

A EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO NO BRASIL

*** JOSÉ EDUARDO CARDOSO CHERES**

Graduado em Direito – Fadipa
Professor de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário
Pós-graduado em Direito do Trabalho – Faculdade Pitágoras

**** GIOVANA PRADO CALHAU**

Graduada em Direito pela Universidade Presidente Antônio Carlos em 2002.
Pós-graduada em Direito Público/Privado pela APROBATUM.
Atualmente é coordenadora e advogada do Núcleo de Assistência Jurídica da Universidade Presidente Antônio Carlos e Professora titular da Faculdade de Direito de Ipatinga.
É capacitada para Mediação e Conciliação pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais.

***** BRUNO MARTINS FERREIRA**

Graduação em Direito pela Universidade FUMEC
Mestre em Direito, Estado e Cidadania pela Universidade Gama Filho.
Advogado.
Atualmente é Coordenador do Curso de Direito da Faculdade Presidente Antônio Carlos de Mariana e Adjunto FADIPA - Faculdade de Direito de Ipatinga - ambas da FUPAC - Fundação Presidente Antônio Carlos.

****** JOYCE PEREIRA DE SOUSA**

Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Ipatinga

RESUMO

Será explanada nesta monografia a situação vivida pelo empregado doméstico desde a fase histórica até os dias atuais, a partir da elaboração de uma legislação específica. O objetivo principal dessa pesquisa é estudar a evolução dos direitos trabalhistas que foram alcançadas pelo empregado doméstico. No estado democrático de direito prima-se pela busca da paz e do bem estar social, o que pela ótica constitucional esse entendimento é incontroverso. Com a omissão da Constituição Federal e pela inaplicabilidade da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), os domésticos não foram equiparados aos demais trabalhadores. Porém, com advento da Lei 11.324/2006 trouxe para essa categoria inovações referente a garantias que não eram estendidas a eles. Dessa forma, serão abordados os direitos conferidos ao doméstico, pelo ordenamento jurídico pátrio de forma clara e objetiva. Será ainda retratada a Proposta da Emenda Constitucional pelo Legislador que busca ampliar a classe trabalhadora aqui estudada os mesmo direitos dos demais empregados.

Palavras-chave: Direito do trabalho. Trabalhador doméstico. Direitos e garantias.

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca uma compreensão sobre o empregado doméstico no Brasil, assim como a evolução dos direitos estendidas a essa espécie de trabalhador ao longo dos tempos, estabelecendo direitos e garantias trazidas pela Constituição Federal, e as inovações que a Lei 11.324/2006 trouxe a essa classe trabalhadora.

Almeja-se com pesquisa realizada demonstrar que alguns direitos a serem protegidos aos outros empregados não se estendem ao doméstico e a busca constante de mudança para que tal classe não fique desamparada de tal proteção.

Nesse sentido, os legisladores têm a cada dia procurado uma forma de estabelecer normas que amparam de forma extensiva os trabalhadores domésticos buscando igualar seus direitos aos demais trabalhadores. Uma vez que os trabalhadores necessitam de tal proteção, pois, senão ficariam a mercê do empregador doméstico.

A pesquisa do presente trabalho, será bibliográfica, visto que procurar-se-á explicar um problema a partir de referências teóricas publicadas em livro, artigos de autoria profissionais do direito, Leis, revistas e jurisprudências.

2 BREVE SÍNTESE HISTÓRICA DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

O trabalho doméstico está historicamente vinculado as Ordenações do Reino, e desta contribuiu para que essa profissão fosse tratada com menos dignidade. Desde a antiguidade o trabalho doméstico sempre foi desvalorizado sendo prestados por escravos, mulheres e crianças. (BARROS, 2011).

Para trabalhar nas lavouras e nas casas dos senhores de engenho foram trazidos para o Brasil escravos africanos capturados. Como naquela época havia um grande movimento contra a escravidão tais senhores começaram a trazer para suas casas na condição de escravas jovens e meninas que serviriam como cozinheiras e

criadas, tendo em vista que por participarem dentro do leito familiar, as mesmas eram diferenciadas dos escravos da lavoura (PAMPLONA FILHO; VILLATORE, 1997)

Nas palavras de Pamplona Filho (1997) em busca de alimentação e moradia mesmo com a escravidão abolida, os escravos permaneceram nas fazendas como empregadas doméstico.

Como ainda não existia uma legislação que regulamentava os trabalhadores domésticos, era utilizado o Código Civil de 1916 que tratava das prestações de serviços. Sendo assim, o referido Código estabelecia as normas a serem utilizadas nos contratos trabalhistas dos domésticos (PAMPLONA FILHO, 1997).

Em 1941, com advento do Decreto Lei n. 3078/41, foi definida para os empregados domésticos uma norma que os regulamentassem, surgiu então, uma expectativa de direito, uma vez que não foi aprovado o devido decreto, pois, em um artigo estabelecia que o Ministério do Trabalho e Ministério da Justiça fizesse a aplicação de um regulamento e isso não aconteceu, deixando a mercê tais trabalhadores (PAMPLONA FILHO, 1997).

Surge em 1943, o Decreto-lei 5452 nasce então a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que fez a uniformizou a regras trabalhistas no Brasil. Porém a regulamentação trabalhista da aludida lei não contemplou os empregados domésticos ficando estes sem a devida proteção legal, conforme dispõe em seu Artigo 7º alínea “a”:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for a cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam: a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas (BRASIL, 2012).

Somente então com chegada da Lei 5.859/72 que os empregados domésticos, tiveram suas prestações de serviços sendo regulamentadas, estabelecendo em seu artigo primeiro a seguinte menção: “art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não

lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei” (BRASIL, 2012).

Por fim, a Constituição Federal de 1988, trouxe para a classe trabalhadora uma proteção legal, com direitos e garantias para os empregados domésticos em seu artigo 7º Parágrafo Único. Também com a Lei 8.212/91, teve os domésticos seus direitos adotados. Porém, os trabalhadores domésticos não têm os mesmos direitos que os outros trabalhadores, notam-se que existiu uma grande transformação de antes até os dias atuais, na busca de proteção da citada classe, pois, como mencionado anteriormente, os mesmos não tinham nenhuma proteção legal.

3 EMPREGADO DOMÉSTICO

3.1 Conceito

A Lei nº 5.859/72 em seu art. 1º define: “Doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade no âmbito residencial desta.” Que conceitua todo aquele que de qualquer profissão ou mediante remuneração presta serviços em residência particulares ou a benefício desta.

Menciona Alice Monteiro (2011) que a definição desta lei fez a correção do equívoco cometido pela CLT, pois a aludida lei ao conceituar o doméstico, definiu-o como aquele que presta serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito desta.

Delgado, esclarece:

Tecnicamente, empregado doméstico é aquele que presta, com pessoalidade, onerosidade, e subordinadamente, serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito desta (DELGADO, 2011, p. 365).

Esclarece o conceito de empregado doméstico de forma interessante João Régis (1993, p. 11): “Sempre pessoa física que prestar serviços não eventuais a empregador, em condição de subordinação e mediante salário.”

A característica do empregado doméstico resulta da inexistência de fins econômicos no trabalho que exerce para pessoa ou família de tal forma que se na residência existir algum tipo de atividade lucrativa o relação de empregado domestico será descaracterizada (NASCIMENTO, 2010, p. 927).

Doméstico é o cozinheiro, o faxineiro, o motorista, o jardineiro etc. Porém, se na residência há atividade econômica, e o empregado nela colabora, não será doméstico, mas empregado, com todos os direitos da CLT segundo leciona Amauri Mascaro Nascimento, como no caso de uma pessoa que vende doces na própria casa, auxiliada por um empregado. Outro exemplo dado é o advogado com um consultório na própria residência terá como empregado, e não como doméstico aquele que faz a limpeza da sua sala enquanto a fizer. Não é doméstica a cozinheira de um pensionato, porque aqui há atividade lucrativa. Porém, será doméstico o casal que toma conta de um sítio residencial. Se no sítio existir produção e comercialização aqueles que nela trabalham não serão doméstico (NASCIMENTO, 2010, p. 927).

De acordo com a Lei 5.859/1972, do conceito de empregado doméstico surgem os subsequentes pressupostos:

- a) trabalho é realizado por pessoa física;
- b) em caráter contínuo;
- c) no âmbito residencial de uma pessoa ou família pouco importando tratar-se de residência consular, pois a imunidade da jurisdição de que gozam os cônsules restringe-se aos atos de ofício;
- d) sem destinação lucrativa.

3.2 Distinções

O trabalho doméstico ainda que no âmbito da residência apresenta característica própria e diferenciadas com outros tipos de trabalhos realizados. Isso porque o trabalho doméstico apresenta através do seu conceito, esse desenvolvido em

benefício da família e prestado no âmbito da família de forma contínua, mediante subordinação e pagamento de salários (DELGADO, 2011, p. 365).

Trabalho em domicílio

O trabalho em domicílio segundo Alice Monteiro é considerado pessoa física que reunindo os pressupostos do art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, trabalha no seu próprio domicílio, ou seja, exerce a sua atividade na sua própria residência (BARROS, 2011)

Isso ocorre porque o art.6º da Consolidação das Leis do Trabalho não estabelece distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e aquele quando é realizado no domicílio do empregado. Observa-se:

O fato de o trabalhador prestar os serviços em domicílio e não estar sob o controle direto da empresa, não significa que o empregador não possa controlá-lo, pois pode fazer isso estabelecendo metas de produção, definindo material a ser utilizado e prazos para apresentação do produto acabado, caracterizando-se desta forma a subordinação hierárquica, um dos princípios básicos que o classifica como empregado (BRASIL, 2012).

Conclui desta forma, que o trabalho em domicílio é aquele prestado em favor do empregador, com subordinação, sob a dependência deste, mediante salário, mas fora do ambiente da empresa, ou seja, na casa do próprio empregado.

Empregado doméstico e trabalhador eventual

Empregado doméstico e trabalhador eventual presta o seu serviço de forma continuada, subordinada e mediante o pagamento de salário, já o trabalhador eventual nas palavras de Amauri Mascaro:

É aquele que presta a sua força de trabalho para múltiplos destinatários, sem se fixar continuamente em nenhum deles. Portanto é um subordinado de poucas horas ou pouco tempo, findo tal serviço, terminará a sua obrigação (NASCIMENTO, 2003, p. 44).

Outra idéia acerca do assunto é a de Alice Monteiro que relata que o trabalhador eventual é aquele que se insere no âmbito das atividades comuns de uma empresa

e estabelece como exemplo, um técnico chamado momentaneamente para reparar o elevador de um estabelecimento comercial (BARROS, 2011, p. 173-172).

Portanto caso do trabalhador eventual tem-se que este realiza apenas serviços esporádicos, diversos dos fins comuns da empresa, não se caracterizando qualquer espécie de habitualidade.

Empregado doméstico e trabalhador temporário

O trabalhador temporário aquele disciplinado pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 assim relatada: “Aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender á necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permamente ou acréscimo extraordinário.” A diferença é muito visível, pois enquanto o empregado domestico trabalha no anseio familiar por prazo indeterminado, o trabalhador temporário preste serviço a empresas de forma temporária. O trabalho temporário baseia-se num trabalho com limite específico de tempo.

3.3 Extinção da relação de emprego doméstico

A Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 442 estabelece: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego”. Como também em seu artigo 444: “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes” (BRASIL, 2012).

Em seu entendimento Teixeira retrata que no dia a dia do empregado doméstico, à regra a ser utilizada nos contratos de trabalho serão as definidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (TEIXEIRA, 1993).

Em regra, prepondera a rescisão unilateral do vínculo empregatício, submetendo-se à parte que tomar tal iniciativa às sanções previstas em lei. Observadas as proibições legais ou previstas em documento coletivo de trabalho. Então as partes livremente podem rescindir seus contratos de trabalho, uma vez que a parte causadora de algum prejuízo acarará com as consequências deste.

Diante o exposto, a extinção da relação de emprego pode ser da seguinte forma:

- a) Extinção por morte do empregado. O empregado vem a falecer deixando herdeiros. Existe nesses casos direitos trabalhistas que passarão aos herdeiros como Fundo de Garantia de Tempo de Serviço (Lei 8.036, de 1990, art. 20, IV); se o empregador tiver feito a opção de depositar as parcelas;
- b) A extinção por morte do empregador, quando existe na relação de emprego somente um empregador, desta forma existirá a extinção da relação, agora se existir mais de um empregador tal relação não será extinta;
- c) Extinção quando ambos concordam, como foi afirmada a extinção pelos dois, não há que se falar em indenização;
- d) Extinção por parte do empregado, neste caso o trabalhador devera conceder aviso prévio ao seu empregador;
- e) Extinção por parte do empregador, podendo ser com justa causa, estão elencados no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho.

As referidas extinções são somente algumas das formas de rescisões contratuais existem outras formas para que uma relação de emprego seja extinta.

4 EMPREGADOR DOMÉSTICO

O empregador doméstico é a pessoa ou família que sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza continua para seu âmbito residencial. Não pode, portanto, o empregador doméstico ser pessoa jurídica nem ter atividade lucrativa. Segundo o art. 2º, caput, da CLT: “Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que assumindo os riscos da atividade econômica, admite assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 2012).

Alice Monteiro (2011, p. 292) em sua obra relata que o empregador doméstico pode ser tanto a pessoa ou a família, ou seja, qualquer de seus membros residente no local poderá representá-lo, desde os mesmo sejam agentes capazes e conhecedores dos fatos.

Tal definição aconteceu porque a Constituição Federal de 1988 em seu art. 266 § 5º exclui a figura do chefe da sociedade conjugal, ao estatuir: “Os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher.”

Então, qualquer pessoa dentro do leito familiar com capacidade e entendimento, discernimento, poderá ser um empregador doméstico desde que admite, assalarie e dirige a prestação de serviços de terceiro, sendo sempre pessoa física, na conclusão de serviços sem finalidade econômica, processados no âmbito residencial do contratante.

5 ESPÉCIES DE TRABALHADORES DOMESTICOS

O caseiro é aquela pessoa que cuida da casa ou ate mesmo de sítio considerado para laser, principalmente quando o proprietário não se encontra presente. Vejamos o seguinte julgado esclarecendo de forma sucinta a definição do caseiro:

EMENTA: caseiro de sítio de lazer - empregado doméstico. É empregador doméstico - e não rurícola - aquele que presta serviços com pessoalidade, onerosidade e subordinação, de forma contínua e finalidade não lucrativa a uma pessoa ou família, no âmbito residencial desta, aí abrangido o sítio que a família eventualmente possua para lazer. E por finalidade não lucrativa, entende-se aquela que não abranja objetivos comerciais ou industriais e que esteja restrita ao interesse exclusivo do empregador e de sua família, que não gere valor de troca, mas apenas de uso, tal como ocorreu na situação em exame, em que não há prova de que a pequena produção de ovos e queijos do sítio fosse comercializada. (Proc. nº 0000845-96.2010 503.0026 RO-RO, publicação 04-02-2001- DEJT- p. 86, 1º Turma, Rel. Marcus Moura Ferreira).

Portanto, será caracterizado como caseiro aquela pessoa prestadora de serviços a uma pessoa ou família na moradia desta, sendo que seus serviços não deverão auferir lucros, pois uma vez caracterizado o trabalho de forma onerosa, será descaracterizado o emprego doméstico.

Vigia de rua aquela pessoa que presta seus serviços de forma continuada e subordinada na prestação do trabalho a moradores, ou seja, a pessoa ou família de uma determinada região, que não tem atividade lucrativa para o âmbito residencial, desta forma o caracteriza como empregado doméstico.

Não há necessidade do vigia executar seus serviços dentro das residências como no caso dos motoristas para ser. Um empregado doméstico, basta demonstrar a habitualidade, a subordinação, o pagamento de salário e a pessoalidade na prestação de serviços do vigia aos moradores de certo logradouro publico que será definido como empregado doméstico (MARTINS, 2000, p. 58).

Alem do que já foram expostos acima os Tribunais também acolhem acolhe tal entendimento. Observemos:

Em acórdão da 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, a desembargadora Wilma Gomes da Silva Hernandez entendeu que, no caso de vigia de rua que presta seus serviços para vários moradores diferentes, não pode ser reconhecido o vínculo empregatício postulado nos autos em análise (Proc. 00007009220085020008 - RO).

O motorista para ser considerado empregado doméstico deve tão somente ter funções diretamente relacionadas com o âmbito residencial do empregador, pode ser aplicado como exemplo o empregado que leva o empregador ao serviço, as crianças ao colégio, a aula de ginástica, etc.

Nas palavras de Sergio Pinto “para que o motorista seja considerado empregado doméstico, é preciso que preste serviço à pessoa ou a família que não tenham por intuito atividade lucrativas para o âmbito residencial desta” (MARTINS, 2000, p. 60).

Contudo, cabe ressaltar que se esse mesmo profissional trabalha em prol da família e faz também serviços relacionados com a empresa dos seus patrões, deve ser enquadrado na forma mais benéfica, no caso, como empregado da empresa e será regido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Diarista é aquela pessoa que presta seus serviços algumas vezes por semana para fazer limpeza em residência, a palavra diarista estabelece que aquela pessoa

trabalhe por dia, e em consequência disso também faz jus ao pagamento por dia (SERGIO, 2000, p. 52-53).

Leciona João Regis que:

Diarista é uma obreira, mormente do serviço mais pesado no âmbito doméstico; que vem uma vez ou mais, por semana. Ganha quase sempre por dia, ao final da jornada. Quanto àquele que vem irregularmente, uma vez ou outra, respondemos sem dúvida alguma que não é empregada (TEIXEIRA, 1993, p. 15).

Não há uma Lei específica para as diaristas apenas alguns julgados a favor ou contra a prestação deste tipo de serviço. Notemos:

DIARISTA – AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO – EVENTUALIDADE
Os serviços prestados por diarista de modo intermitente, que comparece para o trabalho um ou duas vezes por semana, não constituem relação de empregatícia nem se confundem com o trabalho doméstico tutelado pela lei 5.859/72, já que se opera de forma eventual, sem subordinação, e sem presença do elemento 'continuidade' abrigado no artigo 1º do referido diploma legal." (TRT 20ª Região, Relator: Juiz Josenildo dos Santos Carvalho, RO 1815/99, Acórdão 2207/99, DOE 17/01/2000).

Outro assim:

DIARISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. O trabalhador que exerce atividades domésticas por conta própria em períodos descontínuos, sem os pressupostos da subordinação e dependência econômica não é considerado empregado, nos termos da Lei nº. 5.859/72, porquanto detém a qualidade de diarista. (TRT/SP - 02202006620105020049 - RO - Ac. 8ªT 20110780331 - Rel. SILVIA ALMEIDA PRADO - DOE 20/06/2011).

A enfermeira se o serviço prestado pela enfermeira se restringe apenas à esfera residencial, cuidando de um enfermo, esta trabalhadora ou até trabalhador será considerado doméstico.

Isto porque este trabalhador está recebendo pelo serviço e não há finalidade lucrativa nesta prestação. Assim, a classificação de enfermeira nestes casos, é considerada empregada doméstica.

6 DOS DIREITOS ESTABELECIDOS PARA DOMESTICOS NO BRASIL

6.1 Os direitos previstos na Constituição

A Lei nº 5.859/72 fixou como direitos do doméstico a anotação da carteira de trabalho e previdência social, férias anuais de 20 dias, ampliadas em 2006 para 30 dias (Lei nº 11.324/2006) e previdência.

A Constituição de 1988 (art.7º, Parágrafo único) estendeu ao doméstico os seguintes direitos previstos para os empregados em geral:

- a) salário mínimo;
- b) irredutibilidade de salário;
- c) décimo terceiro salário;
- d) repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos;
- e) gozo de férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais do que salário normal;
- f) licença a gestante, sem prejuízo do emprego e de salário com duração de 120 dias;
- g) licença a paternidade, que é de 5 dias;
- h) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço sendo no mínimo de 30 dias;
- i) aposentadoria;
- j) integração na previdência social.

O salário mínimo garantido para os domésticos , assim como qualquer classe de trabalhador brasileiro, o direito de retribuição num padrão mínimo estabelecido em lei, nacionalmente unificado, adequado para atender as necessidades vitais básicas e às de sua família.

Assim explana a Constituição Federal de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais

básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (BRASIL, 2012).

Em sua obra, Luciano Martins Delgado (2011), retrata que o trabalhador doméstico em seus dias trabalhados é feito uma proporção, uma apuração dos mesmos, ou seja, normalmente, o doméstico trabalha seis dias por semana e o mesmo é remunerado de modo integral. Em que pese os domésticos não serem contemplados com regime de horas suplementares, o limite acima narrado vale com baliza para o cálculo da proporcionalidade.

A Constituição Federal assegura em artigo 7º, inciso VI a irredutibilidade do salário do trabalhador doméstico. O poder constituinte definiu que os salários não poderiam ser rebaixados nem diminuídos.

Notadamente este princípio é decorrência do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim dispõe Sergio Pinto Martins:

Os salários do doméstico não poderão ser reduzidos, nem mesmo por acordo ou convenção coletiva, pois essas regras não se aplicam a domésticos, justamente porque o parágrafo único do art. 7º não reconhece como direito do referido trabalhador o contido no inciso XXVI do art. 7º da Lei Maior, isto é, os acordos e as convenções coletivas do trabalho (MARTINS, 2000, p. 76).

No entanto, não há impedimento de certos descontos no salário do trabalhador doméstico, tais como: contribuição previdenciária, imposto de renda e utilidades fornecidas pelo empregador, de acordo com artigo 82, Parágrafo Único da Consolidação das Leis do Trabalho.

Constata-se que a Magna Carta veda deduções absurdas e injustificadas pelo empregador, feitas fora das hipóteses permitidas.

O décimo terceiro salário foi um direito estabelecido aos outros trabalhadores desde 1962. Porém, com o advento da Constituição Federal de 1988, desapareceu o silêncio desse direito aos empregados domésticos. Desta forma o 13º salário do

empregado domestica passou a ser pago equiparando neste caso aos demais empregados.

Em sua obra, Sergio Pinto aludiu:

O empregador deverá adiantar a primeira metade entre 1º de fevereiro a 30 de novembro de cada ano, tomando por base o salário do mês anterior. No dia 20 de dezembro deverá pagar o restante, tomando por base o salário do mês de dezembro, descontando-se o valor já pago da primeira metade. A contribuição previdenciária relativa ao 13º salário será calculada em separado do salário do mês e incidirá sobre o valor total do 13º salário quando do pagamento feito até o dia 20 de dezembro. O empregado doméstico poderá requerer o pagamento da primeira parcela do 13º salário por ocasião de suas férias, o que deverá ser requerido no mês de janeiro de cada ano. Cada período igual ou superior a 15 dias é considerado como mês dando ao empregado doméstico 1/12 por mês a título de 13º salário. Para o cálculo do 13º salário é preciso verificar as faltas injustificadas a que o doméstico de causa durante o mês (MARTINS, 2000, p. 77-78).

Em que pese os trabalhadores domésticos já gozarem na prática a muito tempo do descanso semanal remunerado, este direito só veio a ser estabelecido pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, parágrafo único.

Com a inclusão desta garantia na Constituição foram eliminadas discussões a respeito do tema, e os domésticos passaram a ter, então, a garantia de aproveitar deste repouso toda semana.

Nesse sentido leciona Luciano Martinez:

Os domésticos não eram destinatários de repouso semanal remunerado até a publicação do texto constitucional de 1988. A lei fundamental trouxe-lhes o direito de fruir de descanso semanal (a cada seis dias de trabalho, um é de folga) preferencialmente aos domingos (MARTINEZ, 2011, p. 167).

Quanto aos feriados e dias santos, o texto constitucional não fez menção expressa, gerando dúvidas a respeito de sua concessão aos domésticos.

Nessa esteira, nos ensina Alice Monteiro de Barros:

Embora inexista disposição constitucional autorizando o descanso em dias santos e feriados ao doméstico, entendemos que o dispositivo constitucional em questão comporta uma interpretação extensiva. Deve-se levar em conta que, não obstante o silêncio da Constituição da República de 1988, nesse

aspecto, era a intenção do legislador constituinte prever no citado dispositivo também o descanso em feriados civis e religiosos e igualar os domésticos no que diz respeito ao gozo dos descansos semanais, incluindo, no caso, os feriados (BARROS, 2011, p 285).

A partir da Lei 5.859/72, que os empregados domésticos passaram a ter direito ao gozo de férias anuais.

Assim estabelece a Lei 5.859/72 em seu artigo 3º:

O empregado domestico terá direito a ferias anuías remuneradas de 30 (trinta) dias, com pelo menos 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado a mesma pessoa ou a família (BRASIL, 2012)

Anteriormente a Lei 5.859/72 estabeleceu período de vinte dias de férias. Contudo, com o advento da Lei 11.324/06 esse prazo foi estendido para trinta dias.

As empregadas domésticas passaram a ter estabilidade em casos de gravidez nos moldes da Lei nº 11.324 de 2006. Anteriormente, baseando-se apenas em uma interpretação restritiva do artigo 7º da Constituição Federal, não havia possibilidade de conferir estabilidade à doméstica gestante, ou seja, licença para gestante.

Assim preconiza Luciano Martinez:

Costumava-se afirmar que a negativa de estabilidade à empregada doméstica baseava-se numa interpretação da letra fria da lei, sem que se percebesse que, sob o ponto de vista objetivo, todas as gravidezes eram iguais mesmo. Por isso, todas as gestantes deveriam mesmo merecer o mesmo tipo de tratamento e de proteção, ainda que por analogia (MARTINEZ, 2011, p. 168).

Entretanto, fez-se imprescindível a publicação de uma lei para regulamentar o assunto e conferir o direito às empregadas domésticas, que como dito, era um direito latente.

Cumpre frisar que o pagamento deste benefício é efetuado pela Previdência Social, nos moldes da Lei 8.213/91, e o valor será correspondente ao último salário de contribuição.

Aviso prévio, a palavra aviso e derivado de avisar, informar, comunicar. Com isso, leciona Sergio Pinto:

O aviso prévio é a comunicação que uma parte do contrato de trabalho deve fazer a outra, de que pretende rescindir a referido pacto sem justa causa de acordo com o prazo previsto em lei, sob pena de indenização substitutiva (MARTINS, 2010, p. 409).

Na doutrina de Sergio Pinto, antes o trabalhador domestico não era contemplado pelo direito ao aviso prévio, pois não se lhe aplicava a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), muito menos a Lei 5.859/72 tratava do assunto.

No entanto a Constituição Federal de 1988 assegura aviso prévio ao empregado domestico, na seguinte redação: “Art. 7º são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição: XXI aviso prévio proporcional ao tempo de serviço sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”

Ocorre o aviso prévio devido tanto pelo empregador que dispensa o empregado, como pelo empregado que quiser sair do emprego. Nas palavras de Sergio Pinto (2011), ocorrendo dispensa por justa causa do empregado domestico a aviso prévio não será devido.

Tão logo que, ocorrendo pedido de demissão por parte do empregado, o empregador tem direito de receber o aviso prévio por parte do empregado, uma vez que para preencher o lugar daquele funcionário o empregador terá que ter um espaço de tempo também para procurar outra pessoa para fazer a função daquele que saiu.

O aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento no retira o empregador o dever de pagar o valor correspondente, exceto for comprovado um novo trabalho.

A Constituição Federal não estabeleceu em seu rol de direitos conferidos aos domésticos, a possibilidade de pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Somente a partir de março de 2000, com o advento da Medida

Provisória n. 1.986, de 1999 e suas respectivas reedições, com a conseqüente conversão na Lei n. 10.208/2003, é que houve a permissão ao empregador para ampliar o Fundo de Garantia (FGTS) ao seu empregado doméstico, por ato espontâneo.

Dessa forma, o empregado doméstico passou a ter uma garantia que antes não possuía, qual seja a possibilidade de seguro desemprego em casos de demissão injusta. Todavia, este direito fica à mercê do empregador, que só estenderá o FGTS ao empregado doméstico por vontade própria.

Assim esclarece Mauricio Godinho Delgado (2011, p. 374): “Com sua inserção no sistema do Fundo de Garantia, o empregado doméstico passou também a ser contemplado com o seguro desemprego, em situação de dispensa injusta.”

Importante transcrever o que manifesta Luciano Martinez:

Tal vantagem, entretanto, somente lhes é facultada mediante requerimento do empregador. Uma vez manifestada à opção do empregador doméstico pela inserção do seu empregado no sistema do FGTS, não mais lhe será possível retroagir. (Martinez, 2011, p. 169)

Além dos direitos acima narrados conferidos ao trabalhador doméstico, o Decreto nº 95.247, de 1987, regulamentador da Lei nº 7.619/87, que modificou a Lei nº 7.418/85, asseverou o direito ao doméstico do recebimento do vale-transporte para ir de sua residência ao trabalho.

Anteriormente o pagamento do valor do transporte ao doméstico era facultativo para o empregador, tornando-se obrigatório somente com as modificações legais descritas no parágrafo anterior.

Cumpra transcrever o que nos ensina Sérgio Pinto Martins (2000, p. 100): “O vale-transporte será fornecido em vale e não em dinheiro, que é vedado. O empregador poderá descontar do empregado doméstico até 6% do seu salário. O que exceder de 6% ficará a cargo do empregador doméstico.”

Outro benefício trazido pela constituição foi à licença a paternidade, que garante ao empregado doméstico, o direito a licença de cinco dias. Conforme Martinez, esse benefício é trabalhista e não previdenciário, ficando o empregador obrigado a custeá-lo (MARTINEZ, 2011).

A Carta Magna em seu artigo 7º XXIV traz ao empregado doméstico o direito a aposentadoria. Em sua obra Martins nos ensina:

O empregado doméstico aposenta-se espontaneamente, depois de cumprida a carência exigível (180 contribuições, a partir de julho de 1991), por idade, desde que complete 65(sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60(sessenta) anos de idade, se mulher; ou por tempo de contribuição, desde que complete 35(trinta e cinco) anos de contribuição se homem, e 30(trinta) anos de contribuição, se mulher (MARTINEZ, 2011, p.169).

O empregado doméstico terá direito a aposentadoria desde que o mesmo seja contribuinte, ou seja, todos os trabalhos feitos pelo empregado devem estar presentes CTPS e cumprida a carência exigível que é de 180 contribuições mensais.

O direito a Previdência social também foi estabelecido aos domésticos pela Constituição Federal 1988. De acordo com Martins, 2009, “o desconto da contribuição devida ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), é obrigatório, conforme o artigo 20 da Lei 8.212.

A GPS é a forma utilizada para o recolhimento das contribuições previdenciárias feitas ao empregado doméstico, com o código 1600. Pois, da o direito ao empregado de: auxílio-doença, salário maternidade, aposentadoria, entre vários outros benefícios.

A Previdência Social para o empregado doméstico que antes era de forma facultativa estabelecida pelo Decreto nº 60.501/67, com o advento do art. 4º da Lei 5.859/72, veio para transformar que o empregado passe a ser um contribuinte obrigatório, pois, os domésticos têm garantido os benefícios e serviços da Lei Orgânica da Previdência Social.

A contribuição previdenciária de acordo com a Lei 8.212/91 copiou as disposições da Lei 7.787/89, constituindo os percentuais de 8%, 9% e 10% que seria a cargo do domestico tal escolha, calculados sobre sua remuneração, inexistindo o teto de três salários mínimos, que antes era estabelecido pela Lei 7.787/89, mas o normal previsto para qualquer trabalhador, de acordo com o limite da tabela. O recolhimento feito pelo empregador seria no percentual de 12% sobre o salário que o empregado doméstico contribui.

Os percentuais de contribuição descontados aos empregados domésticos foram alterados pela Lei nº 9.032, de 28-4-1995, passando para 8%, 9% e 11% mas para o empregador doméstico o desconto que antes era estabelecido permaneceu o mesmo (MARTINS, 2000).

7 DAS ATUAIS ALTERAÇÕES NORMATIVAS RELATIVA AO EMPREGADO DOMÉSTICO

7.1 Das inovações trazidas pela Lei 11.324/2006

A Lei 11.324/2006 estabelece várias alterações que antes não eram contemplados aos empregados domésticos, trazendo desta forma, inovações para essa classe trabalhadora.

Determinados pontos da norma citada já foram tratados ao longo do presente trabalho, entretanto, para enfatizar essas mudanças vale lembrá-los.

De acordo com Delgado:

A Lei nº 5.859/72 concedeu à categoria três únicos direitos: férias anuais remuneradas de 20(vinte) dias úteis, após cada 12(doze) meses de trabalho (desde a Lei 11.324/06, arts. 4º e 5º-Diário Oficial de 20.7.2006-, o prazo destas férias passou para 30 (trinta) dias corridos); anotação de CTPS; inscrição do empregado como segurado obrigatório na previdência Oficial. O decreto regulamentador da referida lei determinou ainda que se aplicasse ao empregado domestico o capítulo celetista referente a férias (DELGADO, 2011, p. 374).

Desta forma a referida lei traz para os empregados domésticos de acordo com a alteração feita no artigo 3º da Lei 5.859/72, que as férias que antes eram de 20 (vinte) dias passaram para 30 (trinta) dias.

Portanto, não há dúvida que o direito a férias anuais que os outros empregados tinham, com a inovação da Lei 11.324/06, os empregados doméstico passaram a usufruir também desse direito.

Outro fator importante que a lei trouxe, foi à estabilidade doméstica a gestante, pois, antes não estendia a empregada doméstica qualquer estabilidade. Martinez leciona:

Costumava-se afirmar que a negativa de estabilidade a empregada doméstica baseava-se numa interpretação da letra fria da lei, sem que se percebesse que, sob o ponto de vista objetivo, todas as gravidezes eram mesmo iguais. Por isso todas as gestantes deveriam mesmo merecer o mesmo tipo de tratamento e de proteção, ainda que por analogia. Foi necessário a publicação de uma lei para o reconhecimento daquilo que era evidente (MARTINEZ, 2011, p. 168).

Sendo assim, a estabilidade por conta do estado de gravidez segundo art.10, II, *b*, do ADCT Ato das Disposições Constitucionais Transitórias passou a ser alongada em benefício das empregadas domésticas por força da Lei 11.324/06, estendida como fonte mais benéfica nos termos art. 7º da Constituição Federal, pois a Carta Magna em seu artigo mencionado inciso XVIII dá o direito de 120 dias de licença a gestante, porém não complementa que a mesma não poderá ser dispensada sem justa causa.

Com isso, pretende-se buscar uma norma clara, que formará tal estabilidade as empregadas domésticas, pois senão ficarão a mercê do direito postetativo do empregador de por fim o contrato de emprego sem acontecimento de uma falta grave.

O novo artigo 4º-A da Lei 5.859/72, cuja redação é clara: "Artigo 4º-A. É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto" (BRASIL, 2012).

Não podemos esquecer que tal benefício ficará sem a devida proteção se a doméstica cometer falta grave.

A Lei 11.324/2006 buscou a regulamentar a vedação dos descontos salariais, pois o que mais acontece, é o empregador doméstico fornecer ao empregado doméstico alimentação e moradia, uma vez que esse empregado more na residência do patrão.

Esse mesmo empregado ficava sem uma proteção legal quando seu empregador descontava em seu pagamento despesas referentes à moradia, alimentação, vestuário etc.

Segundo Sérgio Pinto Martins:

As utilidades representam um acréscimo no salário do empregado, pois este não precisa desembolsar valores para adquirir a alimentação e pagar aluguel. A dúvida é se o empregador pode descontar do salário do empregado o fornecimento de alimentação e habitação (MARTINS, 2000, p.110).

Em contrapartida a Lei Maior garante ao empregado doméstico o salário mínimo (art. 7º, IV, da Constituição Federal).

Foi através desse entendimento, que a Lei 11.324/06 proibiu o empregado doméstico realizar descontos no salário do empregado por provimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

Assim explana o art. 2º-A da Lei 5.859/72: “É vedado ao empregado doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene, ou moradia.”

Porém, esse mesmo artigo em seu parágrafo primeiro, menciona:

Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o *caput* deste artigo quando essa se referir à local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, e desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes (BRASIL, 2012).

Desta forma, as despesas que foram trabalhadas neste contexto não possuem natureza salarial, nem se incorporam a remuneração para quaisquer efeitos (BRASIL, 2012).

A busca de uma igualdade para os empregados domésticos a Lei 11.324/06 trouxe em sua redação o descanso semanal remunerado para essa classe de trabalhadores.

Pois, os empregados domésticos foram desamparados na alínea a do art. 5º da Lei 605/49, pois essa lei trata do repouso semanal remunerado, e nela era expressa que não abrangeria tal aplicabilidade para os empregados domésticos (MARTINS, 2000, p. 78).

Entretanto, veio a regulamentação de acordo com Martinez:

Os domésticos não eram destinatários de repouso semanal remunerado até a publicação do texto constitucional de 1988. A lei fundamental trouxe-lhes, então, o direito de fruir de descanso semanal (a cada seis dias de folga), preferencialmente aos domingos. A Lei 11.324/2006 autorizou a aplicabilidade da Lei nº 605/49 aos domésticos, não existindo, a partir desse instante, diferenças entre os trabalhadores urbano-rurais e os domésticos em matéria de repouso intersemanais e folga em feriados (MARTINEZ, 2011, p.167).

Pelo texto explanado o doméstico, trabalhando nos dias de feriados civis e religiosos, fará jus remuneração dobrada daqueles dias, salvo se o empregador estabelecer outro dia de folga, pois a citada lei revogou a alínea a do art.5º da Lei 605/49. Então, por força de Lei 11.324/2006, os domésticos passaram a ter direito ao repouso semanal remunerado e remuneração dobrada por trabalho prestado em feriados.

O Fundo de garantia do Tempo de Serviço (FGTS), até a presente data para os empregados domésticos ainda não foram contemplados obrigatoriamente com as normas do FGTS, sendo facultada a sua inclusão no referido regime mediante requerimento do empregador, (Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, que acrescentou o art. 3º-A a Lei nº 5859, de 11 de dezembro de 1972) (BARROS, 2011, p. 288).

O empregado não tendo direito ao FGTS obrigatório, também não terá direito ao recebimento de 40% sobre a totalidade dos depósitos em caso de rescisão patronal. Martinez ensina:

Pretendeu-se o propósito, por ocasião da edição da Lei nº 11.324/2006, incluir essa indenização entre os direitos outorgados aos domésticos, mas o dispositivo que tratava da matéria foi vetado, sendo apresentadas razões presidenciais para tanto: “[...] o caráter de prestação de serviço eminentemente familiar, próprio do trabalho doméstico, não se coaduna com a imposição da multa relativa à despedida sem justa causa [...] qualquer abalo de confiança e respeito entre as partes contratuais, por mais superficial que pareça pode tornar insustentável a manutenção do vínculo laboral. Assim, parece que a extensão da multa em tal categoria de trabalhadores acaba por não se coadunar com a natureza jurídica e sociológica do vínculo de trabalho doméstico (BRASIL, 2012).

É certo verificar que os domésticos ficaram sem a devida proteção legal em se tratando de Fundo de Garantia do Tempo de Serviços, pois é facultada sua inclusão no referido regime, ficando desta forma a classe trabalhadora desprotegida.

6.2 A proposta de Emenda Constitucional 478/2010

Uma busca de estender os direitos trabalhistas domésticos em frente aos demais trabalhadores o Plenário da Câmara aprovou uma proposta de mudança na Constituição para estender ao trabalhador doméstico os mesmos direitos garantidos aos demais empregados. Observa-se que parte desse direito tem cobertura na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e será válida assim que promulgada a Emenda Constitucional (JORNAL O ESTADO, 2012).

A proposta de Emenda Constitucional vem trazendo para o empregado doméstico. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviços (FGTS), a jornada de trabalho de oito horas diárias, e quarenta e quatro horas semanais, hora extras; proteção contra despedida sem justa causa; seguro-desemprego; garantia de salário mínimo, quando a remuneração for variável; adicional noturno; proteção do salário, constituindo a sua retenção dolosa um crime; salário-família; redução dos riscos do trabalho; creches e pré-escola para filhos e dependentes até seis anos de idade; reconhecimento dos acordos e convenções coletivas; seguro contra acidente de

trabalho; proibição de discriminação de salário, de função e de critério de admissão; proibição de discriminação em relação à pessoa com deficiência; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 16 anos (EMPREGADOS..., 2012).

Desses direito mencionados acima alguns podem entrar em vigor imediatamente segundo a Deputada Bendita da Silva, sendo eles, como a jornada de trabalho de 44 horas semanais, hora extra e adicional noturno, os demais precisariam de regulamentação.

Com um grande numero de votos a proposta foi aceita por 359 votos a favor e somente dois votos contra, porém precisa de mais uma votação em segundo turno pelos deputados para prosseguir até o Senado, quem também votará em dois turnos.

Alguns pontos foram levantados, estando entre eles o aumento de informalidade, porém a Deputada Benedita da Silva explica:

A aprovação da proposta não traz o risco de aumento da informalidade. Hoje, o mercado está oferecendo outras oportunidades para esse tipo de trabalhador e de trabalhadora. Por exemplo, na prestação de serviços, hoje, 13º salário, jornada de trabalho, horas extras remuneradas, licença-maternidade, vale-refeição, vale-transporte. Se você não estiver trabalhando em uma casa que possa oferecer essa segurança, vai evidentemente optar por outro tipo de serviço que vai lhe oferecer essas garantias e que não vai exigir de você tanta escolaridade (SILVA, 2012).

Em contrapartida o advogado Wilson Campos comenta:

Não restam dúvidas de que se trata de um projeto merecedor de elogios pela inclusão social, pelo resgate da igualdade de tratamento e pela legal profissionalização da respectiva categoria. No entanto, há que se perguntar às famílias, no âmbito residencial, se suportarão de uma só vez este ônus e se terão estrutura organizacional para administrar burocraticamente esta contratação(?!). O merecimento a estes direitos pelos empregados domésticos não é contestado. O que se argui de pronto é a maneira como se dará a efetivação desta conquista dentro dos lares brasileiros. Wilson Campos (Advogado / Pós Graduado em Direito Tributário e Trabalhista / Membro da Comissão de Direito Tributário da OAB/MG).

A referida proposta traz de forma clara que tais direitos não contemplados pelos empregados domésticos, necessitam de uma proteção imediata, uma vez que essa

classe trabalhadora vem ao longo dos tempos lutando por uma equiparação em direitos aos outros empregados, sendo nada mais justo para esses trabalhadores que essa pretensão seja efetivada estabelecendo desta forma o Estado Democrático de Direito.

8 CONCLUSÃO

Aplicável aos empregados domésticos no Brasil é a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. É acerca desta classe trabalhadora e de sua evolução legislativa que o presente trabalho retratou. Trazendo dessa forma inovações da Lei 11.324/2006, que ampliou os direitos dos domésticos.

Doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família no âmbito residencial desta. (art.1º). A característica do empregado domestica resulta da inexistência de fins econômicos no trabalho que exerce para pessoa ou família. Doméstico é o cozinheiro, o faxineiro, o motorista, o jardineiro etc. Porém, se na residência há atividades econômicas o empregado perdera a característica de domestico e passara a ser regido pela CLT, como no caso de uma pessoa que vende bijuterias na própria casa, auxiliada por um empregado, neste caso ha atividade econômica então, essa pessoa será desconsiderada como domestica.

A Lei nº 5.859, de 1972, fixou como direitos do doméstico a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, férias anuais 30 dias e previdência social.

A Constituição de 1988 em seu art. 7º; parágrafo único, estendeu ao doméstico os seguintes direitos previstos para os empregados em geral: a) salário mínimo, b) irredutibilidade do salário, salvo negociação; c) décimo terceiro salário, d) repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos, e) gozo de férias anuais remuneradas com pelo menos um terço a mais do que salário normal; f) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário com duração de 120 dias; g) licença a paternidade, que é de cinco dias; h) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço sendo no mínimo de 30 dias; i) aposentadoria; j) integração na previdência social.

Por outro lado conforme dito acima, a Lei 11.324/2006 trouxe direito e garantias ao doméstico que antes não eram reconhecidos. Contudo alguns benefícios não foram estendidos a essa classe trabalhadora, como exemplo o FGTS, que ainda continua sendo facultativo ao empregador.

Certamente não se pode esquecer a conquista que a categoria conseguiu ao longo do tempo, através de muita luta e perseverança. No entanto, ainda não conseguiram os mesmos direitos que são garantidos aos demais trabalhadores.

Nada mais justo é que os empregados domésticos vejam seus direitos postulados de forma ampla e semelhante aos demais trabalhadores, uma vez que essa classe trabalhadora vem a um bom tempo na busca de seus direitos e que esses direitos sejam reconhecidos e garantidos, não ficando dessa forma desamparadas de preceito legal.

O presente trabalho busca demonstrar que mesmo com a evolução dos direitos trabalhistas para o empregado doméstico, tal classe ainda continua desprovida de igualdade aos demais trabalhadores.

Por esse motivo tramita no Congresso Nacional a Proposta de Emenda Constitucional nº478/2010, que objetiva igualar ao doméstico os mesmos direitos estabelecidos aos empregados urbanos e rurais, pois, na procura de garantir ao empregado doméstico uma estabilidade na relação de emprego que os legisladores fizeram essa proposta.

REFERÊNCIAS

APOSENTADORIA de empregada doméstica. 21/02/2010. Disponível em: <http://www.comentarium.com.br/frame.jsp?url=www.resumododia.com/aposentadoria-de-empregada-domestica.html&url_id=246870>. Acesso em: 10 nov. 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 7. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2011.

BEZERRA, Carlos. **PEC 478, 2010**. Altera a Lei nº 8.213/91. Revoga o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=473496>>. Acesso em: 25 nov. 2010.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 03 set. 2012.

_____. **Decreto-lei nº 3.708, de 10 de janeiro de 1941**. Regula a constituição de sociedades por quotas, de responsabilidade limitada. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/Historicos/DPL/DPL3708.htm>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1954**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. **Decreto-lei nº 95.247, de 17 de novembro de 1987**. Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. **Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001**. Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm>. Acesso em: 20 nov. 2012.

_____. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 20 nov. 2012.

_____. **Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006**. Altera dispositivos das Leis nºs 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/l11324.htm>. Acesso em: 20 nov. 2012.

_____. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972**. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. **Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985.** Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. **Lei nº 7.619, de 30 de junho de 1987.** Altera dispositivos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que instituiu o vale-transporte. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7619.htm>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. **Lei nº 7.787, de 30 de junho de 1989.** Dispõe sobre alterações na legislação de custeio da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7787.htm>. Acesso em: 10 nov. 2012.

BRASIL. **Lei nº 8.036, de 31 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. **Lei nº 9.032, de 28 de abril de 1995.** Dispõe sobre o valor do salário mínimo, altera dispositivos das Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9032.htm>. Acesso em: 10 nov. 2012.

_____. **Medida provisória nº 1.986, de 13 de dezembro de 1999.** Acresce dispositivos a Lei nº 5.859, de 11/12/1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao fundo de garantia do tempo de serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Disponível em: <<http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/8b6939f8b38f377a03256ca200686171/6cdb017e46f411e0032569fa00764c69?OpenDocument>>. Acesso em: 10 nov. 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho.** 27. ed. atual. até 02-12-2010 São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do trabalho doméstico.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho:** história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Direito do trabalho doméstico**: doutrina, legislação, jurisprudência, prática. São Paulo: LTr, 1997.

TEIXEIRA, João Régis Fassbender. **Trabalho doméstico**. Curitiba: Juruá, 1993.