

## O trabalhador doméstico no Brasil: reflexões sobre a efetividade da Lei nº 5.859, de 11.12.72

Trabalho desenvolvido durante o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) 2003/2004, da UFAM e CNPq.

### 1. Introdução

As relações de trabalho são objeto especial de proteção, decorrência da evolução social em direção aos direitos humanos, e muito em especial à melhoria da condição de vida dos trabalhadores. O trabalhador doméstico não está, de forma alguma, excluído desse cenário. Até mesmo porque também desenvolve trabalho subordinado. Da mesma forma é alvo de proteção legal, inclusive em nível constitucional, ainda que não na mesma extensão, dado que simplesmente é uma relação de trabalho subordinado muito peculiar, notadamente porque o trabalho prestado não tem finalidade econômica direta, como têm as demais, e também porque é um trabalho prestado no círculo muito restrito da intimidade das pessoas, em que se estabelecem relações que vão, não raro, além do simples empregado-patrão.

O regime jurídico que se aplica a essa classe de trabalhadores é a da Lei nº 5.859/72, regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 09.03.73. Posteriormente, a Constituição da República no seu art. 7º, parágrafo único, garantiu a aplicação dos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIV, XXI e XXIV ampliando o universo dos direitos atribuídos ao doméstico, bem como a Lei nº 10.208, de 23.03.2001, que dispôs sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e seguro-desemprego a essa categoria.

Com base nisso torna-se de grande importância analisar a efetividade dessa legislação no que diz respeito a sua aplicabilidade, traçando um comparativo entre o que é assegurado e o que é de fato praticado pelos empregadores, e quais os mecanismos de defesa por parte do tra-

balhador doméstico na hipótese de violação de algum direito.

Daí a razão pela qual o trabalhador doméstico não está à margem dos princípios básicos, de proteção ao trabalho. A própria Constituição é uma prova disto. Poder-se-ia dizer que as garantias conferidas aos domésticos são recentes, datando de 1972. A cautela com que legisladores e juristas encaram a questão do avanço desses direitos repousa justamente no fato de que não se pode comparar uma empresa, cujos trabalhadores dispõem de uma gama maior de direitos sociais, a uma residência, sem qualquer fim lucrativo, mas a cujos trabalhadores a lei não pode negar um mínimo de proteção, posto que o valor social do trabalho é fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1.º, IV, da CR), a valorização do trabalho humano é princípio da ordem econômica (art. 170 da CR) e o primado do trabalho é a base da ordem social (art. 193 da CR).

### 2. Visão sociológica do trabalho doméstico

O trabalho doméstico, realizado em sua maioria por mulheres, encontra-se entre os níveis mais baixos na escala de prestígio das ocupações na sociedade.

Quer por serem as mulheres ainda legalmente inferiorizadas, quer por ser um trabalho manual não especializado, o emprego doméstico nem mesmo se encontra estabelecido nas mais célebres classificações internacionais como a de *C. A. Moser* e *J. R. Hall* levada a efeito na Inglaterra, que reproduz hierarquicamente sete categorias de trabalhadores, a saber:

a) profissionais liberais e altos cargos administrativos;



**Dra. Patrícia de Oliveira Costa**  
Graduada pela Universidade Federal do Amazonas (UFAM)  
Técnica Bancária da CAIXA. Trabalha no Setor de Apoio do JURIR/Manaus.

**Dra. Eliana Maria Pereira da Fonseca,**  
Mestre em Direito.  
Orientadora do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC).

- b) cargos de gerência e direção;
- c) altas posições de supervisão, inspeção e outras ocupações não manuais;
- d) posições mais baixas de supervisão, inspeção e outras ocupações manuais;
- e) ocupações manuais especializadas e cargos de rotina não manuais;
- f) ocupações manuais especializadas;
- g) ocupações manuais não especializadas<sup>1</sup>.

Demonstra Evaristo de Moraes Filho como o trabalho doméstico difere pouco, atualmente, de sua origem, dos escravos e servos, principalmente em países de escravidão recente, como Estados Unidos e Brasil, citando o depoimento dos sociólogos americanos C. Arnold Anderson e Mary J. Bowman, in *"The Vanishing Servant and the Contemporary Status of the American South"*, publicado no *"American Journal of Sociology"*:

"O Sul não agrícola participa por completo no declínio geral do serviço doméstico. Anteriormente, o uso de criados no Sul esteve muito generalizado, manifestando mais noções de casta do que de classe. A grande di-

<sup>1</sup> *"The Social Gradient of Occupations"*, in *"Social Mobility in Britain London"*, 1966, fls. 31.

minuição, proporcional, de criados negros em relação aos brancos, se dá tanto no norte como no sul. A frequência de criados está estreita, ainda que não perfeitamente relacionada com a população negra; o Sul agrícola e não agrícola são bem diversos nessa matéria. O desaparecimento do trabalhador doméstico, que era uma das características essenciais da tradicional vida no sul, representa a passagem dos traços culturais familiares para traços impessoais e igualitários”<sup>2</sup>.

No mesmo sentido, escreveu Theodor Caplow, in *“The Sociology of Work”*:

“A ocupação na qual as mulheres excedem de muito os homens - de dez a quinze vezes mais - nos Estados Unidos, é a do serviço doméstico. Os trabalhadores domésticos são algo mais numerosos do que as cifras do senso indicam... Crê-se geralmente que este tipo de trabalho é o mais baixo aceitável para as mulheres.

Onde existe uma grande massa da população miserável, há alguma tendência, para as outras mulheres, em evitar completamente o serviço doméstico. Excetuando um pequeno número de damas de companhia, de acompanhantes, de governantas e outras, que são socialmente distintas das criadas, tal e como aqui são identificadas, a ocupação está reservada a mulheres negras do sul, e no norte, às mulheres que vivem em subúrbios habitados por estrangeiros de imigração recente nos centros metropolitanos, ou a pessoas especiais de baixa condição, das demais regiões. Unicamente nos distritos rurais, muito isolados, deixa o serviço doméstico de ser considerado como uma desgraça”<sup>3</sup>.

Há de se destacar que, mesmo com sacrifício da própria economia, são poucas as famílias que dispensam o trabalho doméstico, embora este seja considerado inferior e sem reflexos na sociedade e quanto a sua regulamentação específica.

O trabalho doméstico é de uma necessidade flagrante. Na Antiguidade, ele era privilégio das grandes famílias, poderosas monetariamente ou influentes, cujas mulheres dedicavam-se à arte de tricotar e de ser bela para o deleite de seus maridos.

Por outro lado, com a valorização das mulheres, e representando elas a força oitiva do trabalho doméstico, houve um esvaziamento deste tipo de serviço, pois, igualando-se aos homens em direitos, dificilmente aceitam, mesmo as de classe média e de famílias pobres, executar os trabalhos caseiros.

O cultivo do trabalho doméstico entre os familiares vem desaparecendo na atualidade, dando lugar às máquinas e aos empregados que executam o trabalho das donas de casa, que de domésticas passam a empregadoras, por força do progresso que a tudo modifica, complementando-se o vazio com novas empregadas, não mais participantes da família.

Como demonstra Georges Friedman:

“Desde o início das revoluções industriais, a duração da semana de trabalho tende a diminuir. As recentes fases de mecanização e automatização aceleraram o ritmo do progresso e provocaram, em certos países tecnicamente adiantados e em alguns setores, reduções já sensíveis. Entretanto, produzindo-se a redução num meio de necessidades incessantemente ampliadas e renovadas, o tempo livre assim obtido pelo trabalhador, em inúmeros casos, é consagrado por este último a outros trabalhos remunerados, que não se relacionam com seu ofício principal, incluído nesses os serviços domésticos”<sup>4</sup>.

### 3. Síntese histórica

No passado, a relação entre a dona de casa e a sua empregada era familiar. A empregada até ajudava na criação dos filhos e com o decorrer dos anos tornava-se quase um membro da família. De uns tempos pra cá, os avanços nas relações sociais têm mudado essa realidade. Atualmente, a relação entre empregado e empregador doméstico vem tomando contornos profissionais. Em algumas capitais brasileiras os empregados estão se organizando em sindicatos no sentido de terem os mesmos direitos sociais dos demais trabalhadores.

O Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923, e o Decreto-Lei nº 3.078, de fevereiro de 1941, foram as primeiras normas sobre o trabalho doméstico. Este último decreto dispôs sobre a locação dos empregados em serviço doméstico, nele eram considerados empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestassem serviços em residências particulares ou a benefícios destas.

Encontram-se na referida lei o aviso prévio, a indenização correspondente quando da sua falta, a obrigatoriedade de anotações pelo empregador na Carteira de Trabalho do empregado, os deveres do empregador e do empregado, assim como a indenização prevista quando da rescisão do contrato por falta grave do empregador (rescisão indireta).

O referido Decreto-Lei previa também a competência das Juntas de Conciliação

e Julgamento, especificando o art. 15 que o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, como a colaboração da Justiça e Negócios Interiores, deveria expedir, dentro de noventa dias, o regulamento para sua execução.

As normas regulamentadoras nunca foram expedidas, daí a jurisprudência ter entendido que a lei não era auto-aplicável. Com a vigência da Consolidação das Leis do Trabalho, a partir de 10.11.1943, esse entendimento se cristalizou, em consequência da exclusão dos domésticos das disposições nela contidas.

Interessante notar que o Decreto-Lei nº 3.078, de 27.1.1941, não poderia ter sido revogado pela Consolidação das Leis do Trabalho, a não ser que revogada fosse a Seção II, do Capítulo IV, do Código Civil. Isto porque o referido Decreto-Lei que dispunha sobre a locação de empregados em serviço doméstico, complementava a locação de serviços do Código Civil, até hoje em vigor.

Mais fácil seria deduzir que quando a Consolidação, em 1943, excluiu os domésticos de seu âmbito, o fez porque já estava a categoria regulamentada por lei especial que complementou o Código Civil sobre a matéria.

Arnaldo Süßenkind, sustentando tese oposta, atualmente sufragada pela jurisprudência e reconhecida inclusive pelos demais poderes, argumenta que todas as leis de proteção ao trabalho, de vigência indeterminada e aplicação em todo o país, foram substituídas pelo novo diploma legal, que modificou inúmeras de suas regras, suprimiu outras e incluiu, entre elas, novas disposições<sup>5</sup>.

A matéria foi muito discutida, sustentando inclusive Emílio Gonçalves, em monografia sobre o aviso prévio no Direito do Trabalho, que o empregado doméstico teria direito à prévia notificação, quando despedido injustamente<sup>6</sup>.

Atualmente, porém, é pacífico o entendimento no sentido de que o Decreto-Lei nº 3.078 foi revogado pela Consolidação das Leis do Trabalho, conforme orientação adotada pelo ministro Arnaldo Süßenkind.

A Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, excluiu seus preceitos de aplicação aos domésticos, continuando eles regidos pela locação de serviços do Código Civil, sem outras garantias especiais à relação de emprego.

Através da Lei nº 2.757, de 23.4.1956, os porteiros, zeladores, faxineiros e serven-

<sup>2</sup> Evaristo de Moraes Filho, “Do Trabalhador Doméstico e sua Regulamentação”, Rev. Ltr 38/19.

<sup>3</sup> José Augusto Rodrigues Pinto, in “Noções Gerais de Direito do Trabalho”, 1995, fls. 352.

<sup>4</sup> Georges Friedman e Pierre Naville, “Tratado de Sociologia do Trabalho”, vol. I, fls.31.

<sup>5</sup> Arnaldo Lopes Süßenkind, “Comentários à CLT e Legislação Complementar”, vol. I, 2a. ed., fls. 23.

<sup>6</sup> Emílio Gonçalves, “Empregados Domésticos”, LTr. Edit., 1973, fls. 20.

tes de prédios de apartamentos residenciais passaram a ser considerados como empregados, excluídos expressamente da definição de domésticos.

Dessa forma, continuaram os domésticos marginalizados da relação de emprego, até que o governo do presidente Emílio Garrastazu Médici deu os primeiros passos para a regulamentação do trabalho doméstico, com a apresentação pelo ministro Júlio Barata, da pasta do Trabalho, de projeto que se transformou na Lei nº 5.859, de 11.12.1972.

A referida lei objetivou regulamentar a profissão do doméstico, outorgando-lhe, ao mesmo tempo, o ingresso no sistema geral da Previdência Social.

Na definição de empregado doméstico, introduziu a Lei nº 5.859 a referência ao trabalho contínuo, para que o trabalho eventual fosse excluído de sua regulamentação e exigiu a necessidade de atestado de boa conduta e de saúde, este último a critério do empregador, para a admissão ao emprego.

No que se refere aos direitos individuais, concernentes à relação de emprego, a referida lei apenas concedeu férias anuais remuneradas de vinte dias úteis.

Na verdade, porém, o grande passo da Lei nº 5.859, de 11.12.1972, não foi quanto à relação de emprego, mas sim com relação à Previdência Social, pois como esclarece o ministro Júlio Barata na Exposição de Motivos:

"A filiação obrigatória à Previdência Social é o que de mais importante se deve conceder aos empregados domésticos, desde que essa filiação se faça segundo o regime de prestações concedidas pelo Instituto Nacional de Previdência Social, com o necessário custeio à sua cobertura, decorrente da contribuição de 8% (oito por cento) do empregado e 8% (oito por cento) do empregador, incidentes sobre o salário mínimo regional, excluídas todas as demais parcelas integrantes da chamada taxa única"<sup>7</sup>.

Com o advento da Constituição Federal de 5 de outubro de 1988, o empregado doméstico teve seus direitos trabalhistas ampliados, passando a ter direito a férias anuais remuneradas acrescidas de um terço, licença-maternidade de 120 dias, aposentadoria, descanso semanal remunerado, entre outros, os quais serão vistos mais adiante.

Em dezembro de 1999 foi editada pela primeira vez a Medida Provisória nº 1986, convertida após várias reedições na Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001, acrescentando à lei do doméstico alguns artigos,

inclusive, dando ao empregador a faculdade de optar pelo FGTS do seu empregado.

O empregado doméstico é uma categoria de trabalhador diferenciada, ou seja, é regido por lei própria, que é a Lei Federal nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de 9 de agosto de 1973. De acordo com o art. 2º desse decreto, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não rege o trabalho doméstico, exceto no que diz respeito às férias. Na própria CLT, em seu artigo 7º, a, consta que a mesma não se aplica aos domésticos.

Entretanto, como as normas legais que regem o trabalho doméstico são omissas em muitos aspectos, a CLT torna-se fonte subsidiária para preencher algumas lacunas que no dia-a-dia exigem uma resposta. Como por exemplo: A Constituição Federal garante ao doméstico direito ao aviso prévio. Como aplicar esse direito se a lei do doméstico e seu regulamento nada falam sobre aviso prévio. Por essa e outras omissões é que a CLT norteia, em parte, o trabalho doméstico.

## 4. Direitos conferidos ao empregado doméstico no Brasil

### 4.1. Contrato de trabalho

Normalmente, o contrato de trabalho do empregado doméstico é verbal, entretanto o contrato escrito traz mais segurança às partes. O empregador, após analisar as referências e informações, acerta o valor do salário, determina as tarefas e o início delas. O art. 3º da CLT considera empregada toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário. No contrato de trabalho deverá constar o tipo de prestação de serviço que será realizado diariamente, que poderá ser modificado de forma consensual, conforme a necessidade do empregador.

A rescisão do contrato de trabalho poderá acontecer por dispensa sem "justa causa" pelo empregador, a qual é a forma mais comum e habitual no contrato de trabalho doméstico, e isso gera ônus, pois o empregado terá direito a receber o aviso prévio; as férias, mais um terço; e o décimo terceiro salário proporcional. Dá-se também a dispensa por "justa causa", que tem os seus motivos capitulados no art. 482 da CLT, entretanto no contrato do doméstico alguns itens não poderão ser tipificados no dispositivo legal. Poderá acontecer também, sob a forma de rescisão indireta, mediante declaração judicial em reclamação trabalhista, quando verificada as hipóteses de descumprimento de cláusulas contratuais, tratamento com excesso de

rigor, bem como nos casos em que o empregador venha praticar atos contra a moral e os bons costumes. Por fim, dar-se-á a rescisão do contrato, por meio do pedido de dispensa pelo empregado.

Vale ressaltar que, na rescisão do contrato de trabalho doméstico com mais de doze meses não há necessidade de ser homologado pelo sindicato da categoria ou pela Delegacia Regional do Trabalho.

### 4.2. Férias

As férias foram praticamente o primeiro direito prestacional, de natureza trabalhista, assegurado ao doméstico no Brasil. A Lei 5.859/72 o assegura, ao lado do direito à carteira de trabalho e aos benefícios e serviços previdenciários.

No que toca a essa parcela, parece clara a preservação do lapso de vinte dias úteis, criado pela Lei nº 5.859/72. Esse prazo não foi alterado quanto à categoria doméstica, quer pelo Decreto-Lei nº 1.535/77, que deu nova redação ao Capítulo IV da CLT (o capítulo das férias celetistas), quer pela Carta Constitucional de 1988. É que tal capítulo celetista aplica-se aos domésticos, mas nos limites e especificidades da Lei nº 5.859/72.

### 4.3. 13º Salário

A gratificação natalina conhecida como décimo terceiro salário foi assegurada pela Constituição de 1988, art. 7º, VII, portanto é devida ao empregado doméstico e deverá ser paga até 20 de dezembro integralmente ou em (duas) parcelas iguais, tendo como base 1/12 do valor proporcional aos meses trabalhados. A fração igual ou superior a quinze dias de trabalho será considerada mês integral. É parcela separada do salário e deve ser paga com recibo próprio. Para o cálculo, basta dividir o salário por 12 e multiplicar pelos meses trabalhados.

### 4.4. Salário-maternidade

O afastamento da mulher do serviço, por motivo de parto, denomina-se salário-maternidade pelo fato de que há pagamento regular do salário no referido período. A nova Constituição ampliou tal período para 120 dias, tendo a vantagem sido estendida à empregada doméstica.

### 4.5. Licença à paternidade

A nova Constituição estabeleceu a licença à paternidade, provisoriamente de cinco dias. Neste caso, também chamado de auxílio-paternidade, há opinião de que depende de regulamentação, por questão de custeio (art. 195, § 5º, da CF-88)<sup>8</sup>. O empregado deverá oferecer documentos comprovantes.

<sup>7</sup> Arion Sayão Romita, in "Curso de Direito Constitucional do Trabalho", Vol. 1, São Paulo: LTR, 1991, fls.361.

<sup>8</sup> José de Ribamar da Costa, op. cit., pág.166.

## 4.6. Repouso remunerado

O repouso semanal remunerado era excluído taxativamente aos domésticos pela Lei nº 605/49, mas a CF-88 estendeu a estes últimos esse direito, há anos conquistado por todos os trabalhadores. Única dúvida suscitada é que a Constituição não faz referência expressa aos feriados civis e religiosos, constantes expressamente do referido diploma legal regulador da matéria. A melhor interpretação é no sentido de que já há precedente constitucional (CF-34, art. 121, § 1º, "e" e CF-46, art. 157, VI). Neste último caso há referência expressa aos "feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local". Os trabalhadores (inclusive os domésticos) recebem o salário dos feriados civis e religiosos, a despeito do silêncio da CF-88<sup>9</sup>.

## 4.7. Aviso prévio

Outra conquista constitucional é o aviso prévio que passou a ser, não só para os domésticos, mas para o trabalhador em geral, proporcional ao tempo de serviço (antes era proporcional à periodicidade de pagamento salarial), no mínimo de 30 dias (art. 7º, XXI e parágrafo único, da CF-88). Essa proporcionalidade ao tempo de serviço deverá ser regulada em lei, esperando-se que o legislador utilize essa faculdade, para expedir, segundo as circunstâncias, normas de proteção ao empregado. A interpretação mais lógica, também neste particular, é pela aplicação do capítulo sobre aviso prévio, da CLT (Título IV, Cap. VI), naquilo que não for incompatível com a legislação especial dos domésticos.

## 4.8. Sindicalização

Sempre houve defensores da sindicalização dos domésticos, inclusive com a simples ratificação da Convenção nº 87 da OIT. As opiniões em contrário destacam, sobretudo, a dificuldade de sindicalização pela falta de concentração em determinado núcleo laboral (empresa). No entanto, é tendência moderna a extensão, aos domésticos, não só a sindicalização, mas todos os direitos trabalhistas, individuais e coletivos, inclusive a greve.

A Lei 5.859/72 exclui a aplicação, à categoria.

## 4.9. Previdência Social

A proteção previdenciária veio com a Lei 5.859/72, estabelecendo a condição de segurado obrigatório, com a transferência dos domésticos que já vinham contribuindo para a Previdência Social como facultativos para esse tipo de segurado. O domés-

tico faz jus, sem restrição, a todos os benefícios e serviços previdenciários. A inscrição como segurado é feita da maneira mais prática, através da rede bancária, através de carnês, ali mesmo adquiridos e preenchidos para os devidos fins previdenciários, mediante a apresentação da carteira de trabalho em que se demonstra o exercício de atividade remunerada. As contribuições, através dos carnês, são atualmente no total de 20% do salário mínimo (12% a cargo do empregador e 8% do empregado, cumprindo ao primeiro a responsabilidade pelos recolhimentos) ou salário contratual, quando superior, podendo ir até três salários mínimos.

## 4.10. Vale-transporte - Decreto 95.247-87

O vale-transporte foi instituído pela Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987.

Constitui o vale-transporte um direito do empregado, quando há o efetivo deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Independentemente do salário recebido o empregado doméstico é beneficiário do vale-transporte.

Para ter direito ao vale-transporte, o empregado deve declarar, por escrito, ao seu empregador: o seu endereço residencial; os meios de transporte para o seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa; compromisso de utilizar o vale-transporte, exclusivamente para se deslocar de casa para o trabalho e vice-versa. Quando o empregador fornece vale-transporte, pode descontar do salário do empregado até 6%.

## 4.11. FGTS

O Decreto nº 3.361, de 10 de fevereiro de 2000, regulamentou a Lei nº 5.859/72 com as alterações introduzidas pela Lei nº 10.208/2001. Segundo esse decreto, o empregador doméstico pode optar pelo FGTS do seu empregado a partir do mês de março de 2000. Depois de efetivado o primeiro depósito na conta do empregado, aberta na Caixa Econômica Federal, ele será automaticamente incluído no FGTS, ficando o empregador obrigado aos depósitos enquanto durar seu contrato de trabalho.

O depósito do FGTS será de 8%, e no caso do empregado do mestiço será por liberalidade do empregador, pois não tem caráter obrigacional, tem sim, a finalidade de amparar o trabalhador, em caso de despedida sem justa causa.

## 5. Conclusões

Diante de uma pesquisa de campo que teve início com um minucioso levantamento bibliográfico, abrangendo livros e

revistas, bem como consultas a páginas da Internet, legislações pertinentes ao assunto e pesquisas jurisprudenciais, além de visitas realizadas à Secretaria de Distribuição dos Feitos de 1ª Instância da Justiça do Trabalho do Estado do Amazonas, ao TRT 11ª Região, além de entrevista com empregados domésticos, constatou-se que, de fato, a Lei 5.859, de 11.12.72, não é respeitada pela maioria dos empregadores, além de não ser muito conhecida pela maior parte dos trabalhadores.

Com relação aos dados obtidos na Secretaria de Distribuição dos Feitos de 1ª Instância da Justiça do Trabalho do Estado do Amazonas, constatou-se que o número de reclamações realizadas por domésticos, com relação aos demais trabalhadores, corresponde a um número bastante inferior. No entanto, fazendo uma comparação deste número com o de acórdãos existentes nos últimos 10 (dez) anos, envolvendo esta classe de trabalhadores, o número é extremamente maior.

O vice-presidente do TRT 11ª Região, Dr. José dos Santos Pereira Braga, indagado sobre a disparidade existente entre o número de acórdãos e o de reclamações, envolvendo domésticos, justificou que tal ocorre, pois são quase inexistentes processos, envolvendo esses trabalhadores, que seguem até o grau de recurso, sendo que muitos deles finalizam com acordos, onde, na maioria dos casos, os domésticos saem prejudicados, além de haver muita desistência por parte destes. O mesmo afirmou que, durante tantos anos de experiência na Justiça do Trabalho, é flagrante o desrespeito por parte do empregador, com relação aos direitos do empregado doméstico, além do que, estes não são conhecedores de todos os seus direitos.

Com relação aos domésticos contactados, tentou-se, num primeiro momento, uma visita ao sindicato deles, no entanto, tal não logrou êxito, haja vista não existir, no Estado do Amazonas, devido à falta de concentração em determinado núcleo laboral. Então, foi elaborado um questionário, contendo questões, com respostas objetivas (sim ou não), o qual foi respondido por empregados domésticos. Por meio deste questionário, procurou-se analisar dois aspectos: se os direitos dos empregados domésticos são respeitados pelos empregadores, e se aqueles são conhecedores da lei que os ampara, bem como o que ela reza. Os resultados deste questionário não foram muito satisfatórios, pois a maioria dos empregados entrevistados desconhece a totalidade dos seus direitos, além destes não serem respeitados, na sua integralidade, pelos empregadores.

<sup>9</sup> Aloysio Santos, op. cit., pág. 32.