

**UNIRIO - UNIVERIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**

**GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**ESTEVÃO DE OLIVEIRA BELLO**

**Emenda Constitucional 72/2013: A Segunda Lei Áurea dos Empregados  
Domésticos**

**Rio de Janeiro**

**2014**

**ESTEVÃO DE OLIVEIRA BELLO**

**Emenda Constitucional 72/2013: A Segunda Lei Áurea dos Empregados  
Domésticos**

Monografia apresentada a Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro – UNIRIO, como requisito obtenção do título de Bacharel em Direito, sob orientação da Professora Verônica Wander Bastos.

**Rio de Janeiro**

**2014**

**ESTEVÃO DE OLIVEIRA BELLO**

**Emenda Constitucional 72/2013: A Segunda Lei Áurea dos Empregados  
Domésticos**

Monografia apresentada a Universidade  
Federal do Estado do Rio de Janeiro –  
UNIRIO, como requisito obtenção do título  
de Bacharel em Direito.

Monografia apresentada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Orientadora Professora Verônica Wander Bastos**

---

**1ª Examinador (a) Prof.(a).**

---

**2ª Examinador (a) Prof.(a).**

---

**Coordenador (a) Prof.(a).**

## RESUMO

Esta monografia apresenta uma visão alternativa da Emenda Constitucional 72 de 2013 mostrada na mídia. Assim como a Lei Áurea, ela também modifica a estrutura da sociedade brasileira e seus costumes. Retrata a história dos empregados domésticos e de seus direitos, apresenta as novidades trazidas pela alteração da constituição e faz perspectivas para o futuro dos empregados domésticos. Combate a falta de condições de trabalho e o preconceito sofrido por essa classe.

**Palavras-chave:** empregado doméstico; projeto de emenda constitucional 66/2012; direitos do trabalhador

## **ABSTRACT**

This monograph presents an alternative view of Constitutional Amendment 72 of 2013 shown in the media. Like the Golden Law, it also modifies the structure of Brazilian society and its customs. Tells the story of domestic workers and their rights, presents the novelties brought by the change of the constitution and makes prospects for the future of domestic workers. Combat the lack of working conditions and the prejudice suffered by this class.

**Keywords:** domestic worker; constitutional amendment project 66/2013; workers' law

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1 DEFINIÇÃO DE EMPREGADO DOMÉSTICO .....	9
2 CONTEXTO HISTÓRICO .....	13
2.1 ESCRAVIDÃO NO BRASIL.....	13
3 ESTATÍSTICAS .....	16
4 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS .....	18
4.1 FASE DE EXCLUSÃO JURÍDICA .....	18
4.1.1 Decreto Nº 16.107/23 .....	18
4.1.2 Decreto-Lei Nº 3.078/41 .....	19
4.1.3 Decreto-Lei Nº 5.452/43 .....	20
4.2 FASE DE INCLUSÃO JURÍDICA .....	20
4.2.1 Lei Nº 5.859/72.....	20
4.2.2 Decreto Nº 95.247/87 .....	21
4.2.3 Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988 .....	21
4.2.4 Lei n. 8.009/90.....	22
4.2.5 Lei Nº 10.208/01 .....	22
4.2.6 Lei Nº 11.324/06.....	23
5 EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/2013 .....	24
5.1 MOTIVAÇÃO: OIT CONVENÇÃO 189 .....	27
5.2 CONSEQUÊNCIAS DA EC 72/2013 .....	30
6 CONTROVÉRSIAS DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS.....	35
6.1 FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS .....	35
6.2 LICENÇA PATERNIDADE E LICENÇA GESTANTE .....	36
6.3 GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE .....	38
6.4 AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL.....	39

7 TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO MUNDO.....	41
7.1 AMÉRICA LATINA .....	41
7.2 EUROPA .....	45
7.3 ESTADOS UNIDOS .....	47
CONCLUSÃO.....	49
REFERÊNCIAS.....	52

## INTRODUÇÃO

Após cem anos do fim da escravidão no Brasil e os negros ainda não conseguiram se emancipar completamente das raízes da escravatura. Possuem índices menores de escolaridade e maiores de informalidade. Também representam a maioria dos trabalhadores domésticos em nosso país.

Porém, o preconceito que sofre essa classe não é específico dessa maioria, domésticos do mundo inteiro sofrem com discriminação e péssimas condições de trabalho. Na maioria das vezes, sofrem por tudo isso quietos e despercebidos. O baixo nível de escolaridade faz com que muitos não conheçam seus próprios direitos, em conjunto da falta de alternativas, explica o porquê de muitos não fazerem nada a respeito.

Em 2011 a Organização Internacional do Trabalho durante a Convenção 189, resolveu tomar um importante passo para promover a igualdade com os outros trabalhadores, combater o preconceito, melhorar as condições de trabalho e esclarecer os direitos da categoria.

Essa convenção inspirou a criação do Projeto de Emenda Constitucional 66, mais conhecido como PEC das Domésticas. Que em 2013 seria convertida na Emenda Constitucional 72. Ela chegou a ser considerada uma segunda Lei Áurea pelo Ministro do Trabalho e Emprego Carlos Lupi.<sup>1</sup> Também já foi chamada de Lei Áurea moderna pelo senador Randolfe Rodrigues.<sup>2</sup>

O objetivo geral desse trabalho é possibilitar a formação de uma opinião crítica a respeito da nova lei, mostrando consequências que geralmente não são apresentadas

---

1 <http://www.old.diariodepernambuco.com.br/nota.asp?materia=20110616114910>

2 <http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2013/03/13/pec-das-domesticas-e-vista-como-lei-aurea-moderna>

ao público pela mídia. Não entraremos em detalhes a respeito dos direitos recém conquistados.

Para isso desenvolveremos o estudo da seguinte maneira: Identificar quem é o trabalhador doméstico e seu empregador. Mostrar sua origem. Observar dados para conhecer mais sobre essa classe. Analisar a evolução histórica de seus direitos. Avaliar a Emenda Constitucional 72/2013. Comparar o empregado doméstico no Brasil com outros países. São os objetivos específicos dessa monografia.

Esse tema foi escolhido devido ao grande impacto que a lei trouxe as famílias brasileiras. Há cerca de 7 milhões de empregados domésticos, porém, não são os únicos afetados. Considerando que cada empregado tem um empregador, sendo a família de ambos afetados. Logo, são cerca 56 milhões de pessoas foram diretamente afetadas por ela. Os pontos positivos foram expostos constantemente pela mídia, faltando uma verdadeira análise crítica. Tentamos também oferecer solução para os problemas apresentados no decorrer do tema.

Usaremos conceitos legais e doutrinários, jurisprudências, pesquisas feitas OIT, jornais, revistas e artigos jurídicos como referência para esse trabalho de conclusão de curso.

## 1 DEFINIÇÃO DE EMPREGADO DOMÉSTICO

A relação de trabalho doméstico não é regida pela CLT, mas sim pela Lei Especial dos Domésticos. Nela encontra-se a seguinte definição no artigo primeiro: “aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”. (Brasil, Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, 1972). Cláudia Salles Vilela Vianna deu a seguinte definição:

Considera-se empregado doméstico a pessoa física que, mediante remuneração mensal, presta serviços de natureza contínua a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas e desde que não possua a atividade desenvolvida qualquer finalidade lucrativa para o empregador.<sup>3</sup>

O artigo 15, inciso II, da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, define como empregador doméstico “à pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico. Vianna descreve o empregador doméstico como “[...] toda pessoa física ou família que admite a serviço, mediante remuneração sem finalidade lucrativa, empregado doméstico”.<sup>4</sup> Como pessoas jurídicas normalmente tem finalidade lucrativa e não tem âmbito familiar, elas não podem contratar empregado doméstico, mesmo que seja para o domicílio de uma pessoa física. Pois, irá se aplicar a lei mais benéfica ao trabalhador, no caso a CLT.

O trabalho doméstico é normalmente associado à empregada doméstica, porém, abrange muitos outros trabalhadores como: cozinheiro, governanta, babá, lavadeira, faxineiro, vigia, motorista particular, jardineiro, acompanhante de idosos, guarda de quarteirão e enfermeiro dentre outros. Também vale apenas destacar que o âmbito residencial engloba não só o lar como também suas imediações - o jardim, o quintal, bem como automóveis, lanchas e aviões particulares de lazer ou passeio.

---

3 Vianna, 2014, p. 168

4 Ibidem, p. 168

TRABALHO DOMÉSTICO - CARACTERIZAÇÃO - IRRELEVÂNCIA DA FUNÇÃO DESEMPENHADA - Para se caracterizar o trabalho doméstico é irrelevante o tipo de serviço prestado, desde que estejam presentes todos os elementos fático-jurídicos gerais e especiais da relação de emprego da Lei nº 5.859/72, quais sejam, prestação de serviços por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, subordinação e não eventualidade, finalidade não-lucrativa dos serviços prestados, à circunstância de serem esses serviços prestados à pessoa ou à família e ao fato de essa prestação desenvolver-se em função do âmbito residencial do tomador de serviços. Tendo a autora sido contratada para prestar serviços como enfermeira na residência do reclamado, pessoa idosa que necessitava de cuidados especiais, ficou caracterizada a sua condição de empregada doméstica (TRT 22ª Região, 2ª Turma, Proc. nº 01494-2008-001-22-00-1, Rel. Liana Chaib, DJ/PI em 18.08.2009)

A principal diferença de um empregado celetista para um doméstico encontra-se na falta de finalidade lucrativa dos serviços prestados, ou seja, o trabalho é exaurido no domicílio e não gera lucro para o contratante. Elemento fático-jurídico comum em todas as definições, porém exclusivo dessa profissão, fazendo com que trabalhadores de pensão, por exemplo, não sejam considerados domésticos.

Essas tarefas, sem fim lucrativo, são repetidas no cotidiano de cada família, seja por terceiros ou por um membro. Portanto, acaba sendo considerado um trabalho "fácil" para a maioria das pessoas. Ele só tem seu valor reconhecido quando ninguém o faz ou é feito de forma deficiente.

Muitas pessoas esquecem que apesar ser um trabalho sem finalidade lucrativa, ele possibilita que os membros da família beneficiada se dediquem integralmente a atividades lucrativas, contribuindo então não só para a manutenção dos lares como para toda a sociedade.

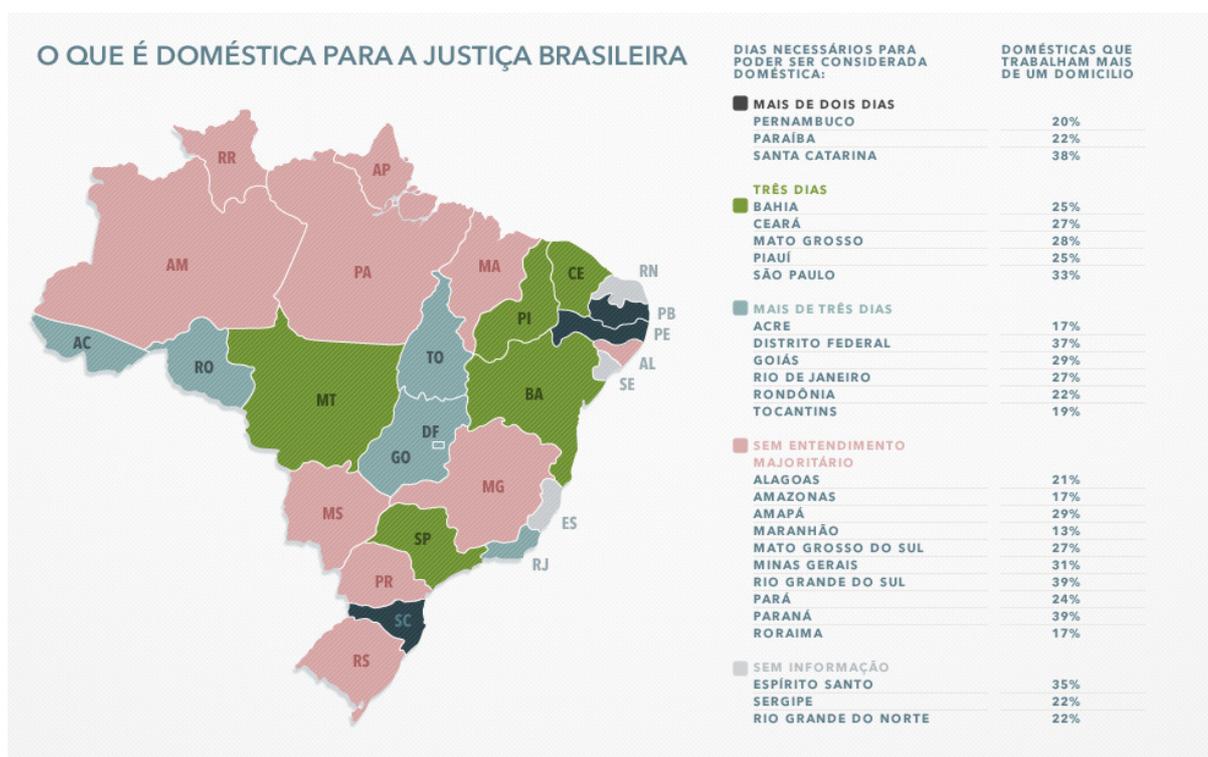
Outro aspecto importante é a natureza contínua, que segundo a teoria da descontinuidade, diferencia o empregado e o trabalhador esporádico. Há uma divergência na jurisprudência sobre a continuidade para os trabalhadores domésticos, ela poderia estar se referir ou a vezes por semana ou a tempo de serviço.

RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. DIARISTA. TRABALHO SEMANAL PRESTADO AO LONGO DE VINTE SETE ANOS PARA A MESMA EMPREGADORA CONTEMPLANDO TODAS AS SUAS NECESSIDADES BÁSICAS E COTIDIANAS DO SERVIÇO DOMÉSTICO. A Reclamada não conseguiu demonstrar a existência de pressupostos válidos contidos no art. 896 da CLT, visto que, in casu, não restou demonstrada afronta ao art. 3º da CLT e nem ao art. 1º da Lei 5.859/72, porquanto

consignou o Regional que a continuidade da prestação de trabalho não quer dizer ininterruptividade, pois trabalhar um dia por semana, em todas as semanas do ano, durante 27 anos e contemplando suas necessidades básicas e cotidianas do serviço doméstico é, sem dúvida, prova de continuidade. Ademais, no Dicionário Aurélio, o vocábulo contínuo significa seguido, sucessivo. Melhor dizendo, não há necessidade de que o labor ocorra todos os dias da semana, e, sim, de que, na forma contratada pelas partes, seja habitual, conforme o caso dos autos. Recurso não conhecido. (TST, 2ª Turma, RR 18756/2003-002-09-00, Rel. Min. José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, DJ - 30/05/2008).

Também há uma lacuna com relação a quantidade de vezes por semana: mais de duas vezes ou mais de três vezes. Enquanto o TST ou o poder legislativo não se manifestam, Delgado<sup>5</sup> sugere que caso o trabalhador trabalhe 15 ou mais dias no mês seja considerado empregado, caso contrário, diarista.

Figura 1- Mapa das decisões majoritárias diaristas x empregada domésticas



Fonte: <http://economia.ig.com.br/2013-04-24/domestica-ou-diarista-veja-como-a-justica-define-quem-e-quem.html>. Acesso em novembro de 2014.

5 Delgado, 2014, p. 391

No Rio é aplicado a súmula nº 19 do TRT-01ªRJ, com a seguinte redação:

“TRABALHADOR DOMÉSTICO. DIARISTA. PRESTAÇÃO LABORAL DESCONTÍNUA. INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. A prestação laboral doméstica realizada até três vezes por semana não enseja configuração do vínculo empregatício, por ausente o requisito da continuidade previsto no art. 1º da Lei 5.859/72.”

Para encerrar a discussão, o Senado tomou a iniciativa com o Projeto de Lei 7.279/2010, onde em seu primeiro artigo define quem é a diarista. Logo, empregado doméstico seria todo aquele que não se enquadrasse nessa definição.

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

## 2 CONTEXTO HISTÓRICO

O primeiro registro de trabalho doméstico data da pré-história, quando os homens começaram a se agrupar em cavernas. Houve uma divisão de tarefas baseada nas características físicas. O homem por ser mais forte era responsável pelo trabalho externo, como a caça por exemplo, a mulher pelo trabalho interno, doméstico.

O trabalho doméstico surgiu no Egito Antigo, junto da servidão. Os poucos “escravos” dessa época desempenhavam apenas um papel acessório, possuíam direitos e não eram vistos como mercadoria.

Foi somente na Grécia Antiga que houve uma popularização no uso de escravos, chegando a cada cidadão ter em média um escravo. Nela surgiu o primeiro termo para se referir ao trabalhador doméstico: “οἰκέτης (*oikétês*) era utilizado, significando "aquele que vive na casa", referindo-se aos empregados domésticos.”<sup>6</sup>

Na Roma Antiga, China e comunidades africanas, que constantemente guerreavam em busca de ampliar seus territórios, aumentaram essa prática. Com tanta oferta de prisioneiros que viravam escravos, o preço caiu, possibilitando uma simples pessoa ter dezenas deles. A maioria eram utilizados para realizar tarefas domésticas.

### 2.1 ESCRAVIDÃO NO BRASIL

A primeira experiência de escravidão portuguesa no Brasil foi com os índios. Antes mesmo dos portugueses chegarem, já era comum a guerra entre tribos, onde os perdedores viravam escravos dos vencedores. Ao chegar no Brasil os portugueses aliaram-se a algumas tribos e ajudavam contra seus inimigos em troca desses

---

6 [http://pt.wikipedia.org/wiki/Escravidão\\_na\\_Grécia\\_Antiga](http://pt.wikipedia.org/wiki/Escravidão_na_Grécia_Antiga)

escravos. Outro método que utilizavam era o escambo, os portugueses davam alguns objetos de pouco valor em troca de trabalho.

Conforme a população portuguesa foi crescendo, junto dela a importância do plantio de cana de açúcar, o índio começou a ser caçado e forçado a trabalhar na agricultura. O que acabou não dando muito certo devido a cultura indígena.

Com o fracasso do uso dos índios nas grandes lavouras, Portugal, que já comercializava escravos desde 1450, introduziu os escravos africanos no Brasil. Conforme supra mencionado, a escravidão já existia quando os europeus chegaram na África desde o século X. Eles compravam os escravos das comunidades africanas, geralmente, em troca de cachaça e armas.

Um escravo homem custava cerca de 10 mil reais enquanto uma mulher custava 8 mil reais o que equivale a três mulas de carga na época.<sup>7</sup> O aluguel saía em média por 30 reais por dia.

O viajante alemão Ernst Ebel contou que, ao chegar ao Rio de Janeiro, em 1824, alugou um negro por 700 réis ao dia — o equivalente a pouco menos de 30 reais atualmente. Insatisfeito com o serviço, demitiu-o depois de algum tempo e colocou um anúncio no Diário Fluminense procurando “uma negra que soubesse lavar e passar a ferro”. Conseguiu contratar uma “pretinha”, segundo sua própria definição, de dezesseis anos chamada Delfina, que lhe saía por 11000 réis mensais, sendo 6000 em dinheiro e o restante em comida e outras necessidades diárias. Por esse valor, que hoje equivaleria a aproximadamente meio salário mínimo, “eu dispunha de alguém que não somente me lavava a roupa como a consertava e, em caso de necessidade, entendia um pouco de cozinha, ficando em casa, de mais a mais, o tempo todo, para minha maior segurança”, escreveu Ebel.<sup>8</sup>

Havia algumas maneiras de obter a alforria, apesar de ser incomum. Pode-se dizer que os poucos que conseguiam na maioria das vezes se arrependiam.

---

7 Gomes, 2007, p. 232

8 Ibidem, 2007, p. 233

A lei previa que, em caso de maus-tratos comprovados, o senhor do escravo poderia perder sua propriedade, o que representava prejuízo financeiro. Livres, no entanto, os negros forros ficavam entregues à própria [pág. 257] sorte, marginalizados por completo de qualquer sistema de proteção legal e social. Em muitos casos, a liberdade era um mergulho no oceano de pobreza composto por negros libertos, mulatos e mestiços, à margem de todas as oportunidades, incluindo educação, saúde, moradia e segurança — um problema que, 120 anos depois da abolição oficial da escravidão, o Brasil ainda não conseguiu resolver.<sup>9</sup>

Fato semelhante ao que ocorreu na Lei Áurea. Foi muito importante, um marco para população e para o Direito do Trabalho no Brasil. Porém, falhou quando não apresentou um dispositivo de transição. O ex-escravo teve apenas duas opções, continuar trabalhando em troca de comida e abrigo ou morar na rua, sem ter o que comer e sem perspectiva de ser integrado a sociedade. Essas pessoas que tentaram a sorte foram as primeiras empregadas domésticas brasileiras.

Citaremos as ocupações mais oferecidas dentre as várias delimitadas e deliberadamente reservadas aos negros, mesmo após a abolição, já em plena República, são elas: “carregador de caixas”, “cozinheiro”, “copeiro”, “caixeiro”, “costureiras”, “vendedores de bala”, “carregador de pão”, “lavadeira”, “mucama”, “saieiras”, “carregador de cestos”, “tiradores de goiabas”, “ajudante de alfaiate”, “charuteiro”, “oficial barbeiro”, “padeiro”, “fornheiro”, “carpinteiro”, “ama seca”, “ama de leite”, “ajudante de cozinha”, “lavador de pratos” e aparecendo de maneira esmagadora a função de “**criada**”, em todos os classificados verificados a referência à cor é aquilo que chancela, credencia a ocupação desses postos e, nesses casos em que citamos acima onde as funções são as menos remuneradas e portanto as que exigem menos qualificação, ou seja, são funções residuais, “inferiores” dentro da hierarquia ocupacional capitalista, como o são até hoje, é o caso da criada, nossa empregada doméstica, classe com os menores níveis salariais e que menos dispõe das garantias legais do trabalhador. Transcreveremos alguns textos desses jornais a fim de contextualizar nossas inferências.<sup>10</sup>

---

9 Gomes, 2007, p. 242

10 <http://www.brasilecola.com/sociologia/mucamas-criadas-ou-domesticas.htm>

### 3 ESTATÍSTICAS

Em 2013 a OIT divulgou um estudo, feito em 117 países ao redor do mundo, que haviam 52,6 milhões de empregados domésticos. Onde, 78% são provenientes ou da América Latina ou da Ásia. Porém, estipula-se que haviam cerca de mais de 100 milhões no mundo, sem contar com os menores de 16 anos.

As mulheres predominam em todos os países, totalizando cerca de 83% ao redor do planeta. Variando entre 62% no Oriente Médio à 93% na América Latina. Isso ocorre devido a fatores históricos que dificultam a inserção das mulheres no mercado de trabalho que, normalmente, sofrem mais objeção do que trabalhadores do sexo masculino.

Alguns dos problemas do trabalho doméstico são: a falta de regulamentação, ausência ou limitação dos direitos comparados a outras profissões. Apenas 10% desses trabalhadores tem direitos iguais aos demais, 40% trabalham a mesma quantidade de horas que os outros e 49% tem folga remunerada. Dessas cerca de 43% recebem salários inferiores ao mínimo.

No Brasil haviam entorno de 7,2 milhões de empregados domésticos, sendo 6,7 milhões do sexo feminino. Cerca de 80% dessas pessoas não possuíam ensino médio completo. Conclui-se que essas pessoas não tem como competir num mercado de trabalho voraz que até mesmo pessoas com mais de uma faculdade ou pós graduadas encontram-se desempregadas.

Antes da lei havia uma situação de pleno emprego entre os trabalhadores domésticos<sup>11</sup>, somado ao baixo custo, possibilitavam ao empregado receber um salário maior e forçava aqueles que estavam em busca de empregadas oferece-lo. Essas demissões inverteram esse cenário, transformando muitas empregadas domésticas de carteira assinada em diaristas, comerciantes ou até mesmo obrigando algumas a sobreviverem de bolsa família ou aposentadoria.

---

11 <http://oglobo.globo.com/economia/ha-muitas-vagas-para-domesticas-4517326>

Ainda não houve uma pesquisa para se obter os impactos da Emenda Constitucional 72/2013 no mercado, porém, há um estudo anterior a promulgação prevendo que 85% seriam demitidas.<sup>12</sup> Só no mês de setembro de 2013 foram 164 mil demitidos, sendo 37 mil no estado do Rio de Janeiro.<sup>13</sup>

---

12 [http://www.domesticalegal.org.br/release\\_pesquisa\\_IDL.asp](http://www.domesticalegal.org.br/release_pesquisa_IDL.asp)

13 <http://odia.ig.com.br/noticia/economia/2013-10-25/rio-perdeu-37-mil-empregadas-domesticas-so-no-mes-passado.html>

## 4 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

A Lei Áurea, assinada em 1988, é vista como a primeira lei trabalhista e marca o início do direito trabalhista no Brasil. Um ano depois, foi proclamada a República e iniciou-se a criação de leis. Dentre elas estava o primeiro Código Civil, Lei nº 3.071 de 1º de Janeiro de 1916, que na ausência de regulamentação específica, utilizava-se normas de locação de serviços.

No Brasil, o trabalho doméstico realizado no âmbito residencial foi inicialmente disciplinado pelas Ordenações do Reino. O assunto foi tratado a seguir pelo Código Civil de 1916, no capítulo que cuidava da locação de serviços, que era aplicado as relações de trabalho em geral.<sup>14</sup>

Essa trajetória que vai da Lei Áurea até a EC 72/2013 é dividida em duas fases: fase de exclusão jurídica e fase de inclusão jurídica.

### 4.1 FASE DE EXCLUSÃO JURÍDICA

#### 4.1.1 Decreto Nº 16.107/1923

Em 1923 surgiu a primeira norma exclusiva dos trabalhadores domésticos, o Decreto nº 16.107, de 30 de Julho de 1923. Não foi dada uma definição aos trabalhadores domésticos, porém, fizeram um rol taxativo de quem seriam eles.

São locadores de serviços domesticos: os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engommadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas seccas ou de loite, costureiras, damas de

---

14 Barros, 2011, p. 267

companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, á soldada, em quaesquer outros serviços de natureza identica, em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bars, escriptorios ou consultorios e casas particulares. (Brasil, Decreto nº 16.107, de 30 de Julho de 1923, 1923)

A lei regulamentava os procedimentos e requisitos para obtenção de carteira de trabalho, como necessidade de bons antecedentes, suas anotações. Concedia ao trabalhador o direito de indenização caso não fosse demitido por justa causa. Também, descrevia os deveres de ambas as partes.

#### **4.1.2 Decreto-Lei Nº 3.078/41**

O Decreto-lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941 foi a primeira norma a definir o trabalhador doméstico em seu artigo primeiro: “São considerados empregados domésticos todos aquele que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.

Uma grande contribuição foi o aviso prévio de oito dias concedidos após 6 meses de trabalho, tanto para o empregador como para o empregado. Outros direitos dos adquiridos pelos empregados foram: integridade física, mora salarial e condições higiênicas de alimentação e habitação quando tais utilidades lhe sejam devidas.

Alguns autores dizem que a lei foi revogada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Porém, de acordo com Barros, a lei ficou em vigor até 11 de dezembro de 1972, quando foi promulgada a Lei Nº 5.859, conhecida como Lei das Domésticas.

Em nosso entender, a CLT, quando disciplinou as relações individuais e coletivas do trabalho, excluindo o doméstico de sua esfera normativa (art. 7º, “a”), não revogou o Decreto-Lei n. 3.078, mas simplesmente deixou de estender ao empregado doméstico as normas consolidadas, embora o entendimento jurisprudencial fosse me sentido contrário.<sup>15</sup>

---

15 Barros, 2011, p. 268

Enquanto Delgado diz que a lei nem ao menos chegou a entrar em vigor, pois, impôs, expressamente, para sua efetiva vigência, a necessidade de regulamentação inferior – a qual jamais foi procedida.<sup>16</sup>

#### **4.1.3 Decreto-Lei Nº 5.452/43**

O DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, também conhecida como Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), é a principal norma do Direito do trabalho e do Direito processual do trabalho. Acontecimento tão marcante que até hoje é comemorada sua criação como dia do trabalhador. Infelizmente, os empregados domésticos foram excluídos, conforme supra mencionado

Apesar de não dizer nada sobre os domésticos, ela diz muito a respeito da sociedade nessa época. Há um notório preconceito com o trabalho doméstico, ou melhor, com as pessoas que o exerciam.

## **4.2 FASE DE INCLUSÃO JURÍDICA**

### **4.2.1 Lei Nº 5.859/72**

Somente com a entrada em vigor da Lei Nº 5.859 de 11 de dezembro de 1972 que os direitos dos domésticos foram ampliados e começaram a se aproximar dos demais trabalhadores. Delgado expressa outro ponto de vista ao dizer que a lei serviu apenas para formalizar a exclusão, ao não estender inúmeros direitos trabalhistas

---

<sup>16</sup> Delgado, 2014, p. 393

clássicos à categoria doméstica.<sup>17</sup> Foram concedidas apenas férias anuais de 20 dias úteis remuneradas, carteira de trabalho e inclusão no serviço da Previdência Social.

Um ano depois surgiu o Decreto Nº 71.885, de 9 de março de 1973 que regulamentava a Lei Nº5859/72. Nele foi determinado que fosse aplicado o capítulo referente a férias da CLT ao empregado doméstico.

#### **4.2.2 Decreto Nº 95.247/87**

O Decreto Nº 95.247 de 17 de novembro de 1987 estende o benefício do vale-transporte à categoria doméstica.

#### **4.2.3 Constituição Da República Federativa Do Brasil De 1988**

Com a Constituição Federal de 1988 os trabalhadores, pela primeira vez, passaram a ter direitos garantidos pela constituição. Porém, mais uma vez o trabalhador doméstico foi excluído de uma gama de direitos.

Também não deixa de ser uma grande conquista, visto que anteriormente possuíam apenas quatro e adquiriram oito novos: 13º salário com base na remuneração integral, salário mensal, repouso semanal remunerado, adicional de 1/3 a mais no salário durante as férias, licença gestante de cento e vinte dias e paternidade de 5 dias sem prejuízo do emprego e do salário, aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço com pelo menos trinta dias e aposentadoria.

---

17 Delgado, 2014, p. 393

#### 4.2.4 Lei n. 8.009/90

A Lei Nº 8.009, de 29 de março de 1990 dispõe sobre a impenhorabilidade dos bens de família, que o art. 1º define como:

O imóvel residencial próprio do casal, ou da entidade familiar, é impenhorável e não responderá por qualquer tipo de dívida civil, comercial, fiscal, previdenciária ou de outra natureza, contraída pelos cônjuges ou pelos pais ou filhos que sejam seus proprietários e nele residam, salvo nas hipóteses previstas nesta lei. (Brasil, Lei Nº 8.009, de 29 de março de 1990, 1990)

Pela primeira vez o legislador beneficiou apenas a categoria de empregados residenciais, domésticos, ao permitir que possam penhorar bem de família em caso de dívidas trabalhistas da própria residência.

“Bem de família. Crédito trabalhista. O objetivo da Lei nº 8.009/90 é proteger o bem de família, mas não o devedor inadimplente, que busca se esquivar através do dispositivo legal do cumprimento de suas obrigações, como inequivocadamente vislumbra-se no caso dos autos. Aliás, o crédito trabalhista, por ser de natureza alimentar e, portanto, garantido constitucionalmente, encontra-se protegido acima do bem de família, que está constituído em lei infraconstitucional. É o que se denota dos arts. 7º, 100 e 114 da atual Constituição Federal”(TRT - 9ª R - 5ª T - Ac. 5425/98 - Rel. Antônio Zarantonello - DJ 20/3/1998 - p. 459).

#### 4.2.5 Lei Nº 10.208/01

A Medida Provisória Nº 10.208, de 13 de dezembro de 1999 foi convertida na Lei Nº 10.208, de 23 de março de 2001. Ela foi responsável por incluir os trabalhadores domésticos no sistema de Fundo de Garantia.

Como consequência, também foi beneficiado com o seguro desemprego. No caso de extinção do contrato de trabalho sem justa causa, o empregado tem direito a receber pelo menos três salários mínimos divididos em três parcelas.

#### **4.2.6 Lei Nº 11.324/06**

A Lei Nº 11.324, de 19 de julho de 2006 concedeu quatro novos direitos a categoria: descanso semanal remunerado aos domingos e feriados, trinta dias corridos de férias, garantia de emprego a gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto e vedou o empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

Também criou um incentivo para formalização do trabalho doméstico ao permitir o empregador deduzir de seu imposto de renda as contribuições previdenciárias até um salário mínimo.

## 5 EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72/13

Depois de mais de um século de exclusão legislativa, foi aprovado o Projeto de Emenda Constitucional Nº 66, transformando-o na Emenda Constitucional Nº 72, de 2 de abril de 2013. Originado como resposta da proposta da convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho, na qual foi recomendada que os trabalhadores deveriam ter os mesmos direitos que os demais. Portanto, a EC 72/2013 equipara quase todos os direitos dos empregados domésticos aos demais trabalhadores ao retirar a restrição do art. 7º da Constituição Federal. São dezesseis novos direitos, sendo nove de eficácia plena e sete de eficácia contida, precisa de normal inferior regulamentadora.

Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 7º .....

.....

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social." (NR)<sup>18</sup>

Os direitos que já estão sendo aplicados são: jornada de trabalho de até 8 horas diárias e 44 horas semanais; horas extras remuneradas com adicional mínimo de 50%; garantia de salário-mínimo para os que recebem salário variável; proteção legal ao salário; redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de higiene, saúde e segurança; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de

---

18 EC 72/2013

discriminação no tocante a salário e critérios de admissão de portadores de deficiência; proibição de trabalho noturno, insalubre e perigoso ao menor de 18 anos e de qualquer trabalho ao menor de 16 anos.

Após um ano da promulgação da lei, alguns direitos aguardam o Projeto de Lei do Senado 224/2013 ser aprovado, são eles: proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário; obrigatoriedade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; salário-família; assistência gratuita aos filhos e dependentes até 5 anos de idade em creches e pré-escolas; seguro contra acidentes do trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

Mario Avelino, presidente do Instituto Doméstica Legal, destaca os principais benefícios que a lei poderia trazer para empregadores e empregados domésticos.

1 – A redução do INSS do empregador doméstico de 12% para 8%, apesar de continuarmos defendendo a redução para 4%;

2 – A redução da alíquota do Seguro Acidente de Trabalho de 1% para 0,8%, apesar de continuarmos defendendo a eliminação deste custo para o empregador doméstico;

3 – Salário Família sem ônus para o empregador doméstico;

4 – Seguro Desemprego sem ônus para o empregador doméstico;

5 – O REDOM para refinanciamento da dívida do empregador doméstico FORMAL e INFORMAL em até 120 meses, sem Multa e com Juros baixos;

6 – O pagamento de salário proporcional para trabalhadores que tenham Jornada de Trabalho em Regime de Tempo Parcial, menos de 25 horas semanais, equivalente a três dias de trabalho na semana;

7 – Não haverá o custo do Auxílio Creche (inciso 25 da Constituição Federal), pois o mesmo até hoje não foi regulamentado para nenhum trabalhador, seja ele Urbano ou Rural. Menos um custo ao empregador;

8 – O SIMPLES Doméstico, unificando o recolhimento do INSS, FGTS e Imposto de Renda em um único documento, simplificando, desonerando e desburocratizando o recolhimento;

9 – Definição do Trabalhador Diarista, que pelo artigo 1º. É quem trabalha até dois dias na semana;

- 10 – A inclusão do prazo de até dois anos para o empregado doméstico entrar com uma ação na Justiça do Trabalho;
- 11 – A correção do divisor em 220 horas para o cálculo da Hora Extra;
- 12 – A correção da Hora Noturna para 52 minutos e 30 segundos;
- 13 – Férias menores que 30 dias para o trabalhador que tem Jornada de Trabalho inferior a 25 horas semanais, dando o mesmo direito dos trabalhadores Urbanos e Rurais;
- 14 – Férias em 3 períodos;
- 15 – A criação do Banco de Horas;
- 16 – A opção de flexibilização da jornada de trabalho, que atende a profissionais como Cuidadores de Idosos, Babás, Motoristas, Caseiros, etc.;
- 17 – A redução do horário de almoço em até 30 minutos, em comum acordo com as partes;
- 18 – A correção da parte provisionada da Multa de 3,2%, a mesma em conta separada, que se o empregado não for demitido Sem Justa Causa, a mesma volta ao empregador doméstico, ou em caso de Culpa Recíproca, retorna 20% para o empregador doméstico;<sup>19</sup>

Existem alguns direitos constitucionais dos trabalhadores em geral que não tem como serem aplicados aos domésticos, são eles: piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; participação nos lucros ou resultados (não pode ter fins lucrativos para ser trabalho doméstico); jornada de 6 horas em turnos ininterruptos de revezamento (não tem como acontecer dentro de uma residência familiar); proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos nos termos da lei; adicional de insalubridade, penosidade e periculosidade; proteção em face da automação, na forma da lei; proibição de distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. CONCEITO TÉCNICO E JURÍDICO. REGUMENTAÇÃO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO. NECESSIDADE. LIMPEZA DOMÉSTICA EM GERAL. UMIDADE EXCESSIVA. ÁLCALIS CÁUSTICOS. INEXISTÊNCIA. 1. O exame da insalubridade de um ambiente de trabalho para fins de acréscimo remuneratório reclama a conjugação de elementos técnicos e hermenêutico-jurídicos, na medida em que a sua caracterização ocorre de modo potencial, assentada na subsunção das atividades exercidas às normas regulamentares expedidas pelo Ministério do

---

19 [http://www.domesticallegal.org.br/Pontos\\_positivos\\_PLS\\_224.pdf](http://www.domesticallegal.org.br/Pontos_positivos_PLS_224.pdf)

Trabalho e Emprego, não bastando a mera conclusão em laudo pericial (art. 192 da CLT; OJ 4, I, do C. TST). 2. Independentemente de conclusão pericial, as atividades de limpeza em geral, com produtos de uso doméstico, não caracterizam labor insalubre para fins de acréscimo remuneratório. A simples limpeza de pisos e banheiros não pode ser equiparada a locais efetivamente alagados ou encharcados, um verdadeiro ambiente com umidade excessiva, de fácil proliferação de fungos e bactérias (NR 15, Anexo 10, da Portaria nº 3.214/78 do MTE). Ainda, o contato com os produtos de limpeza ocorre de forma difusa, indireta ou após diluição em água, circunstância inábil a caracterizar a fabricação e manuseio de álcalis cáusticos. A contráriosensu, corresponderia que a vida é insalubre, subvertendo toda a lógica do sistema de proteção jurídica às atividades necessárias, porém algo prejudiciais à saúde. Jurisprudência específica e pacífica do C. TST. Indevido o adicional de insalubridade. (TRT-2 - RO: 00019370720125020402 SP 00019370720125020402 A28, Relator: JOSÉ RUFFOLO, Data de Julgamento: 26/08/2014, 5ª TURMA, Data de Publicação: 01/09/2014)

Há uma divergência quanto a organização sindical dos empregados domésticos, direito estendido pela Emenda Constitucional 72/2013, que encontra-se no art. 7º, XXVI, da CF/88. Segundo o princípio da equivalência dos contratantes, seria necessário existir sindicato dos empregadores para negociar com o dos empregados. O empregador doméstico não busca nem exerce atividade lucrativa e segundo o art.8º, II, da CF/88, sindicato representa categoria profissional ou econômica, logo não ele não está apto a criar um sindicato. Para o empregado valer-se desse direito é necessário alterarem também o art. 8º.

## **5.1 MOTIVAÇÃO: OIT CONVENÇÃO 189**

A OIT CONVENÇÃO 189 foi a principal motivação e fonte de material para a confecção da EC 72/2013. Ela é o marco mundial para o início do tratamento igualitário legal, melhores condições de trabalho e de vida, respeito do trabalhador como ser humano. Além disso, também prevê o pagamento do salário mínimo nacional (aonde ele existe), direito à privacidade e melhores acomodações, segurança e saúde no ambiente de trabalho, pagamento em dinheiro, máximo número de horas de trabalho e horas de prontidão, mínimo de horas de descanso, proteção contra o assédio e a

violência etc. Foi aprovada pela maioria esmagadora de trezentos e noventa e seis votos, apenas dezesseis contras e sessenta e três nulos.<sup>20</sup>

Em 2012 a Organização Internacional do Comércio lançou a campanha “12 x 12”. Com o objetivo de conseguir a ratificação de pelo menos doze países e mobilizar os trabalhadores domésticos em prol dos seus direitos em uma manifestação mundial que ocorreu no dia 12 de dezembro de 2012. Apesar de não conseguir todas as ratificações, vários países começaram a rever suas legislações a respeito dessa matéria.

A OIT impôs alguns artigos como condição mínima para ratificar a lei:

Direitos básicos das trabalhadoras e dos trabalhadores domésticos: respeito e proteção dos princípios e direitos fundamentais no trabalho. Proteção efetiva contra todas as formas de abuso, assédio e violência (Artigos 3, 4, 5 e 11).

Informações sobre os termos e condições de emprego: informação entregue de uma forma que seja facilmente compreensível, de preferência através de contrato escrito (Artigo 7).

Horas de trabalho: medidas destinadas a garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores domésticos e trabalhadores em geral. Período de descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas (Artigo 10).

Remuneração: salário mínimo estabelecido. Pagamento em espécie sob certas condições (Artigos 11, 12 e 15).

Segurança e saúde: direito um trabalho seguro e um ambiente de trabalho saudável (Artigo 13).

Seguridade social: condições que não sejam menos favoráveis do que as aplicáveis aos demais trabalhadores, incluindo benefícios de maternidade (Artigo 14).

Normas relativas ao trabalho doméstico infantil: obrigação de definir uma idade mínima. Não se deve privar os trabalhadores e as trabalhadoras adolescentes da educação obrigatória (Artigo 4).

Trabalhadores e trabalhadoras que residem no domicílio em que trabalham: condições de vida digna que respeitem a privacidade. Liberdade para decidir se residem ou não no domicílio (Artigos 6, 9 e 10).

---

20

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO)

Trabalhadores e trabalhadoras migrantes: contrato por escrito no país de destino, ou uma oferta de trabalho escrita, antes de sair de seu país (Artigos 8 e 15).

Agências de emprego privadas: regulamentação do funcionamento das agências privadas de emprego (Artigo 15).

Resolução de conflitos e queixas: acesso efetivo aos tribunais ou outros mecanismos de solução de conflitos, incluindo mecanismos de denúncias acessíveis (Artigo 17) <sup>21</sup>

O Brasil ainda não ratificou a OIT CONVENÇÃO 189, apesar de ter evoluído bastante após a EC 72/2013. O simples ato de incorporar um tratado à legislação brasileira já é complicado por natureza, tendo que percorrer uma longa trajetória até sua ratificação.

- a) a norma internacional contida em um ato ou Tratado do qual o Brasil seja signatário, por si só, não dispõe de qualquer vigência e eficácia no direito brasileiro interno;
- b) o direito constitucional brasileiro não exige a edição de lei formal para a incorporação do Ato ou Tratado Internacional (dualismo extremado);
- c) a incorporação do Ato ou Tratado Internacional, no âmbito interno, exige primeiramente a aprovação de um decreto legislativo pelo Congresso Nacional, e posteriormente a promulgação do Presidente da República, via decreto, do texto convencional (dualismo moderado);
- d) a simples aprovação do Ato ou Tratado Internacional por meio de decreto legislativo, devidamente promulgado pelo Presidente do Senado Federal e publicado, não assegura a incorporação da norma ao direito interno;
- e) após a aprovação realizada pelo Congresso Nacional, será a promulgação do Chefe do Poder Executivo que garantirá a aplicação imediata da norma na legislação interna;
- f) as normas previstas nos Atos Internacionais devidamente aprovadas pelo Poder Legislativo e promulgadas pelo Presidente da República, inclusive quando prevêm normas sobre direitos fundamentais, ingressam no ordenamento jurídico como atos normativos infraconstitucionais, salvo na hipótese do § 3º, do art. 5º. Por meio da Emenda Constitucional nº 45/04 estabeleceu-se que os Tratados e Convenções Internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.<sup>22</sup>

---

21 [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas\\_oit\\_%208\\_797.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_%208_797.pdf)

22 <http://www.blogmercante.com/2010/10/procedimento-de-aprovacao-de-convencao-internacional-no-brasil/>

Antes de cumprir todo esse procedimento, foi necessário que aprovassem primeiro a Emenda Constitucional 72/2013. Caso contrário seria declarado inconstitucional por não obedecer ao parágrafo único do art. 7º da CF.

É necessário um grande esforço por parte dos legisladores para cumprir todos os artigos da OIT CONVENÇÃO 189. Alguns direitos já concedidos ainda necessitam de regulamentação através de lei específica para sua efetivação. Outros que ainda nem foram regulamentados, enfrentam forte oposição ou uma grande divergência com outras leis.

A Convenção traz fatores que ainda requerem regulamentação normativa interna para que possam ser aplicados. São eles: a adoção de medidas e possibilidade de acesso ao domicílio, com respeito à privacidade, possibilitando a fiscalização do órgão competente (artigo 17 da Convenção nº 189/2011); “liberdade para decidir moradia, se acompanha ou não membros do domicílio em suas férias e quanto a manter em posse seus documentos” (artigo 9º da Convenção nº 189/2011); e “medidas de saúde e segurança no trabalho” (artigo 13 e 14 da Convenção nº 189/2011).<sup>23</sup>

## 5.2 CONSEQUÊNCIAS DA EC 72/2013

Houve uma falta de estudo e de planejamento sobre qual seria o impacto dos novos direitos dos domésticos na vida dos empregadores e na sociedade. Segundo o autor da Emenda Constitucional 72/2013, Carlos Bezerra, esses trabalhadores estavam desamparados. Porém, como mostrado acima, eles já haviam conquistados vários direitos. Além disso, não se pode comparar um ambiente familiar com um empresarial. A própria definição de empregado doméstico destaca a falta da finalidade lucrativa. Almir Pazzianotto Pinto, ex-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, compartilha desse entendimento em seu artigo Emenda 72 e Trabalho Doméstico.

---

<sup>23</sup>[http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-convencao-no-1892011-da-organizacao-internacional-do-trabalho-e-a-emenda-constitucional-no-722013,44942.html#\\_ftn6](http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,a-convencao-no-1892011-da-organizacao-internacional-do-trabalho-e-a-emenda-constitucional-no-722013,44942.html#_ftn6)

A vida familiar apresenta aspectos de nenhuma similaridade com as atividades econômicas em geral, nem mesmo com as de beneficência. Estender-lhe o plano de uma legislação feita e adequada a outras condições pessoais e ambientes seria forçar a realidade das coisas.<sup>24</sup>

A primeira e principal consequência é o aumento do custo para o empregador. A maioria dos empregadores são famílias de classe média e muitas delas vivem no limite de seus orçamentos, sem amparo legal e contábil. Tornando-se um custo inviável para essas famílias que utilizam parte de seu salário, de natureza alimentar, para pagar seu empregado. Por conseguinte, a lei que deveria ajudar pode acabar acarretando na demissão de seu beneficiário. O portal R7 fez um levantamento de quanto foi a diferença anual para os patrões.

Quadro 1- Custos do trabalhador doméstico para o empregador

	Antes da PEC (em R\$)	Depois da PEC (em R\$)
Salário médio nas grandes cidades	1.000	1.000
Horas extras (2h por dia)	zero	327,27
Vale transporte (para 24 dias)*	144	144
INSS**	200	265,45
FGTS***	zero	106,18
1/12 do 13º salário	83,33	110,61
1/12 do INSS sobre o 13º salário	16,67	22,12
1/12 do 1/3 de férias	27,78	36,87
1/12 de FGTS sobre o 13º salário	zero	8,85
1/12 do FGTS sobre o 1/3 de férias	zero	2,95
FGTS 40% (em caso de rescisão) salário	zero	42,47
FGTS 40% (em caso de rescisão) 13º salário	zero	3,54
FGTS 40% (em caso de rescisão) férias	zero	1,18

<sup>24</sup><http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI175740,61044-Emenda+72+exTrabalho+Domestico>

<b>Custo mensal</b>	1.471,78	2.071,49
<b>Custo anual</b>	17.661,36	24.857,88
<b>Diferença em um ano antes e depois da PEC</b>		
<b>R\$ 7.196,52</b>		

Fonte: <http://noticias.r7.com/economia/noticias/lei-das-domesticas-e-assinada-hoje-tire-suas-duvidas-20130402.html?question=0>. Acesso em novembro de 2014.

A demissão pode ser tão prejudicial ao empregador quanto ao trabalhador devido a simbiose que alguns desenvolvem. Há uma relação de confiança mútua que é muito mais pessoal e íntima do que em uma empresa. Como no caso daqueles que dependem de alguém para cuidar de um idoso ou um bebê para poder trabalhar. No entender de Luciano Augusto de Toledo Coelho, Juiz do Trabalho:

Existe, o que também não é incomum, verdadeira relação de cruzada, na qual o empregador depende dos serviços de um trabalhador doméstico para poder cumprir as obrigações contratuais em outro emprego assalariado. Casos ainda de famílias que dependem do trabalho doméstico de um cuidador de idoso ou enfermeiros, para proporcionarem uma vida digna a um parente, muita das vezes pagando em cotejo com outras pessoas da família. Não se pode afirmar, portanto, que a realidade do empregador doméstico seja equilibrada à do empregador comum, mesmo porque a relação de confiança para com um empregado que convive diariamente dentro da residência é muito mais intensa.<sup>25</sup>

Logo, essas pessoas que não tem mais condição de manter uma empregada doméstica procuram diaristas e essas empregadas demitidas, alguma maneira de ganhar dinheiro. Fica então estabelecido a oferta e a demanda. Os entusiastas dizem que caso essa pessoa trabalhe 22 dias por mês como diarista, irá receber muito mais do que ela recebia. Porém, na prática dificilmente essa pessoa irá conseguir trabalhar por todos esses dias.

---

<sup>25</sup> <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>

Nos outros países a maior parte do trabalho doméstico é exercido por diaristas, mas o valor da hora ou dia pago é muito maior do que no Brasil e o custo de vida menor. As empregadas domésticas levaram mais de cem anos para conseguir conquistar todos os direitos que possuem hoje, virar diarista é simplesmente apagar todo esse passado. É como se o governo acabasse com todos esses direitos e aumentasse o salário mínimo. Devido a sua baixa escolaridade o trabalhador doméstico não está pronto para administrar esse dinheiro extra em casos de emergência. Por exemplo, caso ele fique doente por um longo período, a menos que ele tenha feito uma boa poupança, do que irá sobreviver.

Outro fator que demonstra a precipitação do legislador é a falta de alternativa e soluções para o empregador. Esse não tem meios de controlar nem tão pouco de manter registro da jornada de trabalho. O melhor exemplo é do caseiro, como saber quantas horas foram efetivamente trabalhadas durante o dia, se nem ao menos sabe se o caseiro estava no local de trabalho. Coelho faz outra crítica a norma:

Não é incomum que o empregado ou a empregada doméstica fique sozinha (o) no ambiente residencial, enquanto os empregadores trabalham fora, e também, não é incomum que, em períodos do dia não contemplados como intervalo de trabalho, o trabalhador faça uma pausa das tarefas formais.<sup>26</sup>

Supondo que o empregador consiga controlar e manter registro das horas trabalhadas, ele pode esbarrar em outro empecilho, como calcular as horas extras e suas consequências. Tarefa que até mesmo alguns advogados erram devido a sua complexidade. Lembrando que apesar de não haver necessidade legal de manter registro, a menos que conte com mais de dez empregados, a Súmula 338 do TST foi estendida ao trabalhador doméstico. Logo, inverte-se o ônus da prova e o empregador passa a ser obrigado a provar que o empregado está errado.

Devido as grandes cargas tributárias, a informalidade já fazer parte da cultura brasileira, acrescentando a burocracia e o aumento do custo tragos pela Emenda

---

26 <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>

Constitucional 72/2013, criou-se um cenário ideal para manter o empregado doméstico de forma irregular. O grande problema é que quando ele for demitido, irá entrar na justiça para exigir todos os seus direitos. Nesse momento o empregador irá virar refém do empregado, pois, terá o ônus da prova invertido e, provavelmente, não terá como comprovar se o trabalhador realmente realizou todas as horas extras. Logo, ele se encontrará em uma situação bem delicada, terá que arcar com todos os direitos trabalhistas que deixou de pagar por falta de dinheiro. Podendo até mesmo perder sua casa própria devido à exceção da impenhorabilidade do bem de família.

As obrigações impostas aos empregadores estão levando a cultura brasileira a depender menos dos empregados domésticos. Aproveitar mais do avanço tecnológico como o lava-louças ou lava-roupas, comer comida congelada, a contratar diaristas ao invés de empregadas, asilos ao invés de enfermeiros. Logo o único que se beneficiou com a lei foi justamente quem a criou, o governo. Com a obrigatoriedade do FGTS e o aumento do INSS, ele é o único que saiu lucrando.

## 6 CONTROVÉRSIAS DOUTRINÁRIAS E JURISPRUDENCIAIS

Enquanto os trabalhadores foram conseguindo novos direitos, os tribunais conseguiram mais matérias para serem apreciadas. Há quatro divergências sob a extensão dos direitos aos domésticos.

### 6.1 FÉRIAS ANUAIS REMUNERADAS

O Decreto Nº 71.885/73 ordenou a aplicação do capítulo celetista referente as férias para os trabalhadores domésticos, porém, limitou expressamente as férias a vinte dias úteis. Mais tarde, o Decreto-Lei Nº1.535/77 modificou a CLT e concedeu os trabalhadores o direito de 30 dias de férias corridos.

Segundo Delgado, como o Decreto é uma lei específica e o Decreto Lei é uma lei geral, seria necessário que houvesse um artigo dizendo que esse benefício também se aplica aos domésticos.<sup>27</sup>

Porém, é aplicado os dispositivos das parcelas de férias proporcionais, dobra celetista devido a férias não gozadas, perda de férias devido a faltas injustificadas e mais de trinta dias de licença remunerada.

De acordo com Delgado:

Em síntese, independentemente do dispositivo do decreto regulamentador, deve-se entender que a lei especial (5.585/72, em seu texto primitivo) estendeu ao doméstico o instituto de férias, respeitadas as especificidades expressas em seu texto (o prazo de 20 dias úteis). Tal instituto aplica-se ao empregado doméstico naquilo que lhe for favorável e também naquilo que lhe for desfavorável, segundo as regras jurídicas próprias à sua estrutura e dinâmica (regras que estão na CLT)<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Delgado, 2014, p. 397

<sup>28</sup> Ibidem, 2014, p. 398

Esse problema foi solucionado com a entrada em vigor da Lei Nº 11.324/06. Apesar de parecer óbvio, ainda há divergências na jurisprudência quanto ao período anterior a 2006. O TRT/PR se pronunciou em favor da irretroatividade da lei no seguinte julgado:

TRT-PR-27-07-2010 EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. PRECLUSÃO INEXISTENTE. INAPLICABILIDADE DA MULTA PROCRASTINATÓRIA. ACOLHIMENTO. OMISSÃO VERIFICADA. EMPREGADO DOMÉSTICO. PRAZO DE FÉRIAS DE VINTE (20) DIAS. CONTRATO DE TRABALHO EXTINTO AINDA SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 5859/72. IRRETROATIVIDADE DA LEI N.º 11.324/06, QUE ESTABELECEU O PRAZO DE TRINTA (30) DIAS. EFEITOS INFRINGENTES. SENTENÇA REFORMADA. RECURSO ACOLHIDO. (TRT-9 55112006892906 PR 5511-2006-892-9-0-6, Relator: ARNOR LIMA NETO, 4A. TURMA, Data de Publicação: 27/07/2010)

Enquanto o TRT/RS considerou a extensão dos trinta dias de férias concedidas na CLT a empregada doméstica:

EMPREGADA DOMÉSTICA. FÉRIAS RELATIVAS AO CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE ATÉ 2005. Em face do art. 2º do Decreto nº 71.885/73, que regula a Lei nº 5.859/72, considera-se plenamente aplicável aos empregados domésticos o capítulo da CLT atinente às férias, que prevê a concessão de no mínimo 30 (trinta) dias (art. 135 da CLT) e o pagamento em dobro das férias concedidas fora do prazo legal (art. 137 da CLT). Sentença mantida. VISTOS e relatados estes autos de RECURSO ORDINÁRIO interposto de sentença proferida pela MM. Juíza Adriana Freires, da 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, sendo recorrente MARISA DE PAOLI CRISTOFOLI e recorrida MARIA DA SILVA DOS SANTOS. Inconformada com a sentença proferida às fls. 80-88, complementada na fl. 92, a reclamada interpõe recurso ordinário às fls. 95-107. Busca a reforma da sentença que a condenou ao pagamento de parcelas decorrentes do vínculo de emprego postulado. Contra-arrazoado o recurso pela recl (...)(TRT-4 - RO: 886200701304000 RS 00886-2007-013-04-00-0, Relator: HUGO CARLOS SCHEUERMANN, Data de Julgamento: 12/03/2009, 13ª Vara do Trabalho de Porto Alegre)

## **6.2 LICENÇA PATERNIDADE E LICENÇA GESTANTE**

A licença paternidade teve sua aplicabilidade questionada devido não apresentar um prazo. Entretanto, na própria Constituição, em seu artigo quinto,

parágrafo primeiro “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.” Logo, as normas de aplicabilidade contida deveriam ser expressas. Além disso, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias fixou o prazo em cinco dias. O TRT/MG acordou em favor do trabalhador:

LICENÇA PATERNIDADE - É antes de crer que o legislador haja querido exprimir o conseqüente e adequado à espécie do que o evidentemente injusto, descabido, inaplicável, sem efeito (SALVAT). Prefere-se o sentido conducente ao resultado mais razoável (Celso-digesto, Liv.1<sup>o</sup>) que melhor corresponda às necessidades da prática (Juliano, Digesto, Liv.50) e seja mais humano, benigno, suave (SAVIGNY). Pretender-se que a "Lex Major" somente assegure a licença sem o respectivo pagamento é conceder-se o acessório sem o principal, é transformar-se o benefício em castigo. (AC. da 3<sup>a</sup> T. do TRT da 3<sup>a</sup> R., RO 5722/90, Rel. Juiz Michel Francisco Melin Abujerli, j. 11-9-91, Minas Gerais II 27-9-91, p. 52).

O STF em 2011 pediu a regulamentação do direito a licença-paternidade:

A entidade requer que seja declarada a omissão legislativa quanto à regulamentação do dispositivo constitucional e que o STF, em caráter emergencial, supra a lacuna legislativa em questão para declarar a equivalência dos direitos entre pai e mãe no âmbito do Regime Geral de Previdência Social – RPPS e dos Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS, conforme preceitos expressos na Constituição Federal. Entre os direitos pleiteados, ressalta a possibilidade de ampliação de 50% do período atualmente previsto na licença-paternidade, tal como já conferido às mulheres, nos termos da Lei 11.770/2008 (que possibilitou a ampliação da licença-maternidade para 180 dias), passando os pais a terem direito a oito dias de licença-paternidade. A entidade também pede que os pais que adotarem filhos possam ter os mesmos direitos previstos na legislação para as mães adotivas.<sup>29</sup>

A licença maternidade também teve sua aplicabilidade questionada, mas por outro motivo. Não ficou decidido quem iria pagar a gestante já que “nenhum benefício ou serviço de seguridade social poderá ser criado, majorado ou estendido sem a correspondente fonte de custeio social” (art. 195, § 5<sup>o</sup>, CF/88). Esse direito foi exercido afastamento remunerado, pago pelo empregador, até 27 de julho de 91, com a Lei N<sup>o</sup>

---

29 <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=196422>

8.213/91 (Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social). Foi instituído o salário maternidade, pago diretamente pelo INSS.

### **6.3 GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE**

A regra geral do artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) concedeu a estabilidade as empregadas gestantes. Entretanto, o constituinte esqueceu de estender esse direito as empregadas no art. 7º § 1º da CF/88.

Essa dúvida também foi resolvida com a Lei Nº 11.324/06. Restando apenas os casos anteriores a vigência da lei. Havia entendimento nos TRT em ambos os sentidos, mas em dezembro a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho, após decisão dividida, deu ganho as empregadas.

O ex-ministro, Horácio Raymundo de Senna Pires declarou seu apoio a decisão ao fazer a seguinte declaração:

Não parecia razoável que a condição de doméstica fosse obstáculo à obtenção dessa proteção à mãe e ao nascituro, conferida pela Constituição para a empregada gestante em geral. Porque, segundo o ministro, o objetivo da norma era lhes dar "segurança material, durante algum tempo, amparando-os financeiramente desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto."<sup>30</sup>

Os votos contrários alegaram que diversos direitos já eram negados aos trabalhadores domésticos pela constituição, produzir entendimento extensivo a algum deles seria ocupar o papel do legislador. Logo, a única maneira seria através de uma

---

30 [http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/3378014](http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3378014)

nova norma. Também, conceder esse benefício seria como retroagir os efeitos da Lei Nº 11.324/06.

Para a autora Alice Monteiro de Barros:

Andou bem a norma constitucional ao excluir a doméstica da referida garantia, pois (...) como o serviço é prestado no âmbito residencial, o doméstico desfruta de uma íntima convivência com a família e o elemento pessoalidade ressalta na simpatia, confiança, afinidade e afetividade entre o empregado e o empregador. Portanto, obrigar uma família a manter um empregado doméstico, a pretexto de uma estabilidade provisória, quando a confiança deixa de existir, afronta a natureza humana, invadindo-lhe a privacidade.<sup>31</sup>

#### **6.4 AVISO-PRÉVIO PROPORCIONAL**

Segundo alguns juristas, a CF não teria recepcionado as restrições temporais impostas nos incisos I e II do art. 487 da CLT. Como por exemplo, aviso-prévio de 8 dias. Logo, haveria necessidade de se esperar uma nova norma disciplinando o assunto.

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. A proporcionalidade do aviso prévio, com base no tempo de serviço, depende da legislação regulamentadora, uma vez que o art. 7º, XXI, da Constituição Federal de 1988 não é auto-aplicável - Orientação Jurisprudencial nº 84 da SDI. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Na Justiça do Trabalho os honorários advocatícios são disciplinados por legislação própria, ficando a sua percepção condicionada ao preenchimento das exigências contidas no art. 14 da Lei nº 5.584/70. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. Mesmo na vigência da Constituição Federal de 1988 a base de cálculo do adicional de insalubridade se dá com o Salário Mínimo - Orientação Jurisprudencial nº 2 da SDI. Revista conhecida e provida. (TST - RR: 5803755119995045555 580375-51.1999.5.04.5555, Relator: José Luciano de Castilho Pereira, Data de Julgamento: 14/05/2003, 2ª Turma., Data de Publicação: DJ 30/05/2003.)

---

31 Barros, 2011, p. 281

Em 1997, o SDI-1 do TST se pronunciou da seguinte maneira: “A proporcionalidade do aviso prévio, com base no tempo de serviço, depende da legislação regulamentadora, visto que o art. 7º, inc. XXI, da CF/1988 não é autoaplicável.”

Vinte e três anos após a mudança da constituição e o poder legislativo ainda não havia regulamentado a matéria. Porém, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar um Mandato de Injunção, decidiu que já havia se passado muito tempo e o trabalhador não poderia mais ficar sem esse direito garantido pela CF que a aplicabilidade deveria ser imediata. O que causou um atrito entre o judiciário e o legislativo, devido a tripartição dos poderes. O julgamento foi suspenso e foi promulgada a Lei Nº 12.506, de 11 de outubro de 2011.

A regulamentação do art. 7º, XXI, da CF, foi um grande avanço para o trabalhador, ao garantir que ele possa desfrutar dessa proporcionalidade. Ele tem direito de pelo menos 30 dias após um ano de trabalho e mais três dias para cada ano de serviço prestado, sendo o máximo de sessenta dias, chegando a um total de noventa.

## **7 TRABALHADORES DOMÉSTICOS NO MUNDO**

Não é só no Brasil que os trabalhadores domésticos buscam acabar com a diferença de direitos e com o preconceito. Entretanto, essa desigualdade vai diminuindo conforme o grau de desenvolvimento do país. Logo, também está ligada a falta de distribuição de renda.

Outra diferença é que nos países desenvolvidos, a maioria dos domésticos também são imigrantes e os trabalhadores informais são imigrantes ilegais. Enquanto nossos domésticos lutam contra o racismo, os deles, contra a xenofobia. Seja qual for o motivo, é irracional e vergonhoso para toda civilização esse preconceito gerado pela ignorância em pleno século XXI. Não existe motivos lógicos para que um trabalhador, não importa se ele é doméstico ou rural, seja considerado cidadão de segunda classe.

### **7.1 AMÉRICA LATINA**

A América Latina é marcada pela grande desigualdade econômica entre a população mais rica e a mais pobre. O que acaba criando tanto a oferta quanto a demanda de trabalhadores domésticos, por isso que a maioria deles são naturais do próprio país. Alguns deles migram para países mais desenvolvidos em busca de melhores condições de vida. Ironicamente, o ingresso da mulher no mercado de trabalho também aumentou a oferta e demanda.

Em 2010 foi publicado um estudo muito importante para entender a discriminação que os empregados domésticos sofriam. Ele compara a legislação do trabalhador convencional com a do empregado doméstico em cada país. A primeira comparação se diz respeito a diferença de horas trabalhadas entre ambos. A segunda, com relação as principais características das leis.

Tabela 1- Máximo de horas de trabalho por semana para trabalhadores em geral e para trabalhadores domésticos, 1908 e 2010, extraído do código de trabalho de cada país.

<i>Country</i>	<i>Max. weekly hours for workers (1980s)</i>	<i>Max. weekly hours for domestic workers (1980s)</i>	<i>Difference (1980s)</i>	<i>Max. weekly hours for workers (2010)</i>	<i>Max. weekly hours for domestic workers (2010)</i>	<i>Difference (2010)</i>
Argentina	48	72	24	48	72	24
Bolivia	48	104	56	48	48/60 <sup>a</sup>	0/12
Brazil	48	(96) <sup>d</sup>	48	44	(96)	52
Chile	48	72	24	45	72	27
Colombia	48	(96) <sup>b</sup>	48	48	48/60 <sup>a</sup>	0/12
Costa Rica	48	78	30	48	48	0
Dominican Republic	48	82.5	34.5	44	82.5	38.5
Ecuador	44	(104) <sup>c</sup>	60	40	(104)	64
El Salvador	44	72	28	44	72	28
Guatemala	48	96	48	48	96	48
Honduras	44	84	40	44	84	40
Mexico	48	(96) <sup>d</sup>	48	48	(96)	48
Nicaragua	48	72	24	48	72	24
Panama	48	90	42	48	90	42
Paraguay	48	72	24	48	72	24
Peru	48	96	48	48	48/? <sup>a</sup>	0/?
Uruguay	48	(96) <sup>b</sup>	48	48/44	44	0
Venezuela	48	84/48 <sup>a</sup>	36/0	44	84/44 <sup>a</sup>	36/0

Fonte: <http://books.google.com.br/books?id=-vpJGbn3zXgC&lpg=PA28&ots=86mNX-hntk&dq=domestic%20work%20law%20comparison%20between%20countries&hl=pt-BR&pg=PA21#v=onepage&q&f=true>. Acesso em novembro de 2014.

Tabela 2- Principais características das leis dos trabalhadores domésticos, 2010.

<i>Country</i>	<i>Laws</i>	<i>Exclusions</i>
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12-hour workday; 1 day (or 2 half-days) off per week</li> <li>• Can be fired for lack of respect or “injury to the honor” of employer without severance; have right to severance in case of employer “mistreatment”</li> <li>• Must present “good conduct” and “good health” certificates from corresponding authorities</li> <li>• Room and board can be included in salary but cannot be discounted from executive-decreed minimum wage for this sector (lower than for others)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Right to severance pay</li> <li>• Granted about 2/3 the paid vacation of other workers</li> <li>• Excluded from maternity leave and family allowances</li> </ul> <p><b>2005</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Social security obligatory and tax deductible</li> </ul>

<i>Country</i>	<i>Laws</i>	<i>Exclusions</i>
Bolivia	<p><b>Prior to 2003</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 16-hour workday; 6 hours off on Sundays</li> </ul> <p><b>2003</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 8-hour workday, 10-hour workday for live-in workers; one day off per week</li> <li>• Right to national minimum wage</li> </ul>	<p><b>Prior to 2003</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Half the severance pay and 1/6 the notice period of other workers</li> <li>• Granted 1/3 to 2/3 the paid vacation of other workers</li> </ul> <p><b>2003</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No exclusions, but access to social security was not implemented as of 2010</li> </ul>
Brazil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No limits on workday</li> </ul> <p><b>1988</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Right to 1 day off per week</li> <li>• Right to minimum wage</li> </ul> <p><b>2006</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Employer cannot make in-kind discounts to salary</li> <li>• Right to double pay for work on holidays</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Excluded from family allowances</li> <li>• Lower severance pay (participation in the Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio system optional)</li> </ul> <p><b>1972</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paid vacation</li> <li>• Right to social security</li> </ul> <p><b>1988</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Right to maternity leave</li> </ul> <p><b>2006</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prohibition of pregnancy discrimination</li> <li>• Social security tax deductible</li> </ul>
Chile	<p><b>Prior to 1990</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 12-hour workday; 1 day off per week for live-in domestics</li> <li>• 75% of national minimum wage</li> </ul> <p><b>2009</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Right to vacation on national holidays for live-in domestics</li> </ul> <p><b>2011</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Right to 100% of minimum wage</li> </ul>	<p><b>Prior to 1990</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No severance pay or maternity leave</li> </ul> <p><b>1990</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Right to severance pay</li> </ul> <p><b>1998</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Right to maternity leave</li> </ul>

<i>Country</i>	<i>Laws</i>	<i>Exclusions</i>
Colombia	<b>Prior to 1998</b>	<b>2007</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Excluded from work-hour limits of other workers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Affirmation of right to unemployment insurance</li> </ul>
	<b>Since 1998</b>	<b>2007</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>8-hour workday, 10-hour workday for live-in domestics; Sundays off</li> <li>Right to minimum wage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Affirmation of employers' social security obligations</li> </ul>
	<b>2007</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prohibition of in-kind deductions for live-in domestics</li> </ul>	
Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> <li>No work hours specified</li> <li>1 day off every 2 weeks</li> <li>Not allowed to cease work with less than 15 days' notice if it causes "serious inconvenience" to employer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No mention of vacations</li> <li>Only salary in cash is to be counted for severance pay</li> </ul>
Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> <li>12-hour workday; no weekend rest specified</li> <li>Can work on national holidays</li> <li>40% of national minimum wage</li> <li>Can be fired for "lack of honor or morality"; employer has obligation not to "mistreat" employee</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Receive paid vacation</li> <li>Excluded from pensions and family allowances</li> </ul>
		<b>Prior to 2009</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Those outside the capital city excluded from health care<sup>2</sup></li> </ul>
Peru	<b>Prior to 2003</b>	<b>Since 2003</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>16-hour workday</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Receive half (15 days) the paid vacation of other workers</li> <li>15 days' severance pay per year</li> <li>Right to social security</li> </ul>
	<b>Since 2003</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>8-hour workday, 48-hour workweek for live-in domestics<sup>b</sup></li> <li>1 day off per week for all domestic workers</li> <li>No minimum salary</li> </ul>	
Uruguay	<b>Prior to 2006</b>	<b>Prior to 2006</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Excluded from 8-hour workday limit</li> <li>Right to 1 day off per week</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Excluded from unemployment insurance</li> </ul>
	<b>Since 2006</b>	<b>Since 2006</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>8-hour workday, 44-hour workweek</li> <li>Equal rights</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No exclusions allowed</li> </ul>

Fonte: <http://books.google.com.br/books?id=-vpJGbN3zXgC&lpg=PA28&ots=86mNX-hntk&dq=domestic%20work%20law%20comparison%20between%20countries&hl=pt-BR&pg=PA21#v=onepage&q&f=true>. Acesso em novembro de 2014.

Em 2012 a América Latina não só foi o continente que mais assinou ratificações da OIT Convenção 189 como também teve o primeiro signatário, o Uruguai. Além dele, a Nicarágua, Bolívia, Paraguai e a Guyana já assinaram. Enquanto a Colômbia, República Dominicana e o Equador estão próximos a assinarem, Brasil, Argentina, Chile e Costa Rica já fizeram mudanças na legislação e continuam buscando a ratificação.<sup>32</sup>

Na Argentina, por exemplo, a lei foi proposta pela presidente em 2010, mas só foi aprovada bem depois da OIT CONVENÇÃO 189 em 2013. Sendo que ainda falta regulamentá-la.

As empregadas domésticas já tinham direito a um salário mínimo, décimo-terceiro e férias. A nova lei agora estabelece a jornada de trabalho de 44 horas semanais, com direito a um dia e meio de folga, além de licença maternidade de três meses e licença de casamento de dez dias. A indenização por demissão sem justa causa vai aumentar de meio salário a um salário por ano no emprego.<sup>33</sup>

## 7.2 EUROPA

Comparado ao resto do mundo a Europa é o sonho de todo trabalhador doméstico. Por exemplo, na Suíça o salário é pago por hora trabalhada, somando um valor mensal para quem trabalhe quarenta horas semanais entre R\$7.400,00 e R\$8.800,00.<sup>34</sup> Contudo, não importa a quantidade de horas que ele trabalhe para o mesmo empregador, ele receberá apenas o valor da hora trabalhada. Como se não bastasse ter o menor salário pago no país, também não possuem segurança social nem recebem adicional por trabalhar em feriados ou fins de semana.

---

32 <http://www.hrw.org/pt/node/119849/section/4>

33 <http://www.ebc.com.br/noticias/internacional/2013/04/lei-que-regulamenta-direitos-de-empregada-domestica-deve-entrar-em>

34 <http://column.global-labour-university.org/2011/01/domestic-workers-in-switzerland.html>

Logo, mesmo nos países com os maiores índices de desenvolvimento humano (IDH), o trabalhador doméstico está sempre em um patamar a baixo dos demais. A diferença é que mesmo sendo pior para os moradores ainda é melhor do que muitos salários em outros países com IDH baixo. No exemplo acima, o salário chega ser dez vezes o valor do mínimo no Rio de Janeiro.

Os baixos índices de natalidade somados aos altos de longevidade, a baixa demanda de trabalhadores nacionais e o sonho de melhorar de vida daqueles trabalhadores dos países emergentes, explicam a grande quantidade de imigrantes no trabalho doméstico europeu. Eles chegam a ser 87% na Espanha, sendo 52% deles informais.<sup>35</sup>

Muitos desses imigrantes vão ilegalmente, sem condições básicas de se sustentarem e sem poderem trabalhar legalmente. Por isso acabam se sujeitando a péssimas condições de trabalhos e acomodações, salários abaixo do mínimo e horas de trabalho acima do permitido. Como trabalham dentro das casas de pessoas, não conhecem ninguém e não podem pedir ajuda ao governo para não serem deportadas, acabam sendo praticamente invisíveis para a sociedade. Em Portugal foi criado o Grupo de Apoio às Mulheres Imigrantes (GAMI) para coibir essas atrocidades.

Embora menos frequente, também se encontram casos de tratamento desumano e discriminatório, assédio sexual, violência (física, psicológica, sexual) e outras violações de direitos humanos fundamentais.<sup>36</sup>

A Inglaterra contrariando toda essa tendência mundial, nega qualquer direito ou salário ao trabalhador caso a corte considere que ele vivia como parte da família.<sup>37</sup> Enquanto a Itália e a Alemanha deram o exemplo aos demais países da União

---

35

[http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Decent\\_Work\\_for\\_Domestic\\_Workers\\_FINAL.pdf](http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Decent_Work_for_Domestic_Workers_FINAL.pdf)

36 GAMI, 2012, p. 5

37

[http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Decent\\_Work\\_for\\_Domestic\\_Workers\\_FINAL.pdf](http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Decent_Work_for_Domestic_Workers_FINAL.pdf)

Europeia ao ratificar a OIT CONVENÇÃO 189.<sup>38</sup> As seguintes alterações foram feitas na Itália para se enquadrem:

Na Itália, um acordo coletivo de trabalho renovado entre os sindicatos e os grupos patronais, assinado em Abril de 2013, proporcionou um aumento do salário mínimo para os trabalhadores domésticos aplicada progressivamente ao longo de três anos, e dirigidas lacunas no acordo anterior. As melhorias incluíram a licença remunerada para os trabalhadores domésticos migrantes em busca de oportunidades de formação e o direito de viver em trabalhadores domésticos de sair de casa durante suas horas de descanso. Domésticas permanecem excluídas das proteções contra a demissão durante o primeiro ano após o retorno da licença-maternidade. No entanto, o acordo coletivo de trabalho resultou em uma duplicação do aviso prévio o empregador deve fornecer após a licença maternidade. Os dissídios coletivos da Itália são negociados entre as três principais confederações sindicais do comércio nacional (Filcams-CGIL, CISL-Fisascat, Uiltucs-UIL) e duas associações representativas das entidades patronais e-Fidaldo Domina, ligada às associações de pessoas com deficiência.<sup>39</sup>

### 7.3 ESTADOS UNIDOS

A maioria do trabalho doméstico é exercido por diaristas que ganham a partir de R\$15,00 a hora (quem mora com o patrão) e R\$25,00 (quem mora fora. Sendo que a discriminação de salário entre as nativas e imigrantes, as ilegais chegam a ganhar menos ainda.<sup>40</sup> Como no caso de Natalícia Tracy:

Quando chegou ao país, aos 19 anos, Natalícia trabalhou para uma família de domingo a domingo. Emigrou em busca de oportunidades que não vislumbrou no Brasil, mas avalia que a realidade foi bem mais difícil do que achava. Ela recebia cerca de US\$ 25 dólares por semana<sup>41</sup>

---

38 <http://www.hrw.org/pt/node/119849/section/4>

39 <http://www.hrw.org/pt/node/119849/section/5>

40 <http://www.gazetadopovo.com.br/mundo/conteudo.phtml?id=1373897>

41 <http://www.gazetadopovo.com.br/mundo/conteudo.phtml?id=1373897>

Desamparadas legalmente e sem nenhum direito além do salário mínimo são submetidas a péssimas condições de trabalho. Apenas em 2010 que o estado de Nova York criou uma lei para proteger as empregadas domésticas, conhecida como Carta dos Direitos das Empregadas Domésticas de Nova York. Dentre os principais direitos encontram-se:

Salário mínimo pago semanalmente; adicional meia hora para cada hora trabalhada após 40 horas trabalhada na semana ou 44, caso more na casa do empregador; descanso semanal ou pagamento de hora extra caso aceite trabalhar, 3 dias de descanso remunerado a cada ano trabalhado, não deduzir dinheiro do pagamento sem o consentimento por escrito do trabalhador, exceto por impostos, seguro social, seguro de saúde e poupança automática; caso haja dedução é necessário ser por escrito; não reduzir seu salário por dano há objetos ou casos similares; manter cópia do pagamento e horas de trabalho; caso seu empregador pague <sup>42</sup>

---

42 <http://www.paywizard.org/main/labor-law/domestic-workers-rights/domestic-workers-bill-of-rights-new-york-1>

## CONCLUSÃO

O objetivo desse trabalho foi dar ao leitor uma base para fazer sua própria análise crítica sobre a Emenda Constitucional 72/2013, mais querida e odiada já redigida. Tentando ser neutro, na medida do possível, mostrando de uma forma simples o lado do empregador e do empregado.

Identificamos na legislação, doutrina e jurisprudência quem é o trabalhador doméstico, diferenciando o mesmo do diarista, e quem é o empregador doméstico. Abordamos a história do trabalhador doméstico no Brasil e no mundo. Citamos dados importantes para identificar quem são essas pessoas. Traçamos a evolução histórica da legislação pertinente a classe. Apresentando a Emenda Constitucional 72 de 2013, sua motivação e algumas consequências de sua promulgação. Discorremos sobre algumas divergências doutrinárias ainda não sanadas. Por fim, damos uma ideia sucinta da legislação de alguns países.

Ao observar como são tratados, vivem, suas condições de trabalho, sua história, percebemos que uma medida muito simples que não dependeria de legislador nem de ratificação para melhorar a qualidade de vida dessas pessoas: o combate ao preconceito. Infelizmente, essas pessoas muitas vezes são vistas como cidadãos de segunda classe, apesar de algumas até mesmo morarem com seu empregador. Pense na sua empregada como alguém de sua família.

O próprio quarto de empregada é a retratação desse preconceito na arquitetura/engenharia. Você colocaria algum tio ou primo para dormir num quarto, na maioria das vezes, sem janela para ventilação ou um ar condicionado no calor que faz o verão do Rio de Janeiro? Mesmo se colocasse seria algo temporário. As pessoas esquecem que além de empregada ela é um ser humano, que merece boas condições de trabalho e respeito.

As vezes uma mesma pessoa, limpa, passa, cozinha, arruma casa, faz comida, cuida dos filhos do empregador, leva-os para escola ou curso, convive com o empregador na mesma casa. Essa relação deveria ir muito mais além do que patroa

e empregada. Essa consideração por essa pessoa tão próxima não gera um custo adicional, basta apenas quebrar alguns paradigmas.

A segunda conclusão que chegamos tange a motivação e as consequências da lei. Quando o Governo quer fazer uma lei que vai gerar algum novo gasto ele precisa obedecer a Lei de Responsabilidade Fiscal. Vimos que quando a lei gera custos apenas para o trabalhador ele não pensa antes de promulga-la. Será que não pensaram que onerar o empregador doméstico em quase 50% a mais por ano não traria nenhuma consequência? Esse problema poderia ter sido evitado incluindo meios de desonerar o empregador na lei especial que regulamentará esses novos direitos dos domésticos. Alguns direitos constitucionais originais da Constituição de 88 até hoje não foram regulamentados, o que gera incredulidade para alguns desses novos direitos. Aproveitando o contexto histórico, alguns desses direitos parecem apenas “leis para inglês ver”. Visto que, algumas, mesmo sem depender de regulamentação, são quase impossíveis de serem cumpridas. Dando a impressão que a pressão internacional pela OIT após a CONVENÇÃO 189, somadas a oportunidade de garimpar novos votos motivaram a liberação dessa reforma sem estar totalmente pronta. Lembre-se que o mundo é muito grande e heterogêneo para ser regulado por apenas uma lei.

O que nos retorna ao título do trabalho, “segunda Lei Áurea”, apesar dessa comparação sempre ser feita de uma maneira positiva. Ambas acarretaram uma mudança profunda na estrutura da sociedade com a simplicidade de poucas palavras. Ambas foram criadas com boa intenção, mas de maneira leviana. A história se encarregou de mostrar que não bastou apenas a lei dizer que a escravidão foi abolida para ela acabar de fato. Na época muitos negros perderam abrigo e comida para morrer de fome nas ruas frias da cidade, enquanto após a EC 72/2013 muitos trabalhadores com salário fixo, carteira assinada e diversos outros benefícios que conquistaram ao longo dos anos foram demitidos. Os legisladores esqueceram que não importa a quantidade de direitos que o trabalhador tem se ele não estiver empregado. Também deixaram o empregador doméstico desamparado, na maioria das vezes ele também é um empregado e não tem a mesma condição econômica que as grandes corporações ou empresários.

Concluindo, não é o trabalhador doméstico que precisa de mais direitos, visto que comparado a vários países já encontrava-se anos luz de vantagem. O problema está na sociedade como um todo: preconceito, racismo, péssimas condições de trabalho, alta carga tributária. Essa lei veio para fortalecer no Brasil uma tendência mundial para o fim do empregado doméstico, como conhecemos, e o reforço da classe dos diaristas, que no momento encontram-se totalmente excluídos dos direitos dos domésticos

Agora basta esperar que o Projeto de Lei 22/2013 seja aprovado e que ele resolva todos esses problemas apresentados de forma que a Emenda Constitucional 72/2013 represente o verdadeiro avanço para essa classe que já sofreu o suficiente.

## REFERÊNCIAS

PERNAMBUCO, Diário de (Org.). **Oit Aprova Direitos Iguais Para as Domésticas**. 2011. Disponível em:

<<http://www.old.diariodepernambuco.com.br/nota.asp?materia=20110616114910>>. Acesso em: 06 nov. 2014.

AGÊNCIA SENADO (Brasil). Senado Federal. **Pec das Domésticas é Vista Como "Lei Áurea Moderna"**. 2013. Disponível em:

<<http://www12.senado.gov.br/noticias/materias/2013/03/13/pec-das-domesticas-e-vista-como-lei-aurea-moderna>>. Acesso em: 06 nov. 2014.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 7<sup>a</sup>. ed. São Paulo: LTR, 2011. 1104 p.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 14<sup>a</sup>. ed. São Paulo: LTR, 2014. 1536 p.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das Relações Trabalhistas**. 12. ed. São Paulo: Ltr, 2014. 923 p.

GOMES, Carlos. **Antecedentes do Capitalismo**. Disponível em:

<[http://www.eumed.net/libros-gratis/2008a/372/TRABALHO\\_ESCRAVO.htm](http://www.eumed.net/libros-gratis/2008a/372/TRABALHO_ESCRAVO.htm)>. Acesso em: 19 out. 2014.

CHANTRAINE. **Escravidão na Grécia Antiga**. Disponível em:

<[http://pt.wikipedia.org/wiki/Escravidão\\_na\\_Grécia\\_Antiga](http://pt.wikipedia.org/wiki/Escravidão_na_Grécia_Antiga)>. Acesso em: 19 out. 2014.

PEIXOTO, Ricardo Corrêa. **Mucamas, Criadas ou Domésticas**. Disponível em: <<http://www.brasilecola.com/sociologia/mucamas-criadas-ou-domesticas.htm>>. Acesso em: 19 out. 2014.

GOMES, Laurentino. **1808: Como uma Rainha Louca, um Príncipe Medroso e uma Corte Corrupta Enganaram Napoleão e Mudaram a História de Portugal e do Brasil**. 5. ed. São Paulo: Editora Planeta do Brasil Ltda., 2007. 417 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Org.). **Domestic Workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection**. 2013. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_173363.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf)>. Acesso em: 25 nov. 2014.

LEGAL, Instituto Doméstica. **Projeção de Demissão Empregado Doméstico após PEC das Domésticas**. 2013. Disponível em:

<[http://www.domesticalegal.org.br/release\\_pesquisa\\_IDL.asp](http://www.domesticalegal.org.br/release_pesquisa_IDL.asp)>. Acesso em: 26 out. 2014.

DIA, O. **Rio Perdeu 37 Mil Empregadas Domésticas só no Mês Passado**. 2013. Disponível em: <<http://odia.ig.com.br/noticia/economia/2013-10-25/rio-perdeu-37-mil-empregadas-domesticas-so-no-mes-passado.html>>. Acesso em: 26 out. 2014.

LEGAL, Instituto Doméstica. **Pontos Positivos do PLS 224/2013**. 2013. Disponível em: <[http://www.domesticalegal.org.br/Pontos\\_positivos\\_PLS\\_224.pdf](http://www.domesticalegal.org.br/Pontos_positivos_PLS_224.pdf)>. Acesso em: 28 out. 2014.

R7, **Lei das Domésticas é Assinada Hoje. Tire Suas Dúvidas**. 2013. Disponível em: <<http://noticias.r7.com/economia/noticias/lei-das-domesticas-e-assinada-hoje-tire-suas-duvidas-20130402.html?question=0>>. Acesso em: 28 out. 2014.

PINTO, Almir Pazzianotto. **Emenda 72 e Trabalho Doméstico**. 2013. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI175740,61044-Emenda+72+e+Trabalho+Domestico>>. Acesso em: 28 out. 2014.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. **A Relação De Emprego Doméstico e a Emenda Constitucional 72**. 2013. Disponível em: <<http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial//index.jsp?edicao=2054>>. Acesso em: 28 out. 2014.

TAVARES/MB, Lourdes. **TST Garante Estabilidade a Doméstica Gestante Demitida Antes de 2006**. 2012. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/3378014](http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/3378014)>. Acesso em: 29 out. 2014.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Confederação Pede Regulamentação De Direito A Licença-Paternidade**. 2011. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=196422>>. Acesso em: 03 nov. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Org.). **Comissão 189 - Comissão dos Trabalhadores Domésticos**. 2011. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO)>. Acesso em: 4 nov. 2014.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO (Org.). **Campanha 12 por 12**. 2012. Disponível em: <<http://www.ituc-csi.org/domestic-workers-12-by-12>>. Acesso em: 4 nov. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Org.). **Trabalho Doméstico Remunerado na América Latina e Caribe**. 2011. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas\\_oit\\_%208\\_797.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/notas_oit_%208_797.pdf)>. Acesso em: 4 nov. 2014.

(CODÓ), Francisco Matos. **Procedimento de Aprovação de Convenção Internacional no Brasil**. 2010. Disponível em:

<<http://www.blogmercante.com/2010/10/procedimento-de-aprovacao-de-convencao-internacional-no-brasil/>>. Acesso em: 04 nov. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Org.). **Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos**. 2011. Disponível em:

<[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_169517.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_169517.pdf)>. Acesso em: 4 nov. 2014.

FERREIRA, Clara Maria Carneiro. **A Convenção nº 189/2011 da Organização Internacional do Trabalho e a Emenda Constitucional nº 72/2013**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 27 ago. 2013. Disponível em:

<<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.44942&seo=1>>. Acesso em: 04 nov. 2014.

YANAKIEW, Monica. **Lei que Regulamenta Direitos de Empregada Doméstica Deve Entrar em Vigor em Maio na Argentina**. 2013. Disponível em:

<<http://www.ebc.com.br/noticias/internacional/2013/04/lei-que-regulamenta-direitos-de-empregada-domestica-deve-entrar-em>>. Acesso em: 05 nov. 2014.

BLOFIELD, Merike. **Care Work and Class: Domestic Workers' Struggle for Equal Rights in Latin America**. 2010. Disponível em:

<[http://books.google.com.br/books?id=-vpJGbN3zXgC&lpg=PA28&ots=86mNX-hntk&dq=domestic work law comparison between countries&hl=pt-BR&pg=PR5#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.br/books?id=-vpJGbN3zXgC&lpg=PA28&ots=86mNX-hntk&dq=domestic%20work%20law%20comparison%20between%20countries&hl=pt-BR&pg=PR5#v=onepage&q&f=false)>. Acesso em: 05 nov. 2014.

HUMANS RIGHTS WATCH. **Claiming Rights**. 2013. Disponível em:

<<http://www.hrw.org/pt/node/119849/section/4>>. Acesso em: 05 nov. 2014.

ALLEVA, Vania; MORETTO, Mauro. **Domestic Workers in Switzerland Protected By the Country's First Sectoral Employment Contract**. 2011. Disponível em:

<<http://column.global-labour-university.org/2011/01/domestic-workers-in-switzerland.html>>. Acesso em: 05 nov. 2014.

CARLS, Kristin. **Decent Work for Domestic Workers the State of Labor Rights, Social Protection and Trade Union Initiatives In Europe**. 2012. Disponível em:

<[http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Decent\\_Work\\_for\\_Domestic\\_Workers\\_FINAL.pdf](http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/Decent_Work_for_Domestic_Workers_FINAL.pdf)>. Acesso em: 05 nov. 2014.

GAMI (Portugal). Grupo de Apoio às Mulheres Imigrantes. **Direitos Deveres no Trabalho Doméstico**. Lisboa: A Triunfadora - Artes Gráficas Ltda, 2012. 63 p.

CARDOSO, Camille. **Domésticas Lutam por Direitos no Difícil Mercado de Trabalho dos Eua**. 2013. Disponível em:

<<http://www.gazetadopovo.com.br/mundo/conteudo.phtml?id=1373897>>. Acesso em: 06 nov. 2014.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. NOVA YORK. **New York Domestic Workers' Bill of Rights**. 2010. Disponível em: <<http://www.paywizard.org/main/labor-law/domestic-workers-rights/domestic-workers-bill-of-rights-new-york-1>>. Acesso em: 06 nov. 2014.