

CENTRO UNIVERSITÁRIO DE FORMIGA – UNIFOR/MG
CURSO DE DIREITO
PATRÍCIA REIS RIBEIRO

**A DESIGUALDADE DO SEGURO DESEMPREGO DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS AOS DE MAIS TRABALHADORES URBANOS E RURAIS**

FORMIGA/MG

2023

PATRÍCIA REIS RIBEIRO

A DESIGUALDADE DO SEGURO DESEMPREGO DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS AOS DEMAIS TRABALHADORES URBANOS E RURAIS

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado no curso de Direito do Centro
Universitário de Formiga – UNIFOR/MG,
como requisito parcial para a obtenção do
título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Ma. Ana Flávia Paulinelli
Rodrigues Nunes.

FORMIGA/MG

2023

PATRÍCIA REIS RIBEIRO

A DESIGUALDADE DO SEGURO DESEMPREGO DOS EMPREGADOS
DOMÉSTICOS AOS DE MAIS TRABALHADORES URBANOS E RURAIS

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito do Centro
Universitário de Formiga – UNIFOR/MG,
como requisito parcial para a obtenção do
título de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Professora Ma. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes
Orientadora

Prof. (a)
UNIFOR/MG

Prof. (a)
UNIFOR/MG

Formiga/MG, ____ de _____ de 2023.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela minha vida, e por me permitir ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

Aos meus pais, Zezé e Mariinha, meu profundo apreço por todo o apoio durante toda a minha vida e, sobretudo, nos momentos mais difíceis dos últimos anos, suprimindo minhas ausências junto ao meu filho e permitindo que me dedicasse à finalização desse meu trabalho.

Ao meu marido e companheiro de vida Roldão, meu eterno agradecimento por acumular muitas das minhas responsabilidades de casa e de mãe nestes últimos tempos, por compreender os meus momentos e dificuldades. Seu valioso e incansável apoio foi definitivo em todas as etapas deste trabalho.

Ao Lucas, meu filho, minha razão de viver, agradeço as demonstrações de afeto ao implorar pelo meu colo e também o esforço em suportar minha ausência em diversos momentos, para que este trabalho pudesse ser realizado. Agradeço pela espontaneidade, carinho e amor incondicional que me estimularam nos momentos difíceis.

Ao Prefeito Eugênio Vilela e a Vice-Prefeita Adriana Prado, pela nomeação e investidura no cargo de Coordenadora do Sistema Nacional de Emprego e Renda (SINE) desse município, no qual tenho a oportunidade de lidar diariamente com os trabalhadores domésticos e formais. Foi pensando nestas pessoas que executei este projeto, por isso, dedico este trabalho a todos aqueles a quem esta pesquisa possa ajudar de alguma forma.

Aos professores do curso de Direito do Centro Universitário de Formiga – UNIFOR/MG, agradeço pela dedicação e excelência no compartilhamento de conhecimentos, em especial minha querida orientadora professora Ma. Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes.

RESUMO

O instituto jurídico do seguro-desemprego apresenta-se como um importante instrumento capaz de sustentar o trabalhador que, pelo caos social e econômico causado pelo desemprego involuntário, necessita de um amparo estatal para que mantenha sua sobrevivência e a de sua família até conseguir se reinserir no mercado de trabalho e voltar a auferir renda em decorrência da sua profissão. Os trabalhadores domésticos, ou seja, aqueles maiores de dezoito anos que realizam serviços de forma contínua à pessoa ou família, no âmbito residencial destas, sem finalidade lucrativa, ainda encontram muitas dificuldades nos dias atuais, como a falta de valorização da categoria profissional e a paridade de direitos em relação aos demais trabalhadores urbanos e rurais. Há uma diferença de tratamento jurídico em alguns pontos, o que fica explícito a partir da análise da situação do seguro desemprego desses trabalhadores. Assim, o que se busca é que haja de fato uma verdadeira igualdade no benefício do seguro-desemprego em relação aos demais trabalhadores brasileiros, pois será visualizado a partir do trabalho a grande desigualdade existente entre o seguro-desemprego dos trabalhadores rurais e urbanos quando comparado ao da categoria dos domésticos, fato que viola diversos preceitos constitucionais democráticos, em especial o princípio fundamental da igualdade.

Palavras-chave: Empregados Domésticos; Princípio Constitucional da Igualdade; Seguro-desemprego.

ABSTRACT

The legal institute of unemployment insurance presents itself as an important instrument capable of sustaining the worker who, due to the social and economic chaos caused by involuntary unemployment, needs state support to maintain his survival and that of his family until he is able to reintegrate. In the labor market and return to earning income as a result of their profession. Domestic workers, that is, those over eighteen years of age who continuously provide services to the person or family, in their residential environment, without profit, still face many difficulties today, such as the lack of appreciation of the professional category and the parity of rights in relation to other urban and rural workers. There is a difference in legal treatment in some points, which becomes explicit from the analysis of the unemployment insurance situation of these workers. Thus, what is sought is that there is, in fact, true equality in the benefit of unemployment insurance in relation to other Brazilian workers, since the work will show the great inequality between the unemployment insurance of rural and urban workers when compared to the domestic appliances category, a fact that violates several democratic constitutional precepts, in particular the fundamental principle of equality.

Keywords: Domestic Employees; Constitutional Principle of Equality; Unemployment insurance.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	08
2	EMPREGADO DOMÉSTICO: CONTEXTUALIZAÇÃO	10
2.1	Origem e Evolução do Trabalho Doméstico no Brasil	11
2.2	Conceito, Principais Características e Requisitos para Configuração	13
3	DIPLOMAS NORMATIVOS QUE REGULAMENTAM O TRABALHO DOMÉSTICO AO LONGO DA HISTÓRIA E ALTERAÇÕES RELEVANTES	19
3.1	Código Civil de 1916	20
3.2	Decreto-lei nº 16.107/23, Decreto-lei nº 3.078/41, Decreto-lei nº 5.452/43 e Lei nº 5.859/72	21
3.3	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988	24
3.4	Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho	25
3.5	Emenda Constitucional nº 72/2013	28
3.6	Lei Complementar nº 150/2015: Principais Inovações Implementadas no Contrato de Trabalho Doméstico	30
4	SEGURO DESEMPREGO	41
4.1	Conceituação	41
4.2	Regulamentação Jurídica: seguro desemprego dos empregados urbanos e rurais	42
4.3	Seguro Desemprego dos Empregados Domésticos	46
5	O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	48
6	A NOVA ORDEM CONSTITUCIONAL DE 1988 E A NECESSIDADE DE EQUIPARAR O SEGURO DESEMPREGO DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS AO SEGURO DESEMPREGO DOS DEMAIS TRABALHADORES SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE	54
7	CONCLUSÃO	58
	REFERÊNCIAS	60

1 INTRODUÇÃO

O desemprego é um problema jurídico e social, dessa forma, através da concessão do benefício do seguro desemprego por parte dos órgãos públicos, busca-se manter o mínimo necessário ao trabalhador que, por motivos alheios à sua vontade, perde o seu trabalho. Assim sendo, o Estado instituiu o programa seguro-desemprego pela primeira vez em 1986, através do Decreto-lei n.º 2.284.

Desde a instituição do programa seguro-desemprego até os dias atuais, o nível de desempregados no Brasil obteve altos índices devido a fatores sociais e principalmente econômicos. Dessa forma, o seguro-desemprego é provido com recursos públicos e atende milhares de trabalhadores anualmente.

Os empregados domésticos constituem uma numerosa categoria no país, e são considerados aqueles trabalhadores que prestam serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana, nos termos da Lei Complementar nº 150/2015, que disciplina sobre o contrato de trabalho dos domésticos e direitos inerentes à categoria.

Os crescentes índices de desemprego do país assolam diversos trabalhadores, que são dispensados dos seus postos de serviço e possuem dificuldades no reenquadramento no mercado de trabalho, surgindo a necessidade de uma maior proteção estatal quando ocorre a dispensa involuntária, até mesmo para a manutenção das condições básicas da própria pessoa e de sua família.

Contudo, ainda nos dias atuais existem algumas discriminações dos empregados domésticos em relação aos demais trabalhadores, inclusive no que diz respeito à concessão de direitos, como o seguro-desemprego, em que as regras são diferentes, o que fere de forma nítida o princípio constitucional da igualdade, que será minuciosamente explicado no trabalho.

Para a confecção da presente monografia, a metodologia aplicada será a explicativa-descritiva, utilizando-se de instrumentos como a pesquisa bibliográfica em livros, artigos, dissertações, teses, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, o Código Civil de 1916, bem como leis, decretos, convenções e emendas constitucionais que dizem respeito ao tema em debate.

Primeiramente, a monografia abordará sobre o empregado doméstico, sua origem, evolução, conceitos e principais características. Por sua vez, a segunda parte

da monografia estudará os diplomas normativos que regulamentam o tema ao longo da história, as alterações relevantes, o Código Civil de 1916, o Decreto-lei n.º 16.107/23, o Decreto-lei n.º 3.078/41, o Decreto-lei n.º 5.452/43 e a Lei n.º 5.859/72, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a Convenção n.º 189 da OIT, a Emenda Constitucional n.º 72/2013 e a Lei Complementar n.º 150/2015, bem como as principais inovações implementadas nos contratos de trabalho doméstico.

. A terceira parte versará sobre o seguro-desemprego propriamente dito, sua conceituação, regulamentação jurídica, e, de modo detalhado, o seguro-desemprego dos empregados urbanos, rurais e domésticos. A quarta parte examinará o princípio constitucional da igualdade no ordenamento jurídico brasileiro.

Finalmente, a última parte da monografia tratará sobre a nova ordem constitucional implementada em 1988 e a premente necessidade de equiparar o seguro-desemprego dos empregados domésticos ao seguro-desemprego dos demais trabalhadores rurais e urbanos no atual paradigma delineado pelo estado democrático de direito, sob a ótica do princípio constitucional da igualdade.

2 EMPREGADO DOMÉSTICO: CONTEXTUALIZAÇÃO

A nomenclatura "trabalho doméstico" advém do latim *domus*, referente ao trabalho realizado no contexto do lar. Porém, como destaca a autora Suely Kofes (2001, p. 79): "a palavra doméstico também está ligada ao verbo 'domesticar' remetendo a ideia de escravidão. O fato é que ambas as relações semânticas caminham juntas no que concerne ao emprego doméstico e são essenciais para a compreensão desta relação".

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2011), define trabalho doméstico como: "aquele que é realizado por qualquer pessoa em tempo parcial ou integral para um ou mais domicílios. Está incluído neste trabalho uma multiplicidade de atividades, tais como: cozinhar, limpar, passar roupa, cuidar de idosos e crianças, entre outros".

Sobre o tema, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2008), declara: "empregado(a) doméstico(a) é aquele(a) maior de 18 anos que presta serviços de natureza contínua (frequente, constante) e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas".

O trabalho doméstico no Brasil tem seu fundamento na escravidão, marcando uma considerável fase dos ciclos de produção no país. A autora Beatriz Rigoletto Campoy (2012, p. 127) explana que: "o sistema escravista no Brasil teve bastante influência na formação da atividade que hoje recebe o nome de trabalho doméstico".

As raízes do trabalho doméstico estão relacionadas ao sistema escravocrata vivido no Brasil a época colonial, frisando as características da classe trabalhadora brasileira. Com o ciclo açucareiro, os colonizadores portugueses importaram escravos africanos que vinham com suas mulheres e crianças. Fazia-se uma seleção para cada tipo de trabalho, e as mulheres "apresentáveis" trabalhavam nas casas dos colonizadores, surgindo então o trabalho doméstico.

Apesar da abolição da escravatura no país em 1888, a maioria dos recém libertos teve como alternativa continuar trabalhando com seus antigos donos, mesmo que precariamente, em troca de comida e moradia, e os que se fixaram nos afazeres domésticos passaram a representar os chamados trabalhadores domésticos.

Dessa forma, foram as ex-escravas e seus descendentes que, mesmo após a abolição da escravatura, continuaram nas atividades domésticas, pois era a única opção que tinham por causa da falta de qualificação profissional. Logo, para

garantirem sua subsistência, eram obrigadas a permanecerem nas fazendas sob a condição de empregadas domésticas.

Desde então e sob o resquício cultural da escravidão, o trabalho doméstico é considerado uma atividade com alto grau de informalidade, isto é, que não possui uma forma definida. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2012) salienta que: “as atividades consideradas informais são aquelas onde a legislação não lhes é aplicada ou não é respeitada, embora operem no âmbito da lei, ou ainda, não lhes é aplicada por impor excessivos cargos”. No entanto, embora o trabalho doméstico possua alto grau de informalidade, é certo que direitos mínimos inerentes à todos os trabalhadores urbanos e rurais devem ser observados em igualdade de condições.

2.1 Origem e Evolução do Trabalho Doméstico no Brasil

A classe dos trabalhadores domésticos é predominantemente composta pelo público feminino no Brasil, pois o trabalho doméstico foi desempenhado desde a escravidão majoritariamente por mulheres, enquanto os homens trabalhavam nas grandes lavouras e plantações, sendo por muitos anos o único trabalho efetuado pelas mulheres no país. A classe doméstica constantemente esteve ligada à escravatura, aliando-se às atividades residenciais e familiares.

Sobre a história do trabalho doméstico no país, o autor Felipe Calvet (2013, p. 87) menciona que:

A história do trabalho doméstico no Brasil foi caracterizada pelo trabalho feminino negro onde as mulheres desempenhavam diversas atividades nas residências que laboravam, cabendo às escravas executar afazeres domésticos de forma a atender as necessidades da família de seu senhor. Assim, serviam de amas de leite aos recém nascidos bem como eram responsáveis pelas mais diversas atividades domésticas que iam desde cozinhar, arrumar a casa, cuidar das roupas até servir de companhia para as demais mulheres da casa e, não era raro, havia as que ainda deveriam manter relações sexuais com seus proprietários ou os filhos deles.

O trabalho doméstico, ao longo da história, foi exercido por mulheres em virtude dos resquícios de autoridade masculina nos núcleos familiares, em que as mulheres possuíam o papel de cuidar do lar e dos filhos dos senhores de engenho, realizando as mais diversas atividades domésticas, o que reflete diretamente no fato de, ainda nos dias atuais, a maior parte da categoria dos empregados domésticos ser composta por mulheres, sendo raros os homens que dedicam-se a estes tipos de atividades.

A regulamentação do trabalho doméstico no Brasil iniciou-se em 1512, com as Ordenações do Reino, que não fundamentava de maneira clara os direitos da classe doméstica. Dessa forma, a autora Alice Monteiro de Barros (2016, p. 221), sobre o trabalho doméstico, menciona que:

De origem etimológica latina (domus – casa), o trabalho doméstico realizado no âmbito residencial de outrem era disciplinado, inicialmente, no Brasil, pelas Ordenações do Reino. Posteriormente, o Código Civil de 1916 tratou do assunto, no capítulo referente à locação de serviços (art. 1.216 e ss.), que se aplicava às relações de trabalho em geral.

Na denominada "Era Vargas", em 1941, foi publicado o Decreto-Lei n.º 3.089, que regularizava a locação de trabalhadores domésticos, apesar da grande polêmica sobre seu vigor, pois alguns doutrinadores eram a favor e outros alegavam que faltava regulamentação para tal decreto, que considerava empregados domésticos todos de qualquer profissão, que recebessem pagamento e prestassem serviços em residências particulares, beneficiando a estas:

Art. 1º São considerados empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.

Art. 2º É obrigatório, em todo o país, o uso de carteira profissional para o empregado em serviço doméstico.

§ 1º São requisitos para a expedição da carteira:

- a) prova de identidade;
- b) atestado de boa conduta, passado por autoridade policial;
- c) atestado de vacina e de saúde, fornecidos por autoridades sanitárias federais, estaduais ou municipais e, onde não as houver, por qualquer médico, cuja firma deverá ser reconhecida.

§ 2º Nas localidades onde o número de empregados domésticos for avultado, poderão as inspeções de saúde ser confiadas, sem ônus para os cofres públicos, a instituições, médicas particulares idôneas, mediante autorização especial e sob a fiscalização de competente autoridade policial.

§ 3º Os atestados a que se referem as alíneas b e c do § 1º serão renovados de dois em dois anos, sob pena de caducidade da respectiva carteira.

§ 4º A exigência da renovação a que se refere o parágrafo anterior desaparecerá, se o empregado continuar com o mesmo empregador. (BRASIL, 1941).

Mesmo após a Consolidação das Leis Trabalhistas, no ano de 1943, os empregados domésticos continuaram sem regulamentações de seu trabalho. Em 1972, o presidente Médici, através da Lei nº 5.859/72, dispôs de forma expressa sobre a profissão dos empregados domésticos, definindo seu conceito, documentos necessários para admissão e inclusive vedações impostas aos empregadores

domésticos, como descontos no salário pelo fornecimento de vestuário, alimentação, moradia e higiene. (BRASIL, 1972).

Posteriormente, em 1988, a Constituição Federal também aumentou os direitos dos trabalhadores domésticos, sendo que vários benefícios foram conquistados, como a garantia do salário-mínimo, irredutibilidade de salário, décimo terceiro, repouso semanal remunerado, licença maternidade e paternidade, apesar de que, em vários ambientes de trabalho, tais direitos ainda não são implementados.

Em 2000, o Ministério do Trabalho e Emprego estabeleceu procedimentos para a concessão do benefício do seguro-desemprego ao empregado doméstico. Em 2001, o Presidente Fernando Henrique Cardoso sancionou medida que regulamentava sobre a profissão do empregado doméstico, facultando o acesso ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e seguro-desemprego por esses trabalhadores.

Em 2006, o Presidente Luiz Inácio Lula da Silva sancionou a Lei n.º 11.324, que proibia o empregador de descontar do salário do empregado doméstico despesas referentes à alimentação, vestuário, higiene ou moradia, e proibiu também a demissão da empregada doméstica grávida.

Em 2013, a conhecida “PEC (Proposta de Emenda Constitucional) das Domésticas” trouxe maior igualdade aos trabalhadores domésticos, rurais e urbanos, porém os avanços conquistados pelas empregadas domésticas só foram regulamentados com a Lei Complementar nº 150, em 2015, passando o empregado doméstico a ter direito ao FGTS, horas-extras, intervalos intrajornadas, adicional noturno, seguro-desemprego e salário família.

Os trabalhadores domésticos, apesar das regulamentações, ainda apresentam um trabalho de profunda desigualdade. No decorrer dos anos, tiveram vários sofrimentos, e mesmo com a existência de regulamentação no ordenamento jurídico pátrio, ainda continuam à mercê de pouca ou deficiente regulamentação e de muita exclusão, se fazendo necessário um amadurecimento social para que os direitos conquistados sejam, realmente, efetivados de modo prático.

2.2 Conceito, Principais Características e Requisitos para Configuração

Com o decorrer dos tempos, o conceito de empregado doméstico no Brasil vem se modificando. O artigo 7º, “a” da Consolidação das Leis do Trabalho menciona

serem trabalhadores domésticos: “[...] os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”.

O artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015 dispõe que: “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”. Da análise desse artigo constroem-se as seguintes conceituações que serão abordadas a seguir.

Descreve a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª região (TRT-19, 2017) sobre o empregado doméstico:

Ementa empregado doméstico. Inexistência de vínculo empregatício. O contrato de empregado doméstico é um contrato regido pelas recentes alterações trazidas com a publicação da lei complementar 150/2015, com novos direitos aos empregados domésticos, dentre os quais destaco os seguintes elementos para sua caracterização: 1) prestação de serviço de natureza não lucrativa; 2) à pessoa física ou à família, no âmbito residencial das mesmas e 3) continuamente, ou seja, sem interrupção. No caso em comento, não havendo prova nos autos do alegado trabalho doméstico pelo de cujus, já que ausente a continuidade dos serviços e a subordinação, não há como enquadrar o reclamante nos limites da Lei Complementar 150/2015, sendo indevidos os títulos postulados na inicial. (TRT-19 - RO: 00009501120165190061 0000950-11.2016.5.19.0061, Relator: Anne Inojosa, Data de Publicação: 09/06/2017).

Ao tratar do termo doméstico, o autor Sérgio Pinto Martins (2009, p.06) expõe a posterior definição:

A palavra doméstico provém do latim *domesticus*, da casa, da família, domus, lar. Lar é a parte da cozinha onde se acende o fogo, mas em sentido amplo compreende qualquer habitação. O doméstico será qualquer pessoa que trabalha para a família, na habitação desta.

Os autores Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho e Marco Antônio César Villatore (2001, p. 234) explicam que a figura do empregado doméstico: “corresponde à pessoa física que, de forma onerosa e subordinada, juridicamente, trabalha para outra(s) pessoa(s) físicas(s) ou família, para o âmbito residencial desta(s), continuamente, em atividades sem fins lucrativos”.

A caracterização do empregado doméstico segue os principais elementos como outra relação qualquer de emprego, isto é, deve ser executado por pessoa física, com continuidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade. Importante ressaltar que

em relação ao elemento da não eventualidade ou habitualidade, este foi substituído pela continuidade, conforme será detalhado abaixo. Além dessas características, esta classe possui três características específicas, sendo necessário que a atividade exercida não tenha fins lucrativos, deve prestar o serviço à pessoa física ou à família e a função deve ser realizada sempre no campo residencial.

Quanto ao âmbito residencial não precisa ser necessariamente a residência do empregador, como assevera o autor Luciano Martinez (2012, p. 173):

No que diz respeito à área territorial de atuação, é importante acrescentar que o trabalho doméstico não se restringe ao interior da residência de pessoa ou de família. [...] Entende-se como “âmbito residencial” a esfera, o campo, por onde se estendem as atividades familiares, sem que elas necessariamente estejam restritas ao interior das casas residenciais.

O empregado doméstico deve prestar serviço imprescindivelmente a pessoa física ou a família. Não se caracteriza como doméstico os serviços que possuem natureza e objetivos comerciais e industriais, pois o empregado doméstico tem uma finalidade não-lucrativa e o trabalho deve ser efetuado no âmbito residencial, conforme apresenta a autora Ana Cláudia Schwenck dos Santos (2015, p. 22):

O conceito de empregador doméstico é extraído através de dois elementos, quais sejam: o subjetivo e o objetivo, o primeiro é composto pelo fato de ser empregador pessoa ou família a favor do qual são realizados os trabalhos, enquanto que o segundo se entende pelo espaço onde é exercida a atividade doméstica pelo empregado, isto é, âmbito residencial.

Em relação à uma casa de campo ou praia, por exemplo, sobre o âmbito residencial, o autor Maurício Godinho Delgado (2015, p. 350) declara que:

A noção de âmbito residencial abrange não somente a específica moradia do empregador, como também, unidades estritamente familiares que estejam distantes da residência principal da pessoa ou família que toma o serviço doméstico.

Em caso de dúvidas no contrato de trabalho, deve ser aplicada a norma mais favorável ao trabalhador doméstico, conforme afirma a autora Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 346): “havendo conflitos de leis a serem aplicadas ao mesmo trabalhador, deve-se optar pelo princípio da norma mais favorável, que contagia todo o contrato. Esta teoria é a adotada pela jurisprudência majoritária”.

Logo, são considerados empregados domésticos o motorista que transporta os membros de determinada família, o copeiro, o cozinheiro, o jardineiro, a governanta, a babá, o acompanhante de idosos, o vigia, o faxineiro, dentre outros, desde que a atividade executada por eles seja na esfera residencial e sem fins lucrativos ao empregador.

Quanto ao fato da necessidade de ser pessoa física, o autor João Alves de Almeida Neto (2009, p. 06) reforça que: "o empregado só pode ser pessoa física, masculino ou feminino, não podendo ser pessoa jurídica".

Por sua vez, o autor Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 338) declara que: "mesmo se o empregador é pessoa física, se em sua residência há atividade econômica e o empregado doméstico nela colabora, não será considerado doméstico, mas sim um empregado amparado por todos os direitos da CLT".

Um dos requisitos para a caracterização do empregado doméstico é a continuidade na prestação laboral, que difere-se da habitualidade ou não eventualidade, sendo os últimos requisitos para a caracterização da relação de emprego dos demais trabalhadores urbanos e rurais e está relacionado ao caráter de permanência.

A continuidade, a seu turno, encontra-se prevista no artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015, que dispõe que a prestação dos serviços se dará de "forma contínua", em virtude das peculiaridades que lhes são inerentes, ou seja, a continuidade é caracterizada pela prestação de serviços por mais de dois dias por semana. Assim sendo, a autora Cristina Aparecida Vieira Vila (2005, p.06) realça que a não eventualidade:

Diz respeito ao nexa do serviço realizado com as finalidades da empresa, enquanto que a continuidade tem natureza temporal, pois indicaria o serviço prestado sucessivamente, sem interrupções. Dessa forma, não eventualidade se relaciona com a natureza do trabalho realizado, que deve ser necessário à atividade normal do empregador, mesmo que prestados de forma intermitente denotando ideia de permanência, afastando assim a prestação eventual da incidência da norma celetista.

Sobre a eventualidade, o doutrinador Maurício Godinho Delgado (2015, p. 295) evidencia em seu parecer que:

A eventualidade para fins celetistas, não traduz intermitência; só o traduz para a teoria da descontinuidade - rejeitada, porém, pela CLT. Desse modo, se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É

que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana.

Ao contratar o serviço, o empregador determina quem será o empregado que prestará o trabalho na intimidade do lar, devendo este ser de confiança da família. O autor João Alves de Almeida Neto (2009, p. 06) esclarece que: "a pessoalidade nas relações empregatícias domésticas é potencializada em função da natureza dos serviços prestados e do local da sua prestação (âmbito familiar)".

Dessa forma, o empregado doméstico não se pode fazer substituir, a não ser com a autorização do empregador. Nesse sentido, a autora Alice Monteiro de Barros (2009, p. 05) ressalta que: "dada a peculiaridade do pressuposto "pessoalidade" que cerca o empregado doméstico, ninguém pode substituí-los, a não ser que o empregador permita expressamente em casos esporádicos, ou previstos legalmente, como por exemplo, aquele que saiu de férias ou gestante em licença".

A subordinação relaciona-se à execução direta de tarefa pelo empregado sob o comando de seu empregador. Dessa forma, não ocorrendo a subordinação, não se trata de empregado, mas sim de autônomo. A autora Aldacy Rachid Coutinho (1999, p. 115) aponta que:

A subordinação, por sua vez, é acatada a partir da necessidade de se detalharem as condições de executoriedade da atividade, de conteúdo relativamente indeterminado e pelo estado permanente de sujeição do empregado com sua força de trabalho à vontade e à normatividade empresarial, que impõe uma série de deveres de conduta a esse sujeito contratual em prol dos objetivos da empresa. Tal características distingue o contrato de trabalho dos demais negócios jurídicos.

Em se tratando de subordinação, o autor Sérgio Pinto Martins (2009, p. 129) expõe que: "todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, como os autônomos". Por sua vez, o autor Maurício Godinho Delgado (2015, p. 311) apresenta que:

A subordinação corresponde ao pólo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

A onerosidade é a contraprestação, isto é, o pagamento pelo serviço que recebe o empregado, conforme artigo 457 da CLT: "compreendem-se na remuneração

do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber".

O empregado é contemplado pelo seu trabalho através de seu salário, sendo o mesmo oneroso. Assim, conforme aduz o autor José Cairo Júnior (2008, p. 199): "não existe empregado que presta serviço gratuito ou por altruísmo. Desse modo, a falta de onerosidade é suficiente para descaracterizar o vínculo empregatício".

No que diz respeito à finalidade não lucrativa, é importante ressaltar que não deve haver lucro por parte do empregador doméstico, ou seja, o empregador não pode valer-se da força de trabalho de seu empregado doméstico para angariar lucros em negócio particular, como, por exemplo, a venda de doces e quitandas realizadas pelo empregado doméstico, o que é proibido de forma expressa pela legislação.

Segundo o entendimento dos autores Orlando Gomes e Élson Gottschalk (1995, p. 101), o trabalho doméstico pode ser manual ou intelectual, especializado ou não, conforme declaram:

A natureza da função de empregado é imprestável para definir a qualidade de doméstico. Um cozinheiro pode servir tanto a uma residência particular como a uma casa de pasto. Um professor pode ensinar num estabelecimento público ou privado ou no âmbito residencial da família. Portanto, a natureza intelectual ou manual da atividade não exclui a qualidade do doméstico.

Seguindo o mesmo entendimento, a autora Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 338) expressa que: "é preciso lembrar que para ser doméstico basta trabalhar para empregador doméstico, independente da atividade que o empregado doméstico exerça, isto é, tanto faz se o trabalho é intelectual, manual ou especializado". No entanto, é importante ressaltar, como já detalhado, que apenas não é possível que a atividade realizada para a pessoa ou família para quem o empregado trabalhe possua finalidades lucrativas.

3 DIPLOMAS NORMATIVOS QUE REGULAMENTAM O TRABALHO DOMÉSTICO AO LONGO DA HISTÓRIA E ALTERAÇÕES RELEVANTES

Conforme já destacado na presente monografia, o trabalho doméstico no Brasil surgiu com o trabalho escravo, quando os portugueses traziam escravas mulheres que trabalhavam nos afazeres do lar e alimentavam as famílias dos senhores que as compravam, mas, nessa época, não existia proteção ao trabalho doméstico, o que permaneceu por muito tempo, desrespeitando os direitos humanos da categoria que não tinha benefícios de uma legislação específica.

Nesse sentido, a autora Judith Karine Cavalcanti Santos (2010, p.44) leciona:

O trabalho doméstico, assim como as codificações que o disciplinam, sofre forte impacto da construção social a qual uma sociedade está sedimentada. Sendo assim, ao analisar as principais codificações que regulamentam o trabalho doméstico no Brasil constata-se que essa categoria profissional ainda enfrenta os resquícios da escravidão e, por conseguinte, as exclusões sociais e jurídicas.

Em 1840, com a influência da Revolução Industrial ocorrida na Inglaterra, segundo as autoras Liliane Dias Damaceno e Sylvia Oliveira Chagas (2016, p. 67), os trabalhadores contaram com: “uma transformação social, econômica e política, se destacando por ter sido um evento que provocou mudanças profundas e radicais no meio dos trabalhadores, dando início à era do capitalismo”.

Segundo as autoras Camila Escorsin Scheifer e Silvana Souza Netto Mandalozzo (2016, p. 69), até 1888, data da abolição da escravatura no Brasil: “não há registros da proteção jurídica a essa classe trabalhadora. Tal fato persistiu durante bastante tempo emanando no desamparo jurídico a esses trabalhadores, visto que não recebiam a devida proteção trabalhista”.

Ao percorrer pelas legislações brasileiras do período republicano, verifica-se que os direitos conferidos aos empregados domésticos são insuficientes e, de acordo com a autora Nancy Mahra de Medeiros Nicolas Oliveira (2013, p. 236) isto transcorre da ideia de que: “a atividade realizada por esses trabalhadores é de baixa complexidade e não acarreta prestígio social”.

O trabalhador doméstico luta para que o Brasil apresente meios efetivos para que haja a consolidação de um trabalho igualitário. A autora Delaíde Alves Miranda Arantes (2013, p.86) indica que: “a falta de concessão de direitos aos empregados

domésticos pode ser observada na grande quantidade de ações judiciais, fato este que resulta na superlotação dos fóruns trabalhistas”.

Desse modo, procurar meios para proporcionar uma mudança social e valorizar os empregados domésticos é tentar diminuir a carga histórica que este trabalho transporta, eliminando a discriminação e a exclusão dessa classe trabalhadora, que almeja pela igualdade de tratamento com os demais trabalhadores e luta para que os avanços legislativos ocorram de verdade.

3.1 Código Civil de 1916

Antigamente, o trabalhador doméstico não possuía nenhuma legislação que o protegesse, logo, a única maneira de preservar pequenos direitos que existiam na época era através da aplicação aos domésticos das regras contidas nos artigos do Código Civil de 1916, que se referiam à classe de trabalhadores como um todo.

O Código Civil foi estabelecido pela Lei n.º 3.071, de janeiro de 1916, tendo entrado em vigor um ano após sua publicação, em janeiro de 1917, e vigorou no país até janeiro de 2002. Os 2.046 artigos mostram-se divididos em dois blocos: parte geral e parte especial. A parte geral é formada por três livros denominados: Das Pessoas, Dos Bens e Dos Fatos Jurídicos. A parte especial é composta por quatro livros assim intitulados: Do direito de família, Do direito das coisas, Do direito das obrigações e Do direito das sucessões.

Nesse sentido, o antigo Código Civil entrou em vigor em 1917, porém, com confusão no campo do direito privado brasileiro e com leis contraditórias, resultando em várias influências negativas ao ordenamento jurídico à época. Como não havia no ordenamento jurídico uma regulamentação trabalhista aos empregados domésticos, usava-se o Código Civil de 1916, que tratava da locação de serviços e do aviso prévio, buscando uniformizar os procedimentos e a concentração dos dispositivos normativos.

O artigo 1.216 do Código Civil de 1916 previa que: “toda a espécie de serviços ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição”, que se expandia também ao trabalho doméstico. O Código Civil de 1916 usou conceitos genéricos e amplos, revelando-se incompleto na regulamentação das relações jurídicas entre os contratantes.

Logo, o trabalhador doméstico, até o aparecimento de uma lei específica que regulamentasse tal profissão e suas regras práticas de formalização com registro em carteira, sujeitou-se aos dispositivos legais estabelecidos pelo decorrido Código Civil de 1916.

3.2 Decreto-lei nº 16.107/23, Decreto-lei nº 3.078/41, Decreto-lei nº 5.452/43 e Lei nº 5.859/72

Em relação aos serviços domésticos, a primeira referência legislativa autônoma foi do Decreto n.º 16.107/1923, o qual estabeleceu a locação dos serviços domésticos no governo de Arthur Bernardes. Sobre o tema, a autora Vólia Bomfim Cassar (2014, p. 337) menciona que:

O artigo 2º do Decreto nº 16.107/23 dispunha sobre quem eram considerados empregados domésticos como, por exemplo, os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, que trabalhassem em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bares, escritórios ou consultórios e casas particulares. Além disso, concedia certos direitos e autorizava a justa causa para os casos de incapacidade decorrente de doença.

Por sua vez, o Decreto-Lei nº 3.078/41 definia o empregado doméstico como: “todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”. Esta norma consentiu ao trabalhador um aviso prévio de oito dias, depois de um período de prova de seis meses, proporcionando-lhe o direito de rescisão do contrato em caso de atentado contra a sua honra ou integridade física, moral ou falta de ambiente higiênico de habitação e alimentação.

Os autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2016, p. 18) esclarecem que o Decreto n.º 3.078/41: “impôs expressamente que para sua efetiva vigência haveria a necessidade de regulamentação inferior, a qual jamais foi procedida”.

A categoria dos empregados domésticos manteve-se por muito tempo sem direito sequer ao salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço. O Decreto-Lei n.º 5.452, de 1943, conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, é a principal norma que diz respeito ao Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho ainda nos dias atuais. Seu acontecimento foi tão acentuado, que até hoje

comemora-se sua criação, destacando o dia do trabalhador em 1º de maio, todos os anos.

No entanto, os empregados domésticos não possuíram direitos reconhecidos de forma expressa neste decreto, pois a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT foi considerada uma inovação para proteção jurídica e social dos empregados urbanos, e, ao não conceder de forma escrita a proteção aos empregados domésticos, deixou claro o desconhecimento dessa classe de trabalhadores, destacando assim uma sociedade preconceituosa e desigual.

Embora a Consolidação das Leis do Trabalho seja um marco fundamental do Direito do Trabalho, separou o empregado doméstico do seu campo de assistência, conforme exposto em seu artigo 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 a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas. (BRASIL, 1943).

A Consolidação das Leis do Trabalho desconsiderou o trabalhador doméstico em relação a outras categorias profissionais, mas em 1972 surgiu a Lei n.º 5.859, apresentando previsões e conceitos sobre a relação do empregado doméstico.

Importante ressaltar que a Lei n.º 5.859, de 1972, que foi revogada pela atual Lei Complementar n.º 150/2015, trouxe um grande avanço à classe dos empregados domésticos, que era ignorada pelo sistema legislativo. A partir desta lei, apareceram outras normas que trataram do assunto. A Lei n.º 5.859/72 sacramentou alguns direitos como: os benefícios e serviços da previdência social, férias anuais com adicional de um terço, dentre outros.

A Lei n.º 5.859/72 trouxe a definição jurídica-legal da relação do empregado doméstico, conforme exposto em seu artigo primeiro: “ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e finalidade não lucrativa a pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei”. (BRASIL, 1972).

Sendo assim, apresentou-se três características para a relação do empregado doméstico, que são a prestação de serviços de natureza contínua, e que os serviços fossem efetuados a pessoa ou família com a finalidade não-lucrativa, possibilitando

assim outros profissionais adentrar nesses direitos, como é o caso das faxineiras, motoristas, jardineiros, dentre outros.

Dessa forma, para uma classe que nunca teve direitos, a Lei n.º 5.859/72 consolidou o empregado doméstico de uma maneira simples, mas conquistando várias vantagens consideradas um progresso a essa classe sempre vista como inferior às outras.

Nesse viés, foi a partir da promulgação da Lei n.º 5.859/72 que o movimento de associações e sindicalizações de empregados domésticos foi aumentando a sua força. A estrutura organizacional do trabalho doméstico atualmente no Brasil compõe-se em uma Federação Nacional do Trabalho Doméstico – FENATRAD e diversos sindicatos espalhados por todo o país.

A Lei nº 5.859/1972 previa de modo expresso em seu art. 3º-A ser facultativa a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento, bem como que o benefício seria concedido ao empregado inscrito no FGTS que tivesse trabalhado como doméstico por um período mínimo de quinze meses nos últimos vinte e quatro meses contados da dispensa sem justa causa.

A seu turno, no que concerne ao seguro desemprego, a Lei nº 5.859/1972 estabelecia que o empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada (BRASIL, 1972).

Ainda em relação ao seguro-desemprego, os artigos 6º-C e D dispunham que o seguro-desemprego deverá ser requerido de sete a noventa dias contados da data da dispensa assim como um novo seguro-desemprego só poderá ser requerido a cada período de dezesseis meses decorridos da dispensa que originou o benefício anterior. (BRASIL, 1972).

Porém, o trabalhador doméstico só passou a ser verdadeiramente reconhecido a partir da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, pois a Lei n.º 5.859/1972, embora tenha sido consideravelmente transformadora e inovadora, apresentava uma proteção bastante limitada, conforme exposto.

3.3 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, também renomada como "Constituição Cidadã", ergueu alguns direitos trabalhistas ao *status* de direitos fundamentais, passando a ter acesso a várias garantias trabalhistas aos empregados urbanos e rurais. Em relação ao trabalho doméstico, o autor Amauri Mascaro Nascimento (1989, p. 210) ressalta que:

Desde o início dos trabalhos da Assembleia nacional Constituinte, através das primeiras propostas, notou-se uma tendência no sentido da inclusão do empregado doméstico dentre aqueles que mereciam uma atenção especial, e, nos primeiros projetos que foram apresentados, pretendia-se a total equiparação de direitos entre domésticos, trabalhadores de empresas rurais, urbanas e funcionários públicos. Na medida em que as discussões parlamentares se desenvolveram nas diversas comissões, foram modificadas as propostas, com a exclusão de direitos que realmente eram incompatíveis com a natureza desse trabalho, até que se chegou a uma fórmula aprovada pela Comissão de Sistematização e que assegurou ao doméstico alguns dos direitos previstos na Constituição para o trabalhador urbano em geral e que são indicados no art. 7º.

Foi com a proclamação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que a classe dos empregados domésticos obteve vários direitos expressos, conforme exposto no artigo 7º, parágrafo único do texto constitucional:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.
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. (BRASIL, 1988).

Dessa forma, o inciso IV trata do salário-mínimo assegurado à categoria, o VI da irredutibilidade do salário, o VIII do 13º salário, o XV do repouso semanal remunerado, o XVII das férias anuais remuneradas, o XVIII da licença à gestante, o XIX da licença paternidade, o XXI do aviso prévio e o XXIV da aposentadoria.

Porém, a discriminação de tratamento para com os empregados domésticos encontra-se com grande disparidade, pois, na verdade, não existe efetiva desequiparação positiva entre empregado comum e o doméstico, que sofre o desgaste físico devido ao seu labor, não justificando a redução dos seus direitos.

Sendo assim, a Constituição Federal/1988 evidenciou o desnível entre o empregado doméstico e os demais trabalhadores, retirando-lhes várias garantias. À

vista disso, a Constituição Federal/1988 determina como fundamentos do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, apontando como objetivos a erradicação da pobreza, da marginalização e a redução das desigualdades sociais, demonstrando preocupação com o valor do trabalho humano e com a busca pela justiça social, porém, a redução de direitos mínimos e essenciais para os empregados domésticos contraria a intenção de redução de desigualdades, de justiça social e da valorização do trabalho dessa classe.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 deixou o empregado doméstico em situação inferior em relação aos outros trabalhadores no que diz respeito à proteção dos seus direitos. Esse desequilíbrio explica-se por razões de especificidade do trabalho doméstico e da necessidade de conter os custos, pelo fato do trabalho doméstico não caracterizar o fator de produção na atividade capitalista.

Em relação ao seguro-desemprego, o artigo 7º, inciso II da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 dispõe que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário”. (BRASIL, 1988).

Também o artigo 239 da Constituição Federal/1988 assegura que: “§ 4º O financiamento do seguro-desemprego receberá uma contribuição adicional da empresa cujo índice de rotatividade da força de trabalho superar o índice médio da rotatividade do setor, na forma estabelecida por lei”. (BRASIL, 1988).

No entanto, apesar dos avanços com a Constituição Federal/1988, algumas exceções deixam o trabalhador doméstico em uma menor proteção jurídica, acentuando lentamente as desigualdades trabalhistas no Brasil, onde o impacto da não concessão de direitos ao trabalhador doméstico tem que ser levado em consideração.

3.4 Convenção nº 189 da Organização Internacional do Trabalho

Inicialmente, é necessário que seja delimitado que a convenção da OIT é um tratado adotado pela Conferência Internacional do Trabalho, que é formada por delegados dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores de 183 Estados Membros da Organização Internacional do Trabalho – OIT, dos quais o Brasil faz parte.

A principal atividade da Organização Internacional do Trabalho – OIT constitui-se na elaboração de convenções e recomendações do trabalho com o objetivo de promover a verdadeira justiça social entre os Estados de forma igualitária.

Nessa toada, o autor Valério de Oliveira Mazzuoli (2015, p. 1128) aduz que:

A diferença entre as convenções e as recomendações da OIT é somente formal, uma vez que, materialmente, ambas podem tratar dos mesmos assuntos. Em sua essência, tais instrumentos nada têm de diferente de outros tratados e declarações internacionais de proteção dos direitos humanos: versam sobre a proteção do trabalho e do trabalhador e um sem número de temas a estes coligados. Mas, formalmente, ambas se distinguem, uma vez que as convenções são tratados internacionais em devida forma e devem ser ratificadas pelos Estados-Membros da Organização para que tenham eficácia e aplicabilidade no seus respectivos Direitos internos, ao passo que as recomendações não são tratados e visam tão somente sugerir ao legislador de cada um dos países vinculados à OIT mudanças no seu Direito interno relativamente às questões que disciplina.

Conforme o tratado constitutivo da OIT no art. 19, em relação à convenção e à recomendação, o autor Celso Duvivier de Albuquerque Mello (1996, p. 77) apresenta:

No que se refere à recomendação, as convenções devem ser submetidas às autoridades competentes para que estas a transformem em lei. O único órgão capaz de fazer leis é o Poder Legislativo, não denotando função típica do Executivo este dever. Assim, a melhor interpretação do tratado constitutivo da OIT é a de que ele obriga a submissão das convenções internacionais do trabalho à manifestação do Congresso Nacional, sendo certo que, uma vez referendadas por este Poder, deverão ser obrigatoriamente ratificadas pelo Executivo.

A Convenção nº 189 regulamenta proteção específica para os trabalhadores domésticos, estabelecendo os princípios e direitos básicos, exigindo que os Estados executem várias medidas para que o trabalho digno seja uma realidade para os trabalhadores da classe doméstica.

Assim sendo, a Organização Internacional do Trabalho – OIT aprovou a Convenção nº 189 em 16 de junho de 2011, indicando o desejo da sociedade de eliminar a desigualdade de tratamento e garantir dignidade aos milhões de empregados domésticos do mundo todo. A autora Danielli Regina Bartelli Vicentini (2014, p. 19) evidencia que:

Em suma, a Convenção e a Recomendação da OIT sobre o trabalho digno para trabalhadores domésticos caracterizou-se como a primeira Convenção dedicada exclusivamente ao trabalho doméstico que o define como "trabalho", tornando-o parte integrante do desenvolvimento social, já que

estabelece padrões de direitos humanos para a categoria, na qual os governos, empregadores e trabalhadores devem atuar comprometidamente.

Alguns artigos da Convenção nº 189 merecem destaques, como aponta o autor Josimar Maciel (2016, p. 49), sendo o conceito do empregado doméstico estabelecido no artigo primeiro: “o empregado ou empregada que execute trabalho para ou em um domicílio ou mais de um. A previsão de um prestador de serviços esporádicos ou ocasionais não é considerado doméstico, como, por exemplo, a diarista”.

A seu turno, o artigo segundo estabelece que a Convenção nº 189 aplica-se a todos os empregados domésticos, podendo qualquer estado-membro excluí-la se houver outra legislação que proteja os domésticos de uma maneira melhor. O artigo terceiro especifica que os Estados-membros devem proteger efetivamente os direitos humanos, concretizando os princípios e direitos fundamentais do trabalho, como liberdade sindical e de associação, assim como o direito à negociação coletiva e a erradicação do trabalho infantil.

O artigo quarto evidencia sobre a eliminação de todas as formas de trabalho obrigatório ou forçado. O artigo quinto estabelece que os Estados-membros devem proteger os trabalhadores domésticos contra o assédio, a violência e o abuso. O artigo sexto destaca que os trabalhadores domésticos que residem onde trabalham, tenham sua privacidade respeitada. O artigo sétimo salienta para que os trabalhadores sejam informados de seus direitos como férias, descanso, remuneração e cálculos.

O artigo oitavo certifica sobre a proteção dos domésticos migrantes. O artigo nono traz garantias ao empregado doméstico de como negociar com o empregador alguns direitos. O art. 10 especifica sobre o descanso semanal e horas trabalhadas. O art. 11 destaca o salário ao empregado doméstico, sem diferenciação de sexo.

Por sua vez, o art. 12 aponta que os salários devem ser pagos mensalmente e em dinheiro, salvo em acordo estipulado. O art. 13 estipula que o empregado doméstico tem direito a um local saudável e seguro para trabalhar. O art. 14 dispõe sobre a proteção à maternidade da empregada doméstica.

Sendo assim, a Convenção nº 189 da OIT, tem como meta melhorar as condições de vida e de trabalho de milhares de trabalhadores domésticos espalhados pelo mundo, proporcionando-lhes um emprego decente e com proteção legal.

Dessa forma, a decisão do Brasil de ratificar a Convenção n.º 189 no ano de 2018 comprova sua vontade de abranger os direitos básicos a todos os trabalhadores

domésticos para que eles desfrutem de um trabalho respeitável com condições de dignidade, eis que a convenção previu igualdade de direitos entre os trabalhadores e impôs aos países signatários a obrigação de adequarem sua legislação nacional a seus termos, sendo que o Brasil assim o fez através da Emenda Constitucional nº 72/2013, aprovada por unanimidade de votos, que será explicada a seguir.

3.5 Emenda Constitucional nº 72/2013

O reflexo da Convenção internacional foi a edição da Emenda Constitucional nº 72/2013, conhecida como PEC das domésticas, trouxe novidades no regime trabalhista dos empregados domésticos, que sofrem discriminações, inclusive constitucional, por não terem todos os direitos dos demais trabalhadores resguardados pela CLT, da qual também são excluídos. O autor Josimar Maciel (2016, p. 54) expressa que:

Uma vez que a camada de empregados domésticos pleiteavam mudanças, principalmente no que se pese a igualdade dos direitos em relação aos trabalhadores urbanos e domésticos, surgiram diversas Propostas de Emenda à Constituição (PECs) a exemplo das 58/2011, 59/2011, 62/2011 e 64/2011 do Senado e 114/2011 da Câmara, sendo promulgada em 2 de abril de 2013 a EC n.º 72 – oriunda da PEC n.º 66/2012 (número no Senado) e n.º 478/2010 na Câmara dos Deputados de onde se originou, conhecida como “PEC das domésticas”.

A Emenda Complementar 72 foi promulgada em abril de 2013 e é caracterizada como uma vitória para a categoria dos trabalhadores domésticos, vez que alterou a redação do parágrafo único do artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, com a finalidade de determinar uma igualdade maior entre os trabalhadores domésticos e os trabalhadores urbanos e rurais.

Desse modo, a nova redação do art. 7º, parágrafo único, dispôs de forma específica sobre os trabalhadores domésticos: "Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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”. (BRASIL, 1988).

Trata-se de uma norma que ampliou o rol dos direitos dos trabalhadores domésticos previstos na Constituição Federal/1988. Antes da emenda, eram nove direitos conferidos e, após a emenda, aumentaram mais 16 novos direitos, como por exemplo: duração do trabalho, tutela à saúde e segurança no trabalho, seguro acidente de trabalho e negociação coletiva. Porém, a emenda ainda não garantiu a igualdade de direitos, pois muitos direitos necessitavam ser regulamentados.

Em relação aos Acordos Coletivos e Convenções Coletivas de Trabalho e o seu reconhecimento, o autor Magno Luiz Barbosa (2008, p. 56) declara que:

Assim, conclui-se que, ainda que organizados em sindicatos, pela definição legal de convenções e acordos coletivos, os trabalhadores domésticos sequer podem celebrar tais acordos, tendo em vista que seus empregadores não pertencem a categoria econômica.

Assim sendo, a aplicabilidade e a eficácia de uma norma são características diferentes, pois a aplicabilidade é a concretização normativa e a eficácia é a materialização. Nesse sentido, o autor José Afonso Silva (2003, p. 60) descreve que: “uma norma só é aplicável na medida em que é eficaz”.

Alguns direitos trabalhistas acrescentados aos empregados domésticos através da Emenda Constitucional nº 72 possuem plena eficácia, pois não dependem de regulamentação. Nessa toada, o autor Maurício Godinho Delgado (2015, p. 407) destaca os seguintes direitos:

- a) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- b) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- c) duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva;
- d) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal. Importante relatar neste item que o trabalhador doméstico não recebia adicional noturno, trabalhando e recebendo sua hora normalmente;
- e) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- f) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- g) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil
- h) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- i) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos, e qualquer trabalho aos menores de 16 anos ressalvada a condição de

aprendiz a partir dos 14, dispositivo complementado pela LC n.º 150 com vedação a trabalho doméstico a qualquer menor de 18 anos.

Os outros direitos fundamentais ampliados aos trabalhadores domésticos que necessitam de regulamentação infraconstitucional por meio de lei estão estabelecidos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII do artigo 7º da Constituição Federal/1988, e segundo o autor Maurício Godinho Delgado (2015, p. 408), são os seguintes:

- a) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que prevê indenização compensatória;
- b) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- c) FGTS;
- d) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- e) salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- f) assistência judiciária gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até cinco anos de idade em creches e pré-escolas;
- g) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Foram feitas diversas críticas à Emenda Constitucional nº 72 por parte da doutrina nacional, principalmente pelo aumento dos custos para o empregador e a burocratização da relação de trabalho entre o empregado doméstico e o empregador, tornando a emenda incompleta e pouco efetiva, necessitando assim de uma maior integração e interpretação pelos operadores do direito.

3.6 Lei Complementar nº 150/2015: Principais Inovações Implementadas no Contrato de Trabalho Doméstico

Em junho de 2015 foi publicada a Lei Complementar nº 150, com aplicação aos contratos de trabalho dos domésticos, com exceção às diaristas. Compreende os direitos garantidos aos domésticos antes e depois da Emenda Constitucional 72, trazendo novidades legislativas e revogando a antiga Lei dos Domésticos n.º 5.859/72.

A Lei nº 150/2015 proíbe o trabalho a menor de 18 anos e define o empregado doméstico como 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”. (BRASIL, 2015).

Alguns direitos determinados na referida lei estão da mesma maneira que já se encontravam anteriormente para os trabalhadores urbanos e rurais na CLT, outros

foram modificados em combinação com as peculiaridades de alguns contratos domésticos e outros são novos e diferentes, conforme as características do serviço prestado, conforme será verificado a seguir.

Em relação ao contrato de trabalho a prazo determinado ou indeterminado, entende-se que o contrato de trabalho doméstico tenha duração por tempo indeterminado, em conformidade com o princípio da continuidade da relação de emprego, que milita a favor dos empregados.

Sobre o contrato por tempo determinado, os autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2016, p. 104) esclarecem que: “apenas nas estritas hipóteses legalmente específicas que cabe o contrato por tempo determinado. Se não enquadrar na hipótese específica, a cláusula será nula e o contrato será considerado para todos os efeitos contrato por tempo indeterminado”.

O contrato de experiência foi regulamentado, desde que seja realizado de acordo com as determinações da Lei, conforme o artigo 4º, inciso I e 5º da LC n.º 150/2015: “Art. 4º É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico: I - mediante contrato de experiência” e “Art. 5º O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias” (BRASIL, 2015). Nesse sentido, o contrato de experiência pode ocorrer nos casos de substituição temporária de outro empregado doméstico cujo contrato foi suspenso ou interrompido, e deve conter o prazo máximo de 90 dias.

Em relação ao contrato de experiência, o autor Magno Luiz Barbosa (2008, p. 79) ressalta que: “frisa-se que deve ocorrer a devida anotação na CTPS, uma vez que a elaboração do contrato de experiência não exime o empregador da anotação bem como do recolhimento do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social)”.

Os autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2016, p. 53), sobre o contrato de experiência e sua duração, enfatizam que:

Conforme estipula o art. 5º, §2º da LC n.º 150, o contrato de experiência torna indeterminado automaticamente quando após o decurso do prazo determinado, o contrato de experiência não for prorrogado, se mantida a prestação do serviço ou quando há a continuidade da prestação de serviço ultrapassado os 90 dias, considera-se por tempo indeterminado se houver irregularidade na contratação por experiência também.

Duração do trabalho: a LC n.º 150 certificou a jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 semanais, direito que já era estipulado, porém, tornou obrigatório o

registro do horário de trabalho e destacou sobre as horas extras no caso de jornada extraordinária, ressaltando o dever de pagar o valor, não inferior a 50% a mais do que o valor da hora normal trabalhada.

Nessa toada, os autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2016, p. 52) complementam e realçam que:

Nessa perspectiva, a duração do trabalho foi submetida a vários documentos próprios: controles formais de horários, pactuação escrita da redução do intervalo intrajornada de uma hora para trinta minutos ao dia, pactuação escrita de regime de compensação de horas, pactuação escrita de banco de horas anual, pactuação escrita de jornada de plantão de 12 x 36 horas, acordo escrito para acompanhamento, pelo empregado e do empregador em viagem.

Regime de tempo parcial: a LC nº 150, em seu artigo terceiro, traz a possibilidade de o empregado doméstico exercer seu trabalho parcialmente, recebendo salário de forma proporcional à jornada normal de trabalho. A autora Ana Cláudia Schwenck dos Santos (2015, p. 54) evidencia que:

É possível o doméstico que obra em tempo parcial praticar hora extra, desde que até o limite de uma por dia e mediante acordo escrito entre as partes. Ademais, apesar de empregado e empregador poderem estipular livremente a carga horária atendendo o limite de 25 horas semanais, devem respeitar o limite de seis horas diárias incluindo-se neste total a hora extra que for necessária, assim retrata o art. 3º, § 2º da LC nº 150. Pois, caso o empregador necessite das atividades do doméstico por mais de 25 horas semanais, o contrato passará a ser de período integral.

Sobre as férias para o empregado doméstico em regime de tempo parcial, o autor Marco Antônio César Villatore (2016, p. 55) aponta que o texto do §3º: “é idêntico ao art. 130-A da CLT, que foi revogado pela reforma trabalhista, tratam-se das férias adquiridas a cada 12 meses de trabalho pelo empregado doméstico em regime de tempo parcial constando a possibilidade de oito a 18 dias dependendo da carga horária obrada semanalmente (incisos I a VI)”.

Jornada "12x36": é permitido ao trabalhador doméstico a realização da jornada de doze horas seguidas por 36 horas contínuas de descanso, conforme artigo 10, *caput*, do parágrafo único da LC nº 150, e por acordo escrito entre as partes. Essa prática é dirigida pela Súmula n.º 444 do TST:

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada

exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. (BRASIL, 2012).

No que diz respeito à jornada 12x36, a autora Ana Cláudia Schwenck dos Santos (2015, p. 53) aduz que:

Entende-se que a jornada “12x36” deve ser utilizada excepcionalmente para garantir a saúde e o descanso do empregado doméstico, uma vez que geralmente o obreiro trabalhar em um local 12 horas e durante as 36 horas de descanso trabalha outras 12 horas em local diversos, como ocorre muitas vezes com cuidadores de idosos.

Registro de horário de trabalho: o registro do horário de trabalho do empregado doméstico é obrigatório, ocorrendo por meio manual, mecânico ou eletrônico, observando os intervalos de repouso e alimentação. Essa obrigatoriedade facilitou para o empregado produzir provas, quando em casos de processos judiciais tenha que comprovar a existência ou não de horas trabalhadas como extras.

Sobre o assunto, o autor Antônio Umberto de Souza Júnior (2015, p. 144) expõe acerca do início e término da jornada de trabalho do doméstico que:

As oscilações simples que porventura ocorram no início e no término da jornada, ou mesmo na saída e na entrada do intervalo para alimentação ou repouso, respeitando se em cada registro até cinco minutos e o máximo de dez diários, devem ser desprezados por aplicação analógica da CLT, art. 58, § 1º. Porém, o tempo excedente será considerado em sua totalidade caso se ultrapasse os 10 minutos diários conforme Súmula n.º 366 do TST.

Horas extras e compensação: as horas extras já eram possíveis de serem realizadas desde a EC nº 72, mas a LC nº 150/15 tornou-as mais claras ao manter o valor da hora extra de no mínimo 50% superior ao valor da hora normal. Porém, o artigo segundo, no parágrafo 4º da LC nº 150, admite a compensação de horas, que podem ser compensadas em dias posteriores, não computando como hora extra a jornada excedente, conforme acordo escrito entre as partes.

Em relação ao pagamento das horas extras ou da compensação, o autor Aloysio Santos (2015, p. 50) apresenta que:

As primeiras 40 horas excedentes ao tempo normal de trabalho devem ser compensadas no mesmo mês em que tiverem sido prestadas; se não, devem ser pagas até o dia sete do mês seguinte [...]. Todavia é pacífico que só a

partir da 41ª hora é que se poderá instituir uma espécie de “banco de horas” a fim de se compensar o período extra no máximo em até um ano”.

Assim sendo, as horas extras não compensadas deverão ser pagas ao empregado doméstico. Sobre a jornada de trabalho residencial, deve-se ter cuidado para evitar contendas judiciais e danos ao empregado. A autora Ana Cláudia Schwenck dos Santos (2015, p. 44) declara que:

Para o caso de o doméstico necessitar de jornada superior a oito horas para executar os 75 serviços pertinentes, respeitando o intervalo intrajornada, é interessante que o tomador altere as atividades de forma que qualquer pessoa em situação normal de trabalho consiga vencê-las dentro do período regular. Inclusive, em favor da segurança e da saúde do próprio empregado, o tomador pode proibir que sejam feitas horas extras.

Intervalos intrajornada e interjornada: a LC nº 150, no artigo 13, *caput*, trouxe de maneira clara ao empregado doméstico o direito ao intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas, e mediante acordo prévio por escrito, admite-se sua redução a apenas 30 minutos. O autor Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1015) declara que:

Os períodos de descansos visam recuperar e implementar as energias na inserção familiar, comunitária e política, de modo que há três períodos de descansos: os lapsos de longa duração, de média duração e de curta duração, o caso respectivo das férias, feriados e intervalo intra e interjornada.

Por sua vez, o intervalo interjornada é um direito do trabalhador doméstico, caracterizando-se como o período mínimo de 11 horas ininterruptas para descanso entre duas jornadas de trabalho, conforme dispõe o artigo 15 da LC nº 150.

Repouso semanal remunerado e repouso em feriados: de acordo com o artigo 16 da LC nº 150, o descanso semanal remunerado, já garantido aos domésticos a partir da Constituição Federal/1988, estabelece como requisito a duração mínima de 24 horas seguidas, privilegiando sua ocorrência no domingo e semanalmente.

Os autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2016, p. 120) declaram que essa regra só pode ser afastada: “excepcionalmente no caso, por exemplo, de vigilantes e hospitais. Sobre os serviços de acompanhamento de deficiente, doentes e idosos, a jurisprudência retrata que deve ocorrer descanso no domingo pelo menos uma vez a cada três semanas”.

Os feriados tem que ser respeitados pelos empregadores, podendo ser feriado civil ou religioso, nacional, estadual, distrital ou municipal. A não liberação do empregado em dia de feriado implica em pagamento dobrado, conforme dizeres da Súmula nº 146 do TST: “o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal”.

A natureza jurídica do descanso semanal remunerado consiste em dois direitos, conforme expressa a autora Alice Monteiro Barros (2016, p. 475):

O primeiro de o empregado não trabalhar no dia determinado e o segundo corresponde à remuneração por este período. O descanso semanal remunerado é uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho e tem, dentre outras características, a periodicidade por ocorrer em períodos determinados e a obrigatoriedade por se tratar de um direito irrenunciável. Entretanto, o empregado doméstico pode perder o descanso semanal remunerado caso falte algum dia na semana sem o justificar, assim, poderá sofrer além do desconto do dia faltoso, o do descanso semanal remunerado que teria direito se houvesse trabalhado todos os dias daquela semana.

Férias: o direito à percepção de férias remuneradas foi mantido pela LC nº 150, ou seja, a cada 12 meses trabalhados o empregado doméstico tem direito a 30 dias de férias, que pode ser dividido em até 2 períodos, sendo que pelo menos um deles deverá ter 14 dias corridos de duração, e o empregado poderá converter 1/3 de suas férias em abono pecuniário, não podendo o empregador se recusar a comprá-la se atendidos os requisitos legais.

Dessa forma, a mudança que ocorreu foi em relação ao empregado doméstico que exerce o seu trabalho em tempo parcial, logo, o direito a férias após cada 12 meses de trabalho será na seguinte proporção:

- I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;
- II - 16 (dezesesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;
- III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;
- IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;
- V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;
- VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas. (BRASIL, 2015).

Nessa toada, sobre as férias, os autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2016, p. 58) expressam que:

O valor das férias corresponde ao valor do salário dos respectivos dias de férias, considerada a média das verbas salariais habituais (horas extras, adicionais e reflexos; adicional noturno etc.) recebidas pelo empregado no período precedente ao da concessão da vantagem trabalhista, até o máximo de 12 meses de parâmetro para cálculo da média. Não sendo habituais essas verbas salariais complementares (horas extras etc.) – isto é, recebidas por menos da metade dos meses antecedentes -, elas não irão integrar no cálculo da remuneração de férias.

Vale transporte: o vale transporte não se caracteriza como salário, não se engloba à remuneração e não é considerado como base para incidência de FGTS, contribuição previdenciária, nem IR. A autora Valéria Maria Sant'Anna (2015, p. 48) descreve que:

A Lei n.º 7619 de 1987 alterou a Lei n.º 7418 de 1985 assegurando ao doméstico o vale transporte, ratificado no art. 19 da LC n.º 150. O vale transporte é um adiantamento de valor ao doméstico para ser usado nos gastos com transporte de sua residência para o trabalho e vice-versa, através de transporte coletivo público, intermunicipal ou urbano, ou até mesmo interestadual.

Adicional noturno: o artigo 14, *caput* e §1º a §4º da LC nº 150 descreveu o horário noturno de trabalho como sendo aquele compreendido entre as 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte, considerando que a hora do trabalho noturno terá a duração de 52 minutos e 30 segundos. Nesses casos, o trabalhador doméstico terá a remuneração anotada na CTPS com um aumento de, no mínimo, 20% sobre a hora noturna ficta reduzida.

Os autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2016, p. 117) alertam que: “a LC nº 150 deveria ter utilizado o mesmo critério da Lei do Trabalho Rural (Lei n.º 5889/73) fixando a hora de 60 minutos com adicional noturno de 25%, pois é mais segura e de fácil cumprimento”.

Adicional de viagem: a LC nº 150, em seu artigo 11, criou regras para o período de trabalho gasto pelo empregado em acompanhamento ao empregador em viagens, estabeleceu a possibilidade de compensação de jornada em se tratando de horas extras e disciplinou o pagamento do respectivo adicional, que será no mínimo de 25% ao valor do salário hora normal.

Nesse diapasão, a LC nº 150/15 também estabeleceu a possibilidade de conversão desse acréscimo em banco de horas, que será utilizado a critério do empregado. A respeito do artigo 11, os autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2016, p. 112) descrevem que:

O salário normal das horas efetivamente trabalhadas nos períodos de viagem será acrescido de uma sobre remuneração de 25% independentemente de estarem configuradas horas extras; caso também esse tempo configure horas extras, estas serão calculadas com o acréscimo constitucional e legal de 50%, já considerada a base maior acrescida de 25%.

Salário-família: o empregado doméstico passou a ter direito ao recebimento do benefício de salário-família através do artigo 37 da LC nº 150, que alterou o artigo 65 da Lei nº 8.213/91:

Art. 37. A Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.” (BRASIL, 2015).

O salário-família equivale a um valor adicional no salário por cada filho de até 14 anos. Atualmente, para quem recebe até R\$1.754,18, o valor do salário-família é de R\$59,82 por cada dependente.

Licença-maternidade: o artigo 25 da LC nº 150 garantiu a licença-maternidade para a empregada doméstica gestante pelo período de 120 dias, sem prejuízo ao salário e ao emprego. O autor Marco Antônio César Villatore (2016, p. 87) descreve:

A LC nº 150 efetivou a garantia constitucional do emprego alegando que a estabilidade depende estritamente da gravidez mesmo que se deflagre durante o período trabalhado ou indenizado do aviso prévio, e que o contrato seja de experiência, conforme a Súmula 225, I, do TST. Entretanto, por se tratar o serviço doméstico de relação de confiança, em virtude de ser necessária a reintegração da doméstica, uma vez que muitas com a dispensa, há a quebra do vínculo, seria complicada a reintegração. Situação ainda mais inconveniente é quando o empregador dispensa a doméstica por razões econômicas sem ambos saberem do estado gravídico da empregadora.

Fundo de garantia do tempo de serviço: todos os trabalhadores controlados pela CLT têm direito ao FGTS desde 1988, porém, o recolhimento dessa contribuição social era facultativo para a empregada doméstica até o ano de 2015. Com a LC nº

150, o recolhimento do FGTS para a empregada doméstica passou a ser obrigatório. O FGTS incide sobre as verbas remuneratórias: horas extras, adicional noturno, férias e adicional de 1/3, e 13º salário.

Assim sendo, o depósito do FGTS é efetuado na conta vinculada do empregado doméstico no percentual de 8% sobre a remuneração. O empregador deverá também pagar 3,2% referente a antecipação da multa rescisória que, em caso de demissão sem justa causa, será utilizada para a multa de 40% do saldo de FGTS.

O saque poderá ser realizado quando ocorrer a demissão sem justa causa, a rescisão antecipada do contrato, o termo por iniciativa do empregador, rescisão por culpa recíproca e rescisão por término do contrato a termo. Os autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2016, p. 135) asseveram que:

Os depósitos de FGTS (dos 8%) consistem em direito individual e social do empregado, integrando seu patrimônio jurídico e econômico, independente da causa de extinção do contrato empregatício. Por exemplo, mesmo que ocorra dispensa por justa causa, o montante do FGTS continua no patrimônio pessoal do empregado. Assim, o motivo da ruptura de contrato só afeta o saque ou não. Nas hipóteses enquadradas no art. 22, §1º da LC n.º 150 os 3,2% pode ser movimentado pelo empregador no caso de dispensa por justa causa, pedido de demissão, término do contrato por prazo determinado, aposentadoria e falecimento do empregado doméstico, pois, nesses casos o empregado não tem direito aos 40%. No caso de rescisão indireta o empregado poderá levantar todos os depósitos a base de 3,2%, pois nesse caso tem direito. Vale destacar a previsão do §3º a qual informa que deverão ser depositados os valores de 8% e 3,2% em variações distintas ainda que na mesma conta vinculada ao trabalhador.

Seguro-desemprego: o empregado doméstico começou a ter direito ao benefício social do seguro-desemprego de maneira obrigatória somente a partir da EC nº 72, regulamentado pela LC nº 150 nos artigos 26 a 30, sendo beneficiário o trabalhador dispensado sem justa causa, na forma da antiga Lei nº 7.998/90, que regulamentava o benefício e foi modificada pela Lei nº 13.134/2015.

Em vista disso, a atual redação expressa no artigo segundo da Lei do Seguro-Desemprego (Lei n.º 7.998/90) destaca a finalidade do referido benefício:

Art. 2º O programa do seguro-desemprego tem por finalidade:
 I – prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta, e ao trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo; (Redação dada pela Lei n.º 10.608, de 20.12.2002) (BRASIL, 2002)
 II – auxiliar os trabalhadores na busca ou preservação do emprego, promovendo, para tanto, ações integradas de orientação, recolocação e

qualificação profissional. (Redação dada pela Medida Provisória n.º 2.164-41, de 2001) (BRASIL, 2001).

Dessa forma, de modo diferente dos demais empregados celetistas urbanos e rurais que podem receber o benefício em até cinco parcelas em valores variáveis, o empregado doméstico receberá um salário mínimo por no máximo três meses de maneira alternada ou contínua, conforme previsto no *caput* do artigo 26 da LC nº 150/15:

Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

§ 1º O benefício de que trata o caput será concedido ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat).

§ 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I - pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II - por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III - por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

IV - por morte do segurado. (BRASIL, 2015).

Sobre o recolhimento do seguro-desemprego, os autores Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2016, p. 70) afirmam que:

Houve alteração para recolher o seguro desemprego, antes feito por meio da Guia de Previdência Social, atualmente pelo recolhimento trimestral ou mensal, utilizando o Simples Trabalhista, hospedado no programa virtual denominado e-Social Doméstico. Cabível mencionar que o não recebimento do seguro desemprego pelo empregado dispensado sem justa causa em decorrência de falhas inerentes ao empregador pode ensejar responsabilidade do empregado e consequente indenização. No caso de rescisão indireta por grave infração do empregador é cabível também indenização se a autoridade não liberar o pagamento da verba, a não ser que a recusa seja do obreiro.

Desse modo, a Lei Complementar nº 150/2015 simboliza um avanço fundamental da legislação brasileira e um enorme ganho à classe dos trabalhadores domésticos, pois, além de regulamentar os direitos garantidos pela Emenda Constitucional nº 72/2013, trouxe também inovações à referida categoria em relação aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

No entanto, em termos de seguro-desemprego, ainda existem grandes diferenças entre os trabalhadores domésticos, que ficam prejudicados em relação aos demais trabalhadores urbanos e rurais, que possuem regras mais ampliadas e benéficas no momento de percepção do referido benefício.

4 SEGURO DESEMPREGO

Durante muito tempo os trabalhadores domésticos sofreram com o abandono legal por parte da legislação brasileira. O processo de evolução dos direitos dos empregados se tornava cada vez mais lento.

Dentre os sofrimentos dos trabalhadores, um fato era o de se tornar desempregado sem justa causa e ficar um determinado tempo à procura de um novo emprego. Nesse sentido, surgiu na Constituição de 1946, no artigo 157, o seguinte exposto: “a legislação do Trabalho e da Previdência Social obedecerá aos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: XV – assistência aos desempregados”. (BRASIL, 1946).

Em 1965, foi criado o Fundo de Amparo ao Desempregado (FAD) pela Lei n.º 4.923, cuja função principal era ajustar as fontes de recurso a um possível programa de seguro desemprego. O projeto sobre o seguro-desemprego discorrido ao Senado em 1946 se tornou eficaz somente em 1986, através do Decreto-Lei n.º 2.284, regulamentado pelo Decreto n.º 92.608, de abril de 1986, depois pela Constituição Federal de 1988, alterado pela Lei n.º 8.900, de junho de 1994, e posteriormente, pela Lei n.º 13.134, de junho de 2015.

Dessa maneira, o seguro-desemprego passou por uma grande trajetória histórica para que os trabalhadores fossem legalmente protegidos nas ocasiões de despedida involuntária, a fim de que não ficassem totalmente sem condições financeiras para o provento imediato de suas necessidades básicas e de sua família.

4.1 Conceituação

O seguro-desemprego, conhecido popularmente como um dos mais importantes direitos dos trabalhadores brasileiros, é um benefício que oferece amparo, pago em dinheiro, por um determinado tempo. Sendo assim, o seguro-desemprego é considerado uma assistência financeira temporária para o trabalhador desempregado. Dependendo do tempo trabalhado, ele é pago de três a cinco parcelas, de maneira contínua ou alternada.

No que diz respeito às relações financeiras, a Caixa Econômica Federal opera como agente pagador do seguro-desemprego, cujos recursos são assegurados pelo FAT – Fundo de Amparo ao Trabalhador.

O autor Lucas Chaves Mascarenhas (2014, p. 120), sobre a conceituação de seguro-desemprego, ressalta que:

Tarefa árdua é conceituar o instituto sem adentrar em sua natureza jurídica, mas no momento cuida-se de evitar tal incursão. Seccionando os termos temos que seguro pressupõe situação de risco, exposição a eventualidades. O seguro é, portanto, uma situação de previdência em relação ao que pode acontecer e causar dano. É prever a possibilidade de algo que possa de alguma forma, prejudicar o andamento normal da situação atualmente vivida, num futuro incerto. O desemprego pode ser conceituado como condição daquele que pode e quer trabalhar, porém, por contingências externas, não consegue encontrar emprego. É o potencial da força de trabalho que se encontra sem locação. É grande a diferença entre emprego e trabalho. Este abrange aquele. O emprego é caracterizado por uma relação jurídica entre empregador e empregado, com obrigações recíprocas, diferentemente da relação jurídica do prestador de serviços e seu tomador, do profissional liberal ou trabalhador autônomo e seu cliente. A situação de desemprego é aquela em que o indivíduo se achava numa relação empregatícia, com todos os seus elementos e consectários e, por algum motivo, ou mesmo sem ele, deixou de estar empregado. (...) Destarte pode-se dizer que o seguro-desemprego é o artifício prestacional que visa suportar o momento pós-empregatício do empregado ou de autônomo, desde que de ocorrência alheia à vontade, bem como do trabalhador resgatado em situação de trabalho análoga à de escravo, e do pescador artesanal impedido de exercer sua atividade por força de lei, garantindo situação de subsistência por período determinado, evitando o desgaste social do indivíduo, e proporcionando sua manutenção por lapso ao qual se espera seja reinserido no mercado de trabalho, ou volte a exercer sua atividade profissional.

O seguro-desemprego é um benefício que faz parte da seguridade social, garantido pelo artigo sétimo dos “Direitos Sociais” da Constituição Federal de 1988, alterado pela Lei nº 8.900, de junho de 1994, e posteriormente pela Lei nº 13.134, de junho de 2015, possuindo como objetivo fornecer assistência financeira temporária ao trabalhador dispensado involuntariamente.

4.2 Regulamentação Jurídica: seguro desemprego dos empregados urbanos e rurais

O Ministério do Trabalho e Emprego afirma a natureza jurídica previdenciária do seguro-desemprego, no entanto, descartando-o como benefício previdenciário, que são de competência exclusiva do Instituto Nacional do Seguro Social, conforme parecer consultivo n.º 256/2010 da Consultoria Jurídica do Ministério do Trabalho e Emprego (AGU, 2018):

Por primeiro, deve-se considerar que o benefício do Seguro Desemprego foi criado com o objetivo de conceder assistência financeira temporária ao trabalhador demitido sem justa causa de forma a possibilitar o sustento do trabalhador e de sua família. E assim um benefício que visa proteger a situação de desemprego involuntário, um infortúnio na vida de um cidadão que pode causar graves desequilíbrios sociais. Assim por essas características, não se pode negar a natureza previdência do benefício. Não e por outra razão o próprio poder constituinte em homenagem ao princípio da seletividade (art.194, parágrafo único, inc. III da CF) elegeu o desemprego involuntário como hipótese de proteção previdenciária (art.201, III da CF). Portanto, somente pela sua tipologia constitucional, poder-se ia afirmar que se trata de um benefício previdenciário. Observa-se que também no campo infraconstitucional, o Seguro-Desemprego é tratado como benefício previdenciário. Não se quer aqui afirmar que o Seguro-Desemprego integra o Regime Geral da previdência Social, até porque o art.9º, § 1º da Lei nº 8.213/917 expressamente o exclui desse regime. Contudo, esse aspecto, por si só, não afasta a natureza previdenciária do benefício.

Sobre a regulamentação jurídica do seguro-desemprego, o autor Miguel Horvath Júnior (2004, p. 225) expressa que:

Natureza jurídica da contingência social desemprego: prestação previdenciária na modalidade benefício (pagamento pecuniário) e serviço (qualificação profissional e intermediação de mão-de-obra), prevista no art. 201, inciso III da Constituição Federal, não é pago diretamente pelo INSS e sim pela CEF (Caixa Econômica Federal). Os recursos que custeiam o seguro-desemprego são oriundos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

Dessa forma, analisando de forma aprofundada para que se prove sobre argumentos claros a natureza jurídica do seguro-desemprego, o autor Wladimir Novaes Martinez (2002, p.26) descreve que:

Fornecendo do conceito, que é fundamental para a apreensão de qualquer fenômeno técnico ou jurídico, é necessário aprofundá-lo e atingir-lhe a essência mais íntima. Perquirir lhe o núcleo, buscar o âmago de sua natureza e extrair-lhe os postulados jurídicos aplicáveis. Estabelece-se, de plano, a imprescindível distinção entre as prestações trabalhistas e securitárias; destas, a separação entre as previdenciárias e as assistenciais e, com isso, pretende-se classificar o seguro-desemprego como prestação social, presentemente assistenciária e tendendo a ser previdenciária.

Conforme os ensinamentos do autor e juiz Vicente de Paula Maciel Júnior (1995, p. 809) sobre o seguro-desemprego e sua natureza, o mesmo assevera que:

O seguro-desemprego é um direito social previdenciário assegurado ao trabalhador, como pode ser dessumido dos arts. 6º e 7º, inciso II da Constituição Federal de 1988. Seus aspectos previdenciários são realçados pelo fato de que têm em vista uma fonte própria, independente do vínculo empregatício formado, não sendo custeado pela relação de trabalho: sob

esse prisma é um direito previdenciário assegurado ao trabalhador de natureza premial.

Sobre a regulamentação jurídica, o juiz Edgard Silveira Bueno Filho (1995, p. 302), do Tribunal Regional Federal da 3ª Região-São Paulo, afirma que: “assim, como se observa, o direito ao seguro-desemprego tem natureza jurídica previdenciária, eis que temporariamente substitui o salário a que fazia jus o trabalhador antes do rompimento do contrato de trabalho pelo empregador”.

A natureza jurídica do seguro-desemprego é de um benefício de prestação previdenciária, conforme sua colocação na Constituição Federal/1988, no capítulo "Da Seguridade Social" e na Seção "Da Previdência Social". Desse modo, à seguir, serão analisadas as modalidades de seguro-desemprego de acordo com o ordenamento jurídico brasileiro.

O seguro-desemprego foi determinado pela Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, inciso II, e disciplinado pela Lei n.º 7.998/1990, alterado pela Lei n.º 8.900, de junho de 1994, e posteriormente pela Lei n.º 13.134, de junho de 2015, que assegura proteção ao trabalhador urbano e rural em situação de desemprego involuntário, isto é, com demissão sem justa causa, através do Programa de Seguro-Desemprego.

A convicção é que o seguro seja usado para manter as despesas do cidadão que ficou desempregado, garantindo que este não fique sem ajuda. O seguro-desemprego pode ser solicitado por aqueles que foram demitidos sem justa causa e que trabalharam com carteira assinada.

O cálculo do seguro-desemprego é feito pela média dos três últimos rendimentos registrados na folha de pagamento do trabalhador, levando em consideração as horas extras, adicionais noturnos, dentre outros.

No ano de 2023, o valor mínimo da parcela é de R\$1.302,00 e o teto será de R\$2.230,97, calculado da seguinte forma:

- Para quem ganha até R\$1.968,36, a parcela será o salário médio multiplicado por 0,8;
- Para quem ganha entre R\$1.968,37 e R\$3.280,93, o cálculo será feito da seguinte maneira: a parte do salário maior que R\$1.968,36 é multiplicada por 0,5; depois, soma-se R\$1.574,69. Por exemplo: uma pessoa que ganha R\$ 2.500, terá o valor de R\$531,64 (R\$2.500 menos R\$1.968,36) multiplicado por

0,5, que resulta no valor de R\$265,82. Somando a R\$1.574,69, a parcela será de R\$1.840,51;

- Para quem ganha acima de R\$3.280,93, a parcela será de R\$2.230,97 (que é o teto do seguro-desemprego).

O número exato de parcelas que o trabalhador demitido vai receber pode variar de três a cinco parcelas, pois vai depender das vezes em que já fez a solicitação do benefício. Quando for o primeiro pedido, se o cidadão trabalhou entre 12 a 23 meses, receberá 4 parcelas, se trabalhou 24 meses ou mais, receberá 5 parcelas.

No segundo pedido, se trabalhou de 9 a 11 meses, receberá 3 parcelas, entre 12 a 23 meses, receberá 4 parcelas e 24 meses ou mais, receberá 5 parcelas. No terceiro pedido, se trabalhou entre 6 a 11 meses, receberá 3 parcelas, entre 12 a 23 meses, receberá 4 parcelas e 24 meses ou mais, receberá 5 parcelas.

Para solicitar o seguro-desemprego sem sair de casa, precisa ter em mãos o número de requerimento do seguro que é entregue pelo empregador no ato da demissão, e usar uma das seguintes opções:

- Aplicativo da carteira digital pelo portal gov.br na seção: "solicitar seguro-desemprego";
- Através do telefone da Superintendência Regional do Trabalho de seu estado;
- Pelo telefone nº 158;
- Através do e-mail, que é praticamente o mesmo para todos os estados, somente alterando a sigla de acordo com a região: por exemplo, em Minas Gerais é trabalho.mg@mte.gov.br.

O prazo para fazer o pedido do benefício vai do 7º ao 120º dia, contados da data da dispensa. Também deve-se respeitar o prazo entre um período e outro para que o sistema libere a parcela do benefício: a 1ª solicitação tem que ser pelo menos 12 meses nos últimos 18 meses imediatamente anteriores à data da dispensa; a 2ª solicitação, pelo menos 9 meses nos últimos 12 meses imediatamente anteriores à data de dispensa e a 3ª solicitação ou mais deve ser feita a cada um dos 6 meses imediatamente anteriores à data da dispensa.

Os documentos para solicitar o seguro-desemprego *on-line* são: documento do requerimento do seguro-desemprego, CPF e dados da carteira de trabalho. Se for pessoalmente em uma agência, o trabalhador deverá estar portando: número do requerimento do seguro e cartão do PIS-Pasep, extrato atualizado ou cartão do

cidadão, carteiras de trabalho, termo de rescisão do contrato de trabalho, documento de identificação podendo ser RG, CNH, passaporte ou certificado de reservista, três últimos contracheques, extrato do FGTS e comprovante de residência.

Ao verificar que seu pedido está correto, a liberação do saque do seguro-desemprego ocorre através da “Poupança Social” criada para o trabalhador na Caixa Econômica Federal, sendo liberado um cartão para que o dinheiro seja retirado em unidades do banco, casas lotéricas ou terminais “Caixa Aqui”.

O benefício do seguro-desemprego será cancelado se o trabalhador desempregado recusar outro emprego condizente com sua qualificação, por comprovação de falsidade nas informações, por fraude aspirando à percepção indevida do benefício ou por morte do trabalhador.

Por fim, o benefício do seguro-desemprego será suspenso se houver a admissão do trabalhador em novo emprego, iniciar o recebimento de benefício de prestação continuada, exceto o auxílio acidente, iniciar o recebimento de auxílio-desemprego diverso e pela recusa injustificada do trabalhador de participar de ações de recolocação no mercado de trabalho.

4.4 Seguro Desemprego dos Empregados Domésticos

O seguro-desemprego dos empregados domésticos tem regras distintas dos demais trabalhadores. As domésticas foram acrescentadas através da instituição da Lei nº 10.208/2001, da “PEC das Domésticas” n.º 66/2012 e pela Lei Complementar n.º 150/2015, criada para regular os direitos trabalhistas dessa classe.

Dessa forma, todo trabalhador doméstico com carteira assinada possui direito por lei a receber o seguro-desemprego se for dispensado sem justa causa, desde que se encaixe nas regras legais para a concessão do benefício.

Sobre as leis e decretos com a finalidade de diminuir a desigualdade entre os trabalhadores, os autores Jaqueline Borges Zacharini e Márcio Bulgarelli Guedes (2013, p. 65) afirmam que:

É de se registrar que muitos dos anseios trabalhistas inerentes aos trabalhadores domésticos não foram totalmente observados pela Constituição de 1988, ficando a cargo de leis ordinárias, decretos e emendas constitucionais a tentativa de minimizar a desigualdade jurídica.

Nesse sentido, as principais diferenças em relação ao seguro-desemprego pago às domésticas são: como solicitar, valor do seguro, quantidade de parcelas, recebimento em caso de morte e carência para ter direito ao benefício.

Para que o empregado doméstico tenha direito ao seguro-desemprego é necessário ter trabalhado como empregado doméstico pelo menos 15 meses nos últimos 24 meses, possuir no mínimo 15 contribuições ao INSS e 15 recolhimentos ao FGTS, não possuir renda própria e não estar recebendo nenhum benefício previdenciário, exceto auxílio-acidente e pensão por morte.

Em 2023, o valor do seguro-desemprego para o trabalhador doméstico dispensado sem justa causa é de R\$1.302,00, ou seja, um salário-mínimo federal, independente do salário recebido no emprego, e serão pagas apenas três parcelas no ano da solicitação do benefício. Após a demissão, o empregado doméstico só poderá solicitar o benefício após 7 dias da data de dispensa e o prazo máximo para a solicitação do seguro-desemprego é de 90 dias a partir da data de dispensa.

A solicitação poderá ser feita via *on-line* pelo *site* do governo *gov.br*, que após acessá-lo será exibido e solicitado o número do CPF, data de admissão e dispensa, e o *site* irá direcionar o empregado doméstico para a carteira de trabalho digital versão *web*. Através do aplicativo, o acesso é feito usando CPF e a senha cadastrada. A carteira de trabalho digital estará disponível na tela, e o seguro-desemprego poderá ser pedido no menu "Benefícios".

A solicitação também pode ser feita de forma presencial nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, no Sistema Nacional de Emprego ou nos postos credenciados pelo Ministério da Economia, fazendo o agendamento na Central de Atendimento do Ministério da Economia pelo telefone nº 158.

O seguro-desemprego será suspenso se for constatado algum tipo de fraude ou recusa de ser recolocado no mercado de trabalho, ficando o empregado doméstico impedido de solicitar o seguro por dois anos. Se ocorrer o falecimento do empregado doméstico durante o recebimento do seguro, os familiares poderão recorrer na justiça pedindo o recebimento das parcelas que ainda não foram sacadas em vida pelo empregado doméstico.

5 O PRINCÍPIO DA IGUALDADE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 garante a todos os cidadãos o princípio da isonomia em seu artigo quinto, *caput*, visando que: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. Dessa forma, o princípio da isonomia não busca tratar os desiguais de forma igual, sendo que é necessário inferir tratamento igual aos iguais, mas tratar desigualmente os desiguais, na medida certa de suas desigualdades.

A igualdade é a base fundamental do Estado Democrático de Direito. Os autores Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2017, p. 117) salientam que:

O princípio da igualdade determina que seja dado tratamento igual aos que se encontram em situação equivalente e que sejam tratados de maneira desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades. Ele obriga tanto o legislador quanto o aplicador da lei (igualdade na lei e igualdade perante a lei).

Tratar a todos de maneira igual, desrespeitando as particularidades variadas e próprias a cada ser, é o mesmo que ir na contramão da igualdade. A autora Júlia Melim Borges Eleutério (2017, p. 127) acentua que: “somos iguais entre nós somente por que somos diferentes uns dos outros”.

Sobre os contornos do princípio da igualdade, a autora Cármen Lúcia Antunes Rocha (1990, p. 118) destaca que: “mais que uma expressão de Direito, é um modo justo de se viver em sociedade. Por isso é princípio posto como pilar de sustentação e estrela de direção interpretativa das normas jurídicas que compõem o sistema jurídico fundamental”.

Se os indivíduos que formam uma mesma sociedade e partilham do mesmo ordenamento jurídico são diferentes, logo, a igualdade em um sentido formal não pode dar o mesmo tratamento a esses seres desiguais. Nesse sentido, o autor Rui Barbosa (2015, p. 47) leciona que:

A regra da igualdade não consiste senão em aquinhoar desigualmente aos desiguais, na medida em que se desiguam. Nesta desigualdade social, proporcionada à desigualdade natural, é que se acha a verdadeira lei da igualdade. O mais são desvarios da inveja, do orgulho, ou da loucura. Tratar com desigualdade a iguais, ou a desiguais com igualdade, seria desigualdade flagrante, e não igualdade real. Os apetites humanos conceberam inverter a norma universal da criação, pretendendo, não dar a cada um, na razão do que vale, mas atribuir o mesmo a todos, como se todos se equivalessem.

O princípio constitucional da isonomia implementou a igualdade sob diversos campos, de acordo com suas particularidades, por exemplo:

- igualdade de gênero: artigo 5º, I, CF/1988;
- igualdade de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política: artigo 5º, VIII, CF/1988;
- igualdade racial: artigo 4º, VIII, CF/1988,
- igualdade jurisdicional: artigo 5º, XXXV, CF/1988;
- igualdade política: artigo 14, caput, CF/1988;
- igualdade trabalhista: artigo 7º, XXXII, CF/1988
- igualdade tributária: artigo 145, § 1º, CF/1988.

A essência do princípio da igualdade está compreendida em todo o ordenamento jurídico brasileiro. Compete ao direito, através das leis e regras, propiciar a justiça social, possibilitando dessa forma o tratamento justo aos cidadãos, impedindo as diferenças e assegurando a igualdade de direitos e obrigações.

Portanto, o princípio da igualdade faz parte do rol de princípios essenciais, organizadores e basilares do atual Estado Democrático de Direito, na medida em que define um sistema responsável pela concretização dos direitos fundamentais próprios aos cidadãos.

Nesse diapasão, a autora Léa Elisa Silingowschi Calil (2007, p.85) focaliza que:

Desigualdades há muitas, em todos os sentidos, e todas devem ser protegidas ou combatidas pelo arcabouço jurídico criado sob o esteio da isonomia. Protegidas quando estas desigualdades estão na própria natureza da pessoa ou direito a ser protegido, e combatidas quando dão margem a desigualdades injustas e ilegais.

O direito brasileiro deve respeitar as diferenças através do tratamento diferenciado aos diferentes. Nesta seara, deve-se relacionar também o princípio da igualdade à dignidade da pessoa humana, fundamento indispensável na constituição do Estado Democrático de Direito, pois tratar de forma igualitária os cidadãos é o mesmo que garantir uma vida conveniente, apoiada em dignidade, bem-estar e respeito aos direitos fundamentais.

Dentre os direitos fundamentais, destaca-se a isonomia, que, de acordo com o autor José Afonso Silva (2004, p. 210), é considerada como: “signo fundamental da democracia”.

Dessa forma, a isonomia, sem dúvida alguma, é o centro modular do Estado Social e de todos os direitos de sua ordem jurídica. O autor Paulo Bonavides (2002, p. 340) menciona que: “de todos os direitos fundamentais a igualdade é aquela que mais tem subido de importância no Direito Constitucional de nossos dias, sendo, como não poderia deixar de ser, o direito-chave, o direito-guardião do Estado Social”.

Para se atingir o princípio da isonomia, em determinados casos é necessário estabelecer diferenças. O autor Alexandre de Moraes (1999, p. 62) explica que:

Para que as diferenciações normativas possam ser consideradas não discriminatórias, toma-se impensável que exista uma justificativa objetiva e razoável, de acordo com critérios e juízos valorativos genericamente aceitos, cuja exigência deve-se aplicar em relação à finalidade e efeitos da medida considerada, devendo estar presente por isso uma razoável relação de proporcionalidade entre os meios empregados e a finalidade perseguida, sempre em conformidade com os direitos e garantias constitucionalmente protegidos.

O autor Celso Antônio Bandeira de Mello (2007, p, 47) menciona que existe um desrespeito ao princípio da igualdade quando configurada algumas situações:

- I – quando a norma jurídica singularizar, no presente e de maneira definitiva, um indivíduo determinado, ao invés de prestigiar uma categoria de pessoas ou uma pessoa futura e indeterminada;
- II – quando a norma acolher critério diferenciador que não se situa nas pessoas, coisas ou fatos;
- III – quando a norma não possuir correlação racional em abstrato entre o fator de discrimen e o regime diferenciado consequente;
- IV – quando a norma jurídica estabelecer discrimen cujos efeitos são contrapostos ou dissonantes dos valores prestigiados constitucionalmente; e, finalmente,
- V – quando da interpretação da norma jurídica se extrair desigualdades que não foram reconhecidas por ela claramente, ainda que pela via implícita.

Correlacionando o princípio da igualdade e da dignidade da pessoa humana ao Direito do Trabalho, observa-se um caráter protecionista ao empregado, que representa a parte vulnerável da relação contratual laboral, protegido pelo Direito do Trabalho. O autor Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 85) narra que:

Seria grave equívoco supor que a igualdade de todos perante a lei no Direito do Trabalho signifique que as partes do contrato individual de trabalho são iguais. Não o são. Desnecessárias são considerações para dizer que as partes, neste contrato, são desniveladas; de um lado o empregado subordinado, de outro lado o empregador-subordinante. Este dá ordens e paga salários para aquele que está, por contrato, submetido a esse quadro, a essa situação de desigualdade de forças. Logo, a igualdade, no sentido formal, não pode expressar um mesmo tratamento para ambas as partes. É

também um comando para a lei. Esta deve promover o equilíbrio entre as partes onde e quando se romper.

Quanto ao direito do trabalho da mulher, a lei estabelece disparidade de tratamento entre homens e mulheres, pelo fato de serem diferentes em sua natureza, como, por exemplo, sobre as questões de gestação e maternidade, apenas a mulher tem o processo biológico de gestar. Quando a CLT intitula tratamento diferente em relação à força muscular de homens e mulheres, evidencia-se que são diferentes em caráter tanto fisiológico como biológico.

Sobre o tema, a autora Léa Elisa Silingowschi Calil (2007, p. 89) relata que:

A Constituição bem como a legislação infraconstitucional, como já ficou demonstrado, apregoam o princípio da isonomia como uma das bases de nosso direito. O direito do trabalho sempre foi um dos campos da ciência jurídica que mais primou pela necessidade do correto entendimento deste princípio, pois, quando sua interpretação é errônea, pesam acusações de protecionismo e favorecimento quando, na verdade, a proteção ou o favorecimento advêm exatamente do atendimento ao princípio basilar da igualdade.

Dessa forma, no que diz respeito ao âmbito do Direito do Trabalho, tem-se que o mesmo é fundamental para cada ser humano que espera o reconhecimento da dignidade e de seus direitos sociais. A autora Júlia Melim Borges Eleutério (2017, p. 128) cita que: “neste sentido, tem-se que os direitos fundamentais são fundados na dignidade da pessoa humana e na igualdade, sendo os/as trabalhadores/as considerados/as sujeitos de direito”.

Amparado no princípio da isonomia, o texto constitucional prestigiou a igualdade de gêneros no primeiro inciso do artigo quinto: “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”, e promoveu o bem estar coletivo, sem preconceitos de origem, raça, cor, sexo, idade e quaisquer forma de discriminação, conforme art. 3º, inciso IV da Constituição Federal/1988.

Na seara trabalhista, reconheceu-se a igualdade de gênero ao proibir diferenças de salário, de exercício de funções e de critério de admissão devido ao sexo, porém, o desafio maior consiste justamente em permitir, na prática, que essa igualdade seja realmente aplicada, tendo em vista o machismo e a opressão masculina fixados nas relações humanas de trabalho ainda hodiernamente.

Nesse viés, quanto maior a desigualdade em uma sociedade, maiores serão as dificuldades para se alcançar o desenvolvimento socioeconômico da região. Nessa toada, a autora Léa Elisa Silingowschi Calil (2007, p. 97) clarifica que:

A desigualdade nas questões trabalhistas entre homens e mulheres é uma realidade no mundo todo, entretanto o grau dessa desigualdade é diretamente proporcional ao grau de desenvolvimento do país. Assim, quanto mais desenvolvido um país, maiores são as conquistas das mulheres no campo das relações trabalhistas. Por sua vez, o inverso também é verdadeiro: quanto menor o grau de desenvolvimento de um determinado país, menores as conquistas das mulheres, em todos os campos, de onde não se exclui a questão do trabalho.

A Organização das Nações Unidas (ONU, 2016) no Brasil, estabeleceu como metas para possibilitar a igualdade de gênero:

- 5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;
- 5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- 5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas;
- 5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;
- 5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;
- 5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;

Porém, criar um preparo jurídico garantidor de direitos não é suficiente quando esta seara segue isolada, sem trazer respostas satisfatórias aos problemas sociais. A autora Júlia Melim Borges Eleutério (2017, p. 103) explana que:

Nesta perspectiva é que se contextualizam os problemas sociais com a crise do Direito e do pensamento jurídico, ou seja, o ordenamento jurídico formal não traz efetividade às normas que são descumpridas e, certamente, são descumpridas em razão de uma cultura que ainda está enraizada na sociedade e que será recodificada a partir da transformação de pensamentos, ações e práticas.

O ordenamento jurídico brasileiro sempre se esforça para garantir às mulheres a efetividade da igualdade de direitos e obrigações que lhes é garantida. Porém o Direito, por si mesmo, não é suficiente o bastante para combater as discriminações sofridas pelas mulheres no campo do trabalho, sendo que, muitas vezes, para se manterem trabalhando, enfrentam vários empecilhos. No entanto, certo é que quanto mais se aprofundar e garantir a questão da igualdade, maior será a real democracia.

6 A NOVA ORDEM CONSTITUCIONAL DE 1988 E A NECESSIDADE DE EQUIPARAR O SEGURO DESEMPREGO DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS AO SEGURO DESEMPREGO DOS DEMAIS TRABALHADORES SOB A ÓTICA DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE

Conforme já exposto, com o passar dos anos e avanço da legislação nacional com a implementação de diplomas que tratem de forma específica acerca dos empregados domésticos e os direitos inerentes à tal categoria profissional, inclusive como forma de conferir cumprimento prático às disposições internacionais das quais o Brasil é signatário, várias prerrogativas foram conquistadas.

Porém, a ampliação de alguns direitos trabalhistas aos trabalhadores domésticos não igualou as classes trabalhadoras, muito embora a alteração no texto constitucional tenha como objetivo principal resguardar os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores domésticos. Nesse sentido, a ampliação dos direitos deveria romper com a herança histórica que resultou durante anos em tratamento desigual à classe dos empregados domésticos, no entanto, tal objetivo ainda não foi completamente alcançado pela legislação.

Sobre as superações das desigualdades entre a classe dos trabalhadores domésticos, a autora Delaíde Alves Miranda Arantes (2017, p. 247) leciona que:

Para superar as desigualdades existentes entre os trabalhadores domésticos, urbanos e rurais, a maneira mais correta e eficaz residiria não na ampliação do rol de direitos concedidos aos trabalhadores domésticos, mas sim em sua inclusão no caput do artigo 7º da CRFB/1988, além da revogação da alínea a do artigo 7º da CLT.

Nesse mesmo sentido, a autora Nancy Mahra de Medeiros Nicolas Oliveira (2013, p. 244) acentua que: “as modificações introduzidas pela EC 72/2013 deve conduzir à efetiva igualdade entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores, como forma de garantir a vida digna preconizada pela Constituição Federal”.

Ainda persevera uma grande vulnerabilidade em relação aos direitos dos trabalhadores domésticos, conforme focaliza a autora Flávia Biroli (2018, p. 39):

A divisão social do trabalho tem caráter estruturante (...). Ela não é expressão das escolhas de mulheres e homens, mas constitui estruturas que são ativadas pela responsabilização desigual de umas e outros pelo trabalho

doméstico, definindo condições favoráveis à sua reprodução. Essas estruturas são constitutivas das possibilidades de ação, uma vez que restringem as alternativas, incitam julgamentos, que são apresentados como de base biológicas (aptidões e tendências que seriam naturais a mulheres e homens), e fundamentam formas de organização da vida que, apresentadas como naturais ou necessárias, alimentam essas mesmas estruturas, garantindo assim sua reprodução.

O trabalho doméstico não pode ser fundamentado na exclusão social, evidenciando ainda maior desigualdade. Nesse sentido, a autora Eunice Léa de Moraes (2010, p. 83) narra que: “a formação social do país teve como base princípios como a exploração, desigualdade, discriminação, imposição e, não, princípios como a liberdade e cidadania”.

Nesse aspecto, porém, resquícios de desigualdade foram mantidos, e se as promulgações das leis tiveram como objetivo equiparar os trabalhadores urbanos, rurais e domésticos, necessita-se que reconheçam as diferenças inerentes à cada grupo, de maneira que superem as discriminações para que se construa uma sociedade justa e com igualdade.

Ao longo da história nacional, o empregado doméstico sempre foi tido como uma categoria inferior às demais, conquistando apenas alguns direitos conforme o avanço dos dispositivos legais, destacando assim o grande desnível existente entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores.

O autor Alexandre de Moraes (2002, p. 65) explica com clareza solar a aplicabilidade do princípio da igualdade, frente ao Poder Executivo, que garante ao cidadão o tratamento isonômico pela lei, sendo proibido qualquer tipo de diferenciação e discriminação legal:

O princípio da igualdade consagrado pela Constituição opera em dois planos distintos. De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio Poder Executivo, na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que se encontram em situação idêntica. Em outro plano, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça e classe social.

A exclusão dos empregados domésticos da totalidade dos direitos garantidos aos trabalhadores urbanos e rurais vai contra o princípio da igualdade. O direito ao benefício do seguro-desemprego dos empregados domésticos apresenta diferenças gritantes quando comparado ao dos demais trabalhadores, por ser realizado o

pagamento ao doméstico em apenas três parcelas de um salário mínimo cada, ao passo que os demais trabalhadores podem receber até cinco parcelas com valores proporcionais aos seus salários.

Sobre a diferença e limitação em relação às parcelas do seguro-desemprego do empregado doméstico quando comparado aos demais trabalhadores urbanos e rurais, que salta aos olhos, o autor Antônio Umberto de Souza Júnior (2015, p. 132) assevera que: “esta limitação se trata de discriminação, uma vez que até mesmo o empregado doméstico com longo tempo de serviços prestados ou com salário maior que o mínimo sofrerá essa restrição”.

Uma das justificativas para tal discriminação está na característica inerente aos trabalhadores domésticos de que suas atividades laborais não podem possuir fins lucrativos, no entanto, os fins lucrativos referem-se ao empregador doméstico, que não pode valer-se da força de trabalho do seu empregado para lucrar de forma pessoal através da comercialização do produto por ele fabricado.

Contudo, é certo que o trabalho realizado pelos empregados domésticos possui fins lucrativos para o próprio trabalhador, eis que vende sua força de trabalho em troca de prestação pecuniária para sobrevivência, pouco se diferenciando, a título exemplificativo, de um trabalhador que presta serviços no ramo “serviços gerais” de uma grande empresa, que também realiza atividades típicas da categoria dos domésticos, como arrumar o ambiente, varrer, lavar, limpar, organizar, dentre outras tarefas, não havendo justificativa para haver tamanha discrepância em relação ao benefício do seguro-desemprego dos citados trabalhadores.

O autor Magno Luiz Barbosa (2008, p. 32), sobre o tema, esclarece que:

A nosso ver não cabe aqui o argumento de que para os desiguais haverá tratamento desigual em relação a sua desigualdade. O doméstico é, sem dúvida alguma, um trabalhador como outro qualquer, que deveria sim ter sido igualmente contemplado com todos os direitos reservados aos trabalhadores celetistas.

Assim, a equiparação tão falada na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que busca igualar os desiguais através de direitos e concessões sociais fundamentais e ações positivas por parte do Estado mantenedor, viola o princípio da igualdade ao frisar a discriminação e distinção em relação ao recebimento do seguro-desemprego pelos empregados domésticos, que o recebe com parcelas

em número reduzido, além do valor fixo de um salário-mínimo, independentemente do valor que seja seu salário mensal.

Dessa forma, no Brasil, nota-se que apesar da promulgação da Constituição da República Federativa de 1988 e de leis específicas sobre a matéria, a discriminação com a classe dos empregados domésticos ainda se mantém, sendo exteriorizada através de uma desigualdade arrebatadora tutelada pelos próprios diplomas legais que desigualam categorias diferentes de trabalhadores, o que não poderia nem sequer ser imaginável em um Estado Democrático de Direito.

Os autores Sylvio Motta e Gustavo Barchet (2007, p. 338) enfatizam que:

A Constituição da República inova ao tratar os empregados domésticos, o que, sem dúvida é meritório. Todavia, sujeita-os a um regime especial, negando-lhes o total acesso aos demais direitos disponibilizados para "todos" os trabalhadores urbanos ou rurais, no dizer do caput. O texto constitucional parece criar uma discriminação sociojurídica que, de certa forma, contraria a hermenêutica do artigo estudado. É lamentável! (...) Assim, faz-se uma mescla: reconhece-se um pouco, discrimina-se um pouco. O que não é bom, já que a autoridade (de qualquer dos Poderes) não pode pusilânime.

Assim sendo, a participação dos empregados domésticos na vida social e jurídica atual deve se dar em condições de igualdade com os demais trabalhadores, para que sejam incluídos de forma eficiente, participativa e igualitária no mercado de trabalho, sua participação seja ativa e seus direitos protegidos sem discriminação, como no caso em destaque do seguro-desemprego, que deve ser assegurado aos domésticos da mesma forma que é devido aos demais empregados urbanos e rurais, sem distinções.

7 CONCLUSÃO

O seguro-desemprego tem um papel essencial na vida do trabalhador que, sem emprego, encontra dificuldades no momento de buscar outro labor e sem condições financeiras para se manter enquanto não acontece uma nova colocação no mercado de trabalho. Diante disso, é certo que o benefício é fundamental para a manutenção temporária de quem está desempregado.

O trabalho abordou sobre a conceituação de empregado doméstico, os diplomas normativos que regem o tema e o princípio da igualdade em relação à questão do seguro-desemprego, bem como versou sobre a crescente tendência constitucional de garantir direitos trabalhistas, baseado nos direitos fundamentais, que evoluíram até a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que preponderou o destaque pelo trabalho digno, o bem estar e a justiça social.

Porém, a exclusão dos empregados domésticos se manteve por muitos anos na legislação brasileira, mesmo com a vinda da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT ao ordenamento jurídico brasileira e a instauração da nova ordem constitucional democrática em 1988, que sempre pregou a igualdade entre todos, sem distinção.

Por muito tempo, a “desculpa” para a distinção entre os empregados domésticos e demais trabalhadores foram as características peculiares do emprego doméstico e da forma de realização de seu labor, pelo fato do empregador não ser pessoa jurídica e sim outra pessoa física, que não pode conquistar lucros pessoais com a prestação dos serviços do empregado doméstico no âmbito residencial familiar, o que descaracterizaria a categoria.

Assim sendo, com o decorrer dos anos, algumas garantias constitucionais foram conquistadas pelos trabalhadores domésticos, porém, o tratamento discriminatório com esta classe ficou totalmente claro ao se tratar do seguro-desemprego, sendo que os empregados domésticos foram excluídos do total direito garantido aos trabalhadores urbanos e rurais, não sendo contemplados com igual número de parcelas, nem igual benefício proporcional ao salário recebido, como é feito com os demais trabalhadores, caracterizando também um desacato ao princípio fundamental da igualdade.

Apesar da importância dada ao princípio da igualdade entre os empregados domésticos e demais trabalhadores, resta demonstrada que a desigualdade nas relações trabalhistas ainda é algo visualizado no presente. No entanto, é certo que o

Direito tem como objetivo primário o equilíbrio social, não podendo caminhar separado da sociedade, pois essa colisão com os interesses sociais mostra-se preocupante.

Enquanto o ordenamento positivista não efetivar os direitos e garantias fundamentais aos cidadãos pelo Estado Democrático de Direito, o ideal de justiça estará falhando em seu objetivo básico. Dessa forma, a falta de efetividade das regras constitucionais acarreta fragilizações e violações de direitos nas relações sociais.

Contudo, apenas o campo do Direito, dissociado de demais ramos sociais, não é suficiente para trazer efetividade prática à norma jurídica, necessitando que haja diálogo interdisciplinar com outros ramos do conhecimento, que possa contribuir para a efetiva igualdade, com dignidade, de direitos e obrigações.

Portanto, conclui-se a partir da realização da presente monografia que a real igualdade de direitos e obrigações entre empregados domésticos e demais trabalhadores urbanos e rurais só será de fato alcançada quando a formação básica e fundamental da sociedade permitir o desenvolvimento social e econômico do país, com a implementação de uma verdadeira igualdade material entre todos os cidadãos e a valorização não apenas da classe dos empregados domésticos, mas de todos os trabalhadores do país.

REFERÊNCIAS

- ABNT. **Manual de Normalização de Trabalhos Acadêmicos**. Virgínia Alves Vaz (organizadora). Autores: Aparecida de Fátima Castro Campos, Regina Célia Reis Ribeiro, Rosana Guimarães Silva. 8 ed. 2022.
- ALMEIDA NETO, João Alves de. **Guia Prático do Empregado Doméstico**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **As Conquistas dos Empregados Domésticos no Marco dos 70 anos da Consolidação das Leis do Trabalho**. Revista do Advogado, v. 33, n. 121, nov. 2013, p. 69 apud GOMES, Daniela Oliveira. op. cit., 2017.
- ARANTES, Delaíde Alves Miranda. **Trabalho Decente para os Trabalhadores Domésticos do Brasil e do Mundo**. In: GUNTHER, L. E.; MANDALOZZO, S. S. N. Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013. Curitiba: Juruá, 2013.
- BARBOSA, Magno Luiz. **Manual do Trabalho Doméstico**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2008.
- BARBOSA, Rui. **Oração aos Moços**. 5ª Edição. Brasília: Caixa, 2015.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5.ed rev. e ampl. São Paulo: LTr.2009.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. Ltr, 2016.
- BIROLI, Flávia. **Gênero e Desigualdades: os limites da democracia no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 12ª ed. São Paulo: Malheiros, 2002.
- BRASIL. **Advocacia Geral da União**.2018. Disponível em: <<http://www.agu.gov.br/>>. Acesso em: 12 fev. 2023.
- BRASIL. Constituição (1946). **Constituição do Brasil de 18 de setembro de 1946**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del2284.htm>. Acesso em 12 fev. 2023.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 fev. 2023.
- BRASIL. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto n.º 16.107, de 30 de julho de 1923.** Rio de Janeiro, 02 ago. 1923. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 11 fev. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei n.º 3.078, de 27 de fevereiro de 1941.** Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 09 fev. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 3.071, de 1º de janeiro de 1916.** Código Civil. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/LEIS/L3071.htm>>. Acesso em: 10 fev. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 5.859, de 11 de dezembro de 1972.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm>. Acesso em: 18 maio 2023.

BRASIL. **Lei Complementar n.º 150 de 1º de junho de 2015.** Brasília, DF, 02 jun. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 444. Diário da Justiça.** Brasília, DF. 26 nov. 2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n.º 146. Diário da Justiça.** Brasília, DF. 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-146>. Acesso em: 14 fev. 2023.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. TRT-19.** RO: 00009501120165190061 0000950-11.2016.5.19.0061, Relator: Anne Inojosa, Data de Publicação: 09/06/2017.

BUENO FILHO, Edgard Silveira. **Seguro-Desemprego – competência jurisdicional.** Revista de Previdência Social n.º 174, ano 19, São Paulo: 1995.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho.** 2. ed. rev. ampl. atual. Salvador. JusPODIVM, 2008.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi. **Direito do Trabalho da Mulher: a questão da igualdade jurídica ante a desigualdade fática.** 1ª Edição. São Paulo: Ltr Editora. 2007.

CALVET, Felipe. **A Evolução Legislativa do Trabalhador Doméstico.** In: GUNTHER, L. E.; MANDALAZZO, S. S. N. Trabalho doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013. Curitiba: Juruá, 2013.

CAMPOY, Beatriz Rigoletto. **O Trabalho Doméstico Remunerado no Brasil: desigualdade, direitos e saúde.** 2012. Dissertação (Mestrado em Sociologia). Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Coimbra, 2012.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 10 ed^a rev., atual e ampl. São Paulo: Método, 2014.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

DAMACENO, Liliane Dias; CHAGAS, Sylvia Oliveira. **Evolução do Direito Trabalhista do Empregado Doméstico**. 1916 a 2013 - PEC das Domésticas. Caderno de Graduação, Aracaju, V 1, n. 17, p. 63-76, 2013. Disponível em: <file:///C:/Users/LOYANE~1/SCU/AppData/Local/Temp/888- Texto%20do%20artigo-3576-1-10-20131017.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O Novo Manual do Trabalho Doméstico**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DISTRITO FEDERAL. **Tribunal Regional do Trabalho**. DF. RO 5214/93. Relatora Juíza Maria de Assis Calsing. 1994.

ELEUTÉRIO, Júlia Melim Borges. **(Des)igualdade de Gênero nas Relações de Trabalho: por um novo paradigma relacional a partir da desconstrução da cultura machista**. 1^a Edição. Florianópolis: Empório do Direito. 2017.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

HORVATH JÚNIOR, Miguel. **Curso de Direito Previdenciário**. 4^a ed. São Paulo: Quartier Latin, 2004.

KOFES, Suely. **Mulher, Mulheres: identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas**. São Paulo: Unicamp, 2001.

MACIEL, Josimar. **Novos Direitos Trabalhistas dos Empregados Domésticos Após a Regulamentação da Emenda Constitucional n.º 72/2013 pela lei complementar n.º 150/2015**. 2016. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/166585>>. Acesso em: 11 fev. 2023.

MACIEL JÚNIOR, Vicente de Paula. **A Inconstitucionalidade do Atual Sistema de Seguro-Desemprego**. Revista de Previdência Social nº 180, vol. 19, 1995.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Seguro-Desemprego em 620 Perguntas e Respostas**. 3^a ed. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 6^a Ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MASCARENHAS, Lucas Chaves. **Seguro desemprego: natureza jurídica e seus consectários**. In: Fábio Antunes Gonçalves; Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes. (Org.). *Atualidade e direito*. 1 ed. Formiga: UNIFOR, 2014, v., p. 109-135.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Curso de Direito Constitucional Público**. 9. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3ª ed. 15ª tiragem. São Paulo: Malheiros. 2007.

MELLO, Celso Duvivier de Albuquerque. **Ratificação de Tratados: estudo de direito internacional e constitucional**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1966.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MORAES, Eunice Léa de. **A Política de Promoção da Igualdade de Gênero e a Relação com o Trabalho**. In: *Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios*. Brasília: OIT, 2010.

MOTTA, Sylvio; BARCHET, Gustavo. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. **Empregado (a) Doméstico (a)**. Brasília: MTE, SIT, 2008. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/trab.domestico/>>. Acesso em: 08 fev. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo. Saraiva. 1989.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção e Recomendação Sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos**. 2011. n° 189. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_not_a_5_565.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **O Trabalho Digno e a Economia Informal**. 2002. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/economia_informal.pdf>. Acesso em: 09 fev. 2023.

OLIVEIRA, Nancy Mahra de Medeiros Nicolas. Emenda constitucional 72/2013: superação da desigualdade? In: GUNTHER, L. E.; MANDALAZZO, S. S. N.

Trabalho Doméstico: teoria e prática da Emenda Constitucional 72, de 2013. Curitiba: Juruá, 2013.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Glossário de termos do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável.** 5: Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Brasil, 2016.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do Trabalho Doméstico.** 2ªed. São Paulo: Ltr, 2001.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado I.** São Paulo: MÉTODO, 2017.

ROCHA, Carmen Lúcia Antunes. **O Princípio Constitucional da Igualdade.** Belo Horizonte: Lê, 1990.

SANT'ANNA, Valéria Maria. **Guia Prático do Empregado Doméstico: Lei complementar n.º 150, de 1º de junho de 2015.** São Paulo: Edipro, 2015.

SANTOS, Aloysio. **Manual de Contrato de Trabalho Doméstico: direitos, deveres e garantias dos empregados e empregadores domésticos.** 5 ed. São Paulo: Método, 2015.

SANTOS, Ana Cláudia Schwenck dos. **Empregados Domésticos: o que mudou?** 2 ed. São Paulo: Rideel, 2015.

SANTOS, Judith Karine Cavalcanti. **Quebrando as Correntes Invisíveis: uma análise crítica do trabalho doméstico no Brasil.** 2010, 85p. Dissertação (Mestrado em Direito, Estado e Constituição) Universidade de Brasília Faculdade de Direito, Brasília-DF, 2010.

SCHEIFER, Camila Escorsin; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. **Nova Lei dos Domésticos: avanços e questões controversas.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 5, n. 52, jul. 2016.

SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das Normas Constitucionais.** 6 ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 23ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de. **O Novo Direito do Trabalho Doméstico.** São Paulo: Saraiva, 2015.

VICENTINI, Danielle Regina Bartelli. **PEC das Domésticas: alterações legislativas em busca de justiça social.** Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, n. 3858, 23 jan. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26484>>. Acesso em: 11 fev. 2023.

VILA, Cristina Aparecida Vieira. **A Diarista Doméstica e o Problema do Vínculo Empregatício: continuidade e não eventualidade**. 2005. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/326/324>>. Acesso em: 09 fev. 2023.

VILLATORE, Marco Antônio César. **Inovações no Direito do Trabalho Doméstico**. Curitiba: Juruá, 2016.

ZACHARINI, Jaqueline Borges; GUEDES, Márcio Bulgarelli. **Comentários sobre a Emenda Constitucional n.º 72/2013, conhecida como "Lei das Domésticas"**. Revista Reflexão e Crítica do Direito, Ribeirão Preto – SP, a. I, n. 1, jan./dez. 2013.