empregados gerais.

Palavras-chave: Empregado doméstico. Empregador doméstico. Emenda Constitucional nº 72/2013. Consolidação das Leis do Trabalho. Constituição Federal.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Faixas salariais e respectivas alíquotas.....	34
Quadro 2 – Alíquotas com o percentual total a ser recolhido na GPS.....	34
Quadro 3 – Valor do salário família.....	47
Quadro 4 – Evolução dos direitos do empregado doméstico.....	52

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.	Artigo
CCT	Convenção Coletiva do Trabalho
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CODEFAT	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EC	Emenda Constitucional
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GFIP	Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social
GPS	Guia da Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
Nº	Número
PEC	Proposta de Emenda à constituição
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.1 TEMA E PROBLEMA	11
1.2 OBJETIVOS DE PESQUISA	11
1.3 JUSTIFICATIVA	12
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1 EMPREGADOR DOMÉSTICO	13
2.2 EMPREGADO DOMÉSTICO	14
2.3 CATEGORIAS DE EMPREGADO DOMÉSTICO	16
2.3.1 Empregados domésticos propriamente ditos	17
2.3.2 Empregados a serviço de pessoas ou família proprietárias de sítios ou fazendas	17
2.3.3 Empregados de casas de veraneio	17
2.3.4 Pilotos de aeronaves e marinheiros de lanchas ou embarcações	18
2.3.5 Motoristas particulares	18
2.3.6 Enfermeiros particulares e acompanhantes	18
2.4 DIFERENÇA ENTRE O EMPREGADO DOMÉSTICO E DIARISTA	19
2.5 REGRAS PARA CONTRATAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO	21
2.5.1 Contrato de experiência do empregado doméstico	22
2.6 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO.....	23
2.7 DIREITOS ASSEGURADOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS ANTES DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013.....	27
2.7.1 Registro do contrato de trabalho	28
2.7.2 Salário mínimo fixado em lei	29
2.7.3 Irredutibilidade do salário	29
2.7.4 Décimo terceiro salário	30
2.7.5 Repouso semanal remunerado	30
2.7.6 Férias	31
2.7.7 Licença maternidade	31
2.7.8 Licença paternidade	32
2.7.9 Aviso prévio	32
2.7.10 Aposentadoria	33

2.7.11 Integração a previdência social	33
2.8 OS NOVOS DIREITOS CONFERIDOS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013	35
2.8.1 Garantia de salário mínimo	36
2.8.2 Do salário legal.....	36
2.8.3 Jornada de trabalho	37
2.8.4 Hora extra de 50%	38
2.8.5 Redução dos riscos inerentes ao trabalho	39
2.8.6 Direitos convencionais e coletivos de trabalho.....	40
2.8.7 Proibição de diferença de salários	41
2.8.8 Proibição por discriminação	41
2.8.9 Trabalho noturno, perigoso ou insalubre	42
2.9 DIREITOS QUE AINDA DEPENDEM DE REGULAMENTAÇÃO	43
2.9.1 Proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa	43
2.9.2 Seguro desemprego.....	44
2.9.3 Fundo de garantia do tempo de serviço.....	44
2.9.4 Adicional do trabalho noturno	46
2.9.5 Salário família	46
2.9.6 Auxílio creche e pré escolar	47
2.9.7 Seguro contra acidentes de trabalho	48
3. METODOLOGIA	49
4. RESUMO COMPARATIVO DOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO ANTES E APÓS A PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013	51
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
REFERÊNCIAS.....	57

1. INTRODUÇÃO

Nesse capítulo apresenta-se o tema e o problema da pesquisa, que tem como intuito verificar as mudanças que ocorreram para empregadores e empregados domésticos após a aprovação da Emenda Constitucional nº 72/2013. Apresentar-se-á também, o objetivo geral e os objetivos específicos da pesquisa, bem como sua justificativa, a qual elucida os motivos da escolha do tema deste estudo.

1.1 TEMA E PROBLEMA

De acordo com o artigo 1º da Lei nº 5.859/72, o conceito de empregado doméstico é definido como: “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”.

O trabalho doméstico foi regulamentado inicialmente pela Lei nº 5.859/72 e pelo Decreto nº 71.885/73. Novamente em 1988, com a aprovação da Constituição Federal foram anexados novos direitos a esta categoria. Com o advento da Lei nº 10.208/01 e da Lei nº 11.324/06 os direitos da CF foram ampliados e foram garantidos uma série de novos direitos. Recentemente, em 2012 a Proposta de Emenda à Constituição nº 66/12 originou a EC nº 72/2013, onde os empregados domésticos tiveram seus direitos revistos e ampliados de modo a tentar igualarem-se aos demais trabalhadores, salvo exceções de alguns direitos que ainda necessitam de regulamentações.

Após a aprovação da EC nº 72/2013, inúmeras dúvidas em relação aos novos direitos foram surgindo, tanto para empregadores como para empregados domésticos. Diante do exposto, o presente trabalho tem como intuito responder o seguinte questionamento: **Quais as mudanças trazidas com a Emenda Constitucional nº 72/2013 aos empregadores e empregados domésticos?**

1.2 OBJETIVOS DE PESQUISA

O objetivo geral desse trabalho consiste em verificar as mudanças trazidas aos empregadores e empregados domésticos com a publicação da EC nº 72/2013. Para atingir o objetivo geral têm-se como objetivos específicos os

seguintes:

- Descrever os direitos dos empregados domésticos antes da aprovação da EC nº 72/2013;
- Identificar os direitos dos empregados domésticos após a aprovação da EC nº 72/2013; e
- Fazer um comparativo dos direitos anteriores e após a EC nº 72/2013.

1.3 JUSTIFICATIVA

Essa pesquisa tem o propósito de esclarecer quais eram os direitos já assegurados aos empregados domésticos, conforme legislação vigente, e o que mudou, no sentido de abranger direitos que já eram assegurados aos demais trabalhadores.

Essa pesquisa tem o propósito de demonstrar as principais mudanças que ocorreram para empregadores e empregados domésticos após a aprovação da EC nº 72/2013.

O estudo acerca deste tema é de grande relevância no cenário atual, tendo em vista a ocorrência de diversas mudanças devida a aprovação da EC nº 72/2013, tendo os empregados domésticos, adquirido mais benefícios e os empregadores tendo que se adequar a nova legislação.

A fim de contribuir teoricamente, por meio da realização de pesquisas bibliográficas que poderão auxiliar na instrução de empregadores e empregados domésticos, a cerca das mudanças que ocorrerão com a aprovação da EC 72/2013.

Justifica-se a escolha desse tema, uma vez que existem diversas duvidas em relação aos direitos dos empregados domésticos, entre as partes relacionadas, sendo que essa pesquisa poderá esclarecer as principais dúvidas dos empregadores e empregados domésticos em relação aos novos direitos adquiridos.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo são apresentados conceitos e características referentes ao empregado doméstico. Além disso, buscou-se identificar os direitos adquiridos ao longo dos anos. Em seguida, abordou-se as mudanças que ocorreram com a aprovação da EC nº 72/2013, identificando os novos direitos adquiridos, e os direitos que ainda necessitam de regulamentação.

2.1 EMPREGADOR DOMÉSTICO

A Lei nº 5.859/72, não traz o conceito de empregador doméstico, mas a partir do seu art. 1º, pode-se considerar o empregador doméstico como sendo uma pessoa física ou família que recebe os serviços prestados pelo empregado doméstico no seu âmbito residencial, sendo esses serviços de natureza contínua e sem finalidade lucrativa.

De acordo com o inciso II, do art. 3º, do Decreto 71.885/73, o empregador doméstico é definido como: “a pessoa ou família que admita a seu serviço empregado doméstico”, sendo que essa definição também é trazida na Lei nº 8.212 de 1991.

Segundo Martins (2008, p. 167),

o empregador doméstico é a pessoa ou família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua para seu âmbito residencial. Não pode, portanto, o empregador doméstico ser pessoa Jurídica.

A partir desses conceitos pode-se definir que o empregador doméstico não poderá ter como objetivo a obtenção de lucro sobre os serviços prestados pelo empregado doméstico, sendo que esse empregador será uma pessoa física ou família. Sendo considerada família, todas as pessoas que moram na mesma residência que o empregado doméstico presta seus serviços.

Caso o empregador venha a ter lucro com os serviços prestados pelo empregado doméstico, ele deixará de ser um empregador doméstico e passará a ser um empregador comum regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

2.2 EMPREGADO DOMÉSTICO

A luz do art. 7º, alínea a, da CLT, são considerados empregados domésticos, “de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”.

Carrion (2001, apud KASSEM, 2009) conceitua empregado doméstico como: “a pessoa física que, com intenção de ganho, trabalha para outra, ou outras pessoas físicas, no âmbito residencial e de forma não eventual.”

Delgado (2014) define como empregado doméstico “a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas”.

O trabalhador doméstico não é regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas, mas por lei especial (NASCIMENTO, 2010). A Lei nº 5.859/72 em seu art. 1º define o empregado doméstico como sendo “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família no âmbito residencial destas”.

A partir desses conceitos pode-se notar que a natureza do serviço doméstico não é caracterizada pela sua função e sim pela existência de lucratividade ou não nos serviços prestados pelo empregador.

Devem ser observados quatro aspectos na caracterização do empregado doméstico: os serviços prestados não deverão ter fim lucrativo ao empregador; os serviços deverão ser prestados de forma contínua; a uma pessoa física ou família e, esses serviços deverão ser prestados no âmbito residencial do empregador.

Sendo assim se o empregado for contratado para realizar uma atividade cuja finalidade seja obter lucro, esse empregado não será considerado um empregado doméstico e passará a ser um empregado enquadrado na CLT.

Quando a atividade for realizada no âmbito residencial de uma família ou pessoa e essa atividade não possuir fins lucrativos para essa pessoa ou família, o empregado será considerado um empregado doméstico. Um exemplo dessa atividade seria uma enfermeira contratada para cuidar de um idoso em sua residência. A atividade realizada pela enfermeira não possui fins lucrativos para esse idoso, dessa forma, essa enfermeira será considerada uma empregada doméstica.

Uma das características já mencionadas que define o conceito do empregado doméstico refere-se à continuidade na prestação dos serviços. A Lei nº 5.859/72 ao conceituar o empregado doméstico utilizou a expressão “serviço de natureza contínua”, que é diferente da expressão “natureza não eventual”, utilizada pela CLT quando conceituado o empregado doméstico no art. 3º. Diante desta oposição de expressões surgem diversos entendimentos a respeito do que seria “serviço de natureza contínua” para a definição do empregado doméstico.

A jurisprudência tem entendido que a expressão continuidade ou trabalho de natureza contínua, refere-se ao trabalho realizado em três ou mais dias da semana, vale ressaltar que este conceito não é unânime.

Segundo Martins (2008, p. 253): “Deve-se interpretar a palavra contínua, empregada na lei, como não episódica, não eventual, não interrompida; seguida, sucessiva”, ainda de acordo com o mesmo autor “não há como distinguir continuidade, prevista no art. 1º da Lei nº 5.859/72 para caracterizar o empregado doméstico, e não-eventualidade, encontrada na definição de empregado doméstico do art. 3º da CLT.”

Após algumas discussões em relação ao assunto acima abordado, o Tribunal Superior do Trabalho formou sua jurisprudência, sendo que o empregado que trabalha até duas vezes na semana para o mesmo empregador não possui vínculo empregatício, assim é considerado um empregado diarista, uma vez que recebe por dia. Para a referida corte considera-se a existência de vínculo empregatício, a prestação de serviço contínuo pelo empregado doméstico, quando este presta serviços para o mesmo empregador três vezes ou mais por semana.

A fim de esclarecer e exemplificar esse entendimento, segue o julgado do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. NÃO CONFIGURAÇÃO.

1. A Corte de origem afastou a tese autoral derredor da formação do vínculo de emprego doméstico, porquanto “incontroverso nos autos que a reclamante trabalhava duas vezes por semana apenas.”
2. Está sedimentado neste Tribunal Superior o entendimento de que o trabalho no âmbito doméstico por dois dias por semana não configura o vínculo empregatício, em razão da ausência de continuidade. Precedentes.
3. Inviolados os arts. 1º da Lei 5859/72 e 2º, 3º e 7º da CLT e incidente o teor da Súmula 333/TST e do § 4º do art. 896 da CLT. Mantido, pois, o óbice ao trânsito da revista. Agravo de instrumento conhecido e não provido (TST – 236200- 33.2009.5.02.0064. Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, 1ª turma, publicação em 04/02/2013).

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. DIARISTA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TRÊS VEZES POR SEMANA. EMPRESA. NÃO EVENTUALIDADE. À SBDI.

1. Desta Corte tem firmado o entendimento de que a natureza intermitente da prestação de serviços habituais não obsta a caracterização da não eventualidade. Ora, tendo a Corte de origem consignado não ser possível o reconhecimento do vínculo empregatício entre os litigantes, ante a ausência do elemento essencial da habitualidade, ao fundamento de que a Reclamante prestava serviços apenas três vezes por semana, sua decisão deve ser reformada, de modo a adequá-la ao entendimento perfilhado por esta Corte. Recurso de Revista conhecido e provido (TST – 1900-93.2008.5.02.0442. Relator Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª turma, publicação 09/11/2012).

Nestes julgados verifica-se a intenção de se chegar a uma definição mais adequada do “trabalho contínuo”, definido na Lei nº 5.859/72, que é prestado pelo empregado doméstico e pelo empregado diarista, estipulando-se assim a quantidade de vezes que o empregado precisa prestar seu serviço a uma mesma família.

2.3 CATEGORIAS DE EMPREGADO DOMÉSTICO

Observa-se que o empregado doméstico pode exercer diferentes tipos de atividades, Oliveira (2011, p. 352) menciona que: “Estão abrangidos nessa categoria atividades como: motorista particular, jardineiro, lavadeira, cozinheira, arrumadeira, passadeira, babá, caseiro, enfermeira particular, ama de companhia, copeira etc.”.

É necessário observar ainda que as atividades acima mencionadas podem ser prestadas de forma contínua à pessoas sem grau de parentesco, como por exemplo, uma república de estudantes, com âmbito residencial, a fim de caracterizar essa categoria.

Segundo Martins (2008, p. 137) “Os empregados porteiros, zeladores, faxineiros e serventes de prédios de apartamentos residenciais são regidos pela CLT, desde que a serviço da administração do edifício e não de cada condomínio em particular.”

Portanto, são considerados empregados domésticos, todos aqueles que prestam serviços no âmbito residencial do empregador, e os serviços prestados não resultam em lucro para o empregador. A partir disso, serão expostos a seguir algumas das categorias de empregado doméstico.

2.3.1 Empregados domésticos propriamente ditos

De acordo com Barbosa (2007): os empregados domésticos propriamente ditos são as governantas, copeiras, arrumadeiras, cozinheiras, lavadeiras, babás, jardineiros, porteiros, dentre outros, desde que prestem os serviços de forma contínua a pessoas ou a família na residência do empregador e os serviços prestados pelo empregado doméstico não gere lucro para o empregador.

2.3.2 Empregados a serviço de pessoas ou família proprietárias de sítios ou fazendas

Também são considerados empregados domésticos aqueles que prestam seus serviços exclusivamente na residência dos proprietários rurais, sendo o serviço prestado sem fim lucrativo para o empregador, por exemplo, o cozinheiro, a faxineira, o jardineiro. (BARBOSA, 2007).

O autor menciona ainda que se os serviços forem prestados no âmbito rural gerando lucro para o empregador, o empregado deixa de ser considerado empregado doméstico e passa a ser empregado rural.

Pode-se concluir segundo o autor que a geração de lucro para o empregador acaba por descaracterizar o trabalho doméstico, que tem como sua principal característica a não obtenção de lucro por parte do empregador.

2.3.3 Empregados de casas de veraneio

Os empregados que prestam seus serviços em casas de veraneio também são considerados domésticos, pois trabalham para pessoas ou famílias que mesmo não residindo nestas casas de veraneio, as têm para passarem os finais de semana ou as férias, sendo que os serviços prestados pelo empregado doméstico não gera nenhum lucro para o empregador. (BARBOSA, 2007).

2.3.4 Pilotos de aeronaves e marinheiros de lanchas ou embarcações

De acordo com Barbosa (2007) são considerados empregados domésticos os pilotos de aeronaves e marinheiros de lanchas e embarcações desde que os serviços sejam prestados a pessoa ou a família durante viagens e lazer.

O autor exemplifica que um piloto de aeronave deixaria de ser considerado empregado doméstico se fosse contratado para pilotar uma aeronave que está sendo utilizada para transportar pessoas com cobrança de horas de vôo ou frete. O mesmo aconteceria com o piloto da embarcação, se ele for contratado para pilotar uma embarcação cujo propósito seria a pescaria comercial.

Observa-se nesse exemplo do autor que a obtenção de lucros por parte do empregador, mais uma vez, descaracterizaria o trabalho doméstico.

2.3.5 Motoristas particulares

No conjunto das atividades prestadas pelo empregado doméstico ainda é mencionado o motorista particular, desde que seus serviços atendam exclusivamente o seu empregador e a família deste. Deixará de ser considerado empregado doméstico quando o motorista particular for contratado para conduzir também clientes do seu empregador e mercadorias que este vende, pois esses serviços irão gerar lucro para o empregador. (BARBOSA, 2007).

Ainda de acordo com o mesmo autor o motorista particular não perde a característica de empregado doméstico quando realiza outras tarefas para o seu empregador, como pagar contas, fazer compras no supermercado entre outras tarefas, pois essas tarefas realizadas não irão gerar lucro para o seu empregador.

2.3.6 Enfermeiros particulares e acompanhantes

Por ultimo, menciona-se ainda como participantes da categoria dos empregados domésticos o enfermeiro particular e o acompanhante, pois os serviços prestados por estes não geram lucro para o empregador, sendo que normalmente o enfermeiro particular e o acompanhante são contratados para cuidar de pessoas idosas ou doentes na residência destes. (BARBOSA, 2007).

O autor menciona ainda, mesmo que sejam contratos para cuidarem de pessoas idosas ou doentes em abrigos ou asilos o enfermeiro particular e o acompanhante não perdem a característica de empregado doméstico. Pode-se observar com o exemplo do autor, que o empregado doméstico não irá perder a sua característica, pois os seus serviços não irão gerar lucro para o seu empregador.

2.4 DIFERENÇA ENTRE O EMPREGADO DOMÉSTICO E DIARISTA

Conforme Santos (2013, p.65) “Diarista é a pessoa que trabalha por dia, bem como recebe por dia, normalmente, ao final do trabalho realizado. A diferença entre o trabalhador doméstico e o diarista é a continuidade existente na prestação do trabalho.”

A Lei nº 5.859/72 definiu que o empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua, sem utilizar expressões como trabalho diário ou cotidiano, não sendo definida também a quantidade de dias da semana que o empregado doméstico precisa trabalhar para o mesmo empregador para que o serviço prestado seja considerado de “natureza contínua”.

Devido à ausência de uma definição legal clara para definição do conceito de empregado diarista, surgem diversas dúvidas a respeito do tema.

De acordo com Santos (2013), muitas doutrinas defendem que, o empregado quando presta os seus serviços uma ou duas vezes na semana para o mesmo empregador é enquadrado como empregado diarista, e aquele que presta serviços três vezes na semana ou mais é considerado empregado doméstico. Outras doutrinas defendem, ainda, que não é a quantidade de dias trabalhados na semana para o mesmo empregador que irá defini-lo como empregado doméstico ou como empregado diarista, sendo que cabe ao juiz analisar uma série de fatores como: o grau de subordinação entre empregado e empregador; o salário; a forma de pagamento desse salário; o tempo que dura a prestação desses serviços; entre outros aspectos.

Em um caso hipotético citado por Mascarenhas (2013), no qual o empregado diarista preste seus serviços três vezes na semana para o mesmo empregador, sendo os serviços prestados há algum tempo, e o empregado trabalhando em dias fixos estipulados pelo empregador, não podendo escolher outros dias da semana, e o pagamento dos serviços prestados pelo empregado

sendo realizado mensalmente, nesse caso é bem provável que esse empregado diarista conseguirá na justiça trabalhista o direito de ser reconhecido como empregado doméstico.

Os Tribunais Regionais do Trabalho têm se manifestado no mesmo sentido doutrinário:

"EMPREGADO DOMÉSTICO. CONTINUIDADE. Art. 1º da Lei nº 5.859/72. A tipificação do empregado doméstico exige um requisito adicional àqueles previstos no art. 3º da CLT, que é o da continuidade, conforme expressamente estabelecido no art. 1º da Lei nº 5.859/72. Ou seja, para a configuração do emprego doméstico, é necessário que os serviços, se não diários, sejam pelo menos prestados na maior parte dos dias da semana." (Acórdão: 20000194500; Turma: 08 – TRT 2ª Região; data pub.: 23.05.2000; Processo: 02990152266; Relator: Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva)

Outro caso seria se esse mesmo empregado diarista prestasse seus serviços duas vezes na semana para o mesmo empregador, sendo que os serviços prestados são em dias diferentes da semana não possuindo dias fixos, e o pagamento pelo serviço prestado é realizado após o término do trabalho, sendo essa situação inversa da descrita anteriormente, seria pouco provável que esse empregado fosse reconhecido perante a Justiça do Trabalho como empregado doméstico. (MASCARENHAS, 2013).

Segundo a jurisprudência do TRT constante na obra de Martins (2002, p. 54, 56) há orientação no mesmo sentido:

Trabalho doméstico uma vez por semana – relação empregatícia. O trabalho doméstico prestado, ainda que uma única vez por semana, de forma contínua, durante considerável lapso temporal, caracteriza a relação de emprego, estando presente os demais requisitos da personalidade, onerosidade, exclusividade e subordinação. (ac. un. da 3ª T. do TRT – 10ª Região, RO 5214/93, Rel. Juíza Maria de Assis Calsing, j. 17-3-94, DJU 15/04/94, pág. 3.894).

Faxineira que trabalha como diarista, em residência particular, duas vezes por semana, com liberdade para prestar serviços em outras residências e até para a escolha do dia e horário de trabalho, não se constitui empregada doméstica para efeito de aplicação da Lei nº 5.859/72, mas prestadora autônoma de serviço. Ausência dos requisitos da não-eventualidade e da subordinação, qual este último seja o principal elemento caracterizador da relação de emprego. Manutenção da decisão de 1º Grau que se impõe. (TRT 4ª R. RO 930195191, ac. 2ª T. j. 28-10-94, Rel. Juiz Carlos Affonso Carvalho de Fraga, in LTR 59-05/684).

Portanto, não há uma regra rígida para diferenciar os empregados domésticos dos diaristas, com base única e exclusivamente na frequência com que eles prestam seus serviços. Conforme descrito anteriormente, verifica-se a intenção dos tribunais de parametrizar a quantidade de dias trabalhados na semana para o mesmo empregador para chegar-se a uma definição mais adequada para diferenciar empregados domésticos de diaristas.

Como forma de diminuir este impasse, o Senado Federal apresentou o Projeto de Lei nº 7.279/2010 que dispõe sobre a prestação de serviço do empregado diarista para a pessoa ou família, em âmbito doméstico, por diária, sendo limitada a prestação de serviço a dois dias na semana, conforme o caput do seu art. 1º:

Art.1º: Diarista é todo o trabalhador que presta serviços no máximo 2 (duas) vezes por semana para o mesmo contratante, recebendo o pagamento pelos serviços prestados no dia da diária, sem vínculo empregatício (BRASIL. Projeto de Lei nº 7.279 de 2010).

O referido projeto de lei será votado pelas comissões que irão analisá-lo, portanto, uma vez que dispensa a deliberação em plenário. Perde esta condição se houver divergência nas votações ou recurso. Todavia, a questão passará pela Comissão de Constituição e Justiça e Cidadania, para que seja realizada esta análise (GALVÃO, 2012).

2.5 REGRAS PARA CONTRATAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

O texto a seguir visa expor as obrigações do empregador quando ocorrer admissão do empregado doméstico. De acordo com Santos (2013, p.73) “As novas determinações a respeito do empregado doméstico exigem maior atenção e cuidado por parte do empregador na solicitação dos documentos necessários à correta contratação do empregado.”

Conforme aponta o mesmo autor, os documentos necessários para a contratação do empregado doméstico são: CTPS; comprovante de inscrição no INSS; atestado de boa conduta emitido por autoridade policial ou por pessoa idônea; carta de referência, e exame médico admissional.

Santos (2013, p.75), cita ainda em sua obra que é facultado ao empregador a solicitação do atestado de boa conduta, a carta de referência e o

exame médico admissional. Quando solicitado o exame admissional, caso o empregado possuir doença incurável, ainda assim o empregador não poderá deixar de contratá-lo, ou seja, não é permitido nenhum tipo de discriminação pelo empregador doméstico.

Ainda nas palavras de Santos (2013), é recomendável que no momento da contratação do empregado doméstico seja firmado por escrito o contrato de trabalho, sendo que o contrato deverá ser redigido de forma clara e objetiva, devendo conter cláusulas específicas a respeito dos direitos e deveres do empregado doméstico, tais como: jornada a ser cumprida; realização ou não de horas extras; existência ou não de trabalho noturno; se o empregado irá ou não morar na residência; períodos de repouso, entre outras condições que o empregador achar necessário.

Na legislação vigente não existe menção de obrigatoriedade da confecção do contrato de trabalho por escrito, podendo esse ser feito verbalmente.

Corroborando ainda com essa questão, Santos (2013), menciona que poderá ser firmado também o contrato de experiência, entre empregador e empregado doméstico, sendo este um assunto controverso entre os autores que escrevem sobre o tema, conforme será exposto a seguir.

2.5.1 Contrato de experiência do empregado doméstico

Revista síntese trabalhista e previdenciária (2013, p. 15) cita que: “Uma das dúvidas mais comuns surgidas por ocasião da contratação de um trabalhador doméstico diz respeito à possibilidade legal de se firmar ou não o contrato de experiência.”

O contrato de experiência é um direito que está previsto na CLT, conforme foi mencionado anteriormente os empregados domésticos não são regidos por essa lei e sim por uma lei especial, a Lei nº 5.859/72, sendo que a mesma não possui nenhuma especificação em relação ao contrato de experiência do empregado doméstico.

Conforme o art. 7º, alínea a, da CLT: “Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos [...]”. O art. 2º do Decreto nº 71.885/73 que regulamenta a lei do doméstico, determina que

“Excetuando o Capítulo referente a férias, não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.”

O Ministério do Trabalho e Emprego publicou em seu informações a cerca do contrato de experiência, a qual esclarece:

O(a) empregado(a) doméstico(a) poderá ser contratado(a) em caráter experimental, de modo a que suas aptidões possam ser melhor avaliadas. O contrato de experiência deverá ser anotado na CTPS do(a) empregado(a) e recomenda-se que seja firmado por escrito entre empregado(a) e empregador(a), podendo ser prorrogado uma única vez, desde que a soma desses períodos não exceda 90 (noventa) dias. (Ministério do Trabalho e Emprego).

No âmbito jurisprudencial e doutrinário, não há um entendimento unânime em relação a esse assunto, muitos defendem que pode ser aplicado o contrato de experiência para o empregado doméstico, por entender que as partes têm direito a um período de conhecimento, sendo que a Lei nº 5.859/72 não vedou o contrato de experiência. Outros defendem que não se pode aplicar o contrato de experiência ao empregado doméstico, pois o mesmo não está previsto na Lei nº 5.859/72. (BARROS et al, 2013).

2.6 EVOLUÇÃO HISTÓRICA E ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

Esse tópico destina-se a narrar brevemente o histórico do empregado doméstico no país.

Conforme destacado por Rossés e Montoito (2013), no Brasil o trabalho doméstico surgiu com a chegada dos primeiros escravos africanos, trazidos para trabalhar nas lavouras e também nos grandes casarões dos senhores de engenho. Essa função ficava principalmente a cargo das escravas que eram responsáveis pela organização da casa, alimentando os filhos e as famílias dos senhores de engenho. O autor cita ainda que: “Durante séculos, até a Abolição da Escravatura, com a sanção da Lei Áurea (13/05/1888), o serviço doméstico permaneceu nesses moldes, sem que houvesse o mínimo respeito aos direitos humanos dessa classe de obreiros.”

Após o advento da Lei Áurea, muitos ex-escravos por não terem para onde ir, ou o que fazer, permaneceram trabalhando para seus antigos senhores,

sem receber salário, em troca de abrigo e de comida. Muitos destes trabalhadores domésticos se tornaram “agregados”, sendo tratados ora como serviçais, ora como familiares (CASAGRANDE, 2008). Elucidando ainda essa questão, nas palavras de Martins (2009, p. 2), “com a abolição da escravatura, muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida, porém na condição de empregados domésticos.”

Em 1916 o trabalho doméstico passou a ser tratado pelo Código Civil, no capítulo que cuidava da locação de serviços, que era amparado com às aplicações de trabalho em geral. (BARROS, 2013; p. 268).

Antes da entrada em vigor da CLT o Decreto Lei nº 3.078/41 pretendeu disciplinar as relações entre empregador e empregado doméstico dando direitos mínimos aos empregados domésticos, como por exemplo, o aviso prévio de oito dias após seis meses trabalhados para o mesmo empregador e quando a demissão for sem justa causa. Mas para sua efetiva vigência seria necessário regulamentação inferior a qual jamais foi procedida. (DELGADO, 2014, p. 393)

Em 1º de maio de 1943, foi promulgada o Decreto Lei nº 5.452, que estabelecia os direitos dos trabalhadores, sendo chamado de Consolidação das Leis do Trabalho. Com o advento da CLT os direitos trabalhistas no Brasil foram padronizados, fazendo com que o direito do trabalho se tornasse uma lei independente diante do direito civil, sendo considerado um marco revolucionário na regulamentação das relações de trabalho. Porém, com o advento da CLT o empregado doméstico acabou ficando desprotegido das normas trabalhistas, conforme dispõe o art. 7º, alínea “a”:

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. (BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho, 1943).

Diante disso os empregados domésticos continuaram a ter seus direitos regidos pelo Código Civil, até 1972, quando foi aprovada a Lei nº 5.859 regulamentada pelo Decreto nº 71.885/73. A referida lei definiu com clareza o conceito do empregado doméstico e conferiu alguns direitos trabalhistas à categoria

dos empregados domésticos, tais como: férias remuneradas de 20 dias úteis após cada 12 meses trabalhados a mesma família, anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social e a inscrição do empregado como segurado obrigatório na Previdência Oficial. O Decreto nº 71.885/73, regulamentador da referida lei, determinou ainda que se aplicasse ao empregado doméstico o capítulo celetista referente a férias.

O Decreto nº 95.247 de 17 de novembro de 1987, veio regulamentar o direito ao vale transporte aos empregados domésticos, conforme dispõe o seu art. 1º, parágrafo II:

Art. 1º. São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da Lei n. 7418, de 16 de dezembro de 1985, os trabalhadores em geral, tais como:
II – os empregados domésticos, assim definidos na Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972. (BRASIL. Lei n. 95247, 1987).

A CF garantiu aos empregados domésticos um leque de direitos muito mais extenso do que todos os direitos que já haviam sido conquistados até então. Contudo, esses novos direitos adquiridos não foram suficientes para igualar os empregados domésticos aos empregados urbanos e rurais.

A CF em seu art. 7º, parágrafo único, assegura aos empregados domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social, sendo que esse último direito já constava na legislação anterior. Com isso os empregados domésticos passaram a ter os seguintes direitos:

IV - salário mínimo, fixado em Lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em Lei;
XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da Lei;
XXIV - aposentadoria; (BRASIL, Constituição Federal de 1988).

Outras leis seguiam visando a regulamentação para a concessão de outros direitos aos empregados domésticos, como a Lei nº 10.208 de 23 de março de 2001, que incluiu o art. 3-A e 6-A na Lei nº 5.859/72, sendo que o art. 3-A trata da inclusão do empregado doméstico ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço de modo facultativo. A partir de março de 2001 o art. 6-A garantiu aos empregados domésticos o direito ao seguro desemprego em caso de despedida sem justa causa para aqueles empregadores que estivessem incluídos no FGTS.

Segundo estatísticas publicadas no site do MTE, poucos empregadores incluíram seus empregados domésticos no FGTS devido a não obrigatoriedade e devido ao aumento do custo que o empregador terá com o seu empregado doméstico, conforme entendimento de Martins (2009, p; 62):

Difícilmente a Lei será observada, pois o sistema é facultativo. Não há obrigação legal, caso o empregador doméstico não estenda o FGTS ao empregado doméstico, nem multa pelo descumprimento da norma legal. A maioria dos empregadores domésticos não terá interesse em inscrever o doméstico no FGTS, em razão do aumento do custo com o empregado. Parece que a norma se tornará letra morta para a maioria dos casos. As empresas têm todo um aparato para fazer a folha de pagamento do empregado, recolher o FGTS e a contribuição previdenciária. O empregador doméstico não tem essa condição, nem conhecimentos específicos do Direito do Trabalho, tendo de se socorrer de um contador ou de uma pessoa especializada no assunto, o que implica custo adicional para o recolhimento do FGTS. [...] Se as empregadas exigirem o depósito do FGTS, poderão ficar sem o emprego, optando o empregador por contratar diaristas ou mesmo ficar sem a empregada, em decorrência do custo adicional que representa.

Em 2006 foi aprovada a Lei nº 11.324 incluindo na Lei nº 5.859/72 o art. 2-A sendo vedado qualquer tipo de desconto no salário do empregado doméstico referente à alimentação, vestuário, higiene ou moradia, conforme segue:

Art. 2o-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

§ 1o Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 2o As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos. (BRASIL, Lei nº 5.859/72).

A referida lei também garantiu ao empregado doméstico o direito ao descanso semanal remunerado nos dias de feriados civis e religiosos, nacionais,

estaduais ou municipais, sendo que a categoria ficou equiparada aos trabalhadores urbanos e rurais no que diz respeito ao repouso inter semanal e folgas em feriados. Foi garantido pela mesma lei que a empregada doméstica teria direito a estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, e alterou a quantidade de dias de férias de 20 dias úteis para 30 dias corridos, sendo válida para períodos aquisitivos iniciados após a publicação da lei.

A mais recente mudança na legislação brasileira referente aos empregados domésticos aconteceu em 2 de abril de 2013, data que foi promulgada a EC nº 72/2013, que modificou substancialmente o rol de direitos trabalhistas dos trabalhadores urbanos e rurais.

Além dos direitos já conquistados com a aprovação da CF e pela legislação anterior, a EC nº 72/2013 estendeu dezesseis novos direitos aos empregados domésticos sendo nove deles de aplicação imediata e sete deles ainda dependem de regulamentação para se tornarem obrigatórios.

2.7 DIREITOS ASSEGURADOS AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS ANTES DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013

Em sua obra, Santos (2013, p. 3) cita que: “A Consolidação Das Leis do Trabalho foi clara ao excluir os empregados domésticos de sua aplicação, conforme se verifica no art. 7º, alínea a, do Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.”

A Lei nº 5.859/72 regulou os direitos dos empregados domésticos até estes serem ampliados pelo art. 7º, parágrafo único, da CF de 1988. A CF estendeu aos empregados domésticos novos oitos direitos e garantias dos empregados em geral, sendo que alguns desses direitos não estavam previsto na Lei nº 5.859/72, que regulamenta o empregado doméstico.

Dessa forma, conforme dispõe o parágrafo único do art. 7º da CF de 1988: “São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.” (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

A partir disso serão expostos a seguir, os direitos adquiridos pelos empregados domésticos antes da EC nº 72/2013.

2.7.1 Registro do contrato de trabalho

O registro do contrato de trabalho na CTPS não está previsto expressamente no rol do parágrafo único do art. 7º da CF, mas está relacionado com todos eles.

A CTPS foi uma criação do Direito Privado que foi tão bem sucedida que foi institucionalizada. Surgiu no início do século XX como forma de controle dos empregadores sobre a vida funcional de candidatos a vaga de emprego. Na década de 30, o governo Vargas editou numerosas normas sobre o Direito do Trabalho, aproveitando a experiência das carteiras profissionais para torná-las um documento público, ficando a cargo do MTE a emissão das mesmas. (SANTOS, 2013).

A partir do dia 07 de agosto de 2014 os empregadores que não regularizaram o contrato de trabalho com o empregado doméstico e não o registraram na CTPS irão pagar uma multa conforme a definição da Lei nº 12.964/2014.

O valor mínimo a ser pago da multa é de R\$ 805,06, que é equivalente ao dobro dos R\$ 402,53 aplicados a qualquer outro empregador que não registre seu empregado. Contudo, esse valor pode ser reduzido desde que o empregador voluntariamente registre o empregado doméstico reconhecendo o tempo que ele trabalhou sem registro na CTPS, realizando as devidas anotações e efetuando o recolhimento das contribuições previdenciárias devidas de todo o período, desde o efetivo registro. (SOIKA, 2014).

A fiscalização ficará sobre responsabilidade do MTE que irá atuar a partir de denúncias que terão como garantia o sigilo da identidade do denunciante. De acordo com o art. 5º da CF, o lar é inviolável. As pessoas não podem ingressar a não ser que tenham autorização judicial por isso a fiscalização só poderá ser feita através de denuncia. (PEDROZO, 2014).

Pedrozo menciona ainda que após o MTE receber a denúncia o empregador irá receber uma notificação postal, via correios com aviso de recebimento. Na notificação constará o dia, a hora e a unidade do MTE que o empregador deverá comparecer, com a documentação exigida em mãos.

2.7.2 Salário mínimo fixado em lei

A CF assegurou aos empregados domésticos o direito ao salário mínimo nacional, sendo correspondente, no ano de 2014, ao valor de R\$ 724,00. Em alguns estados brasileiros, através de lei estadual, a remuneração do empregado doméstico foi fixada acima do valor do salário mínimo nacional, como ocorre no estado de Santa Catarina, onde o salário mínimo do empregado doméstico foi fixado no ano de 2014 em R\$ 835,00. (IDOMESTICA, 2014)

Conforme destacado por Santos (2013), o valor do salário mínimo é fixado para jornada de trabalho de 220 horas ou 30 dias mensal, sendo que se o empregado doméstico trabalhar menos que 220 horas ou 30 dias mensais o valor a ser pago será proporcional ao trabalhado no mês.

2.7.3 Irredutibilidade do salário

Com a CF, os empregados domésticos passaram a ter direito a irredutibilidade do salário, conforme o inciso VI, do art. 7º: “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;” (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Conforme apontado por Santos (2013), a redução do salário só é possível se uma convenção ou um acordo coletivo a determinarem. Um acordo isolado entre patrão e empregado não permite a redução do salário, ainda que seja feito com o consentimento de ambas as partes.

Portanto, até a aprovação da EC nº 72/2013 o empregado doméstico não poderia ter redução do salário, pois foi com a aprovação da EC nº 72/2013 que o empregado doméstico passou a ter direito ao inciso XXVI, do art. 7º, da CF, que trata do reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Com isso, o empregador doméstico poderia reduzir o salário do empregado doméstico somente com os descontos legais, tais como a contribuição previdenciária, valor correspondente ao empregado doméstico, o imposto de renda retido na fonte, podendo descontar também utilidades fornecidas pelo empregador doméstico. Somente após a aprovação da EC nº 72/2013 foi que o empregador pode reduzir o salário do empregado por meio de acordo ou convenção coletiva.

2.7.4 Décimo terceiro salário

A gratificação natalina, mais conhecida como 13º salário, será paga ao empregado doméstico da mesma forma que é paga ao trabalhador comum. O valor a ser pago será correspondente a 1/12 avos da remuneração devida do empregado em dezembro, por mês de serviço, no ano correspondente, sendo considerado um mês de serviço o período de trabalho igual ou superior a quinze dias no mês. Caso o empregado doméstico trabalhe menos que quinze dias no mês, o avo correspondente daquele mês não será pago. (GOMES, 2012)

Ainda nas palavras de Gomes, o empregador poderá adiantar a primeira parcela do 13º salário, entre 1º de fevereiro a 30 de novembro, ou quando das férias do empregado quando solicitado pelo mesmo, sendo pago o valor correspondente à metade da remuneração do empregado doméstico devida no mês anterior ao pagamento do adiantamento. A segunda parcela deverá ser paga até 20 de dezembro, sendo pago o valor correspondente à remuneração do empregado doméstico no mês de dezembro, descontando a primeira parcela já paga.

Quando o empregado é dispensado ou rescinde o contrato de trabalho antes de completar um ano de trabalho, ele terá direito ao pagamento do 13º salário proporcional ao tempo trabalhado. Quando o empregado é dispensado ele terá direito ao aviso prévio proporcional ao tempo trabalhado, o que prolonga o prazo para a contagem do 13º salário proporcional. (SANTOS, 2013).

2.7.5 Repouso semanal remunerado

A CF garantiu o direito ao empregado doméstico do descanso semanal remunerado, conforme inciso XV, do art. 7º: “repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;” (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Com o advento da CF os empregados domésticos passaram a ter direito ao repouso semanal remunerado de 24 horas consecutivas, sendo concedido preferencialmente aos domingos ou feriados civis e religiosos.

Gomes (2012), menciona em sua obra que não é obrigatória a concessão da folga no domingo, podendo ser combinado para outro dia da semana, desde que a cada seis dias trabalhados o empregado doméstico tenha direito a um dia de repouso. E a cada sete semanas o repouso ocorra no domingo. Para ter direito ao

repouso semanal remunerado o empregado doméstico deverá cumprir o seu horário de trabalho semanal, sem que ocorra atrasos ou faltas injustificadas na semana.

Elucidando ainda essa questão, a Lei nº 11.324/2006 revogou a alínea a do art. 5º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949, passando o empregado doméstico a ter direito do descanso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos.

2.7.6 Férias

A CF garantiu ao empregado doméstico o direito a férias, conforme inciso XVII, do art. 7º: “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;” (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Anteriormente a CF, o empregado doméstico possuía, direito a apenas 20 dias úteis de férias a cada 12 meses trabalhados para o mesmo empregador, com o advento da CF o empregado doméstico continuou a ter direito aos 20 dias úteis de férias após 12 meses trabalhados para o mesmo empregador, e adquiriu o direito de receber pelo menos um terço a mais de sua remuneração nas férias. (GOMES, 2012).

Ainda em benefício do empregado doméstico a aprovação da Lei nº 11.324/2006 alterou a quantidade de dias de direito de férias, passando de 20 dias úteis para 30 dias corridos após 12 meses trabalhados para o mesmo empregador, para períodos aquisitivos iniciados após a publicação da lei.

2.7.7 Licença maternidade

Com o advento da CF, a empregada doméstica passou a ter direito a licença maternidade de 120 dias sem prejuízo do emprego e de salário, conforme o inciso XVIII, do art. 7º: “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;” (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

De acordo com Santos (2013, p. 11) “A Constituição Federal estipulou em seu art. 7º, inciso XVIII, o prazo de duração da licença maternidade em 120 dias divididos em dois períodos, quais sejam 28 dias antes do parto e 91 dias depois do parto”. No período de licença maternidade a empregada doméstica terá direito a

receber o salário maternidade correspondente ao último salário de contribuição, sendo que esse salário será pago pela previdência social.

Terá direito aos 120 dias de licença maternidade a empregada doméstica que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. Quando ocorrer aborto não criminoso, comprovado por atestado médico, a empregada doméstica terá direito de 14 dias de licença maternidade. (GOMES, 2012).

A Lei nº 11.324/2006 garantiu as empregadas domésticas gestantes o direito a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

2.7.8 Licença paternidade

A licença paternidade também foi garantida ao empregado doméstico, conforme o inciso XIX, do art. 7º, da CF: “licença paternidade, nos termos fixados em lei;” (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Santos (2013) menciona que o empregado doméstico terá direito a cinco dias de licença, sendo considerada falta legal, devendo ser abonada pelo empregador doméstico. Esse direito é devido a qualquer pai, seja ele casado ou não.

2.7.9 Aviso prévio

Conforme versa a CF, o empregado doméstico passa a ter direito ao aviso prévio, conforme inciso XXI, do artigo 7º: “aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;”. (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Santos (2013, p. 17) relata que: “A Lei nº 5.859/1972 não prevê aviso prévio para os empregados domésticos, de modo que, antes da Constituição de 1988, se não fosse pactuado em contrato, a dispensa do trabalhador tinha eficácia imediata.”

Quando o empregador doméstico rescindir o contrato de trabalho com o empregado doméstico, cabe a ele avisar previamente 30 dias antes da dispensa do empregado doméstico. A mesma regra é válida para o empregado doméstico quando esse pedir demissão, devendo avisar previamente o empregador doméstico

30 dias antes. Quando ocorrer demissão por justa causa do empregado doméstico, não será devido a esse o direito do aviso prévio. (GOMES, 2012).

Gomes menciona ainda que há dois tipos de aviso prévio, o trabalhado e o indenizado. O trabalhado ocorre quando o empregado doméstico cumpre os 30 dias de aviso prévio. E o indenizado ocorre quando o empregado doméstico não cumpre o aviso prévio.

Com a vigência da Lei nº 12.506/2011 os contratos de trabalho rescindidos antes de um ano de vigência terá o prazo de 30 dias de aviso prévio e para cada ano acrescido ao prazo, soma-se mais três dias ao aviso prévio, até o limite de sessenta dias, totalizando 90 dias de aviso prévio. (SANTOS, 2013).

2.7.10 Aposentadoria

O empregado doméstico passou a ter direito a aposentadoria a partir da Lei nº 8.213/91 e com o advento da CF, conforme inciso XXIV, do art. 7º. O empregado doméstico poderá se aposentar por idade, tempo de contribuição ou por invalidez.

O site Trabalho Doméstico (2014) cita que, para o empregado doméstico se aposentar por idade, o empregado do sexo masculino deverá ter completos 65 anos e a empregada ter completos 60 anos, e devem ter no mínimo 180 contribuições mensais a previdência.

A aposentadoria por invalidez é devida ao empregado doméstico, quando esse possuir 12 contribuições mensais à previdência e o exame médico pericial constatar a incapacidade de trabalho do empregado doméstico. (TRABALHO DOMÉSTICO, 2014).

A aposentadoria por tempo de contribuição é garantida ao empregado doméstico que tenha feito o pagamento da contribuição mensal a previdência durante 35 anos para empregados do sexo masculino, e 30 anos para empregados do sexo feminino. (TRABALHO DOMÉSTICO, 2014).

2.7.11 Integração a previdência social

A integração a previdência social também foi garantida ao empregado doméstico com o advento da CF de 1988, e deste modo deve contribuir de acordo

com a tabela da previdência social. A contribuição previdenciária do empregado doméstico é calculada de acordo com o salário de contribuição mensal. O pagamento é feito por meio da Guia de Previdência Social. (IOB, 2014).

Segue na tabela abaixo, as faixas salariais e as respectivas alíquotas para recolhimento da contribuição previdenciária parte do empregado doméstico, válidas para remuneração a contar de 01/01/2014:

Quadro 1 – Faixas salariais e respectivas alíquotas.

Salário de contribuição	Alíquota empregado
Até R\$ 1.317,07	8%
De R\$ 1.317,08 até R\$ 2.195,12	9%
De R\$ 2.195,13 até R\$ 4.390,24	11%

Fonte: IOB

De acordo com a Cartilha do empregado Doméstico publicado pela IOB, a contribuição previdenciária do empregador doméstico corresponde à aplicação da alíquota de 12% sobre o salário de contribuição do empregado, observado o teto máximo de R\$ 4.390,24 para o ano de 2014. Portanto, o recolhimento na GPS corresponde a soma do valor do desconto do empregado doméstico e do empregador. Segue abaixo tabela de alíquotas com o percentual total a ser recolhido na GPS conforme a faixa do salário de contribuição para o ano de 2014.

Quadro 2 – Alíquotas com o percentual total a ser recolhido na GPS.

Salário de contribuição	Alíquota empregado	Alíquota empregador	Total
Até R\$ 1.317,07	8%	12%	20%
De R\$ 1.317,08 até R\$ 2.195,12	9%	12%	21%
De R\$ 2.195,13 até R\$ 4.390,24	11%	12%	23%

Fonte: IOB

A partir da Lei nº 11.324/2006 os empregadores domésticos puderam abater do imposto de renda o valor correspondente ao recolhimento da contribuição patronal paga a previdência social, desde que observando o seguinte:

1. Apenas um empregado por declaração, mesmo em caso de declaração conjunta;
2. Somente o valor recolhido no ano correspondente à declaração;

3. Só nos casos em que o contribuinte adotar o modelo completo de Declaração de Ajuste Anual;
4. Dedução de valor não superior ao da contribuição patronal sobre um salário mínimo mensal, décimo terceiro e férias correspondentes;
5. Dedução não superior ao valor do imposto apurado na forma do artigo 11 da Lei 9.250/1995, abatidos os valores correspondentes aos incisos I a III do mesmo artigo;
6. Dedução condicionada à comprovação da regularidade do empregador doméstico perante o regime Geral de Previdência Social quando este for contribuinte individual. (SANTOS, p. 15, 2013).

Conforme o mesmo autor, o empregado doméstico como segurado obrigatório da previdência social tem direito a benefícios e serviços da mesma, sendo que deve ser observado o período de carência de cada um desses benefícios e serviços.

2.8 OS NOVOS DIREITOS CONFERIDOS PELA EMENDA CONSTITUCIONAL 72/2013

Em abril 2013 entrou em vigor a EC nº 72, em que o empregado doméstico passou a ter novos direitos a partir da nova redação dada ao parágrafo único, do art. 7º, da CF, conforme segue:

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 à 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. (BRASIL, Emenda Constitucional nº 72, de 2013).

Santos (2013) menciona em sua obra que, dentre os direitos estendidos aos empregados domésticos pela EC nº 72/2013, há aqueles que não necessitam de regulamentação, pois a CF foi expressa de maneira clara o bastante para serem usufruídos de imediato. A partir disso serão expostos a seguir, os direitos adquiridos pelos empregados domésticos após a EC nº 72/2013 que não necessitam regulamentação.

2.8.1 Garantia de salário mínimo

Com o advento da EC nº 72/2013, o empregado doméstico passou a ter direito ao inciso VII, do art. 7º, da CF: “garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável”. (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Antes da EC nº 72/2013 o empregado doméstico já tinha direito ao salário mínimo, mas esta garantiu ao empregado doméstico a proteção do salário nunca inferior ao mínimo proporcional para aqueles que atuam em jornada inferior a 220 horas mensais. Quando o empregado doméstico é contratado para trabalhar apenas alguns dias do mês, este irá receber o valor correspondente aos dias trabalhados. Sendo que essa situação não é uma exceção a regra do salário inferior ao mínimo, pois o valor que o empregado doméstico irá receber terá como base para calcular o valor do dia de trabalho, o valor do salário mínimo. (SANTOS, 2013).

Portanto, o empregado doméstico que trabalhar com uma jornada menor que 220 horas ou 30 dias mensais terá que receber o valor proporcional do salário mínimo correspondente ao período trabalhado, sendo que a base para calcular a remuneração do empregado nunca poderá ser menor que o valor do salário mínimo.

2.8.2 Do salário legal

Com a aprovação da EC nº 72/2013 foi garantido ao empregado doméstico o direito do inciso X, do art. 7º, da CF.

Merísio (2013, p. 17) cita que: “A lei trabalhista se preocupa com a existência de descontos abusivos no salário, o que compromete severamente a sobrevivência do trabalhador.” Para o empregado doméstico há regramento próprio no art. 2º-A da Lei nº 5.859/72 a qual a alteração foi trazida pela Lei nº 11.324/06:

Art. 2º-A. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

§ 1º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 2º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos. (BRASIL, Lei nº 5.859/72).

No entanto, a “Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa”, depende de lei que é aguardada desde 1988 pelos trabalhadores urbanos e rurais e será aguardado também pelos empregados domésticos. Por se tratar de norma constitucional de eficácia limitada, empregadores que a desrespeitarem não poderiam ser presos. (SANTOS, 2013).

2.8.3 Jornada de trabalho

Antes da EC nº 72/2013 o salário mínimo era garantido ao empregado doméstico para uma jornada mensal de 220 horas ou 30 dias. Com a EC nº 72/2013 o empregado doméstico passou a ter direito ao inciso XIII, do art. 7º, da CF que garante ao mesmo a: “Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.” (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

A fixação de jornada de trabalho para o empregado doméstico através da EC nº 72/2013 trouxe a possibilidade do controle da jornada de trabalho e o direito do empregado doméstico receber o excedente da sua jornada com o adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora de trabalho.

De acordo com Merísio (2013), apesar da jornada de trabalho do empregado doméstico ser de 8 horas diárias e 44 semanais, sendo trabalhado 4 horas aos sábados, há corrente que defende a possível diluição das horas da jornada semanal entre segunda e sexta, desde que não ultrapasse o total de 44 horas semanais, a fim de evitar o trabalho aos sábados, em relação a esse ponto, o MTE esclarece, em cartilha elaborada para sanar eventuais dúvidas na aplicação das novas regras, que:

[...] é importante, em primeiro lugar, que a compensação seja sempre feita por escrito. Ou seja, se vai existir uma jornada na qual as horas do sábado serão diluídas durante a semana, é importante que o empregador e trabalhador estejam cientes da exata duração da jornada em cada dia. Um exemplo possível é o da diluição igual em todos os dias, quando o trabalhador poderá trabalhar 8h48 de segunda a sexta, totalizando 44 horas semanais. Outra possibilidade é trabalhar 9 horas diárias de segunda a quinta e 8 horas na sexta-feira, totalizando as mesmas 44 horas. (Cartilha do Trabalhador Doméstico, MTE, 2013).

É comum o relato do fato do empregado doméstico dormir no serviço, sendo que isso não deveria se tornar um problema desde que o empregador não interrompa o período de descanso do empregado, que inicia após a jornada normal de trabalho. Para esclarecer eventuais dúvidas em relação a esse assunto o MTE menciona na cartilha do trabalhador doméstico que:

No caso desses, trabalhadores que moram ou dormem no local de trabalho, o importante será sempre poder aferir se estão de fato submetidos aos limites da jornada diária e semanal, não sendo demandados para qualquer tipo de trabalho após o encerramento da jornada que poderá tão somente ser acrescida, excepcionalmente, de até duas (2) horas extras. Como recomendação aos empregadores, é relevante que evitem fazer qualquer tipo de solicitação que venha retirar o trabalhador doméstico de seu descanso. (Cartilha do Trabalhador Doméstico, MTE, 2013).

O intervalo intrajornada, destinado à alimentação e descanso poderá ser de uma até duas horas, para jornada de trabalho acima de 6 horas diárias. Nos casos em que o empregado doméstico tem jornada de trabalho de 6 horas diárias, o intervalo para descanso e alimentação concedido será de 15 minutos, por aplicação analógica do art. 71, parágrafo 1º, da CLT, e a supressão deste intervalo também enseja o pagamento do período de descanso como hora extra. No caso do trabalho noturno valem as mesmas regras. (SANTOS, 2013).

O mesmo autor menciona ainda que o intervalo para descanso e alimentação do empregado doméstico não é computado como jornada de trabalho, deste modo, o empregado tem jornada de trabalho de 8 horas diárias somando mais 1 hora, no mínimo, de intervalo o empregado fica no local de trabalho no total 9 horas. O horário destinado ao descanso e alimentação do empregado doméstico não poderá deixar de ser concedido, caso isso ocorra o empregado doméstico será obrigada a pagar como hora extra.

2.8.4 Hora extra de 50%

Para os empregados domésticos as horas trabalhadas além da jornada de trabalho (8 horas diárias com 44 semanais) são consideradas horas extras. Isso porque a EC nº 72/2013 garantiu ao empregado doméstico o direito ao inciso XVI, do art. 7º, da CF, que garante a: “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal”. (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Delgado define a hora extra como:

O lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta. (DELGADO, 2013, p. 936).

O entendimento de Silva (1997, p. 401) segue no mesmo sentido ao afirmar que hora extra “é o tempo de trabalho que excede o horário da jornada normal.”

A partir dos conceitos expostos anteriormente, verifica-se que a característica da hora extra é o tempo excedente à jornada de trabalho em que o empregado se encontra trabalhando ou à disposição do empregador.

Se houver a necessidade de serviço fora do comum, será devida hora extra ao empregado doméstico. Nesse mesmo sentido se o empregado doméstico estiver na casa do empregador mais não estiver trabalhando não será devida hora extra para esse período, como ocorre para aqueles empregados que dormem no trabalho. Caso o empregado leve mais tempo que sua jornada normal de trabalho para cumprir seu trabalho, porque passou mais tempo no intervalo para a alimentação e descanso, nesse caso não é justo o pagamento da hora extra. (SANTOS, 2013).

2.8.5 Redução dos riscos inerentes ao trabalho

A EC nº 72/2013 garantiu ao empregado doméstico o direito ao inciso XXII, do art. 7º, da CF, que trata da: “Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.” (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Essa norma veio apenas para reforçar algo que já vinha sendo reconhecido por alguns tribunais. No caso, o empregador é responsável pela adoção de medidas de proteção, devendo orientar permanentemente o empregado sobre a tarefa e seus riscos. É que o doméstico está sujeito a diversos tipos de acidentes, como: queimaduras, quedas, cortes e choques elétricos. (MASCARENHAS, 2013).

A cartilha do Trabalhador Doméstico, elaborada pelo MTE, quando trata da redução dos riscos inerentes ao trabalho, traz algumas das precauções que o

empregador, juntamente com o empregado doméstico, poderão seguir, evitando-se assim, acidentes. Tais como:

Trabalho em altura – a limpeza da face externa de janelas e fachadas de edifícios pode expor o trabalhador doméstico ao risco de queda de altura. A tarefa somente deve ser executada de forma totalmente segura. Além disso, é importante lembrar que as escadas utilizadas nas mais diversas atividades devem estar em condições adequadas de uso;

Levantamento, transporte de cargas e ritmo de trabalho – o(a) empregador(a) não deve exigir do(a) trabalhador(a) doméstico(a) o levantamento ou transporte manual de carga, cujo peso seja capaz de comprometer sua saúde ou sua segurança. O ritmo de trabalho deve ser compatível com a natureza da atividade e a capacidade do(a) trabalhador(a).

Choque elétrico – as instalações elétricas devem estar devidamente protegidas. Não usar fios (condutores elétricos) ligados diretamente na tomada sem o plugue, nem mexer em conexões e fios de extensão ligados na tomada.

Riscos ambientais – as atividades domésticas expõem os (as) trabalhadores(as) a diversos agentes físicos, químicos e biológicos que podem prejudicar a sua saúde. Nestes casos, o(a) empregador(a) é responsável pela adoção de medidas de proteção, devendo eliminar ou reduzir o risco; diminuir o tempo de exposição do trabalhador ao risco; fornecer os equipamentos de proteção, quando necessário.

Agentes físicos – é necessário evitar a exposição a níveis de ruído elevados. Ao utilizar máquinas ou equipamentos muito barulhentos, use protetor auditivo; Evite a exposição ao sol sem a devida proteção, entre outros. (Cartilha do Trabalhador Doméstico, MTE, 2013).

Portanto, o empregador terá que cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho nos padrões estabelecidos pelo MTE, órgão este que poderá realizar fiscalizações nesse ambiente de trabalho e exigir medidas preventivas no sentido de garantir a saúde, higiene e segurança do empregado doméstico.

2.8.6 Direitos convencionais e coletivos de trabalho

Até a aprovação da EC nº 72/2013 os empregados domésticos não tinham adquirido o direito a Convenção Coletiva de Trabalho, e após a aprovação da referida emenda passaram a ter direito ao inciso XXVI, do art. 7º, da CF, que tratada do: “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. (BRASIL, Constituição Federal de 1988).

Mascarenhas (2013) menciona em sua obra que tradicionalmente, sempre houve resistência quanto ao reconhecimento da representatividade sindical dos trabalhadores domésticos, predominando o entendimento de sua impossibilidade em face de o empregador doméstico não se caracterizar como

categoria econômica. Embora a CF trate os domésticos como categoria, não há uma correspondente categoria econômica dos empregadores domésticos. A própria idéia de categoria econômica de empregadores domésticos parece uma contradição, pois há o requisito de finalidade não lucrativa para que se configure a relação de trabalho.

Tanto empregador como empregado doméstico devem ter o conhecimento de que qualquer direito adquirido por convenção ou acordo coletivo passa a ser incorporado no contrato de trabalho, mesmo após o vencimento da convenção ou acordo coletivo, só deixando de prevalecer caso haja negociação coletiva posterior. (MERÍSIO, 2013).

2.8.7 Proibição de diferença de salários

Com a aprovação da EC nº 72/2013 o empregado doméstico passou a ter direito ao inciso XXX, do art. 7º, da CF, que trata da: “Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”. (BRASIL, Constituição Federal de 1988).

Nas palavras de Santos (2013), esse direito, é garantido a proibição das diferenciações abusivas feitas contra os empregados domésticos. Portanto, um empregador doméstico não pode deixar de contratar um empregado doméstico, por exemplo, por motivo de cor.

Por fim, a legislação brasileira considera como crime atos discriminatórios podendo ser requerida ação perante a justiça especializada com propósito de reparar danos morais pelos atos discriminatórios. A Lei nº 7.716/89 trata da questão da raça e cor especificamente, a Lei nº 9.029/95 combate discriminações relacionadas a origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, idade e sexo. A Lei nº 9.799/99, inseriu o art. 373-A na CLT, que declarava ilícitas diversas condutas que agredem a dignidade da mulher trabalhadora no momento da admissão e durante a vigência da relação de emprego. (SANTOS, 2013).

2.8.8 Proibição por discriminação

A EC nº 72/2013 garantiu aos empregados domésticos o direito ao inciso XXXI do artigo 7º, da CF, que trata da: “proibição de qualquer discriminação no

tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.” (BRASIL, Constituição Federal de 1988).

Esse direito garante ao empregado doméstico portador de deficiência que não seja feita nenhuma discriminação em relação ao seu salário e sua admissão devido ao fato do mesmo ser portador de deficiência. (SANTOS, 2013).

Para Gugel e Goldfarb (2009, p. 145) “esse artigo é de vital importância, eis que a nação brasileira assume o compromisso de admitir a pessoas com deficiência como trabalhador, desde que as limitações físicas não sejam incompatíveis com a atividade disponível.”

Entre as normas de valorização social das pessoas com deficiências físicas e/ou mentais temos a Lei nº 7.853/89, regulamentada pelo Decreto nº 3.289/99, que implantou a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência, o Decreto nº 3.298/99 também regulamenta a Lei nº 8.213/91 cujo art. 93 estabelece quotas obrigatórias para deficientes físicos em empresas, variando de acordo com o número total de empregados. Todas as normas citadas anteriormente são plenamente aplicáveis aos empregados domésticos. (SANTOS, 2013).

2.8.9 Trabalho noturno, perigoso ou insalubre

Com a aprovação da EC nº 72/2013 o empregado doméstico passou a ter direito ao inciso XXXII, do art. 7º, da CF, que trata da: “proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.” (BRASIL, Constituição Federal de 1988).

É justo o empregado doméstico ter direito a esse inciso, já que tal dispositivo visa proteger o empregado menor de 18 anos em geral e de modo especial o empregado menor de 16 anos. O trabalho do menor não pode ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola. Dessa forma, aplica-se essa norma agora também no âmbito do serviço doméstico. (MASCARENHAS, 2013).

2.9 DIREITOS QUE AINDA DEPENDEM DE REGULAMENTAÇÃO

A EC nº 72/2013 garantiu aos empregados domésticos sete novos direitos que, para serem aplicados, dependem de lei específica. Sendo esses direitos os seguintes:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de Lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da Lei;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (BRASIL, Constituição Federal de 1988).

A partir disso, serão expostos a seguir os direitos adquiridos pelos empregados domésticos por meio da EC nº 72/2013, que necessitam de regulamentação para se tornar obrigatório o seu cumprimento.

2.9.1 Proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa

Um novo direito trazido para os empregados domésticos através da EC nº 72/2013, foi o direito do inciso I, do art. 7º, da CF, que trata da: “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.” (BRASIL, Constituição Federal de 1988).

Conforme Merísio (2013, p. 48) “Mais de 24 anos após a promulgação da Constituição da República, ainda não foi regulamentada este sistema por lei complementar, que deverá prever indenização compensatória, dentre outros direitos do trabalhador.”

De acordo com a obra do autor acima citado, esse direito ainda depende de regulamentação cabendo ao empregador a responsabilidade de pagar ao empregado doméstico, quando dispensado sem justa causa, o valor de 40% sobre o total de depósitos atualizados e corrigidos monetariamente do FGTS depositado em

conta vinculada ao empregado doméstico, desde que o mesmo esteja incluído no FGTS.

2.9.2 Seguro desemprego

O seguro desemprego foi garantido de modo facultativo ao empregado doméstico pela Lei nº 10.208/11 com a aprovação da EC nº 72/2013 foi estendido o direito previsto no inciso II, do art. 7º, da CF, que garante ao empregado doméstico o: “seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário.” (BRASIL, Constituição Federal de 1988).

Como o direito ao inciso II, do art. 7º, da CF, depende de regulamentação para se tornar obrigatório, o empregado doméstico terá direito a receber o benefício do seguro desemprego se for inscrito no FGTS e for dispensado sem justa causa, desde que comprove:

- I – Ter sido empregado doméstico, por pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses que antecedem à data da dispensa que deu origem ao requerimento do Seguro Desemprego;
- II – não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento de Benefícios da Previdência Social, excetuados auxílio acidente e pensão por morte;
- III – não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família. (Resolução nº 253/2000 do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador).

De acordo com o art. 7º da Resolução nº 253/2000 do CODEFAT, o empregado doméstico terá direito ao seguro desemprego no valor de um salário mínimo pelo período de três meses contínuos ou alternados a cada período aquisitivo de 16 meses contados da data da dispensa. O empregado doméstico que encontrar novo emprego terá o benefício suspenso.

2.9.3 Fundo de garantia do tempo de serviço

A inclusão do empregado doméstico no FGTS foi tratada inicialmente pela Lei nº 10.208/01 que incluiu o art. 3º - A na Lei 5.859/72, sendo facultada a inclusão do empregado doméstico no FGTS. Após a EC nº 72/2013 a inclusão do FGTS passou a ser obrigatória, porém, esse direito não tem aplicação imediata dependendo de regulamentação para se tornar obrigatório, dessa forma, até que a

determinação constitucional venha a ser regulamentada, a extensão do regime do FGTS ao empregado doméstico continua a ser facultativa.

A inclusão do empregado doméstico no FGTS é realizada por meio do primeiro depósito realizado pelo empregador doméstico em conta vinculada ao empregado. Uma vez realizado o primeiro depósito na conta vinculada, o empregado doméstico estará automaticamente incluído no FGTS. Depois de efetuado o primeiro depósito do FGTS em conta vinculada ao empregado, o empregador não poderá deixar de fazer os depósitos seguintes correspondentes ao período de trabalho do empregado. Caso contrário, ficará em débito com o FGTS e sofrerá as penalidades legais cabíveis. (IOB, 2014).

Para poder efetuar o depósito do FGTS o empregador precisa cadastrar-se no site da Receita Federal do Brasil e obter o Cadastro Específico do Instituto Nacional do Seguro Social. Feito o cadastro o empregador deverá abrir uma conta vinculada ao empregado doméstico na Caixa Econômica Federal e poderá iniciar o recolhimento pela internet através do Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP) ou pela Guia de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social. (SANTOS, 2013).

Conforme Merísio (2013), o empregador doméstico fica obrigado a depositar até o dia sete de cada mês, na conta vinculada ao empregado doméstico, o valor correspondente a 8% da remuneração paga ou devida no mês anterior, sendo que o FGTS também deverá ser pago sobre o valor do 13º salário.

Quando o empregador doméstico demitir sem justa causa o empregado doméstico e este estiver incluído no FGTS, o empregador estará obrigado a depositar na conta vinculada ao empregado doméstico o valor correspondente a 40% do total dos depósitos realizados na conta do empregado doméstico durante a vigência do contrato de trabalho, sendo que esse valor será atualizado monetariamente e acrescidos dos respectivos juros. Quando ocorrer demissão sem justa causa o empregador doméstico ficará isento de pagar a contribuição social, instituída pela Lei Complementar nº 110/2001, valor esse correspondente a 10% do total de depósitos efetuados referente ao FGTS. (IOB, 2014).

2.9.4 Adicional do trabalho noturno

Com a aprovação da EC nº 72/2013 o empregado doméstico passou a ter direito ao inciso IX, do art. 7º, da CF, que trata da: “remuneração do trabalho noturno superior à do diurno”. (BRASIL, Constituição Federal de 1988). Mas como os direitos explanados nos itens anteriores, esse direito também depende de regulamentação para se tornar obrigatório.

Conforme Santos (2013), os empregados domésticos que trabalham no turno da noite, devem receber adicional noturno, mais especificamente aqueles que trabalham nesse período, pois o doméstico que dorme no emprego e não é chamado para o trabalho no período noturno não está trabalhando.

O autor ainda cita um exemplo: o caso da babá e do cuidador de idosos, essas duas atividades normalmente envolvem acompanhamento das crianças e dos idosos, o que pode ocasionar trabalho noturno e conseqüentemente resultará no adicional para o empregado doméstico, por outro lado se o empregado doméstico realiza a faxina, e dorme no emprego e não é chamado para trabalhar no período noturno, não irá receber o adicional, isso ocorre com frequência nos casos em que o empregado possui quarto próprio na casa do empregador, sendo que lhe é assegurado a privacidade para o descanso.

Para os trabalhadores urbanos regidos pela CLT, o horário considerado noturno, compreende os trabalhos executados entre as 22 horas e as 5 horas do outro dia, e o valor da hora noturna é de 20% superior ao valor da hora diurna.

2.9.5 Salário família

Dentre os direitos que o empregado doméstico adquiriu com a aprovação da EC nº 72/2013 que dependem de regulamentação para se tornar obrigatório seu cumprimento, está o direito ao inciso XII, do art. 7º, da CF, que trata do: “salário família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei.” (BRASIL, Constituição Federal de 1988).

De acordo com Santos (2013), o salário família é um benefício previdenciário estendido aos empregados domésticos com o objetivo de contribuir para o sustento dos filhos de até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade do

empregado. Vale ressaltar que a regulamentação ao direito do salário família, se faz necessária para a categoria dos domésticos.

O valor do salário família depende do valor recebido pelo empregado conforme a tabela abaixo válida para o ano de 2014:

Quadro 3 – Valor do salário família.

Valor do salário família	Valor do salário do empregado
R\$ 35,00	Até R\$ 682,50
R\$ 24,66	De R\$ 682,51 até R\$ 1.025,81

Fonte: Previdência Social.

O valor referente ao benefício do salário família deverá ser pago pelo empregador e pode ser descontado do valor a ser recolhido ao Instituto Nacional do Seguro Social, sendo que para esse desconto o empregador deverá informar na guia GFIP o valor pago referente a esse benefício, e obterá o desconto correspondente. (SANTOS, 2013).

Nas palavra de Martins (2013), para que o empregado possa ter acesso a este benefício deverá apresentar ao empregador cópia da certidão de nascimento dos filhos menores de quatorze anos, deverá assinar um termo de responsabilidade, em que se compromete a informar ao empregador qualquer evento que possa ocorrer para a perda do benefício, além da obrigatoriedade de apresentar cópia atualizada do cartão de vacinação dos filhos maiores de sete anos de idade e comprovação de matrícula escolar anual dos filhos maiores de sete anos até o limite de 14 anos de idade.

2.9.6 Auxílio creche e pré escolar

Outro direito garantido ao empregado doméstico através da EC nº 72/2013, que depende de regulamentação para se tornar obrigatório, é o direito do inciso XXV, do art. 7º, da CF, que cuida da: “assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas. (BRASIL, Constituição Federal de 1988).

Conforme Mascarenhas (2013), o obstáculo, todavia, encontra-se na falta de creches e pré-escolas gratuitas em nosso país. Como alternativa, a portaria nº

3.296/86, do MTE, criou o “reembolso-creche”, também chamado de “auxílio-creche”, que determina, em seu art. 1º, inciso I:

I - o reembolso-creche deverá cobrir, integralmente, despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha da empregada-mãe, ou outra modalidade de prestação de serviço desta natureza, pelo menos até os seis meses de idade da criança, nas condições, prazos e valor estipulados em acordo ou convenção coletiva, sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade; (Portaria nº 3.296/86 do MTE).

Como se trata de um direito que ainda depende de regulamentação, não sabe-se ao certo como se dará essa proteção aos filhos e dependentes dos empregados domésticos enquanto estes estiverem nas residências prestando os serviços.

2.9.7 Seguro contra acidentes de trabalho

O empregado doméstico passou a ter direito ao inciso XXVIII, do art. 7º, da CF, que trata do: “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.” (BRASIL, Constituição Federal de 1988). Este benefício foi estendido aos domésticos através da aprovação da EC nº 72/2013, porém depende de regulamentação.

Conforme Santos (2013), o seguro contra acidentes de trabalho é o benefício previdenciário devido ao segurado que sofre acidente de trabalho e este será devido ao empregado doméstico quando sofrer acidente enquanto estiver a serviço do empregador.

De acordo com Martins (2013), discute-se atualmente no Congresso Nacional, a melhor maneira de implementar esse benefício, e a fórmula de melhor aceitação até agora, está sendo aquela que o empregador doméstico repassaria um valor para a previdência, juntamente com a guia de recolhimento do INSS, um determinado percentual a título de seguro acidente, variando esse percentual de 1% a 3% do salário de contribuição do empregado doméstico.

3. METODOLOGIA

Pesquisa é definida por Gil (2002; p. 17), “como o procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos.”. Portanto, essa pesquisa procura esclarecer as principais dúvidas dos empregadores e empregados domésticos, evidenciando as principais mudanças ocorridas com a aprovação da EC nº 72/2013.

Para a realização dessa pesquisa serão utilizadas duas tipologias quanto aos objetivos, sendo elas a pesquisa exploratória e a pesquisa descritiva.

Irá ser utilizada a pesquisa exploratória pelo fato de que se trata de um assunto recente na legislação brasileira, tendo como objetivo obter um maior conhecimento referente ao tema, buscando conhecer com maior profundidade de modo a torná-lo mais claro.

Gil (2002, p.41), descreve a pesquisa exploratória como:

Esta pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, como vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipótese. Pode-se dizer que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seu planejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideração dos mais variados aspectos relativos ao fato estudado.

A escolha da pesquisa descritiva tem como objetivo descrever as mudanças ocorridas para empregadores e empregados domésticos com a promulgação da EC nº 72/2013, sendo que serão realizado estudos, análises, interpretações, sem que haja a interferência, buscando um melhor entendimento do assunto. Segundo Furasté (2007, p. 32) nesse tipo de pesquisa “observam-se, descrevem-se, analisam-se, classificam-se e registram-se fatos sem qualquer tipo de interferência.”.

Quanto aos procedimentos será utilizada a pesquisa bibliográfica, pois a pesquisa ocorrerá por meio de consulta em livros, artigos científicos, jornais, sites na internet e entre outros que se referem ao tema pesquisado. Gil (2002, p. 44) define a pesquisa bibliográfica da seguinte forma:

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas.

Quanto à abordagem do problema irá ser utilizada a pesquisa qualitativa, pelo fato de que serão analisadas situações utilizando dados descritivos, que devem contribuir para o alcance dos objetivos propostos nessa pesquisa. Buscando um maior conhecimento do tema pesquisado. Segundo Richardson (1999, p. 39) “os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a interação entre as variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais.”.

4. RESUMO COMPARATIVO DOS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO ANTES E APÓS A PROMULGAÇÃO DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013

De acordo com Santos (2013), em 14 de dezembro de 2012 foi proposta pelo Deputado Federal Carlos Bezerra, do Partido do Movimento Democrático Brasileiro do Mato Grosso, a PEC nº 66/2012, que amplia os direitos trabalhistas dos empregados domésticos. Em 19 de março de 2013 a referida PEC foi unanimemente aprovada com 70 votos favoráveis. Nessa ocasião, foi aprovada uma emenda de redação, assim a PEC seguiu com o texto enviado pela Câmara dos Deputados. O texto da proposta original determinada à revogação do parágrafo único do art. 7º da CF, o que poderia causar dúvidas quanto à aplicação ou não dos direitos contidos no referido artigo aos domésticos, em que pese a justificação da PEC nº 66/2012 ser clara quanto à intenção de aplicar todos os direitos. A nova redação levada para o segundo turno foi mais pontual e específica, mais ainda deixou alguns questionamentos. (SANTOS, 2013).

Ainda de acordo o mesmo autor, em 26 de março de 2013, em segundo turno, o Plenário do Senado aprovou por unanimidade a PEC nº 66/2012, com 66 votos favoráveis. Por ser uma PEC, a medida não precisou passar por sanção presidencial para entrar em vigor, e em 2 de abril de 2013 a PEC nº 66/2012 foi promulgada tornando-se assim a EC nº 72/2013.

Os direitos estendidos aos empregados domésticos pela EC nº 72/2013 entraram em vigor em 3 de abril de 2013 data que foi publicada a referida emenda, sendo assim não há o que se falar em direitos retroativos, portanto o empregado doméstico não pode cobrar os direitos assegurados pela EC nº 72/2013 com relação ao tempo de serviço anterior a aprovação da mencionada emenda. (SANTOS, 2013).

A EC nº 72/2013 garantiu aos empregados domésticos diversos direitos previstos no art. 7º, da CF, que ainda não eram assegurados a categoria pelo parágrafo único do referido artigo, alguns desses direitos ainda dependem de regulamentação para ser tornar obrigatório o seu cumprimento.

Com base no que foi exposto anteriormente, o quadro 4 demonstra os direitos que os empregados domésticos possuíam antes da EC nº 72/2013, os novos direitos adquiridos e os direitos que ainda dependem de regulamentação.

Quadro 4 – Evolução dos direitos do empregado doméstico.

Direitos antes da Emenda constitucional nº 72/2013	Novos direitos adquiridos com a Emenda constitucional nº 72/2013	Direitos que ainda dependem de regulamentação
IV - salário mínimo, fixado em Lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.	VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;	I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de Lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;	X - proteção do salário na forma da Lei, constituindo crime sua retenção dolosa;	II – seguro desemprego, em caso de desemprego involuntário;
VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;	XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;	III - fundo de garantia do tempo de serviço;
XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;	XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;	IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;	XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;	XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da Lei;
XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;	XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;	XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
XIX - licença-	XXX - proibição de	XXVIII - seguro contra

paternidade, nos termos fixados em Lei;	diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;	acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da Lei;	XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;	
XXIV - aposentadoria;	XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;	
Parágrafo único, art. 7º, da CF – Integração à previdência social.		

Fonte: Elaborado pelo autor

Com base no quadro comparativo dos direitos dos empregados domésticos antes e após a promulgação da EC nº 72/2013, percebe-se que o empregado doméstico passou a ter direito a vinte e cinco direitos previstos na CF após a EC nº 72/2013, sendo que nove deles já eram concedidos antes da referida emenda, dezesseis direitos foram garantidos pela EC nº 72/2013, sendo que nove deles passaram a valer imediatamente com a aprovação da mesma, e sete ainda dependem de regulamentação para se tornarem obrigatórios o seu cumprimento.

Conforme Castilho (2013), o impacto da EC nº 72/2013 nas relações jurídicas de trabalho doméstico com certeza refletirá nas relações sociais. O recente crescimento econômico verificado no Brasil vem determinando mudanças substanciais no plano social, em especial pela agregação da mulher no plano produtivo.

Ainda há vários pontos controversos em relação à EC nº 72/2013, como a jornada de trabalho e as dificuldades quanto à fiscalização dos horários trabalhados, a questão do adicional noturno, tendo em vista que muitos empregados domésticos dormem na casa do empregador mais não ficam trabalhando o tempo todo.

Mediante todo o contexto apresentado, vale lembrar que os empregados domésticos ganharam novos direitos, mas também novos deveres, tendo que melhorar seus serviços para atender um público que está cada vez mais exigente, uma vez que, a relação de trabalho que por muitas vezes se fazia familiar está sendo substituída pela relação comercial entre empregador e empregado doméstico.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O interesse pelo tema abordado neste trabalho surgiu após a recente alteração na legislação referente aos empregados domésticos, sendo este o ponto de partida deste trabalho de conclusão de curso. Este impulso inicial trouxe à tona o principal objetivo desta pesquisa: a verificação das mudanças trazida aos empregadores e empregados domésticos com a publicação da EC nº 72/2013.

No decorrer da pesquisa pode-se observar que os estudos contemplaram os objetivos específicos. O primeiro objetivo foi alcançado por meio de pesquisa bibliográfica que descreveu os direitos que os empregados domésticos adquiriam ao longo dos anos, antes da aprovação da EC nº 72/2013. Como pode-se observar nesta pesquisa, os empregados domésticos tinham adquirido nove direitos previstos na CF bem como a sua integração a previdência social.

Da mesma forma, o segundo objetivo, expôs os direitos adquiridos com a aprovação da EC nº 72/2013, promulgada em 2 de abril de 2013, a partir da promulgação da referida emenda os empregados domésticos passaram a ter direito a vinte e cinco incisos previstos na CF bem como a sua integração a previdência social. Como já mencionado anteriormente antes da aprovação da EC nº 72/2013 os empregados domésticos tinham direito a nove incisos previstos na CF, diante disso, verificou-se que dezesseis novos direitos foram garantidos a esta categoria com a entrada em vigor da EC nº 72/2013, desses dezesseis direitos nove deles não necessitaram de regulamentação posterior, sendo considerado obrigatório o seu cumprimento a partir da data de publicação da referida emenda que ocorreu no dia 3 de abril de 2013. Sete desses direitos ainda necessitam de regulamentação para tornar-se obrigatório o seu cumprimento, podendo o empregador garantir de modo facultativo ao empregado doméstico esses direitos.

Por fim, o último objetivo foi alcançado através do capítulo quatro onde foi realizado um comparativo de quais direitos eram garantidos aos empregados domésticos antes da EC nº 72/2013 e os direitos que foram garantidos após esta, destacando aqueles que tiveram aplicação imediata e aqueles que necessitam de regulamentação para tornar-se obrigatório o seu cumprimento.

Com o estudo realizado, pode-se observar que os empregados domésticos foram conquistando seus direitos trabalhistas ao longo dos anos, sendo que no Brasil a categoria levou certo tempo para ser regulamentada em comparação

aos trabalhadores em geral. Observou-se que a legislação brasileira referente a esta categoria evoluiu com o passar dos anos, mas certamente não na mesma velocidade do progresso dos empregados em geral.

Observa-se que a legislação brasileira está buscando equiparar os empregados domésticos aos empregados em gerais, percebe-se isso por meio da recente aprovação da EC nº 72/2013 onde a mesma garantiu vários direitos a essa categoria, representando um importante avanço no sentido de acabar com a discriminação entre empregados domésticos e os empregados em geral.

Por fim, verificou-se que os assuntos relacionados no decorrer do trabalho contribuíram para fortalecer a formação acadêmica, aprimorando os conhecimentos e deixando a possibilidade de novos estudos a cerca do assunto, em outras palavras, novas pesquisas nesta área propiciariam um estudo mais verticalizado e que, sem sobra de dúvidas, contribuiriam para um melhor entendimento acerca das mudanças na legislação referente aos empregados domésticos.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Ayres D'Athayde Wermelinger. **Trabalho doméstico: comentários, legislação, jurisprudência e temas polêmicos.** Curitiba: Juruá, 2007.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 9º ed. São Paulo: LTR, 2013.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 20 de mar. de 2014.

_____. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. **Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 20 de mar. de 2014.

_____. Decreto nº 71.885, de 09 de março de 1973. **Aprova o regulamento da Lei nº 5.89, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 20 de mar. de 2014.

_____. Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987. **Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale Transporte, com alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 20 de mar. de 2014.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 20 de mar. de 2014.

_____. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 20 de mar. de 2014.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 2º Região – TRT. 8ª Turma. **Ementa: Empregado Doméstico Continuidade.** Acórdão nº 20000194500. São Paulo. Relator Wilma Nogueira de Araújo Vaz da Silva. Data de Publicação: 23.05.2000. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br>>. Acesso em 20 de set. de 2014

_____. 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.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 20 de mar. de 2014.

_____. Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006. **Altera dispositivos das Leis nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em 20 de mar. de 2014.

_____. Projeto de Lei nº 7.279, de 2010. **Dispõe sobre a prestação de serviço a pessoa ou família, em âmbito doméstico por diária.** Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>> Acesso em: 10 de out. de 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho – TST. 4ª Turma. **Ementa: Recurso De Revista. Vínculo De Emprego. Diarista. Prestação De Serviços Três Vezes Por Semana. Empresa. Não Eventualidade.** Recurso de Revista nº 1900-93.2008.5.02.0442. Distrito Federal. Relator Ministra: Maria de Assis Calsing. Acórdão. Data de Publicação: 09/11/2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 20 de set. de 2014.

_____. Proposta de Emenda à Constituição nº 66, de 2012. **Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais.** Disponível em: < <http://www.senado.gov.br>> Acesso em: 13 de out. de 2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho – TST. 1ª Turma. **Ementa: agravo de instrumento em recurso de revista. Vínculo de emprego doméstico. Não configuração.** Agravo de Instrumento nº 236200-33.2009.5.02.0064. Distrito Federal. Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann. Acórdão. Data de Publicação: 04/02/2013. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em 20 de set. de 2014.

_____. Emenda Constitucional nº 72, de 02 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 demais trabalhadores urbanos e rurais.** Publicada no Diário Oficial da União, de 03/04/2013. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 05 de maio de 2014.

_____. Lei nº 12.964, de 08 de abril de 2014. **Altera a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, para dispor sobre multa por infração à legislação do trabalho doméstico, e dá outras providência.** Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>> Acesso em: 14 de junho de 2014.

Cartilha do Empregado Doméstico. Disponível em: <www.iob.com.br>. Acesso em 21 maio de 2014.

CASAGRANDE, Cássio. **Trabalho doméstico e discriminação.** Boletim CEDES, Rio de Janeiro, p. 21-26, 01 de setembro de 2008. Disponível em: <<http://www.cedes.iuperj.br>>. Acesso em: 19 de out. de 2014.

CASTILHO, Helena Fernandes de. **Emenda Constitucional 72/2013: A Ampliação da Proteção Jurídica dos Empregados Domésticos.** Curitiba, 2013. Disponível em: <<http://www.ufpr.br/portalufpr/>>. Acesso em: 26 de set. de 2014.

CODEFAT. Resolução nº 253, de 04 de outubro de 2000. **Estabelece procedimentos para a concessão do benefício do Seguro Desemprego ao Empregado Doméstico.** Publicada no Diário Oficial da União, de 06/10/2000. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/>>. Acesso em: 14 de out. de 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12º Ed. São Paulo: LTR, 2013.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 8º ed. São Paulo: LTR, 2014.

EMPREGADO doméstico: questões práticas. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 24, n. 287, p.9-74, maio 2013.

FURASTÉ, Pedro Augusto. **Normas técnicas para o trabalho científico**: elaboração e formatação: com explicitação das normas da ABNT. 14º ed. Porto Alegre: Brasul, 2007. 307 p.

GALVÃO, Daniela. **Regulamentação da profissão de diarista tramita na Câmara dos Deputados**. Disponível em: <<http://domtotal.com/>>. Acesso em: 07 out. 2014.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4º ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Elizeu Domingues. **Rotinas trabalhistas e previdenciárias**. 12º ed, Belo Horizonte: Lider, 2012.

GUGEL, Maria Aparecida. GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2009.

KASSEM, Fábio Gea. O empregado doméstico sob a ótica da Lei nº 11.324/2006. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2039, 30 jan. 2009. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br> >. Acesso em: 21 de maio de 2014.

MARTINS, Joelir Edinei Lourenço. **A Evolução Histórica dos Direitos dos Empregados Domésticos e a EC 72/2013**. Curitiba, 2013. Disponível em: <<http://tcconline.utp.br/>>. Acesso em: 26 de set. de 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15º ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Direito do Trabalho**. 7º ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Manual do Trabalho Doméstico**. 10º ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MASCARENHAS, Luiz Guilherme de Souza. **A Nova Legislação do Empregado Doméstico e a Busca por Igualdade de Direitos**. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://bdm.unb.br/> >. Acesso em: 30 de set. de 2014.

MERÍSIO, Patrick Maia. **Os Novos Direitos dos Empregados Domésticos**: Análise da Emenda Constitucional nº 72/2013. 1º Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <www.mte.gov.br/>. Acesso em: 30 de abr. de 2014.

_____. **Cartilha do Trabalhador Doméstico**. Disponível em: <www.mte.gov.br/>. Acesso em: 20 de out. de 2014

NASCIMENTO, **Amauri Mascaro**. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 35º ed. São Paulo: LTR, 2010.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de prática trabalhista**. 46º ed. São Paulo: Atlas, 2011.

Previdência Social. Disponível em: <<http://www.trabalhodomestico.ba.gov.br/>>. Acesso em 21 maio de 2014.

PEDROZO, Soraia Abreu. **Fiscalização de registro de doméstica será por denúncia**. Disponível em: <<http://www.dgabc.com.br/>>. Acesso em: 19 de nov. de 2014.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social métodos e técnicas**. 3º ed. rev. e amp. São Paulo: Atlas, 1999.

ROSSÉS, José Pedro de Oliveira; MONTOITO, Beatriz Helena de Castro. **O empregado doméstico: seus direitos e considerações acerca da Emenda constitucional 72/2013**. Disponível em: <<http://jus.com.br> >. Acesso em: 20 de set. de 2014.

Salário Doméstica 2014. Disponível em: <<https://www.idomestica.com> >. Acesso em 15 de jun. de 2014.

SANTOS, Ana Claudia Schwenck dos. **Empregados Domésticos: O que mudou?** 1º ed. São Paulo: Rideel, 2013.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. 13º Ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SOIKA, Clóvis Alberto Leal. **Empregador Doméstico Que Não Registrar Empregado Está Sujeito à Multa a Partir de 07/08/2014**. Disponível em: <<http://www.guiatrabalhista.com.br/>>. Acesso em: 07 out. 2014.