

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS E SEUS DIREITOS: PERSPECTIVAS DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013

HISTORICAL EVOLUTION OF DOMESTIC EMPLOYEES AND THEIR RIGHTS: PERSPECTIVES OF CONSTITUTIONAL AMENDMENT NO 72/2013

Gabriel da Silva¹

RESUMO

A necessidade da existência de Lei para regulamentar e proteger os empregados domésticos como trabalhadores dotados de direitos, regulando a vida em sociedade evitando afronta aos direitos fundamentais, bem como avaliar e identificar o crescimento de direitos dos trabalhadores domésticos com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, que trouxe amparo ao trabalhador doméstico, com a instituição de direitos, proporcionando uma jornada razoável, sem abuso ou desrespeito, verdadeiro avanço social. A evolução trabalhista alcançada pela EC 72/2013, trouxe maior atuação do Ministério Público do Trabalho e, a Justiça do Trabalho determinante na procura por igualdade de direitos e justiça social no mundo.

PALAVRAS-CHAVE: Direito ao Trabalho; Igualdades de Direitos; História do Século XIX.

ABSTRACT

The need for the existence of a Law to regulate and protect do-mestic employees as workers with rights, regulating life in society and avoiding affront to fundamental rights, as well as assessing and identifying the growth of workers' rights. domestic workers with the promulgation of Constitutional Amendment nº 72/2013, which brought support to domestic workers, with the institution of rights, providing a reasonable journey, without abuse or disrespect, a true social advance. The labor evolution achieved by EC 72/2013, brought about greater performance by the Public Ministry of Labor and, the Labor Justice determinant in the search for equal rights and social justice in the world.

KEYWORDS: Right to Work; Equal Rights; 19th century history.

¹ Graduado em Ciências Econômicas pelo Centro Universitário Augusto Motta - UNISUAM (1993), Graduado em Direito pelo Centro Universitário Plínio Leite (2008). Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Candido Mendes - UCAM (2015). Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho. Email: gabriel.silva4768@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo trata-se da Evolução histórica dos Empregados Domésticos e seus Direitos, frente a nova norma jurídica e responsabilidade da Justiça do Trabalho. O problema abordado é a nova dinâmica adotada na política judiciária após a Emenda Constitucional nº 72/2013, sendo possível verificar uma maior atuação do Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho para igualdade de direitos.

Assim, diante dos eixos temáticos apresentados no texto verifica-se que o Ministério Público do Trabalho e o Judiciário, pelas suas especializações podem e devem zelar para que haja igualdade de direitos entre as diversas classes de trabalhadores.

O tema possui relevância, pois, tem como objetivo analisar a evolução histórica do mundo jurídico no trabalho doméstico e sua consequência na sociedade avaliando e identificando o crescimento de direitos dos trabalhadores domésticos com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DE DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Uma sociedade patriarcal foi a característica mais marcantes do Brasil Colonial, onde os afazeres domésticos eram normalmente executados pelas mulheres, o que se mantém presente até hoje no século XXI.

Muito embora não se saiba o início do trabalho doméstico no Brasil, certo é que remonta do período colonial, exercido por escravas, “*escravas domus*”, que desempenhavam diversas funções como: mucamas, cozinheiras e amas de leite. Possuíam papel privilegiado dentro da sociedade escravocrata, por estarem dentro das casas, sendo submetida a toda espécie de exploração.

Com o conseqüente advento do Império, após a Declaração de Independência em 1822, sobretudo, com a pressão inglesa pelo fim da escravidão em 13 de maio de 1888, através da Lei Áurea foram promulgadas a Lei Eusébio de Queiroz, a Lei do Ventre Livre, a Lei dos Sexagenários que acarretaram a mudança da visão social quanto à cor da pele no mundo.

Na primeira metade do século XIX as mulheres e os homens se dividiam em pardos e brancos e, na segunda metade, já não havia obrigatoriamente diferenciação racial, no entanto permanecia a hierarquia social.

Após o fim da escravidão tivemos à concessão dos direitos civis aos ex-escravos, que mesmo libertos não foram facilmente integrados aos homens e mulheres nascidos livres, o que lhes trazia dificuldade de acesso há terra fora do contexto da antiga propriedade. A situação se agigantava por serem estes profissionalmente desqualificados, o que contribuiu muito para dificultar a inserção no mercado de trabalho.

Com a introdução do Código Comercial de 1850, ainda no contexto imperial, que alguns direitos trabalhistas começaram a ser tratados, como por exemplo, o aviso prévio.

Importante salientar que a Constituição de 1891, que previa em seu artigo 72 “a igualdade de todos perante a lei”, o seu artigo 70 “considerava eleitor apenas os cidadãos maiores de 21 anos que se alistassem na forma da lei”, excluindo, claramente, as mulheres.

Na época da República, as mulheres eram contratadas para servir no ambiente residencial, sendo normalmente chamadas de criadas. Este termo designava as escravas que, após a Lei Áurea, permaneciam a serviço dos senhores, trabalhando em troca de comida e moradia.

Com a promulgação do Código Civil de 1916, o trabalho doméstico passou a ser regulado pela referida codificação, sendo aplicadas as regras da locação de serviços. Posteriormente, foram editados o Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923, e o Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941, que especificavam quais seriam esses trabalhadores e quais seriam seus direitos (GOMES,2017).

Com a aprovação do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - uma série de direitos e garantias foram estabelecidos em favor dos trabalhadores, mas não atingiram aos empregados domésticos, conforme disposto no art. 7º da CLT, 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”.

Portanto, muito embora a Consolidação das Leis do Trabalho tenha sido de grande valia para maior parte dos trabalhadores, os trabalhadores domésticos permaneceram a margem, regulados apenas pelas normas da legislação civil – Código Civil de 1916, entre os artigos 1.216 a 1.236, ficando vulneráveis juridicamente por vários anos em comparação aos demais trabalhadores.

Somente com a edição da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 9 de março de 1973, a profissão de empregado doméstico passou a ter regulamentação própria e a garantia dos primeiros direitos: anotação do contrato na carteira de trabalho, inscrição na Previdência Social como segurado obrigatório e férias remuneradas de 20 dias úteis após 12 meses de trabalho¹⁷ (GOMES,2017).

Ressaltasse a importância da referida Lei, visto que, de 1943 a 1971, os empregados domésticos não possuíam direito a férias, desta forma, seu trabalho se dava ininterruptamente, com jornadas extenuantes, trazendo a lembrança dos tempos de escravidão vividos no período do Brasil Colônia e Império.

Com a promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, conhecida como a Constituição Cidadã, a primeira após a ditadura militar, foram

estabelecidos no parágrafo único, do artigo 7º, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, para mais uma vez, extirpar os empregados domésticos dos direitos concedidos aos demais trabalhadores.

No ano de 2011, o governo do então presidente Luís Inácio Lula da Silva promulgou a Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, que acrescentou à Lei nº 5.859/1972 a possibilidade de incluir o empregado doméstico no Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (FGTS), e ainda, possibilitando o acesso ao seguro-desemprego, desde que tivesse trabalhado por um período mínimo de 15 meses nos últimos 24 meses sem ter sido demitido pelos motivos elencados no artigo 482 da CLT.

Entanto, a Lei, apresentou-se com pouca eficácia, uma vez que não obrigava a inclusão do trabalhador no regime de FGTS, sendo que em 19 de julho de 2006 foi promulgada nova lei acerca do empregado doméstico, possibilitando ao empregador descontar de seu Imposto de Renda a contribuição patronal.

Além disso, foram incluídos os seguintes direitos aos domésticos: férias de 30 dias, com pelo menos um terço a mais que o salário normal, por período de 12 meses de trabalho prestado à mesma pessoa da família; proibição de demissão arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto; vedação de descontos salariais pelo fornecimento de alimentação, vestuários, higiene e moradia.

3 A OIT-ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A PEC - PROPOSTA DE EMENDA À CONSTITUIÇÃO Nº 66/2012

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui representação no Brasil desde 1950, tendo inúmeras convenções ratificadas, sendo criada após a Primeira Guerra Mundial, tendo entre seus objetivos o desenvolvimento de normas internacionais do trabalho, no intuito de promover as oportunidades, para que homens e mulheres tivessem trabalho decente, produtivo e exercido em condições de dignidade, liberdade, igualdade e segurança.

A preocupação da OIT, tratadas na Convenção do Trabalho Decente para Trabalhadoras e Trabalhador Doméstico, em 2011, discutiu a situação da empregada doméstica, culminando, no Brasil, com a criação da PEC das Domésticas, que ampliou os direitos das mesmas, estando em voga a discussão sobre como será visto os novos direitos pela classe trabalhadora beneficiada e pela sociedade (SILVA, LORETO E BIFANO (2017).

Mesmo o Brasil não tendo ratificado a Convenção nº 189, sem qualquer sombra de dúvida ela influenciou e muito a promulgação da EC nº 72, fazendo crer que o próximo passo seria sua ratificação.

Portanto, a Convenção nº 189 da OIT estabeleceu ditames mínimos a serem vistos pelos países quanto ao trabalho doméstico decente, sendo alguns desses direitos instituídos no Brasil, estabelecendo o respeito e a proteção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, efetivando proteção contra todas as formas de abuso, violência e assédio, um contrato escrito para o empregado, preferencialmente, medidas para garantir a isonomia de tratamento entre os trabalhadores domésticos e os demais no que refere à jornada de trabalho.

Abrangendo período de descanso semanal de no mínimo 24 horas consecutivas, salário mínimo estabelecido, direito ao ambiente saudável e ao trabalho seguro, condições da seguridade social não menos favorável do que as aplicáveis aos demais trabalhadores, benefícios de maternidade, definição de idade mínima para o trabalho doméstico infantil, condições de vida digna, que respeitem a privacidade, para os trabalhadores que residem no domicílio em que trabalham, regulamentação das agências privadas de emprego, contrato de trabalho por escrito no país e fora dele, no que tange ao trabalho de imigrantes, por fim, acesso efetivo aos tribunais ou outros mecanismos de solução de conflitos, incluindo mecanismos de denúncias acessíveis.

Ao alterar o artigo 7º da CRFB/88 para incluir nos direitos dos domésticos como: seguro-desemprego (desemprego involuntário), remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais (facultada a compensação de horários), mediante acordo ou convenção coletiva, licença-paternidade de cinco dias corridos, proteção do salário (constituindo crime a sua retenção dolosa), benefícios previdenciários, auxílio-creche, proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos; reconhecimento de acordos e convenções coletivas; obrigatoriedade do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); salário-família; hora extra; seguros contra acidente de trabalho a cargo do empregador, desta forma a PEC nº 66/2012 atendeu ao requerido pela OIT.

Assim, por aproximadamente 70 anos de atraso, levando-se em conta a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a referida Emenda Constitucional igualou, enfim, os direitos dos trabalhadores domésticos aos dos trabalhadores urbanos.

A Emenda surgiu para saldar dívida histórica brasileira, como também para ir de encontro aos desejos do Estado Democrático de direito, que não aceitava mais tratamentos jurídicos diferenciados.

O presente trabalho é importante para o entendimento da evolução histórica dos direitos dos empregados domésticos, criando conscientização, com evolução de direitos nas relações interpessoais exigindo do Estado os direitos constitucionais e da sociedade sua atuação como um todo.

4 EMPREGADO DOMÉSTICO: DA SUBVALORIZAÇÃO HISTÓRICA AO RECONHECIMENTO JURÍDICO-CONSTITUCIONAL

A leitura do complexo normativo trabalhista pátrio é capaz de demonstrar desigualdade histórica de tratamento entre trabalhadores de ramos e funções diversas e os empregados domésticos, sendo estes últimos relegados dos direitos e garantias dos outros obreiros.

Muito embora a Constituição do Império de 1824 tenha sido fortemente influenciada pelos ideais da Revolução Francesa, garantindo o exercício do trabalho e das profissões desde que não contrariassem os costumes públicos, segurança e saúde dos cidadãos (art. 179, XXIV2), a relação de trabalho doméstica só veio a ser efetivamente regulamentada em 1941,

por meio do Decreto-lei nº 3.078, de 27 de fevereiro daquele ano, que regrou a prestação dos serviços dos empregados domésticos (CASSAR, 2007, p. 21).

O Decreto mencionado tratou de modo inespecífico e superficial a relação contratual entre empregado doméstico e o empregador, condicionando, no art. 15, sua operabilidade à regulamentação infralegal, o que jamais aconteceu. As disposições mais relevantes foram o aviso prévio de oito dias, após o período de seis meses de vigência do contrato de locação (à época, conceituava-se o desempenho do labor como simples locação da prestação pessoal de serviços), e a anotação da carteira do trabalhador, onde deveriam constar a data de início dos serviços, a natureza e o salário ajustado, seguindo-se por assinatura das partes envolvidas (empregador/empregado). Tais previsões como anotação da carteira de trabalho e aviso prévio consistia no art. 4º, e 3º, § 1º do DL 3.078/1941.

O artigo 7º, alínea “a”, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) deixou os empregados domésticos fora do seu âmbito de aplicação, pois, eles foram afastados do leque de direitos que se reunira nesse documento, em que pese, teoricamente, à subsunção a todos os requisitos genéricos da relação empregatícia prevista no art. 3º, ou seja, trabalho desenvolvido por pessoa física, com onerosidade, habitualidade, subordinação jurídica e alteridade.

Embora claramente demonstrado os indícios de banalização e desvalorização do empregado doméstico, somente no ano de 1972 em 11 de dezembro, se elaborou o estatuto dos empregados domésticos – Lei nº 5.859, exatos 29 anos após a edição da CLT, e, mesmo assim, com pequeno rol de direitos. Tal fato, por si só, demonstrava o menosprezo legislativo pela classe, que, deverás, desde os primórdios, era oprimida e relegada à informalidade na seara trabalhista.

Retornando no tempo, é perceptível o trabalho doméstico acrescido pela sociedade mais pobre e humilde, sendo desempenhado por vassalos e cor-tensão que oscilava entre o trabalho livre e a escravidão. O dono das terras e dos meios de produção, o senhor feudal tinha o poder de mando sobre aqueles que participavam e desfrutavam das benesses de seus feudos.

Os homens livres não eram donos de si, pois se submetiam aos interesses do seu senhor, enquanto alguns trabalhavam na lavoura, outros desempenhavam afazeres domésticos para a comodidade e o usufruto dos feudais.

Com a chegada da Revolução Industrial e eliminação dos feudos, dada a migração dos populares do campo para as cidades, diante das fábricas manufatureiras as ofertas de trabalho aumentaram. Período em que houve enorme penetração de mulheres e crianças no mercado de trabalho, onde o serviço doméstico destinava-se aos proprietários das indústrias e detentores de grande poder econômico.

Por volta do Período Colonial e do Império no Brasil, os afazeres domésticos eram feitos pelos escravos, sem qualquer assunção de direitos, como à época era próprio do perverso regime escravagista. O senhor da vida e da morte, o senhor do engenho considerava

o escravo objeto ou coisa, que poderia pagar com seu corpo qualquer ato concebido como de indisciplina ou subversão.

Neste ambiente histórico havia o escravo da lavoura, tipicamente explorado e açoitado no pelourinho, conforme se conhece nos livros e nos filmes, e o que trabalhava dentro da casa-grande, geralmente mulheres e crianças, e em reduzido número, desempenhando o trabalho doméstico como limpar a casa, preparar a refeição, cuidar dos filhos do senhor e etc. Por conviverem diretamente com os senhores, dispunham de certos privilégios, comida diferenciada, melhores alojamentos e condições sanitárias. Entretanto, eram considerados escravos, pois eram trabalhadores não livres que, sem qualquer justificativa, poderiam ser vendidos ou perder a vida.

Importante salientar que a palavra “doméstico” tem origem no latim *domesticus*, que se compreende por casa de família; e de *domus*, que significa casa, lar. Lar consiste a parte da cozinha onde o fogo é aceso – a lareira – e, em um sentido mais amplo, significa habitação (MARTINS, 2004).

A inserção dos homens e mulheres recém-libertados no mercado de trabalho se deu após a promulgação da Lei Áurea que pôs fim à escravidão no Brasil, mesmo de forma dificultosa, pela desqualificação profissional e preconceito arraigado na sociedade.

Neste cenário, cabe dizer que, promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB) de 1988, com redemocratização e reconhecimento de direitos e garantias da pessoa humana, perdeu-se a oportunidade de corrigir a desvalorização do empregado doméstico. Afinal, ele sempre foi tratado com desinteresse e menosprezo, talvez por falta da pressão popular e de setores sindicais ativos dos empregados, que até os dias de hoje se mostram pouco desenvolvidos.

Mesmo sendo impossível afirmar que a Emenda Constitucional (EC) nº 72, promulgada em 02 de abril de 2013, corrigiu definitivamente as diferenças entre os empregados domésticos e os comuns, ela normativamente igualou situações que já deveriam receber o mesmo tratamento desde a edição da CLT, em 1943.

Desta forma se apresenta a finalidade da referida EC:

“Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais”.

O ordenamento jurídico brasileiro distingue a relação de emprego da relação de trabalho para fins de incidência da legislação material trabalhista, como se extrai do cotejo entre os incisos I, XXIX, XXXIV e o parágrafo único do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988. O trabalho subordinado constitui a base da tutela da legislação trabalhista consolidada e

o estado de dependência do trabalhador em relação ao tomador de serviços constitui o ponto primordial de identificação da relação de emprego (artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho) (ADORNO JUNIOR E SOARES, 2018).

4.1 EXCLUSÃO DO REGIME CELETISTA

Segundo Mauricio Godinho Delgado, ao excluir-se o empregado doméstico do âmbito de incidência da CLT, por força do artigo 7º, alínea “a”, estabeleceu-se um constrangedor limbo jurídico para a categoria. Por conta disso, esta ficou sem previsão sequer de receber salário mínimo e fazer os recolhimentos previdenciários durante longo tempo (2008, p. 374).

Destacasse entre as principais diferenças do empregado regido pela CLT e o doméstico é a ausência de atividade econômica no desempenho das funções. Observa o professor Renato Saraiva que “O trabalhador doméstico não exerce atividade econômica, sendo seus serviços desenvolvidos à pessoa ou à família, sem o intuito de lucro” (SARAIVA, 2012, p. 65).

Desse modo, qualquer tentativa de desvirtuar o desempenho de atividades domésticas por meio do estabelecimento de pensionato em uma casa ou da venda de refeições feitas pelo obreiro, por exemplo; implicará na aplicação das regras da CLT, deixando o empregado de ser considerado doméstico nessas situações (SARAIVA, 2012, p. 65).

Da mesma forma, caso o empregado doméstico acumule suas tarefas com a prestação em atividades com fins lucrativos, prevalece o enquadramento na CLT, por ser mais favorável ao obreiro (SARAIVA, 2012, p. 66).

Nota-se que a ideia do texto consolidado era excluir a aplicação de suas normas protetivas a qualquer relação de trabalho que fosse configurada por situações específicas e sui generis, como a do doméstico, do trabalhador rural e do servidor público. Essas três relações, portanto, foram expressamente excluídas da CLT, na forma do artigo 7º, sendo regidas pelas Leis específicas nº 5.859/1972 (trabalhadores domésticos), nº 5.889, de 08 de junho de 1973 (trabalhador rural), e nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (servidores públicos civis da União).

4.2 LEI Nº 5.859/1972 - EMPREGADO DOMÉSTICO

Quase três décadas após entrada em vigor da CLT, foi editada a Lei nº 5.859/1972, lei especial dos trabalhadores domésticos. Ela, entretanto, previu apenas três direitos à categoria: férias anuais remuneradas de 20 dias, após cada 12 meses de trabalho, anotação de CTPS e a sua inscrição na Previdência Social como segurado obrigatório (DELGADO, 2008, p. 374).

O artigo 1º do Estatuto dos Trabalhadores Domésticos (ETD) conceituou como tais aqueles que prestam serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas.

O ministro Godinho Delgado afirma que, ao lado dos requisitos genéricos previstos no artigo 3º da CLT, também aplicáveis à relação de emprego doméstica, são exigidos a essa especial figura jurídica requisitos específicos – “fático-jurídicos”, como assinala. Para ele, aplica-se apenas à relação doméstica a finalidade não lucrativa, a utilização dos serviços

somente por pessoa física ou família (entidade despersonalizada, porém reconhecida pela ordem jurídica como sujeito de direitos) e a prestação dos serviços no âmbito residencial dos tomadores (DELGADO, 2008, p. 366-369).

Ele, ainda, destaca um requisito comum aos demais empregados, mas que ganha conformação especial quanto aos domésticos: a continuidade. Ou seja, o elemento da não eventualidade, no que toca ao emprego doméstico, deve ser entendido como de continuidade efetiva, sob pena de desconfigurar a relação empregatícia doméstica (DELGADO, 2008, p. 366-369).

No que se refere à exigência da prestação dos serviços somente à pessoa física ou ao ente familiar, resta frisar que tal aspecto impede sobremaneira a aplicação de institutos previstos na CLT, mormente os relativos à sucessão trabalhista, prevista em seus artigos 10 e 448.

Com efeito, “Na relação empregatícia doméstica, a personalidade ganha destacada intensidade, colocando a função doméstica no rol das que têm elevada fidúcia com respeito à figura do trabalhador” (DELGADO, 2008, p. 367). Isso se dá, principalmente, pela importância das tarefas desempenhadas, visto que, não raro, aos empregados domésticos são confiados os filhos impúberes, as contas e despesas e até os segredos familiares (DELGADO, 2008, p. 372).

De outro lado, no tocante à personalidade do empregador, não se exige rigor. As pessoas de uma casa não têm de ser, necessariamente, aparentadas, sendo possível que moradores de uma república estudantil contratem uma faxineira, v.g., desde que, obviamente, não explorem sua prestação de serviços de forma lucrativa, como em um pensionato, mediante a venda de refeições preparadas pelo empregado ou em outras atividades econômicas similares.

Acentua-se no trabalho doméstico o grau de confiança entre os sujeitos da relação jurídica, diante da maior proximidade e do nível elevado de personalidade em ambos os polos, pois o empregador normalmente não dispõe de mecanismos de controle da vida funcional do empregado. O cumprimento das tarefas muitas vezes não é fiscalizado, por ser comum a ausência dos empregadores de suas residências, já que estão envolvidos com suas próprias ocupações. (ADORNO JUNIOR E SOARES, 2018).

O trabalho doméstico marcado pela informalidade, apresentou nova realidade, obrigando ao empregador que se descuidava ao deixar de documentar seus pagamentos ou as horas efetivas de labor de seu trabalhador doméstico, poderia ser surpreendido e ter problemas com uma reclamação trabalhista.

Importante ressaltar, ainda, o que leciona o eminente mestre Godinho Delgado a respeito da despersonalização do empregador (2008, p. 372):

“O vínculo previsto na Lei nº 5.859/72 emerge como notável exceção ao princípio justralhista concernente à despersonalização do empregador. Na relação doméstica, essa despersonalização é afastada ou, pelo menos, significativamente atenuada uma vez que não podem

ocupar o polo passivo de tal vínculo empregatício pessoas jurídicas, mas apenas pessoas naturais. Entes jurídicos especiais, aptos a contrair direitos e obrigações, embora sem a personalidade formal – como massa falida e condomínios, por exemplo –, também não podem ser empregadores domésticos. Mesmo o espólio do falecido empregador doméstico tende a não ser, em si, um empregador, mas mero responsável pela antiga relação de emprego, que se findou com a morte de seu sujeito ativo (caso o contrato não tenha se mantido vigente em face do mesmo núcleo familiar).”

Conclusivamente, na relação empregatícia prevista na CLT, a transferência da propriedade da empresa para outros sócios, sejam a razão social e o patrimônio fundiário alterado ou não, importa no reconhecimento da sucessão trabalhista, com a responsabilização solidária do adquirente da empresa e dos antigos sócios (art. 10 e 448 da CLT). Já na relação doméstica vige uma relativa pessoalidade, a qual determina que está “[...] relação jurídica especial faça com que vicissitudes pessoais do empregador doméstico possam afetar diretamente a relação trabalhista pactuada” (DELGADO, 2008, p. 372).

Luciano Martinez, corroborar a tese da relativa pessoalidade do empregador doméstico e da impossibilidade da sucessão de empregadores, exemplifica interessante. Cita o fato de um casal que viaja ao exterior e passa sua empregada doméstica, durante o período da viagem, a um casal de amigos. Ele conclui, no exemplo dado, pela impossibilidade do reconhecimento da sucessão de empregadores, pois esse instituto requer o exercício de atividade econômica entre o sucessor e o sucedido (2011, p. 162). Sem dúvida, o vínculo empregatício ocorreria com ambos os empregadores, pelo período de exercício das respectivas funções.

No Brasil os empregados domésticos passaram por situação no mínimo vexatória, pelo fato de os recolhimentos dos depósitos de FGTS ficar facultado ao empregador, como se eles não dependessem dessa verba na situação de desemprego involuntário tanto quanto os demais trabalhadores regidos pela CLT.

Oportuno, frisar que essa faculdade só foi instituída com a entrada em vigor da Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001. Pois, antes dela, o empregado doméstico não tinha direito ao FGTS (MARTINS FILHO, 2010, p. 121).

Ainda, para ilustrar o menosprezo ao doméstico, pode-se citar que somente com a Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, a categoria passou a ter direito a férias remuneradas de 30 dias com adicional de um terço e à garantia de emprego da gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Tais direitos estão previstos, respectivamente, nos artigos 3º e 4º-A da Lei nº 5.859/1972, com redação determinada pela Lei nº 11.234/2006.

Quanto às férias de 30 dias, não restam dúvidas de que antes havia violação do princípio da isonomia. Tratando-se de direito que visa assegurar a renovação das forças e a preservação da saúde do empregado, não há falar que o empregado comum, não doméstico, necessitasse de maior descanso e resguardo do que o doméstico. Informando-se que, de

ordinário, os domésticos enfrentam longas e árduas jornadas de trabalho, mormente porque até a edição da EC nº 72/2013 não tinham a limitação de jornada, estabelecida no inciso XIII do artigo 7º da Carta Magna.

Em relação à garantia provisória de emprego, ensina a notável mestre Vólia Bomfim Cassar (2007, p. 386):

“Até o advento da Lei nº 11.324/06 não se aplicava à doméstica a estabilidade prevista no art. 10, II, b, do ADCT, já que este artigo regulamentou provisoriamente o inciso I do art. 7º da CRFB. O parágrafo único do art. 7º da Constituição não incluiu, dentre os direitos sociais estendidos aos domésticos, o inciso I do mesmo art. 7º. Esta também era a posição da doutrina e da jurisprudência majoritárias. Muitos argumentavam que qualquer estabilidade não poderia ser estendida ao doméstico por tratar-se de um empregado de extrema confiança, motivo por que foram excluídos da CLT.”

Neste final, importante salientar a Lei nº 5.859/1972 no seu artigo 2º-A4, incluído pela Lei nº 11.324/2006, onde proíbe descontos no salário pelo fornecimento de alimentação, vestuário e moradia ao empregado. Para Godinho, “[...] a oferta de tais bens, neste tipo de relação sociojurídica, tem evidente caráter instrumental, viabilizando a prestação de serviços; [...]” (2008, p. 376).

4.3 NOVAS PERSPECTIVAS: EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013

O texto original da CRFB/1988 concedeu aos empregados domésticos vários direitos inéditos para a categoria, nos termos do artigo 7º, parágrafo único.

Não obstante, amudando a tradição de diminuir a categoria profissional doméstica, nem todos os direitos previstos aos demais empregados urbanos e rurais foram-lhe estendidos, em total desrespeito ao princípio da igualdade material, inserto no caput do artigo 5º da Constituição.

Num país em que a dignidade da pessoa humana, valor pré-constituído e de hierarquia supraconstitucional (MENDES; COELHO; BRANCO, 2010, p. 214), e o valor social do trabalho são princípios fundamentais de todo o sistema jurídico, não há como admitir essa notável disparidade de tratamento. Ora, beira às raias do absurdo não proteger o salário do empregado doméstico na forma da lei, constituindo crime a sua retenção dolosa (artigo 7º, inciso X) ou a não concessão do seguro-desemprego (artigo 7º, inciso II), como se ele, pai ou mãe de família, não precisasse de tais numerários como qualquer outro laborista.

Com a finalidade de sanar essa situação de desrespeito normativo e fincado na busca da igualdade material, depois de longo trâmite legislativo – passados 25 anos da promulgação da Carta de 1988, o Congresso Nacional, editou a EC nº 72/2013, visando assegurar ao trabalhador doméstico a equiparação de seus direitos aos trabalhadores urbanos e rurais.

Segundo Filho e Ribeiro (2016), o comando Constitucional trouxe regras que não necessitam de providência normativa ulterior para sua aplicação e já criam situações subjetivas de vantagem ou de vínculo, desde logo exigíveis, ou seja, são direitos entendidos como de eficácia plena e aplicação imediata. Conforme a descrição abaixo:

“salário mínimo; irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho; garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; décimo terceiro salário; proteção de salário na forma da lei; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento a do normal; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; licença-paternidade; aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias; redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; aposentadoria; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proibição da diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador com deficiência; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos.”

A redação da referida emenda alterou o parágrafo único do artigo 7º da Constituição, assegurando ao doméstico quase a totalidade os direitos ali previstos. Ficando excluído desse âmbito: o piso salarial proporcional à extensão e complexidade do trabalho, a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), a jornada de seis horas em turnos ininterruptos; a proteção do mercado de trabalho da mulher, o adicional de remuneração para atividades penosas, insalubres ou perigosas; a proteção em face da automação; a prescrição trabalhista estabelecida no inciso XXIX, a proibição de distinção entre trabalho, manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo permanente e o avulso.

4.4 REGULAMENTAÇÃO E LEGISLAÇÃO SIMBÓLICA

Em outro momento, foi requerida a regulamentação por lei de alguns dispositivos do artigo 7º estendidos aos trabalhadores domésticos como necessária condição para que surtam efeitos no mundo jurídico.

Regulamentos, em certos casos, possibilitam que as leis sejam executadas, pois, criam mecanismos para sua efetiva aplicabilidade (CARVALHO FILHO, 2011, p. 51); são atos normativos requeridos para a fiel execução da lei, em sentido lato (constitucional ou

infraconstitucional) (MELLO, 2011, p. 345). Desse modo, tais regras completam normas de eficácia limitada ou não autoaplicáveis, que são aquelas “[...] disposições constitucionais incompletas ou insuficientes, para cuja execução se faz indispensável à mediação do legislador, editando normas infraconstitucionais regulamentadoras” (MENDES; CO-ELHO; BRANCO, 2010, p. 94).

O Ilustre Orlando Villas Bôas Filho, ao resenhar a obra de Marcelo Neves, entende que normas em tal sentido encerram uma legislação simbólica, “[...] em que há o predomínio ou hipertrofia da função simbólica (essencialmente político-ideológica), em detrimento da função jurídico-instrumental (de caráter normativo-jurídico)” explicando que o simbolismo presente na norma leva não à sua efetividade material, mas à ideologia política e demagógica apenas, como leis em si mesmas, sem sentido prático (VILLAS BÔAS FILHO, 2007).

Frente à perspectiva de igualdade material, apregoada por Rui Barbosa na reiterada Oração aos Moços, vemos na PEC das Domésticas a possibilidade de mudança dos inúmeros trabalhadores. Estes, alçados a condições dignas de trabalho, ao menos pela Constituição, por meio da garantia do resguardou ao princípio do mínimo existencial, como de direito.

5. CONCLUSÃO

A história da evolução do trabalhador doméstico ao longo do tempo, como categoria escrava, marginalizada e sem amparos legais que garantissem isonomia de direitos trabalhistas, proteção e segurança jurídica por parte do Estado.

O ordenamento jurídico brasileiro sempre privilegiou a outras categorias de trabalhadores, conferindo há estas, proteção jurídica com maior amplitude, demonstrando não entender a importância do trabalhador doméstico.

A busca pela isonomia de direitos teve seu marco com a Emenda Constitucional nº 72/2013, trazendo inovações legislativas que buscavam equiparar o trabalhador doméstico aos demais trabalhadores empregados, garantindo direitos expressivos para a sociedade brasileira.

A PEC das Doméstica, assim também chamada, promulgada em 02 de abril de 2013, alterou significativamente o artigo 7º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, visando estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e as demais classes de trabalhadores urbanos e rurais.

Portanto, levando-se em conta o que foi apresentado, é inegável a evolução de direitos conquistados para categoria dos trabalhadores domésticos ao longo da história, tendo como marco a EC 72/2013, no que se refere a igualdade de direitos trabalhistas. Deixando claro existir um longo caminho a ser percorrido em prol da igualdade de direitos dos trabalhadores e da sociedade como um todo.

O presente estudo apresenta o entendimento da evolução histórica dos direitos dos empregados domésticos, criando conscientização, evolutiva de direitos nas relações interpessoais exigindo do Estado a garantia dos direitos constitucionais.

REFERÊNCIAS

- ADORNO JÚNIOR, Hércio Luiz; SOARES, Marcele Carine dos Praseres. **Os novos parâmetros legais para o Trabalho Doméstico Brasileiro**. Universitas - Ano 12 - Nº 23 - Julho/Dezembro, 2018.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: 2005.
- BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, 2013.
- BRASIL. **Tribunal Regional Trabalho da 4ª Região**, 2014.
- CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 28. ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2003.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. 2002.
- FARIA, Ricardo de Moura; MARQUES, Adhemar Martins; BERUTTI, Flávio Costa. **História**. v. 3. Belo Horizonte: LÊ, 1993.
- FILHO, Francisco Domiro Ribeiro; RIBEIRO, Sofia Regina Paiva. **Evolução Histórico-Jurídica do Trabalho Doméstico**. Lex Humana, Petrópolis, v. 8, n. 2, p. 45-71, 2016.
- GOMES, Daniela Vasconcellos. **A Importância da Lei Complementar nº 150/2015 para a efetividade da Dignidade Humana do Trabalhador Doméstico**. Rev. TST, Brasília, vol. 83, no 1, jan/mar 2017.
- MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho: Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. São Paulo. 1992, v. 2.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- NASCIMENTO, Amauri M. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.
- NOVELINO, M. **Direito Constitucional**. 2. ed. São Paulo: Método, 2008.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. 2017.
- PRUNES, José Luiz Ferreira. **Contrato de Trabalho Doméstico e Trabalho a Domicílio**. Curitiba: Juruá, 1995.
- SILVA, Deide Fátima da; LORETO, Maria das Dores Saraiva de; BIFANO, Amélia Carla Sobrinho. **Ensaio da história do trabalho doméstico no Brasil: um trabalho invisível**. Cadernos de Direito, Piracicaba, v. 17(32): 409-438, 2017.

Submetido em 05.11.2020

Aceito em 08.02.2021