

OS TRABALHADORES DOMÉSTICOS E OS DIREITOS SOCIAIS NO DIREITO DO TRABALHO

Nancy Toledo de Castro ¹

Lais Silva Aguiar ²

Andréa Rodrigues de Oliveira Munhoz ³

RESUMO

O presente trabalho tem por escopo analisar o grau de eficácia jurídica e social que a extensão de determinados direitos constitucionais trarão aos empregados domésticos por intermédio da Emenda Constitucional (EC) 72/2013, bem como a aplicabilidade da Lei Complementar 150/2015 a estes sujeitos. Para tanto, foi descrita a influência dos Direitos Sociais no Direito do Trabalho, discutindo-se, ainda, sobre o conceito de empregado doméstico, com destaque para as situações em que este vínculo empregatício restaria configurado. A fim de contextualizar a discussão dogmática, realizou-se pesquisa bibliográfica, documental e de campo de cunho qualitativo. Buscando a resposta sobre a efetividade dos direitos sociais, conclui-se que, na intenção de promover avanços nos direitos dos empregados domésticos, as novidades legislativas possivelmente produzirão o efeito inverso, qual seja, o enfraquecimento e a escassez desta relação jurídica, tendo em vista que o seu perfil é moldado notadamente pela informalidade e flexibilidade.

PALAVRAS-CHAVE: EMPREGADOS DOMÉSTICOS; EQUIPARAÇÃO; EC 72/2013; LC 150/2015; CONVENÇÃO Nº 189 OIT; TRABALHO DOMÉSTICO INFORMAL.

¹ Acadêmica do curso de Direito nas Faculdades Integradas Vianna Júnior.

² Acadêmica do curso de Direito nas Faculdades Integradas Vianna Júnior.

³ Mestre em Hermenêutica e Direitos Fundamentais pela Universidade Presidente Antônio Carlos, Brasil. Especialista em Direito Ambiental pela Universidade Gama Filho, Brasil. Graduada em Direito pelo Instituto Vianna Junior, Brasil. Associada do Cugula Guedes Advogados. Coordenadora da Pós Graduação do Instituto Vianna Junior conveniado da Fundação Getulio Vargas. Professora do nível superior do Instituto Vianna Junior (JF-MG) nas disciplinas Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Prática Trabalhista. Professora do nível superior da Fundação São José (SD-MG) nas disciplinas Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Prática Trabalhista. Professora da Pós Graduação da Sociedade Mineira de Cultura-PUC Minas (JF-MG).

INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda a problemática em torno do grau de eficácia dos direitos sociais assegurados pela Emenda Constitucional (EC) 72/2013, posteriormente regulamentada pela Lei Complementar 150/2015. Diante do cenário de informalidade e desvalorização da mão-de-obra que norteia as relações jurídicas entre trabalhadores domésticos, bem como a peculiaridade das referidas relações, torna-se imperiosa uma análise diferenciada sobre a adequada incidência desta normatização trabalhista.

Desta forma, diante da peculiaridade inerente às relações jurídicas entre empregado e empregador doméstico no Brasil, seria possível assegurar efetividade aos direitos sociais estendidos pela EC 72/2013 a este tipo de empregado, sem que se retroaja aos tempos de trabalho informal e do desemprego? Como ajustar/compatibilizar a necessidade de maior proteção jurídica (formal) aos empregados domésticos sem inviabilizar uma relação fática/material que tem como “fator de sucesso” justamente a informalidade e a confiança?

Partindo destes questionamentos, este estudo tem como objetivo analisar a compatibilização entre a eficácia das normas constitucionais que garantem direitos sociais aos trabalhadores domésticos com a realidade social brasileira, e avaliar se há um equilíbrio entre a *mens legis* e os anseios desta categoria.

Tendo como referencial teórico o Estado Democrático de Direito e a gradativa concretização dos direitos fundamentais de caráter social ao longo da história, foi realizado, inicialmente, um estudo geral do Direito do Trabalho sob a ótica dos Direitos Sociais. Por meio de fontes bibliográficas e legislativas, destacou-se a importância desta temática dentro da teoria dos direitos fundamentais, notadamente a inserção destes direitos trabalhistas dentro das cartas constitucionais.

Após, assumindo enfoque de investigação de cunho eminentemente jurídico-teórico, discutiu-se o conceito de empregado doméstico e as hipóteses de quando este vínculo empregatício restaria configurado, contextualizando tal discussão dentro do cenário histórico-evolutivo do Direito do Trabalho e do trabalho doméstico. Neste

item, especificou-se o panorama atual desta modalidade de trabalho no Brasil, com enfoque nas alterações trazidas pela EC 72/2013 e na eficácia da LC 150/2015.

Buscando a sintonia entre a realidade e a teoria, foram agregados dados recentes publicados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em notícia sobre a ratificação da Convenção nº 189, denotando o espantoso cenário de informalidade, segregação e desvalorização da mão de obra, não só no Brasil, mas também na América Latina e Caribe.

Utilizando da metodologia de pesquisa de campo de cunho qualitativo, objetivou-se discriminar a realidade do objeto estudado, para discutir sobre a limitação da jornada de trabalho na visão dos empregadores e empregados, mudança esta trazida pela EC 72/2013 cuja aplicação se deu de forma imediata e integral. Assim, apreciou-se com mais propriedade a influência prática das alterações normativas em nosso contexto social.

Procurando a resposta sobre como assegurar efetividade aos direitos sociais, conclui-se que, na intenção de promover avanços nos direitos dos empregados domésticos, as novidades legislativas possivelmente produzirão o efeito inverso, qual seja, o enfraquecimento e a escassez desta relação jurídica, tendo em vista que o seu perfil é moldado notadamente pela informalidade e flexibilidade.

1 O DIREITO DO TRABALHO COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

“O trabalho dignifica o homem”
Benjamin Franklin

O Direito do Trabalho busca, diante de sua evolução, alcançar forma mais digna de valorização do trabalho humano. Assim, além de uma forma de efetivação da dignidade, há de se notar sua expressiva influência no aspecto pessoal, social e econômico dos trabalhadores.

Ao ser analisado por um ângulo individual, percebe-se que o trabalho possui íntima ligação com a realização profissional e pessoal do ser humano, reiterando a integridade física e psíquica dos trabalhadores. No que tange ao contexto social, este também é um meio de afirmação na sociedade e de garantia de um mínimo

existencial, o que traz consequências não só para o sustento próprio, mas muitas vezes para todo um grupo familiar.

Quanto ao aspecto político e econômico, há de se ressaltar que o Estado deve proporcionar condições mínimas para que o ser humano provenha a sua existência.

Sobre este argumento também defende Ledur(apud MIRAGLIA, 2009, p.154):

[...] a dignidade da pessoa humana se consolida se ela é livre e possui meios materiais para prover à sua existência, para o que são necessárias garantias mínimas por parte do Estado. Afirma ainda: “a dignidade da pessoa humana exige que se criem condições reais para que também a pessoa seja autora e participante de sua realização.

Em relação ao oferecimento de garantias é que divergem muitos modelos econômicos entre os países ocidentais. Uns são mais adstritos ao modelo Neoliberal, outros mais próximos às características do Estado do Bem Estar Social (“*Welfarestate*”). Deste modo, dependendo da influência adotada, percebe-se diretamente na economia, política e também sobre os Direitos Sociais o quanto o Estado interfere nestas áreas e o quão garantista é sua política.

Muito honrosa, neste ponto, se mostra a caminhada do Direito do Trabalho, que se consolidou como Direito Social tornando mais efetivo o Estado Democrático de Direito. O Estado do Bem Estar Social trouxe importantes contribuições: em observância ao grande clamor social, tem se conquistado gradativamente os direitos trabalhistas.

Inicialmente, esta preocupação se manifestou por meio das inovadoras Cartas Constitucionais: Mexicana (1917) e Alemã (1919). Em seguida, a Teoria Constitucional recepcionou os Direitos Humanos Sociais dos Trabalhadores como parte do rol dos Direitos Fundamentais de índole social. Ganhando proporções em âmbito internacional, orientações e convenções também foram criadas almejando a proteção específica do trabalho humano. Por fim, surgiu a Organização Internacional do Trabalho – OIT, também em 1919.

No Brasil, essa concepção também foi evoluindo gradativamente, mas obteve maior propulsão com a Constituição de 1988. É notável a relação entre a dignidade da pessoa humana e a garantia de acesso ao trabalho digno logo em seu artigo 1º:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e **tem como fundamentos:**
(...)
III - a **dignidade da pessoa humana;**
IV - os **valores sociais do trabalho** e da livre iniciativa; *(grifo nosso)*.

E a regulamentação do trabalho como Direito Social em seu artigo 6º:

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

O trabalho então, tem se tornado “não apenas meio de sobrevivência, mas de vivência.”(MIRAGLIA, 2009, p. 152). Os trabalhadores têm conseguido desfrutar de um meio mais digno de melhorar a sua condição social, afirmando-se como “centro convergente de direitos”.

Embora o objeto principal do Direito do Trabalho sejam os empregados, a Constituição refere-se aos trabalhadores em geral, o que estende o campo de atuação dos Direitos Sociais. Perceba o *caput* do artigo 7º da Constituição Brasileira de 1988: “Art. 7º São direitos dos **trabalhadores** urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. *(grifo nosso)*

Porém, para que as normas se tornem efetivas, não é possível desvinculá-las da realidade fática. O conhecido conceito sociológico de Constituição de Ferdinand Lassalle (MENDES, 2009, p.22) é notável ao estabelecer que tal documento deva descrever rigorosamente os fatores reais de poder, ou seja, a realidade política do país, sob pena de não ter efetividade, tornando-se um mera folha de papel. Esse conceito nega que a Constituição possa mudar a realidade.

Por fim, cabe ressaltar neste momento a importância dos empregadores, que nem sempre têm seu valor em evidência no Direito do Trabalho, mas que não

deixam de ser fundamentais ao equilíbrio da relação empregatícia. Há de se observar este mecanismo como uma balança, portanto, deve-se ter muito cuidado para que a trilha garantista não gere efeito contrário e faça com que a realidade do trabalho retroaja aos tempos da informalidade e do desemprego.

Assim, à luz das ponderações realizadas, delimitar-se-á o campo de pesquisa a um tipo específico de trabalho: o trabalho doméstico.

2 CONCEITO DE EMPREGADO DOMÉSTICO:

O emprego doméstico possui algumas especificidades que o diferem dos demais. Conceitua a Dra. Vólia Cassar Bonfim (2013), Juíza do Trabalho no Estado do Rio de Janeiro:

Doméstico é a pessoa física que trabalha de forma pessoal, subordinada, continuada e mediante salário, para outra pessoa física ou família que não explore atividade lucrativa, no âmbito residencial desta.

Confirmando esta linha de raciocínio, o legislador trouxe de forma clara no artigo 1º da LC 150/2015, o conceito de empregado doméstico e pacificou muitas discussões a respeito do tema. Senão vejamos:

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

Deste modo, a referida autora explica que, para verificar se o empregado é de fato doméstico, é importante observar quem é o empregador e como é esta relação empregatícia. Sendo assim, o empregador deve ser pessoa física ou família, mesmo que este trabalho não se limite ao âmbito residencial, como é o caso dos pilotos, motoristas e marinheiros particulares. Pode-se citar também exemplos distintos dos empregados encarregados dos afazeres domésticos, como recorrentemente costumamos a nos lembrar. São eles: professores, enfermeiros, médicos,

cuidadores, dentre outros. O ponto peculiar que difere o emprego doméstico dos demais é que o empregador não pode auferir lucros do trabalho doméstico, como ocorre normalmente com as demais modalidades empregatícias. O trabalho deve ser prestado ainda de forma pessoal, subordinada, continuada e mediante salário.

No que tange à continuidade do trabalho, antes da entrada em vigor da LC 150/2015, havia calorosas discussões a respeito da diferença entre a configuração do emprego doméstico para o trabalho dos diaristas, em que não há vínculo empregatício. Os serviços prestados por diaristas que comparecem ao trabalho, uma ou duas vezes na semana, não se confundem com o trabalho doméstico previsto na LC 150/2015, eis que ausentes os requisitos da continuidade na prestação de serviços e da subordinação. Da dicção desse preceito legal é inescapável a conclusão de que a continuidade constitui um dos principais elementos configuradores do emprego doméstico, o que não se confunde com a não eventualidade exigida como elemento caracterizador da relação de emprego nos moldes da CLT. Logo, não é doméstica a faxineira de residência que presta seus serviços em períodos descontínuos, ante a ausência na relação jurídica do elemento da continuidade.

O que auxiliou o legislador nessa empreitada foi a jurisprudência, que praticamente pacificou o tema com muita propriedade, até mesmo antes da entrada em vigor da Lei Complementar, refletindo-se no texto legislativo logo após. Observemos os entendimentos colacionados do site JusBrasil:

RELAÇÃO DE EMPREGO. DOMÉSTICA. DIARISTA 1 OU 2 VEZES POR SEMANA. A Lei 5.859/72, que regula o trabalho doméstico fixa em seu artigo 1º, como um dos elementos para sua configuração, a continuidade na prestação dos serviços. Trata-se de imposição rigorosa que, uma vez não caracterizada, afasta a condição do trabalhador de empregado doméstico. A prestação de serviços de diarista em apenas 1 ou 2 dias da semana não cumpre o requisito necessário da continuidade, para caracterização da relação de emprego do doméstico .

(TRT-2 - RO: 00008709020135020072 SP 00008709020135020072 A28, Relator: MARCELO FREIRE GONÇALVES, Data de Julgamento: 06/11/2014, 12ª TURMA, Data de Publicação: 14/11/2014)

EMPREGADA DOMÉSTICA. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO DEMONSTRADO. DIARISTA. De acordo com o art. 1º da Lei 5.859/72, empregado doméstico é “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas. No caso dos autos, não restou configurado o requisito da continuidade da prestação do labor da Reclamante em favor da Reclamada. Isso porque a Reclamada se desincumbiu satisfatoriamente do ônus que lhe cabia de demonstrar que a Reclamante prestou serviços, na condição de diarista, em dois dias por semana, atendendo, pois, ao disposto nos arts. 333, II do CPC e 818 da CLT.

(TRT-5 - RecOrd: 00002176020135050022 BA 0000217-60.2013.5.05.0022, Relator: VÂNIA J. T. CHAVES, 3ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 18/06/2014.)

Importante ressaltar que, desde seu conceito, é possível notar a natureza específica do trabalho doméstico.

3 EVOLUÇÃO NORMATIVA DO DIREITO DO TRABALHO E DO TRABALHO DOMÉSTICO

De acordo com o artigo científico publicado por Elaine dos Santos Reis (2012) e com a doutrina de Martins (2013) foi realizado o estudo da evolução do Direito do Trabalho, e, por conseguinte, do trabalho doméstico.

Para os referidos autores, o trabalho doméstico, assim como o Direito do Trabalho, iniciou-se com a escravidão. Nas sociedades antigas estes eram os encarregados de executar as atividades internas dos lares, enquanto os trabalhadores livres realizavam as demais atividades. Com o crescimento da exploração da mão de obra escrava, eles também passaram a trabalhar nas plantações, zelando pelo sustento das famílias nobres.

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento (apud REIS, 2012, p.3) “predominou a escravidão, que fez do trabalhador simplesmente uma coisa, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito. O escravo não tinha, pela sua condição, direitos trabalhistas”.

Para Reis (2012), o instituto da servidão veio suceder o sistema escravagista. Os servos estavam atrelados à terra e trabalhavam nas fazendas dos senhores feudais. Isso os dava direito de habitar e cultivar em pequenas áreas os frutos de seu

sustento e o de sua família. Em seguida, o Direito do Trabalho apresentou a fase das Corporações de Ofício com a presença dos mestres, companheiros e dos aprendizes. Neste momento a organização do trabalho começou a ganhar o formato que hoje se percebe: o trabalhador com maiores liberdades e cuja atividade é regulada por normas que disciplinam as relações de trabalho.

Para a mesma autora, o maior impacto veio com a Revolução Industrial, que reduziu a quantidade de trabalhadores e superou a capacidade produtiva que havia anteriormente. Isso gerou um número exorbitante de desempregados, estimulando as indústrias a contratar pessoas em condições exploratórias. Em reação, os trabalhadores passaram a se organizar em movimentos trabalhistas para defenderem seus direitos. Nesse sentido, finda a 1ª Guerra Mundial, foi criada a Organização Internacional do Trabalho para resguardar os direitos trabalhistas em âmbito internacional, unificando a luta operária. Por fim, o Constitucionalismo Social ganhou forças no século XX, inserindo nas constituições normas de ordem trabalhista para defender os interesses sociais.

No Brasil também houve nítida evolução do sistema trabalhista. Inicialmente também foi marcado pela existência da escravidão, seguida da servidão e das corporações de ofício (abolidas em 1824 com a Constituição Imperial). Após, foi promulgada a Lei Áurea, enquanto se iniciava a chegada dos imigrantes. Em 1934 a Constituição brasileira, influenciada pelo Constitucionalismo Social, trouxe grandes evoluções na legislação de cunho trabalhista. Porém, em 1937 foi instituído sindicato único e as greves foram proibidas. Em 1939, por meio do Decreto-lei 1.237 a Justiça do Trabalho seria regulada. E em 1943, foi compilada a Consolidação das Leis do Trabalho. Em 1946 a Constituição reconheceu a Justiça do Trabalho como órgão integrante do Sistema Judiciário Brasileiro e reestabeleceu o direito de greve. E, em 1967 introduziu-se por meio da Lei nº 5.107/66 o Fundo de Garantia do tempo de Serviço (REIS, 2012).

É perceptível que a evolução do Trabalho Doméstico até então não se difere da trajetória do Direito Trabalho como um todo, por questão de pertencimento. Porém, acordo com Reis (2012), cabe ressaltar que durante muito tempo esta modalidade não dispunha de legislação própria. Na vigência do Código Civil de

1916, o artigo 1.216 regulava a locação de serviços: “Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”.

Em 30 de julho de 1923 houve a promulgação do Decreto nº 16.107 que passou a regular de maneira específica os serviços domésticos. Em seguida adveio o Decreto Lei nº 3.078/41, que tratou do empregado que laborasse em residências particulares mediante remuneração. Foi resguardado a este trabalhador um aviso prévio de oito dias, depois de um período de prova de seis meses. Também lhe foi conferido o direito de rescisão do contrato em caso de atentado à honra ou integridade física do trabalhador, mora salarial ou falta de ambiente higiênico de alimentação e habitação, garantindo, portanto, melhores condições no ambiente de trabalho (REIS, 2012).

Até junho de 2015 o empregado doméstico era regido basicamente pela Lei nº 5.859/72 juntamente com outras que dispõe sobre a previdência social e regime de tributação. Segundo notícia veiculada em Janeiro de 2015, pelo site da Câmara dos Deputados, o Congresso Nacional aprovou, em abril de 2013, a Proposta de Emenda à Constituição que ficou conhecida como PEC das Domésticas e virou a Emenda Constitucional 72, que estendeu aos empregados domésticos direitos assegurados aos demais trabalhadores.

Segundo dados da mesma notícia, em abril de 2013, a Comissão Mista de Consolidação da Legislação e Regulamentação de Dispositivos da Constituição formulou um projeto de lei complementar (PLP 302/13) para regulamentar os direitos dos domésticos. O projeto de lei complementar (PLP 302/13) foi aprovado pelo Senado e emendado pela Câmara. A comissão mista rejeitou as mais de 50 emendas apresentadas pelos deputados e, a proposta aguardava nova votação pelo Plenário da Câmara.

3.1 Panorama atual do trabalho doméstico no Brasil

No dia 01 de junho de 2015, foi sancionada pela presidenta Dilma Rousseff a Lei complementar 150/2015, também conhecida como a Lei dos Domésticos,

advinda da PLP 302/2013. Atualmente, a Lei nº 5.859/72 está revogada, conforme dispõe a ementa da nova Lei.

De acordo com notícia veiculada pelo do Ministério do Trabalho e Emprego, a lei foi editada visando a regulamentação dos direitos já garantidos pela EC 72/2013, tais como a conceituação de trabalhador doméstico, a instituição do banco de horas, a previsão do trabalho parcial, a jornada de 12x36, visando atender o trabalho dos cuidadores, e ainda o adicional de 25% no caso de acompanhamento em viagens.

3.2. EQUIPARAÇÃO OU EXTENSÃO DOS DIREITOS SOCIAIS COM A PEC 72/2013

Os direitos conferidos pela Constituição aos trabalhadores domésticos encontravam-se elencados no artigo 7º, parágrafo único:

Art. 7º, Parágrafo único. 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.

Porém, com a alteração da EC 72/2013 a redação se alterou:

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

Cabe explicitar com mais clareza o novo panorama. Os primeiros incisos do artigo 7º (I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII) foram regulamentados pela Lei Complementar nº 150/2015, enquanto os demais foram garantidos por meio da EC 72/2013, com aplicação imediata.

Artigo 7º - Antes da EC 72/2013	Artigo 7º - Depois da EC 72/2013 e LC nº 150/2015
--	--

	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;(Redação dada pela <u>Emenda Constitucional nº 20, de 1998</u>)
	XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;(Redação dada pela <u>Emenda Constitucional nº 53, de 2006</u>)
	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;
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;	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;	VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
	VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;	VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

	X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
	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; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)
XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;	XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
	XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)
XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;	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;	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;	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;	XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
	XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
XXIV - aposentadoria;	XXIV - aposentadoria;
	XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
	XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
	XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
	XXXIII - proibição de trabalho noturno,

	perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)
Integração à Previdência Social	Integração à Previdência Social

Fonte: Organizado pelas autoras.

Uma das principais conquistas da categoria foi a regulamentação da jornada de trabalho, que até então dependia apenas de acordos entre patrões e empregados. Com a promulgação da EC 72/2013, o direito à limitação da jornada foi implementado imediatamente. Desse modo, nenhum empregado doméstico pode trabalhar mais do que oito horas por dia, e acima de 44 horas por semana; o excedente deve ser pago como hora extra, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal. Foi mantida, ainda, a garantia de que os profissionais tivessem a carteira assinada e o direito de receber, pelo menos, um salário mínimo. Para que os empregadores se ajustassem o mais rápido possível à nova realidade, a Lei nº 12.964 aprovada em abril de 2014 previu prazo de quatro meses para que os patrões fizessem a regularização contratual. Desde agosto de 2014, patrões que não tivessem regularizado a situação dos seus empregados domésticos estariam sujeitos à multa de R\$ 805,06.

Já com relação às alterações trazidas pela Lei Complementar 150/2015, os patrões terão prazo de até 120 dias, a partir da publicação, que se deu em 02 de junho de 2015, para cumprir as novas regras. O empregador doméstico terá um encargo mensal de 20%, rateado da seguinte forma: 8% de Contribuição Patronal Previdenciária (CPP), nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212/91; 0,8% de Contribuição Social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho [antes, esse benefício previdenciário era devido somente aos segurados empregado, trabalhador avulso e especial (Lei 8.213/91, art. 18, § 1º)]; 8% de recolhimento para o FGTS (tal qual o empregado regido pela CLT) sobre o salário bruto; 3,2% sobre a remuneração do empregado doméstico, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda, sem justa causa ou por culpa do empregador, do emprego do trabalhador

doméstico, ou seja, a multa de 40% do FGTS. Nos desligamentos por justa causa, licença, morte ou aposentadoria, o valor será revertido para o empregador.

Segundo a LC 150/2015, o empregado doméstico passará a ter direito ao salário-família: uma cota em relação a cada filho menor de 14 anos ou inválido. As cotas do salário-família serão pagas pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, efetivando-se a compensação quando do recolhimento das contribuições previdenciárias. Outra novidade é o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (Redom), para regularização de quem está em dívida com o INSS de seus empregados. O programa parcela a dívida em 120 meses, isenta o devedor de multas e garante desconto de 60% nos juros relativos ao tempo em que ficou sem recolher. E por fim, o seguro desemprego: para recebê-lo, é necessário que o empregador tenha recolhido o FGTS durante no mínimo 15 meses.

Por outro lado, a Lei trouxe a favor do empregador uma garantia, a impenhorabilidade do bem de família. A LC 150 revogou o inciso I do art. 3º da Lei 8.009/90, que versa sobre o bem de família. A Lei n.º 8.009/90 considera que o imóvel pertencente à família ou à entidade familiar não pode ser, em regra, penhorado para pagamento de dívidas, salvo nas hipóteses excepcionais previstas no art. 3º da Lei. Essa era a redação dada ao revogado art. 3º, I:

Art. 3º A impenhorabilidade é oponível em qualquer processo de execução civil, fiscal, previdenciária, trabalhista ou de outra natureza, salvo se movido:

I - em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência e das respectivas contribuições previdenciárias;

Com a revogação desse inciso pela LC 150/2015, não será mais possível penhorar o bem de família do empregador por dívidas trabalhistas que este tenha com seu empregado doméstico ou por débitos relacionados com a contribuição previdenciária deste funcionário. Vale ressaltar, no entanto, que, se o devedor possuir mais de um bem imóvel, apenas um deles será considerado bem de família e o outro poderá ser penhorado. De igual forma, poderão ser penhorados bens móveis do empregador executado, como carros, motocicletas, joias, além, é claro,

da penhora *online* de dinheiro que esteja depositado em instituições financeiras (MENDES, 2015).

É certo que estas mudanças trarão importantes inovações, não só para os domésticos, mas também para toda a sociedade. Porém, cabe frisar, novamente, a especificidade do emprego doméstico em relação ao regulamentado pela CLT e o tratamento, praticamente igualitário de ambas as categorias. Se por um lado significa um avanço quanto aos direitos dos empregados, não há como também esquecer os empregadores, parte essencial para que a relação empregatícia se estabeleça. Deste modo é importante conhecer a realidade atual do país e do mundo para que, como referido anteriormente, as normas acompanhem a realidade fática e, por consequência, conquistem eficácia jurídica e social.

4 PANORAMA DA SITUAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NOS ÂMBITOS NACIONAL E INTERNACIONAL

Foi divulgada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em setembro de 2013, notícia sobre a entrada em vigor da Convenção 189 da OIT. Nela, foram veiculados dados expressivos sobre o panorama nacional e internacional do trabalho doméstico.

Segundo a notícia, mais de 50 milhões de pessoas estão empregadas no mundo como domésticos, modalidade que confere mais de 7% de todos os empregos disponíveis na América Latina e Caribe. Nesta região, existem 19,6 milhões de trabalhadoras e trabalhadores domésticos, o maior número do mundo depois da região Ásia-Pacífico. Ainda na referida localidade, o trabalho doméstico gera 7,6% do emprego total e 11,9% do emprego assalariado, que são as maiores porcentagens registradas no mundo. E traz ainda dados alarmantes: “De acordo com dados do programa de formalização da OIT na região, FORLAC, 78% das trabalhadoras e trabalhadores domésticos estão na informalidade.”.

Visando medidas que possam combater este cenário informa ainda:

A Convenção 189 (2011) sobre as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos foi aprovada em junho de 2011 na Conferência Internacional do Trabalho da OIT, à qual comparecem anualmente representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores dos 185 Estados membros da Organização.

Desde então, a Convenção foi ratificada por 8 países, dos quais metade são da América Latina. Na lista de países que ratificaram a Convenção figuram Uruguai, que foi o primeiro do mundo a fazê-lo, bem como Bolívia, Nicarágua e Paraguai. A entrada em vigor desta norma internacional estava prevista depois das primeiras duas ratificações.

Posteriormente, a notícia informa que em janeiro de 2013, foi publicado pela OIT um relatório com dados de 117 países. No mundo existem cerca de 52,6 milhões de pessoas empregadas nesta modalidade de trabalho. Porém, alerta que, segundo estimativas da própria OIT, o número poderia ser de até 100 milhões de pessoas no mundo, haja vista a dificuldade de precisar “dados sobre uma ocupação que se realiza a portas fechadas”.

Já no Brasil estimou-se um número de 7,2 milhões de trabalhadores domésticos. Porém, segundo dados recentes fornecidos pelo Ministério do Trabalho, hoje, apenas cerca de um milhão destes trabalhadores possuem Carteira de Trabalho assinada e têm seus direitos trabalhistas respeitados.

A seguir, a mesma notícia destaca a grande incidência do trabalho infantil e do histórico grau segregativo que o trabalho doméstico carrega em sua trajetória: “a OIT estima que cerca de 10,5 milhões de trabalhadores infantis realizam trabalho doméstico no mundo, dos quais 71% são meninas”. Neste sentido, expôs ainda que o número de mulheres que laboram na área também é muito superior ao número de homens, conforme trecho abaixo:

Em relação à região da América Latina e Caribe, o estudo global destacou que na região existem aproximadamente 18 milhões de mulheres empregadas no trabalho doméstico e 1,6 milhão de homens, o que evidencia importância que tem a promoção da igualdade de gênero.

[...]

O trabalho doméstico é a mais importante fonte de emprego para as mulheres da região, já que é exercido por mais de 15% das mulheres ocupadas.

O estudo também destacou que entre 10% e 15% das residências latino-americanas contam com apoio doméstico remunerado de forma estável.

E finaliza expondo as contribuições que a Convenção 189 agrega ao cenário mundial. Aduz a equiparação de direitos entre trabalhadoras e trabalhadores domésticos, e entre estes e os demais trabalhadores. Direito a jornadas de trabalho razoáveis e descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas, a informação clara sobre as condições de emprego, a cobertura básica de seguridade social e ao respeito dos direitos laborais fundamentais.

Sobre o trabalho infantil neste cenário, a LC 150/2015, trouxe em voga esta questão, na tentativa de minimizar esta realidade em seu art. 1º, parágrafo único, proibindo a contratação de menores de 18 (dezoito) anos:

Art. 1º Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

5 VISÕES DO EMPREGADOR E EMPREGADO DIANTE DA LEI

Buscando maior proximidade com a realidade, foi realizada uma pesquisa qualitativa com cinco empregados e cinco empregadores diferentes e independentes entre si. Objetivou-se analisar a eficácia do controle de jornada que, segundo a EC 72/2013, que desde sua entrada em vigor já possui aplicação imediata e integral.

Para preservar a identidade dos entrevistados, por convenção, serão referidos como empregados 1, 2, 3, 4 e 5, respectivamente. Enquanto os empregadores serão tratados como empregador A, B, C, D e E.

Como requisito, os empregados deveriam possuir Carteira de Trabalho assinada e laborar por no mínimo cinco anos ininterruptos como domésticos. Foi utilizado o mesmo critério para os empregadores.

Dentre os entrevistados, os empregados 1, 2 e 3 possuem ensino fundamental completo. O empregado 4 possui ensino fundamental incompleto enquanto o 5 ensino superior completo.

Já em relação aos empregadores, os entrevistados A, B e C são advogados e trabalham diretamente com o Direito do Trabalho, enquanto os empregadores D e E possuem ensino superior completo.

Quando não foram redigidas de próprio punho, as entrevistas foram transcritas com as palavras do entrevistado, buscando a maior correspondência possível com o que foi informado.

Inicialmente, a pesquisa foi introduzida com breve explicação sobre a situação pretérita e a atual em relação à jornada:

Segundo o artigo 7º, inciso XII, da CF/88 a duração do trabalho normal não pode ser 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; e como dispõe o inciso XVI, a remuneração do serviço extraordinário deve ser superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

Antes da EC 72/2013 os horários eram acordados entre empregadores e empregados. Após a Emenda, a jornada dos domésticos passou a ser de no máximo oito horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais. O texto ainda prevê a opção do regime de tempo parcial, cuja duração não deve exceder 25 (vinte e cinco) horas semanais. Além disso, as partes poderão decidir, mediante acordo escrito, se querem estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso.

O intervalo intrajornada para repouso e alimentação, por sua vez, não poderá ser inferior à uma hora ou superior a duas horas, salvo acordo escrito entre empregado e empregador.

A nova legislação prevê então que o empregador autorize intervalo para repouso ou alimentação pelo período mínimo de uma hora, mas admite sua redução a 30 (trinta) minutos, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado. Os intervalos, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que os empregados que morem no trabalho, nele permanecem, não serão computados como horário de trabalho.

Assim, após esta breve introdução, investigou-se através de perguntas dissertativas, a opinião e o contexto fático que os entrevistados vivenciavam.

O primeiro questionamento analisou o conhecimento dos participantes sobre a inovação da Emenda Constitucional de 72, relativo à limitação da jornada. Todos os empregadores disseram conhecer sobre a alteração, assim como os empregados.

Na segunda pergunta indagou-se sobre como está sendo o controle de jornada: se os empregadores já começaram a controlar e os empregados a serem controlados, e qual a forma encontrada para tanto. Caso ainda não tenha se iniciado este controle qual a forma pretendida.

Neste item todos os empregadores e empregados disseram não possuir controle de ponto, e, quando implementado, alegam não ter dado certo. Alguns empregadores disseram que quando há alguém em casa, este controle é realizado com maior facilidade, mas também foram suscitados casos em que os patrões ficam fora o dia todo, pautando-se estritamente na confiabilidade. Outros alegaram que o controle é informal, ou que são feitas médias de horas extras, acrescentadas no salário. Sobre estas questões o empregador C diz:

Comecei a tentar controlar, mas não deu certo. Ela esquecia de marcar. Os pontos ficaram incompletos e incorretos. Daí, eu fiz a média das horas extras e acrescentei no salário. Depois, tirei o ponto. Ela preferiu também.

O empregador B também concorda dizendo:

Já comecei a controlar. No meu caso, o horário de trabalho de minha funcionária sempre foi de 8:15 às 17:00, de segunda às sextas-feiras e de 8:15 às 12:00 nos sábados. O que fiz foi exigir que ela usufrísse o intervalo de uma hora para repouso e alimentação, no meio da jornada de segundas às sextas-feiras. Como é comum ter gente em casa durante o período de intervalo- meus filhos. Sei que ela efetivamente usufrui do intervalo, mas não faço registro da jornada.

Os empregados, por sua vez, se dividiram entre os que preferiam caderno de ponto ou cartão eletrônico e os que diziam que na realidade, este instrumento não é eficaz, ressaltando a necessidade de acordo e flexibilidade de horários. Lembraram que a demanda de serviços é diferente dependendo do dia e do lugar, deste modo, exigir o cumprimento das oito horas foge à razoabilidade em certos casos.

O empregado 4 diz:

Meu empregador não começou a controlar minha jornada de trabalho. Acho que com caderno de ponto controlaria mais, mas tudo tem que ser conversado e entrar em acordo.

O empregado 2:

Meu empregador não começou a controlar minha jornada de trabalho. Acredito que precise de cartão de ponto, mas na prática acho que nenhum funciona pra ter as 8h e 44h semanais porque tem que ser flexível para os dois lados.

Para o empregado 1:

Meu empregador não começou a controlar minha jornada. Acho que não tem forma para controlar, pois cada dia entro e saio num horário diferente, de acordo com o serviço e necessidade.

A seguir, perguntou-se como se sentiam em relação a este controle de horários. Os empregadores que realizavam controle informal não viram problemas com a mudança, porém, a maioria se sentiu constrangida em realizá-lo, visto que a relação é pautada na confiança e ajuda mútua.

Para o empregador D essa questão é

Uma situação constrangedora, pois, é uma relação em que ambos se ajudam.

Empregador E:

Me sinto desconfortável, pois sou a favor da relação baseada na confiança e nas necessidades de ambas as partes.

Já para o empregador A:

Como é informal, não vejo problemas.

Por outro lado, a maioria dos empregados se sentiu segura, mas não abriram mão do acordo e da flexibilidade. Também houve manifestação em contrário, alegando constrangimento em serem supervisionados.

Empregado 2:

Me sinto segura por meus direitos estarem sendo respeitados. Só acho ruim quando acaba o serviço antes da 8h diárias e o empregador não deixa ir embora.

Empregado 1:

“Me sinto constrangida pois sou muito correta”.

A quarta pergunta procurou averiguar se a forma adotada para realizar o controle é "fiel" à realidade. Ou seja, se demonstra o horário efetivo que o empregado entra e sai do serviço e o tempo que ele tira para repouso e refeição e, ainda, se demonstra o horário que o empregado está efetivamente trabalhando.

A maioria dos empregadores alega que o controle realizado não traduz a realidade, principalmente quando não estão em casa, mas que confiam nas informações prestadas pelo empregado.

Empregador A:

Traduz a realidade quando o empregador está em casa. Do contrário, confia-se na informação do empregado.

Já o empregador E argumenta:

Não concordo em ter que realizar controle, pois minha empregada, por exemplo, já trabalha há oito anos comigo e sempre entramos em consenso. Já é membro da família.

O Empregador B, por sua vez, baseia seus controles em outros meios:

Sei que minha funcionária tem outros compromissos após a jornada- buscar filhos na escola- e certamente não trabalhará mais que a jornada normal.

Quanto aos empregados, todos relativizaram a eficácia dos meios de controle de jornada. Foi suscitada a boa-fé, confiança, índole e amizade para que este controle seja correto. Do contrário alegam a facilidade em fraudar o horário efetivamente trabalhado.

Empregado 3:

Acho que o controle não é fiel à realidade, pois se o empregado for de má índole ou quiser receber hora extra, pode ficar a toa na casa do patrão e marcar o ponto a hora que quiser, não tendo ninguém em casa. Acho que controle só funciona para firmas, e não em residências que se tem que ter confiança um no outro.

Empregado 2:

No caso, se fosse cartão eletrônico não teria como alterar o horário. Então seria fiel à realidade. O caderno seria mais fácil de anotar errado e não dá estabilidade. No caso do empregador que fica fora de casa o dia todo, tem que lembrar que a relação é baseada na confiança e deve-se evitar situações desagradáveis/ constrangedoras.

Por fim questionou-se sobre a opinião dos respectivos entrevistados quanto à compensação de horários. Por exemplo, sobre a diminuição do tempo de repouso e refeição (o intrajornada) durante a semana para que o empregado não precise trabalhar aos sábados.

Alguns empregadores necessitam de seus empregados também aos sábados, porém os entrevistados destacam que quando há possibilidade, consideram uma boa opção para que o interesse de ambas as partes seja atendido. Porém ressaltam a importância do acordo para que a medida funcione. Sobre o tema, uma das entrevistadas menciona:

A realidade das domésticas mulheres, por exemplo, é a preferência de trabalhar apenas de segunda a sexta-feira, principalmente quando elas têm filhos e querem diminuir o tempo que estão fora de casa para conviver mais em família, cuidar da própria casa. A diminuição do intervalo é uma boa opção, desde que mediante acordo, claro.

Foi suscitado ainda que, em respeito a algumas religiões, não é possível exigir que o empregado labore aos sábados. Neste caso, também foi considerada uma boa opção. Empregador D:

Acho bom, pois, no meu caso a empregada, pela religião, não pode trabalhar aos sábados, então compensa durante a semana.

Quanto aos empregados, todos consideraram uma boa opção. A maioria considera uma forma de flexibilização e cooperação entre empregadores e empregados. O Empregado 3 considera até mais prático:

No meu caso, por exemplo, moro longe do serviço, então não consigo ir em casa na hora do repouso e nem ficar parada no serviço esperando dar a hora.

Observou-se com as entrevistas que a confiança é a base da relação empregatícia e que certo grau de informalidade é até sugerido pelos próprios empregados, para que o trabalho se amolde à realidade de cada um.

CONCLUSÃO

Tomando por base as pesquisas realizadas (doutrinária, legislativa e jurisprudencial), percebeu-se que as alterações trazidas pela EC 72/2013, pela Lei Complementar 150/2015 e pela Convenção 189 da OIT, são importantes passos para a evolução do Direito do Trabalho. O mundo gradativamente vem se preocupando com o trabalho doméstico, que, além de muito influente na sociedade, carecia de regulamentação. A informalidade, a desvalorização e o preconceito são lacunas que devem ser aprimoradas.

Constatou-se também que o Trabalho Doméstico possui natureza muito peculiar: desde os seus requisitos configuradores previstos na lei, passando pela acentuada relevância que a confiança adquire e a informalidade que justamente possibilita a conjugação de interesses, o consenso na maioria das vezes “funciona” melhor do que qualquer imposição legislativa.

No que tange à exploração de lucros - usualmente auferido nas relações empregatícias em geral – caso reste comprovada no emprego doméstico, o vínculo empregatício como doméstico está eivado de vício, pela impossibilidade da existência desta característica, como previsto em lei. Sendo assim, o tratamento que se direciona aos empregadores, neste caso, deve ser também diferente ao de um empregador comum, sob pena de desequilibrar a relação empregatícia e culminar em efeitos contrários aos pretendidos, ou seja, aumentar o nível de informalidade. Considerar as possibilidades e a realidade dos empregadores domésticos também é de essencial importância. Desse modo, se à primeira vista equiparar os encargos trabalhistas poderia significar uma conquista, pode se mostrar uma realidade frustrada, pelo fato de os empregadores não aguentarem suportar as intensas e novas despesas.

Também foi possível notar que o trabalho doméstico é pautado na confiança, cooperação e amizade, como em nenhuma outra relação empregatícia se pôde verificar com tanta intensidade. Possuindo acesso à residência, à intimidade e ao cotidiano da família não poderia ser diferente, de fato. Isso faz com que muitas vezes a subordinação e o controle sejam mitigados, e que a relação tenda, por si só, à informalidade.

Deste modo, diante do panorama exposto em âmbito nacional, acredita-se que o número de empregados domésticos irá diminuir expressivamente. Seguindo a tendência da Europa e de países como os Estados Unidos, esta mão de obra se tornará um “artigo de luxo” cujos salários irão fugir às possibilidades de muitos brasileiros. Em casos cuja alternativa não seja suprida pelo trabalho dos diaristas, muitos ainda serão os casos de informalidade.

Caso este cenário se comprove, as consequências serão ainda piores para os empregados domésticos, visto que se encontrarão desamparados e tendo que se manter como autônomos.

Desta forma, as alterações trabalhistas advindas da EC 72/2013 e da Lei complementar 150/2015, que vieram justamente para trazer maior tutela e proteção aos direitos dos trabalhadores domésticos - haja vista a peculiaridade desta relação jurídica exposta ao longo deste trabalho - possivelmente trarão empecilhos e obstáculos à concretude e efetivação dos referidos direitos, inviabilizando faticamente a manutenção da relação jurídica entre empregadores e empregados domésticos. A legislação nova, ao invés de promover avanços e conquistas sociais (é o que se espera de um novel legislativo) promoverá efeito inverso, qual seja, a promoção do retrocesso social diante de uma relação construída há séculos, baseada na flexibilidade e confiança - a menos que sirva apenas como parâmetro para respaldar os acordos já realizados, e para isso, deve estar aberta à modificações.

É por isso que o conhecido conceito sociológico de Constituição de Ferdinand Lassallese mostra cada vez mais atual e acertivo, ao dizer que Constituição não pode se distanciar da realidade política e social do país (os fatores reais de poder), sob pena de não ter efetividade, tornando-se uma mera folha de papel.

THE DOMESTIC WORKERS AND THE SOCIAL RIGHTS IN THE LABOR LAW

ABSTRACT

This work has the purpose to analyze the degree of legal and social effectiveness that the extension of certain constitutional rights bring to domestic employees through the Constitutional Amendment (EC) 72/2013, as well as the applicability of Complementary Law (PLP) 150/2015 on these cases. The influence of Social Rights in Labor Law was described, including the concept of domestic workers, emphasizing on what situations this kind of employment would remain configured. In order to contextualize the dogmatic discussion, it was held bibliographical research, such as documentary research and qualitative field research. Searching for the answer on how to ensure effectiveness of social rights, it is concluded that, in the intention of promoting advances in the rights of domestic workers, the new legislative will possibly produce the opposite effect, i.e., the weakness and the lack of this legal which is characterized by informality and flexibility.

KEYWORDS: DOMESTIC WORKERS, EQUALIZATION; LEGISLATIVE PROPOSALS; EC 72/2013; LC 150/2015; ILO CONVENTION Nº 189; INFORMAL DOMESTIC WORK;

REFERÊNCIAS

- BOMFIM, VóliaCassar. **Direito do Trabalho**, 8.ed. São Paulo: Método, 2013.
- BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2004.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**.
- BRASIL. Constituição (1988). **Emenda constitucional n. 72, de 2 de abril de 2013**.
- BRASIL. Constituição (1988). **Projeto de Lei Complementar n. 302 de 17 de Julho de 2013**.
- BRASIL. Constituição (1988). **Lei Complementar nº 150, de 1º de Junho de 2015**.
- BOULHOSA, Flavinia Gomes Santos. Da relação de trabalho x relação de emprego. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 97, fev 2012. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11139. Acesso em 20/01/2015.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2015. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/480320-REGULAMENTACAO-DOS-DIREITOS-DO-TRABALHADOR-DOMESTICO-AGUARDA-VOTACAO.html> Acesso em: 20/01/2015.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas S.A., 2013.
- MENDES, Alyxandra. LC 150/2015: empregados domésticos, alterações relativas ao direito do trabalho e direito civil. In: **JusBrasil**. 5 de jun. de 2015. Disponível em: <http://alyxandrap.jusbrasil.com.br/artigos/195323341/lc-150-2015-empregados-domesticos-alteracoes-relativas-ao-direito-do-trabalho-e-direito-civil>> Acesso em 11/08/2015.
- MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de Direito Constitucional**, 4.ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: <http://portal.mte.gov.br/imprensa/lei-n-150-2015-regulamenta-direitos-dos-domesticos/palavrachave/lei-das-domesticas-lei-n-150-2015.htm>. Acesso em: 11/08/2015.
- MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O Direito do Trabalho como instrumento de Efetivação da Dignidade Social da Pessoa Humana no Capitalismo. In: **Revista do**



Tribunal Regional do Trabalho, 3.ed. Região, Belo Horizonte, v.4, n.79, p.149-162, jan./jun.2009.

OIT. **Convenção 189 de 16 de junho de 2011**. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/content/entra-em-vigor-convencao-sobre-trabalho-domestico-da-oit> Acesso em 06/09/2013.

RIVERA, Raquel. Disponível em:

http://www.uscs.edu.br/pesquisasacademicas/images/pesquisas/raquel_rivera.pdf

Acesso em: 24/03/2014.

REIS, Elaine Santos dos. Equiparação dos direitos dos empregados domésticos: a evolução da jurisprudência até a legislação. In: **Âmbito Jurídico**, 2012.