

## Proteção ao trabalho doméstico tem de superar dificuldades



A proteção do regime jurídico de trabalho doméstico recebeu nos últimos

anos atenção especial em nível internacional (Convenção 189 da OIT, sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e os trabalhadores domésticos, em 2011) do legislador nacional com a Emenda Constitucional 72 e com a Lei Complementar 150.

Poderíamos afirmar que se trata de proteção tardia porque deixou à margem de proteção e garantias mínimas uma classe de trabalhadores que pela natureza dos serviços não recebia do legislador a merecida valorização.

A Lei Complementar 150 evidencia a evolução na forma de proteção social que tem sido a característica histórica do direito do trabalho e da legislação trabalhista.

Constata-se na evolução da legislação trabalhista um deslocamento na afirmação de que a nova relação inaugurada pela transformação dos meios de produção merecia atenção especial a fim de que a desigualdade econômica do contrato não se sobrepusesse contra o trabalhador, visivelmente mais débil diante de uma relação contratual de direito civil que, embora reconhecesse as liberdades públicas, não atendia às necessidades prementes de uma proteção mínima. Ser cidadão e ser trabalhador, condições essenciais para a vida em sociedade não caminhavam juntos.

O trabalho humano subordinado ou o conteúdo do trabalho que se confunde com o próprio prestador levou à identificação de que havia uma situação especialíssima e o Estado não poderia mais dar de ombros.

O campo de proteção trabalhista ampliou-se, saindo da proteção individual do trabalhador com garantia de seus direitos diante do empregador, para atingir a proteção social e coletiva, na tentativa de atribuir força política à organização de trabalhadores em sindicatos e, deste modo, equilibrar as negociações.



A necessidade de garantia de direitos individuais fez ampliar o rol de garantias que o Estado assegurava aos empregados pela necessidade de homogeneizar o tratamento que todas as empresas deveriam dispensar aos seus empregados.

O foco econômico relevante nesta fase foi de estabelecer garantias individuais que não importassem concorrências de mercado entre empresas, supondo que haveria igual tratamento, ou seja, todos os empregados participariam de um patamar mínimo de proteção.

A evolução das relações coletivas fez nascer outro segmento de proteção complementar, capaz de se ajustar a cada setor econômico por meio das negociações coletivas, com relevante impulso no desenvolvimento e aperfeiçoamento da proteção social, sempre preservando as garantias individuais já incorporadas na lei como direito fundamental e patrimônio dos contratos individuais de trabalho.

Portanto, a proteção trabalhista pautou-se inicialmente pelos aspectos econômicos para garantir vantagens aos trabalhadores inseridos na relação contratual de produção econômica.

A CLT, rompendo com a atividade econômica de empregadores do artigo 2º, traz no §1º, do mesmo artigo, advertência de que não se excluiria do trabalhador a condição de empregado desde que reunidas respectivas condições, ainda que o tomador de serviços estivesse representado por entidade sem fins lucrativos. Está aqui sinalizando que a atividade econômica do tomador não poderia ser considerada como fator de exclusão de direitos trabalhistas.

Todavia, mais adiante, no artigo 7º, alínea “a”, a Constituição Federal, por razões de ordem econômica quanto ao tomador de serviços, excluiu os benefícios e garantias nela previstos dos trabalhadores domésticos.

Parece que o texto supõe que a relação jurídica de trabalho de conteúdo doméstico revela uma inadequação da possibilidade de existência de conflito de interesses em razão (i) da ausência de objeto lucrativo ou atividade econômica do empregado, ou seja, o conteúdo do trabalho entregue pelo empregado não se insere no âmbito de uma exploração econômica do empregador; (ii) da intimidade própria da relação doméstica que coloca o empregado no interior da família e com ela troca igualmente sentimentos de solidariedade e união, nutridos por um laço contratual que superaria qualquer desentendimento; (iii) uma terceira razão, talvez se possa acrescentar, a baixa escolaridade e qualificação profissional dos trabalhadores, sendo o trabalho a ser executado praticamente uma extensão das tarefas rotineiras de sua própria casa.

Entretanto, a evolução dos direitos humanos e dos direitos fundamentais, impulsionados pela ordem internacional fez com que o Estado desse início à alteração na forma de proteção da relação jurídica do trabalho de conteúdo doméstico.

Primeiro, com a Lei 5.859/1972, depois com a Constituição Federal de 1988, mais recentemente com a Emenda Constitucional 72 que derrubou a barreira que impedia a propugnada igualdade do artigo 7º aos trabalhadores domésticos.



Agora, a partir de junho de 2015, a Lei Complementar 150 completa a proteção ao trabalhador submetido à relação jurídica de trabalho doméstico, com destaques relevantes e que merecem reflexão.

1. A primeira reflexão sugerida parece ser de transformação do conteúdo e conceito. Não se trata mais de trabalho de favor, mas de contrato puro e simples com deveres e obrigações recíprocos.
2. Há uma constatação de que na medida em que a obrigação do empregador aumenta, percebe-se a exigência de maior rigor na qualificação profissional.
3. A Lei Complementar 150 impõe de modo inquestionável que à relação de trabalho doméstico seja dado igual tratamento que se dá a trabalhador inserido em atividade econômica produtiva em que os lucros auferidos podem fazer face aos custos de mão de obra.
4. A atividade econômica ou não do empregador deixou de ser um diferencial para que o trabalhador se qualifique para ter os direitos assegurados.

Contudo, é certo que a lei impõe a superação de dificuldades em sua execução que são próprias da relação peculiar com a presença de uma cultura secular de prestação de serviços de favor recíprocos, considerando, de um lado, que aquele que executa o trabalho poderia não valorizá-lo por se tratar atividade de extensão de sua própria casa e porque era desenvolvido nos limites do lar ou da pessoa. De outro lado, quem recebe os serviços avalia mal os benefícios e também não valoriza o que recebe, considerando o profissional à margem do sistema produtivo.

Enfim, a Lei Complementar resgata valores humanos que devem ser respeitados no padrão de contrato de trabalho na esperança de que as dificuldades operacionais sejam absorvidas com o tempo.

**Date Created**

21/08/2015