

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE
FACULDADE DE DIREITO
BACHARELADO EM DIREITO

SABRINA MARCELA PIO DA ROCHA MOSCA

O TRABALHO DOMÉSTICO E A LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015

Niterói
2016

SABRINA MARCELA PIO DA ROCHA MOSCA

O TRABALHO DOMÉSTICO E A LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal Fluminense como
requisito parcial à obtenção do grau de
Bacharel em Direito.

Orientadora:
Prof.^a Cibele Carneiro da Cunha Macedo Santos

Niterói
2016

**Universidade Federal Fluminense
Superintendência de Documentação
Biblioteca da Faculdade de Direito**

M894 Mosca, Sabrina Marcela Pio da Rocha.
O trabalho doméstico e a lei complementar 150 de 2015 / Sabrina Marcela
Pio da Rocha Mosca. – Niterói, 2016.
68f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade
Federal Fluminense, 2016.

1. Direito do trabalho. 2. Trabalho doméstico. 3. Empregado doméstico.
4. Contrato de trabalho. 5. Legislação trabalhista. I. Universidade Federal
Fluminense. Faculdade de Direito. II. Título.

CDD 342.6

SABRINA MARCELA PIO DA ROCHA MOSCA

O TRABALHO DOMÉSTICO E A LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal Fluminense como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em 28 de Julho de 2016.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Cibele Carneiro da Cunha Macedo Santos - UFF

Prof^a. Dr^a. Cyntia Pinto Sússekind Rocha - UFF

Prof^a. Dr^a. Denise de Almeida Guimarães - UFF

Niterói
2016

RESUMO

O presente trabalho tem por escopo fazer uma análise histórica e jurídica sobre o trabalho doméstico na realidade brasileira. Para tanto, será realizado um estudo acerca da evolução da legislação aplicada aos empregados domésticos, com enfoque nos direitos conquistados por estes trabalhadores nas diversas fases já vivenciadas. Será discutido o conceito de empregado doméstico, o histórico desse labor no país, sua evolução jurídica, dando destaque às inovações mais importantes sobre o tema, além da reflexão sobre as consequências oriundas da nova legislação dos domésticos na atualidade, a fim de se observar e propor alternativas que visem uma maior efetividade dos direitos conquistados. Verifica-se, nesse sentido, que a principal indagação a ser analisada diz respeito às mudanças trazidas pela Lei Complementar nº 150 de 2015, bem como ao seu cumprimento pelos empregados e empregadores. A recente norma trabalhista trouxe diversas novidades para a proteção do trabalho doméstico no Brasil, mas apesar dos vantajosos benefícios à classe, essa lei vem provocando um significativo impacto nos lares brasileiros que utilizam os serviços desses empregados, pois a recente alteração legislativa majora, consideravelmente, os custos para a manutenção do contrato de trabalho doméstico, o que poderá ocasionar um significativo aumento do trabalho informal no âmbito familiar. Além disso, há que se observar, pelo pouco tempo de vigência da norma, qual extensão que será alcançada, juridicamente, pela Nova Lei dos Domésticos. As incertezas trazidas com a hodierna legislação deixam o empregador inseguro em relação à contratação do empregado doméstico. De todo modo, apesar dos diversos questionamentos a respeito do tema, ainda suscetíveis de estudos mais aprofundados, será demonstrado que a Lei Complementar nº 150 de 2015 representa a maior conquista jurídica para os trabalhadores domésticos brasileiros.

Palavras-chave: Trabalhadores Domésticos. Direitos Trabalhistas. Diferenciação. Lei dos Domésticos. Inovações

ABSTRACT

This work intends to make a historical and legal analysis of Domestic Work in the Brazilian reality. Therefore, there will be a study about the evolution of the law applied to domestic workers, focusing on the rights gained by these workers in the various stages already experienced. The concept of domestic workers will be discussed, the history of this labor in the Country, their law's developments, highlighting the most important innovations on the subject, as well as reflection on the consequences arising from the new law of the domestic at present, in order to observe and propose alternatives aimed at greater effectiveness of the conquered rights. There is, in this case, the main question to be analyzed in relation to changes brought about by Complementary Law N°. 150 of 2015, and its compliance by employees and employers. This recent law brought several innovations to protect the domestic labor in Brazil, but despite the advantageous benefits to the employees, this law has caused a strong impact on Brazilian homes, that using the services of these employees, because the recent legislative innovation increases, so much, the costs for maintenance of domestic employment contract, which may cause a significant increase in informal work within the family. Besides that, it's important to note, the little law enforcement time, and which extension will be achieved, legally, by the new Law of Domestic. The uncertainties of the current law, make unsafe the employer about the domestic workers. Anyway, despite several questions about this subject, still susceptible to further studies, it will be shown that the Complementary Law No. 150 of 2015 is the greatest legal achievement for Brazilian Domestic Workers.

Keywords: Domestic Workers. Labor Rights. Distinguish. Home Act. Innovations

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL E A INFLUÊNCIA DA ESCRAVIDÃO.....	12
3. A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO DIREITO DO TRABALHO E OS TRABALHADORES DOMÉSTICOS.....	17
3.1. O CÓDIGO CIVIL DE 1916 E O DECRETO Nº 16.107 DE 1923.....	17
3.2. DECRETO-LEI 3078 DE 1941.....	18
3.3. DECRETO-LEI 5452 DE 1943.....	20
3.4. LEI Nº 5.859 DE 1972.....	21
3.5. CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.....	22
3.6. LEI Nº 10.208 DE 2001 E LEI Nº 11.324 DE 2006.....	26
3.7. CONVENÇÃO 189 DA OIT.....	28
3.8. PEC Nº 66 DE 2012 E EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72 DE 2013.....	30
3.9. LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015.....	32
4. OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS DOMÉSTICOS E ALGUMAS NOVIDADES TRAZIDAS PELA LC 150/2015.....	34
4.1. A CARACTERIZAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO.....	34
4.2. BREVE RESUMO SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS COM BASE NA LEI COMPLEMENTAR 150/2015.....	38

4.2.1. Duração do Trabalho Doméstico, Horas Extras e Compensação de Horas.....	38
4.2.2. Jornada 12 x 36.....	39
4.2.3. Trabalho em regime de tempo parcial.....	40
4.2.4. Contrato por prazo determinado.....	41
4.2.5. Horário Noturno e Horário Misto.....	42
4.2.6. Horário em Viagens.....	42
4.2.7. Intervalos Intrajornada e Interjornada.....	43
4.2.8. Registro de horário de trabalho e Repouso Semanal Remunerado.....	43
4.2.9. Férias.....	45
4.2.10. Descontos Salariais e Utilidades.....	46
4.2.11. FGTS e Multa por Demissão Injustificada.....	46
4.2.12. Aviso Prévio.....	48
4.2.13. Vale-Transporte.....	49
4.2.14. Licença-Maternidade e Estabilidade da Gestante.....	50
4.2.15. Seguro-Desemprego.....	52
4.2.16. Justa Causa e Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho.....	53
4.2.17. Simples Doméstico.....	54
4.2.18. Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos.....	56
4.2.19. Benefícios Previdenciários.....	56

4.3 A FISCALIZAÇÃO DOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO.....	59
5. OS DIREITOS CONFERIDOS AOS DOMÉSTICOS E REALIDADE BRASILEIRA.....	62
6. CONCLUSÃO.....	64
REFERÊNCIAS.....	66

INTRODUÇÃO

A partir da sua evolução histórica, verifica-se que o Direito do Trabalho sempre buscou alcançar uma forma digna de valorização do trabalho humano, exercendo grande influência no aspecto social, pessoal e econômico do trabalhador. No que diz respeito ao contexto social, o Direito do Trabalho é um meio de garantir um mínimo existencial, o que traz consequências não só para o sustento do próprio empregado, mas, na maioria das vezes, para toda uma família.

No dia primeiro de junho de 2015, foi sancionada a Lei complementar 150/2015, que entrou em vigência no dia seguinte, também conhecida como a Nova Lei do Trabalho Doméstico. De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, esta lei foi editada visando a regulamentação dos direitos já garantidos pela EC 72/2013, tais como a conceituação de trabalhador doméstico. Consoante o artigo primeiro da referida lei, o trabalhador doméstico é aquele que presta serviço de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana. Dessa forma, não é considerado trabalho doméstico aquele cujo trabalhador atua em qualquer atividade que gera lucro para o empregador.

O presente trabalho vai abordar a problemática em torno do grau de eficácia dos direitos regulamentados pela lei do trabalho doméstico. A partir de um cenário informal e desvalorizado da mão de obra que norteia as relações jurídicas entre trabalhadores domésticos, bem como a peculiaridade dessas relações, torna-se necessário a análise diferenciada sobre a adequada incidência desta normatização trabalhista. Dessa forma, diante das particularidades das relações jurídicas entre empregado e empregador doméstico no Brasil, este estudo tem como objetivo examinar a compatibilização entre a eficácia das normas que garantem direitos aos trabalhadores domésticos com a realidade social brasileira. E, para isso, será necessária a análise detalhada das inovações trazidas pela Nova Lei dos Domésticos, bem como da evolução legislativa que trata dos empregados domésticos.

Assim, tendo como referencial a progressiva concretização dos direitos fundamentais de caráter social ao longo da história brasileira, a partir de um Estado democrático de direito, realizou-se um estudo complexo do Direito do Trabalho por meio de fontes bibliográficas e

legislativas. Ressalta-se que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 constituiu uma mudança de paradigma ao elevar os princípios e direitos fundamentais em suas diversas dimensões à condição de cláusulas pétreas. No entanto, os direitos sociais trabalhistas dos domésticos não foram equiparados aos dos trabalhadores urbanos e rurais. Ou seja, percebeu-se por muitos anos uma discriminação jurídica como um reflexo da segregação sociocultural de tal trabalhador, fato social que fora perfeitamente visível na sociedade brasileira.

Desse modo, busca-se um estudo do trabalho doméstico, abordando a discriminação do mesmo, onde se discute o tratamento diferenciado dessa classe em relação aos demais empregadores não domésticos. Posteriormente, discute-se o atual conceito de empregado doméstico e como se apresenta esta modalidade de trabalho na atual realidade brasileira, com enfoque nas alterações trazidas pela Lei Complementar nº 150/2015.

Em resumo, pretende-se encontrar a harmonia entre a realidade e a teoria, já que o cenário atual é de grande informalidade, discriminação e desvalorização da mão de obra. Nesse sentido, a intenção do presente trabalho vai além de uma análise jurídica e legislativa da categoria dos trabalhadores doméstico, mas também busca levar ao leitor uma compreensão crítica dos reais motivos pelos quais essa classe foi, por tantos anos, diferenciada (negativamente) por parte da sociedade.

2. O TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL E A INFLUÊNCIA DA ESCRAVIDÃO

O trabalho doméstico é um tema de extrema relevância para o cenário brasileiro, já que esta forma de labor sempre esteve presente na história da nossa sociedade. Assim como o Direito do Trabalho como um todo, o trabalho doméstico apresenta grandes desafios para os operadores do direito, bem como para os empregados e empregadores desse ramo laboral.

Tal complexidade se dá em razão de suas peculiaridades, do papel que o trabalhador doméstico exerce na relação familiar, além dos fatores históricos e culturais da sociedade brasileira. Cabe, portanto, uma discussão de quais foram os fatores históricos determinantes para condicionar o desenvolvimento dessa atividade, suas características mais acentuadas e as construções que ao longo dos anos foram ganhando forma.

Sabe-se que o Direito deriva de uma necessidade social em buscar a solução de conflitos, e, no âmbito trabalhista, exerce a função de harmonizar a relação entre empregado e empregador. Assim, diversas normas jurídicas foram criadas ao longo da história para que, finalmente, fosse conquistada a Lei Complementar nº 150 de 2015. A Nova Lei do Trabalho Doméstico representa um verdadeiro avanço para a sociedade brasileira, principalmente em relação ao princípio da isonomia e dignidade da pessoa humana.

A desvalorização do labor doméstico na realidade do país é o fator determinante para a compreensão das dificuldades que esses trabalhadores sempre tiveram que enfrentar em relação às demais classes laborais. Nesse sentido, cabe destacar que o trabalho doméstico foi visto sócio e juridicamente com inferioridade por muitos anos, e tal fato resultou de um conjunto de fatores ocasionados no decorrer da História. Para uma melhor compreensão sobre o assunto se faz necessário o estudo do contexto histórico em que esse trabalhador fora inserido.

Assim, cabe destacar que o paternalismo foi uma das características mais presentes na origem deste trabalho. A antiga crença de uma superioridade do gênero masculino e da necessidade de proteção do gênero feminino resultou na divisão sexual do trabalho desde as primeiras sociedades. Até a década de noventa, por exemplo, era comum verificar em desenhos animados e novelas brasileiras a mulher cuidando do trabalho interno (limpando a

casa, cuidando das crianças, preparando a comida, arrumando a roupa do marido, etc.), enquanto o homem, na maioria das vezes, permanecia no trabalho externo, sendo visto com maior importância por ser o provedor dos recursos familiares.

Desse modo, verifica-se que a cultura do trabalho doméstico, além da escravidão, está atrelada ao trabalho feminino desde a sua origem. E, apesar das mudanças registradas quantitativa e qualitativamente no país, a essência da divisão ainda carece de alteração, principalmente nas classes mais baixas, onde a mulher, na maioria das vezes, permanece com as responsabilidades do trabalho interno.

No caso do trabalho doméstico, desde a década de 1930 as primeiras organizações profissionais vinham pressionando o Estado frente à necessidade de se regulamentar essa atividade, que era desenvolvida desde a abolição sem direitos trabalhistas ou qualquer tipo de regimento. (1) A luta por direitos que as demais categorias já desfrutavam se deu ao longo de décadas e somente em 1972, com a edição da Lei 5.859 regulamentada pelo decreto nº 71.885/73, que a categoria dos domésticos passou a ser definida e minimamente protegida, pois os direitos trabalhistas, sociais e previdenciários receberam, mais uma vez, tratamento diferenciado das demais categorias profissionais.

Ademais, a Constituição Federal de 1988, apesar de trazer importantes mudanças em relação à legislação trabalhista dessa classe, foi excludente ao não garantir para os trabalhadores domésticos os mesmos direitos dos demais trabalhadores. Antes da Carta Magna, a Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, que ampliou até certo ponto a legislação existente em prol dos trabalhadores, também deixou de lado o empregado doméstico, demonstrando, mais uma vez, sua insignificância frente aos demais trabalhadores.

Apesar dos avanços até o momento conquistados e com a ampliação dos direitos dos trabalhadores domésticos, sobretudo, pela criação da Lei Complementar nº 150 de 2015, o trabalho doméstico ainda é uma das ocupações mais precárias existentes no mercado de trabalho. Nesse sentido, cabe a reflexão sobre o modo que essa atividade vem se constituindo ao longo dos anos no Brasil como uma atividade majoritariamente negra, feminina e excluída socialmente.

1 CRUZ, Jamile Campos da, O Trabalho doméstico ontem e hoje no Brasil: legislação, políticas públicas e desigualdade. Disponível em <periodicos.ufes.br/SNPGCS/article/download/1632/1228>. Acesso em 27 de Julho de 2016.

A relação do trabalho doméstico sempre esteve intimamente ligada às práticas de escravidão, onde prevalecia a desigualdade entre os homens e os abusos diretos à dignidade da pessoa humana. Os recentes avanços no direito do trabalho, inclusive no que se refere ao trabalho doméstico, infelizmente, foram frutos do sofrimento e da perda de muitos trabalhadores.

O trabalho doméstico brasileiro possui uma relação com o passado colonial escravista que marcou de maneira perversa a população (GRAHAN 1992, BACELAR 2008, KOFES 2001 apud CRUZ, ano, p.). E foi justamente o pensamento colonial que produziu a imagem da mulher negra e do homem negro intimamente ligado aos trabalhos manuais e servis, criando a idéia de que estes nasceram para executar tais funções.

Com a colonização portuguesa, a escravidão fora exercida por homens, mulheres, crianças e idosos que, em geral, eram escravos vindos da África. De origem etimológica latina (domus – casa), o trabalho doméstico realizado no âmbito residencial de outrem era disciplinado, inicialmente, no Brasil, pelas Ordenações do Reino. Posteriormente, o Código Civil de 1916 tratou do assunto, no capítulo referente à locação de serviços (art. 1.216 e ss.), que se aplicava às relações de trabalho em geral. (BARROS, 2011, p. 267).

Os antigos escravos trabalhavam em longas jornadas, recebendo em troca apenas um local para dormir e alimentação. Esse tipo de trabalho era considerado desonroso e ocorrera em um período em que não se falava em dignidade da pessoa humana, além de não existir direitos e garantias constitucionais, o que permitia o trabalho forçado, ilimitado e degradante dos seres humanos.

A Lei Áurea, que extinguiu a escravidão no país em 1888, não possuía caráter trabalhista, mas merece destaque por mudar as relações de trabalho influenciadas pela escravidão e foi considerada como o marco inicial da História do Direito do Trabalho no Brasil. Foi a partir da abolição da escravatura que os antigos escravos passaram a ter direitos e deveres como cidadãos comuns, bem como puderam adquirir o direito a remuneração pelo seu trabalho, passando os que trabalhavam em casas de família a serem denominados empregados domésticos.

“Em um entendimento capitalista, o trabalho tornou-se uma atividade humana voltada para a produção de bem material, que por consequência leva à riqueza, dando um significado eminentemente produtivo-mercantilista, com interesse do Estado e do capital”. E

ainda, é considerado fonte de realização pessoal, enriquecimento, integração no meio social e etc. (2)

A Lei Áurea foi consequência de uma conjuntura econômica internacional que via o modelo escravocrata como um problema para o desenvolvimento dos mercados. (3) Ou seja, a abolição ocorreu apenas em virtude da ordem econômica e libertou os escravos de modo meramente formal. Ademais, com a consolidação do capitalismo, criou-se uma hierarquia entre as diferentes espécies de trabalho, e os que eram ligados à antiga escravidão, como os domésticos, passaram a ser mal remunerados (quando eram).

Mas apesar da alteração na denominação para trabalhadores (antes denominados de escravos), e da configuração de alguns direitos, a situação dessas pessoas em quase nada mudou, já que não tinham onde morar, além de sofrerem com o escárnio de uma sociedade ainda preconceituosa, que não lhes abriria as portas do mercado de trabalho. Dessa forma, essas pessoas passaram a oferecer o seu trabalho em troca de moradia e alimentação, o que acabou por disfarçar as características do trabalho escravo ainda existente na época.

Com a abolição da escravatura, o escravo já havia perdido sua importância. A Lei Áurea implicou em uma falsa liberdade, já que os trabalhadores (antes escravos) não possuíam qualquer mecanismo para que lhes fossem asseguradas as condições de cidadãos, sujeitos de direitos. Moldados num sistema servil, escravocrata, não tiveram condições de competir com outros trabalhadores (como os imigrantes, por exemplo) e muitos ex-escravos ficaram nas propriedades do seu antigo senhor. Alguns tantos se marginalizaram nas cidades, onde, por vezes, desenvolviam algumas atividades, as mais subalternas. Desse modo, verifica-se que abolição, para os antes escravos, abandonou-os à sua própria sorte. Deles não se ocuparam as elites dominantes e o Estado. (4)

Assim, a construção social e histórica do trabalho doméstico se deu em torno dos ex-escravos, em grande parte pelas mulheres que desempenhavam o papel de provedoras e responsáveis pela organização doméstica. Principalmente no Brasil, o labor doméstico sempre esteve ligado à figura feminina, fato que contribuiu ainda mais para a sua desvalorização.

2 ALKIMIN, Maria Aparecida. Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador. Curitiba: Juruá, 2008.p.23.

3 FERRAZ, Fernando Basto. RANGEL, Helano Márcio Vieira. A discriminação sociojurídica ao emprego doméstico na sociedade brasileira contemporânea: Uma projeção do passado colonial. Fortaleza, 2010. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3832.pdf>>. Acesso em 27 de Julho de 2016.

4 COSTA, Emília Viotti da. Da monarquia à República. 7. ed. São Paulo: Unesp, 1999, p. 341.

Nesse sentido, visto como um trabalho desvalorizado, executado por pessoas necessitadas (já que grande parte dos escravos libertos não tinha para onde ir), o trabalho doméstico evoluiu em condições e tratamento, mas sem deixar a ideia original de subordinação social e passou a ser objeto de discriminação pela sociedade brasileira, o que de fato influenciou a grande demora para suas conquistas trabalhistas.

Diante do contexto em que viviam, os trabalhadores domésticos foram submetidos ao trabalho informal, sem os direitos de um trabalhador comum, resultado de um trabalho depreciado. Essas pessoas viam-se sem a verdadeira liberdade (ou melhor, viam-se com uma falsa liberdade), em uma sociedade onde não havia emprego e oportunidades, além de esperarem anos para que conquistas significativas fossem alcançadas.

Por todos os motivos discutidos acima, o trabalho doméstico como uma atividade remunerada foi socialmente desrespeitado, concentrando uma série de aspectos excludentes. Mas apesar dos percalços, a atual situação dos empregados domésticos brasileiros, felizmente, representa um avanço social e jurídico diante de toda a sociedade, exemplo claro é a criação da Nova Lei dos Domésticos (Lei Complementar 150, de 1º de Junho de 2015), que trouxe diversas inovações em benefício dos trabalhadores, e será mais adiante trabalhada.

Apesar das recentes conquistas dessa classe de trabalhadores, muito ainda precisa ser feito para que essas pessoas consigam de fato alcançar a efetividade de seus direitos. E para chegar a uma conclusão, além do contexto histórico, faz-se, também, necessário o estudo da evolução legislativa do direito do trabalho, a seguir trabalhada.

3. A EVOLUÇÃO LEGISLATIVA DO DIREITO DO TRABALHO E OS TRABALHADORES DOMÉSTICOS

A seguir será demonstrada, de forma breve, a evolução legislativa do direito do trabalho em relação aos empregados doméstico. Maurício Godinho Delgado resume o tema de forma exemplar, ao mencionar que a categoria doméstica não recebeu qualquer proteção jurídica do Direito do Trabalho em sua fase clássica de institucionalização (1930, em diante) e permaneceu, por décadas, excluída de qualquer cidadania trabalhista, previdenciária e institucional. (DELGADO, 2015).

Fato marcante foi a exclusão expressa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dos empregados domésticos do âmbito de suas normas protetivas (art. 7º, a). A categoria desses trabalhadores permanece por extenso período em constrangedor limbo jurídico, sem direito sequer ao salário mínimo e reconhecimento previdenciário do tempo de serviço. Além disso, Maurício Godinho Delgado afirma que a fase de inclusão jurídica da categoria também foi longa, durando mais de 40 anos:

Inicia-se pela Lei nº 5.859, de 1972, com apenas três direitos, sendo seguida pelas regras concessoras do Vale Transporte, na segunda metade dos anos de 1980; passa por um momento de grande relevância, a Constituição de 1988 e seu art. 7º, parágrafo único, que acresceram oito novos direitos à categoria doméstica; porém, retoma o ritmo de avanços somente 18 anos depois em 1988, por meio da Lei nº 11.324, de 2006 (quatro direito acrescidos); finalmente, consagra-se por intermédio da Emenda Constitucional nº 72, promulgada em 2013, que estende 16 novos direitos aos trabalhadores domésticos (alguns, tendo ainda caráter multidimensional). (DELGADO, 2015, p. 404).

Apenas em 2015 surge a Nova Lei dos Domésticos (Lei Complementar nº 150/2015) que representou a principal conquista trabalhista para a categoria dos empregados domésticos.

3.1. O CÓDIGO CIVIL DE 1916 E O DECRETO Nº 16.107 DE 1923

Como já fora exposto, o labor doméstico surgiu no Brasil com a chegada dos escravos trazidos da África; a escravidão foi abolida, mas o trabalhador doméstico continuou

sem qualquer regulamentação de suas atividades, estando à disposição dos abusos por partes de seus empregadores. Dessa maneira, o Código Civil de 1916, no que se referia à locação de serviços, era aplicado subsidiariamente para regulamentar as relações trabalhistas domésticas. Foi o referido código que regulamentou diversos contratos trabalhistas domésticos, até que surgissem normas específicas.

Posteriormente, no âmbito do Distrito Federal, em 30 de julho de 1923, foi aprovado o Decreto nº 16.107 que regulamentava a locação dos serviços domésticos. (5) Segundo o seu art. 2º:

São locadores de serviços domésticos: os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas seccas ou de leite, costureiras, damas de 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. (6)

Esse Decreto trouxe dispositivos que visavam atender as necessidades e interesses desses trabalhadores, pois tratava da identificação dos locadores de serviços domésticos, dos direitos e deveres do locatário e do locador, entre outras disposições

No que diz respeito à evolução histórica do Direito do Trabalho, importante destacar, também, a Constituição de 1934, que, apesar de não tratar dos domésticos, trouxe direitos nunca antes normatizados, como o da liberdade sindical, salário mínimo, isonomia salarial, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, férias anuais remuneradas e repouso semanal, direitos que seriam posteriormente concretizados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

3.2. DECRETO-LEI 3078 DE 1941

A primeira norma de âmbito nacional a regulamentar de fato o trabalho doméstico no Brasil surgiu em 27 de fevereiro de 1941, era o Decreto-Lei nº 3.078. Este decreto conceituou de forma simples os trabalhadores domésticos. Seu artigo 1º definia: “São considerados

5 BRASIL. Decreto nº 16.107, de 30 de Julho de 1923. Disponível em [//legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=48193](http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=48193). Acesso em 27/07/2016. Acesso em 27 de Julho de 2016.

6 BRASIL. Decreto nº 16.107, de 30 de Julho de 1923, art. 2º. Disponível em <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 24 de maio de 2016.

empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas”⁷.

Dentre os direitos criados, aos empregados que ficassem mais de seis meses de serviço permanente e exclusivo, havia a garantia de um aviso prévio de oito dias, em caso de rescisão do contrato de trabalho. Ademais, havia o direito de o doméstico rescindir o contrato nos casos de atentado à sua honra ou integridade física, mora salarial ou nos casos em que o empregador deixasse de oferecer um ambiente higiênico à sua alimentação e habitação (casos em que, apesar de pedir demissão, o empregado recebia indenização equivalente à remuneração de oito dias, tendo em vista a rescisão contratual por culpa do empregador).

Já em relação às obrigações instituídas, tornou-se obrigatória a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para todos os empregados domésticos, documento este que era expedido pela autoridade policial local. Ao requerer a expedição da carteira, o trabalhador era obrigado a apresentar prova da sua identidade, atestado de boa conduta emitido por autoridade policial, atestado de vacina e saúde fornecido por autoridade federal, estadual ou municipal ou, em sua falta, por qualquer médico, caso em que a assinatura deveria ter sua firma reconhecida. Tanto o atestado de boa conduta quanto o atestado de vacina e saúde tinham que ser renovados de dois em dois anos, sob pena de caducidade da CTPS.

Vale mencionar que muito se discutiu quanto à vigência do Decreto Lei nº 3.078, tendo em vista que o art. 15 previa a necessidade de sua regulamentação no prazo de noventa dias, o que não ocorreu. Entretanto, como muitos de seus dispositivos eram de fácil compreensão e não prescindiam de regulamentação, com o tempo sua aplicação foi confirmada.

Posteriormente, em 1º de maio de 1943, surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), responsável por estabelecer normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho. Porém, esta lei, até então vigente, não dispôs sobre a classe dos trabalhadores domésticos, mas foi uma grande conquista dos trabalhadores brasileiros como um todo.

7 BRASIL. Decreto Lei nº 3.078 de 27 de Fevereiro de 1941. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>. Acesso em 29 de maio de 2016

3.3. DECRETO-LEI 5452 DE 1943

O Decreto-Lei nº 5.452, criado em maio de 1943, aprovou a CLT, vigente até hoje na legislação brasileira, considerada a grande inovação no que se refere à regulamentação e proteção dos direitos sociais trabalhistas dos empregados urbanos.

No entanto, ao suprimir de seu âmbito de proteção os empregados domésticos, a CLT demonstrou uma evidente segregação legislativa e fez com que o trabalho doméstico permanecesse em um limbo jurídico, completamente frágil e sem qualquer regulamentação específica. Mais uma vez viam-se os resquícios da escravidão e o escárnio de uma sociedade preconceituosa e juridicamente desigual.

A Consolidação das Leis Trabalhistas uniformizava as regras trabalhistas do país, tornando o Direito do Trabalho uma lei independente do Direito Civil. Apesar de ser o grande marco do Direito Trabalhista, tal lei, como já mencionado, afastou o empregado doméstico do seu campo de proteção, como se verifica em seu art. 7º:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas; (8)

Ao afastar o trabalhador doméstico de sua proteção, a Consolidação das Leis do Trabalho foi o primeiro dispositivo legal a desvalorizar formalmente o labor doméstico em relação às outras categorias profissionais. E, portanto, as relações domésticas continuaram a ser orientadas pelo Decreto-Lei nº 3.078/41 ou pelo Código Civil de 1916, até que uma legislação específica fosse criada.

Foi apenas no ano de 1972 que tal problema foi solucionado, com o surgimento da Lei nº 5.859, que dispunha sobre a profissão do empregado doméstico. Essa lei foi regulamentada pelo Decreto nº 71.885, de março de 1973, e trouxe o conceito e previsões expressas sobre as relações trabalhistas dos domésticos.

8 BRASIL. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943, Art. 7º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em: 30 de maio de 2016

3.4. LEI Nº 5.859 DE 1972

A Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, foi a primeira norma no ordenamento jurídico brasileiro a disciplinar a matéria trabalhista doméstica em âmbito nacional. Verifica-se, portanto, a importância dessa lei para os empregados domésticos.

Após seu advento, ainda surgiram a Constituição Federal de 1988, a PEC nº 66, de 2012 (como resposta à Convenção 189 da OIT e aos anseios da população), a EC 72/2013 e, por fim, a atual Lei Complementar 150 de 2015, que serão adiante estudadas. De todo modo, foi a Lei nº 5.859/72 o ponto inicial para os avanços trabalhistas dos domésticos brasileiros.

Assim, apesar das posteriores regulamentações, algumas prerrogativas e proteções aos trabalhadores domésticos só surgiram no ano de 1972. A Lei nº 5.859 trouxe alguns direitos como, por exemplo, benefícios e serviços da previdência social, férias anuais com o adicional de um terço, etc. Esta lei definia a relação do empregado doméstico até a promulgação da Constituição Federal de 1988.

O já revogado art. 1º da Lei nº 5.859/72 definia o empregado doméstico da seguinte forma: “*o empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei*” (9).

Desse modo, o art. 1º da referida lei trouxe duas características importantes para a caracterização do empregado doméstico: a prestação de serviços de natureza contínua; e de que o serviço fosse prestado à pessoa ou à família (pessoalidade) com finalidade não lucrativa. Dessa forma, poderia figurar como empregado doméstico a faxineira, o motorista, o jardineiro, o cuidador de um enfermo/idoso/criança, ou seja, uma extensa gama de profissionais que antes não possuíam regulamentação.

Ressalta-se o entendimento de que por serviços de natureza contínua entendem-se aqueles não eventuais, ou seja, permanentes. Quanto à finalidade não lucrativa entende-se por

9 BRASIL. LEI Nº 5.859, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1972., ART. 1º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm. Acesso em 01 de junho de 2016.

aqueles serviços em que o patrão não obtém qualquer benefício financeiro. Ademais, merece destacar que o âmbito residencial engloba não só o lar como também suas imediações (jardim, quintal, etc.).

Outro aspecto importante, era o de que o empregado doméstico, para efetivar sua contratação, deveria apresentar ao empregador sua CTPS, seu Atestado de Boa Conduta e seu Atestado de Saúde (este se o empregador o exigisse). Além disso, o empregador não poderia efetuar descontos no salário por gastos com o fornecimento de vestuário, alimentação, higiene e moradia (salvo se a moradia se referisse à local diverso do local da prestação do serviço e desde que acordado previamente entre as partes).

Insta salientar que a referida lei, apesar dessas significativas inovações, possuía proteção bastante limitada para sua época, pois o trabalhador doméstico só passou a ter algum verdadeiro reconhecimento a partir da Constituição Federal da República Federativa do Brasil em 1988.

Em resumo, a Lei 5.859/72, regulou a profissão de empregado doméstico de forma simples, mas que lhe concedeu importantes vantagens como as férias anuais, carteira de trabalho, benefícios e serviços da previdência social. Esses já poderiam ser considerados progressos para a classe dos domésticos.

Antes de mencionar as inovações trazidas pela Constituição Federal de 1988, vale destacar a legislação do Vale-Transporte, que surgiu na segunda metade da década de 1980 e também contemplou o empregado doméstico com a parcela que instituiu (Lei nº 7.418/85, Lei nº 7.619/87 e Decreto nº 95.247/87). Nota-se que apenas o Decreto 95.247, de 17 de Novembro de 1987, explicitou efetivamente a extensão do Vale-Transporte à categoria doméstica em seu art. 1º, II. (DELGADO, 2015, p. 405)

3.5. CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Diante de um cenário de manifestação popular e de certa pressão sob a precária legislação vigente acerca do trabalho doméstico, surge a Constituição Federal de 1988, que foi

o grande marco no processo de redemocratização do país, onde se consolidou importantes avanços na ampliação dos direitos das mulheres e no estabelecimento de relações de gênero mais igualitárias.

A Constituição brasileira de 1988 ampliou os direitos do trabalhador doméstico, concedendo-lhes mais garantias constitucionais. Quando entrou em vigor, os empregados domésticos conquistaram outros direitos, além dos já adquiridos com a Lei 5.859/72: salário mínimo, repouso semanal remunerado, aviso prévio proporcional, integração à Previdência Social, férias anuais remuneradas, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, licença à gestante e licença paternidade.

A atual Constituição Federal garantiu aos domésticos um rol muito mais extenso de direitos do que as conquistas anteriormente alcançadas. Como ressalta Maurício Godinho Delgado:

O rol constitucional compreende as seguinte oito parcelas: salário mínimo; irredutibilidade de salário; 13º salário; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias; licença-paternidade, nos termos fixados em lei, aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo trinta dias, nos termos da lei; aposentadoria (art. 7º, parágrafo único, CF/88). (DELGADO, 2015, p. 405).

Como mencionado, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, fora instituído um extenso rol de direitos trabalhistas domésticos. A referida constituição era considerada mais uma vitória para a classe, porém, assim como a Consolidação das Leis Trabalhistas, reafirmou a exclusão dos domésticos realizada em 1943 ao confirmar, em seu parágrafo único do art. 7º, que essa categoria não gozava das mesmas proteções destinadas aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Para Maria Aparecida Alkimin:

A Constituição Federal de 1988, inspirada nos documentos internacionais que exaltaram a dignidade humana disciplinou os chamados direitos e garantias individuais, contemplando a valorização da pessoa humana, protegendo seus direitos da personalidade como a vida, integridade, intimidade, liberdade, através do poder-dever do Estado em reprimir as lesões ou ameaças de lesões, a par da garantia dos direitos sociais que também contemplam a valorização da pessoa humana. (10)

10 ALKIMIN, Maria Aparecida. Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador. Curitiba: Juruá, 2008.p.53.

Em resumo, com a Constituição de 1988 os domésticos obtiveram alguns direitos, previstos em nove incisos do art.7º: salário mínimo (IV), irredutibilidade de salário (VI), 13º salário com base na remuneração integral (VIII), repouso semanal remunerado (XV), férias anuais remuneradas com um terço a mais (XVII), licença maternidade (XVIII), licença paternidade (XIX), aviso prévio (XXI), aposentadoria por idade, tempo de contribuição e invalidez (XXIV).

Percebe-se que a atual Constituição representou um marco histórico na vida política e social do país, pois foi por meio dela que valores como a dignidade da pessoa humana foram reverenciados. Mas apesar disso, a Constituição Federal de 1988 demonstrou a falta de igualdade jurídica em relação à proteção destinada aos domésticos e àquela destinada aos demais trabalhadores urbanos e rurais.

Dessa forma, ratificou-se a segregação ao trabalhador doméstico, o que, de certo modo, pôde ser visto como uma infeliz projeção do escravismo na ordem jurídica constitucional. A realidade apresentada foi a de que os direitos fundamentais deferidos aos empregados urbanos e rurais foram ocultados em relação ao empregado doméstico na referida constituição.

Alguns dos direitos sonegados ao empregado doméstico constituíram um enorme desrespeito a esta classe, como, por exemplo, a garantia de emprego à doméstica gestante e o direito à prestação previdenciária por acidente de trabalho. Sob a égide da CF/88, a continuidade do vínculo de emprego doméstico, uma vez confirmado o estado gravídico, ficava completamente à mercê do empregador, já que a jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho não admitia a extensão da garantia de emprego previsto no art. 10, II, “b”, do ADCT à empregada doméstica gestante, em face da omissão do art. 7º, parágrafo único da CF/88 a respeito desta garantia.

O jurista Francisco Gérson Marques de Lima ainda ressalta:

O art.5º inicia-se com o enunciado do princípio da isonomia, à luz do qual devem ser compreendidos todos os direitos fundamentais em espécie, declarados em inciso do mesmo artigo, ou em outras disposições. (11)

11 LIMA, Francisco Gérson Marques de. Igualdade de Tratamento nas Relações de Trabalho: anotações à Lei nº 9.029/95 em confronto com as Leis ns. 9.263/96, 7.716/89, 7.437/85 e 9.459/97 (aspectos trabalhistas e penais). São Paulo: Malheiros, 1997, p. 25.

Sendo assim, não parecia justo que uma mulher gestante, pelo único fato de ser empregada doméstica, tenha sido juridicamente prejudicada, justamente em uma Constituição Federal que ressalta a proteção da dignidade da pessoa humana e isonomia. Vale ainda destacar, que o direito de garantia de emprego à empregada doméstica gestante foi deferido apenas em 2006 (quase vinte anos depois) pela Lei 11.324.

Ademais, caso sofresse um acidente de trabalho ou contraísse uma doença profissional, o empregado doméstico não poderia se beneficiar da Previdência Social, como destaca Vólia Bomfim Cassar, “*são benefícios previdenciários, para os domésticos, apenas o auxílio-doença, a aposentadoria e o salário-maternidade*”. (12)

Apesar da visível desigualdade em relação aos trabalhadores domésticos, a Constituição Federal de 1988 menciona garantir a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, e declarou inviolável a igualdade, estabelecendo que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. (13)

A vigente Constituição, chamada de Constituição cidadã (em virtude dos inúmeros direitos e garantias fundamentais que instituiu) embora tenha estabelecido as normas de proteção ao trabalho, injustificadamente, restringiu a extensão destes direitos aos empregados domésticos, conforme a vontade expressa de seu parágrafo único do artigo 7º, continuando com a segregação desta categoria profissional.

Apesar disso, é importante ressaltar que, para a época da promulgação da Constituição de 1988, o referido dispositivo constitucional foi considerado mais uma vitória, além de ter sido celebrado pelos trabalhadores domésticos. Entretanto, não era unânime entre as comissões criadas para a elaboração da Constituição Federal a vontade de criação de proteção especial à categoria dos empregados domésticos. Além disso, havia muitas críticas em relação à inserção desses trabalhadores no texto constitucional; tais críticas alegavam que a constituição não poderia privilegiar uma categoria em particular (pois isso seria função de lei ordinária).

Mesmo com diversas discussões sobre o assunto, diante do compromisso das lideranças com a categoria das empregadas domésticas de assegurar-lhes direitos no âmbito

12 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho 4. ed, Niterói: Impetus, 2010, p. 376.

13 BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988, art. 5º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 02 de junho de 2016

constitucional, resta evidente que a intenção do legislador constituinte foi assegurar direitos trabalhistas às empregadas domésticas, e não discriminá-las. (14)

Dessa forma, se a Constituição Federal pôde parecer em algum momento prejudicial aos trabalhadores domésticos, à época de sua promulgação era considerada um grandioso avanço, visto que se exigia a proteção da categoria. Ou seja, representou mais um extenso passo para a luta dos trabalhadores domésticos.

3.6. LEI Nº 10.208 DE 2001 E LEI Nº 11.324 DE 2006

Como já discutido, o trabalho doméstico como uma atividade tipicamente exercida por mulheres e negros foi, durante muitos anos, negligenciado. Mas após a CF/88, outra conquista para a classe desses trabalhadores ocorreu com a promulgação da Lei 10.208, de 23 de março de 2001. Com essa lei tornou-se possível a inclusão do empregado doméstico no regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e seguro-desemprego, em caráter facultativo, a critério do empregador.

Como a medida estava sujeita à liberalidade do empregador, apesar do avanço legislativo, tal alteração legal foi quase que ineficaz, pois pouquíssimos eram os empregos domésticos formais e raríssimos os empregadores dispostos a sobrecarregar a sua folha de pagamento. Assim, apesar da previsão não ter sido efetiva, vale o seu destaque.

Essa regra poderia ter sido reparada com a promulgação da Lei 11.324, de 19 de julho de 2006, originada a partir da Medida Provisória nº 284, de 6 de março de 2006. Pois o Congresso Nacional havia modificado a referida norma, com o propósito de promover a inclusão obrigatória do empregado doméstico no regime de FGTS e seguro desemprego.

Todavia, o Presidente da República vetou a inserção obrigatória do empregado doméstico no regime de FGTS e seguro-desemprego, por meio da Mensagem nº 577, de 19 de julho de 2006, argumentando que a inclusão do doméstico no regime de FGTS “acaba por onerar de forma demasiada o vínculo de trabalho do doméstico, contribuindo para a

informalidade e o desemprego” e que em virtude do elevado nível de fidedignidade entre as partes, a extensão da multa fundiária por despedida injusta à essa categoria “acaba por não se coadunar com a natureza jurídica e sociológica do vínculo de trabalho doméstico”. (15)

A desculpa dada pelo Presidente não conseguiu esconder a, ainda presente, discriminação em relação aos empregados domésticos. A mensagem evidenciou, mais uma vez na história brasileira, a falta de importância da categoria.

Felizmente, a Lei nº 11.324 corrigiu as injustiças históricas confirmadas pela Constituição Federal de 1988, depois de muita pressão dos sindicatos. Foi essa lei que representou o primeiro grande avanço para a classe.

Por meio da Lei nº 11.324/2006 que a categoria obteve o direito ao descanso semanal remunerado aos domingos e feriados, pagamento em dobro do trabalho em feriados civis e religiosos, trinta dias corridos de férias (para períodos aquisitivos iniciados após a data de sua publicação), garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, além de vedar os descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, higiene, vestuário e moradia.

Vale também destacar o Programa Nacional de Direitos Humanos 3 (PNDH3) aprovado pelo Decreto nº 7.037, de 21 de dezembro de 2009; esse programa chamou a atenção para a precária situação dos domésticos em relação aos demais empregados e buscou assegurar a igualdade de direitos das trabalhadoras e trabalhadores domésticos com os demais trabalhadores urbanos e rurais.

A categoria das trabalhadoras domésticas foi colocada em segundo plano pela legislação brasileira. Direitos como o FGTS e as horas extras foram sumariamente colocados de lado. As horas extras, ainda que estivessem previstas em lei, não possuía efetividade. Já o FGTS não estava nem mesmo na lei, o que criava uma situação desigual para a categoria que abrangia cerca de 26 milhões de trabalhadores. Ademais, 73% da categoria de trabalhadoras

15 BRASIL. MENSAGEM Nº 577, DE 19 DE JULHO DE 2006, Razões do Veto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Msg/Vep/VEP-577-06.htm. Acesso em 02 de junho de 2016

domésticas (a maior categoria profissional de mulheres no país) não possuía carteira de trabalho assinada. 16

3.7. CONVENÇÃO 189 DA OIT

Os organismos internacionais, buscando promover uma maior proteção aos direitos dos trabalhadores domésticos buscam a realização de convenções, planejam as formas de trabalho mais decente para os empregados domésticos e incentivam os países a aderirem em seus sistemas jurídicos normas mais específicas, eficazes e benéficas. Dessa forma, percebe-se que há uma preocupação global para o combate de resquícios de violência e preconceito ainda existentes nessa classe de trabalhadores.

Dessa forma, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 2011, aprovou a Convenção 189 e a Recomendação 201 com o objetivo de reconhecer mundialmente que os empregados domésticos são trabalhadores e como profissionais merecem o respeito e a dignidade como seres humanos no exercício de seus afazeres. A principal intenção dessa norma internacional foi equiparar a condição dos domésticos a dos demais trabalhadores.

O conteúdo da Convenção abordou temas sobre direitos humanos e direitos fundamentais trabalhistas, trabalho infantil doméstico, assédio e violência no local de trabalho, condições de emprego não menos favoráveis do que aquelas já garantidas, proteção aos trabalhadores domésticos imigrantes, proteção contra abusos trabalhistas, jornada de trabalho, estabelecimento de remuneração mínima, proteção social, medidas de saúde e segurança no trabalho, etc.

Sobre o tema, Gustavo Filipe Barbosa Garcia menciona que:

Segundo a Convenção 189, de 2011, da OIT, todo o Estado-membro deve, no que diz respeito aos trabalhadores domésticos, adotar medidas previstas na referida Convenção para respeitar, promover e tornar realidade os princípios e direitos

16 Movimento Nacional de Direitos Humanos, DIREITOS HUMANOS NO BRASIL 3 - Diagnóstico e perspectivas, Passo Fundo, 2012, p. 337. Disponível em < http://www.direitoeducacao.org.br/wp-content/uploads/2012/12/728_relatorio_periodico_dh_3.pdf>. Acesso em 27 de Julho de 2016.

fundamentais no trabalho, a saber: (a) a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a erradicação efetiva do trabalho infantil; e(d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (art. 3º, item 2). (17)

O Brasil ainda não ratificou a Convenção nº 189 e a Recomendação nº 201 da OIT, mas grande parte do ordenamento jurídico brasileiro atual é compatível com esses documentos. Apesar de alguns direitos não terem sido reconhecidos (como exemplo, a Convenção difere da lei pátria sobre o direito de fiscalização do domicílio), é importante destacar que os direitos protetivos do trabalhador doméstico são acolhidos pela legislação internacional, a qual influenciou significativamente a formulação da EC 72/2013. Ou seja, pode-se dizer que muitas mudanças ocorridas na seara trabalhista dos domésticos ocorreram por certa pressão dos organismos internacionais.

Sabe-se que a relação de emprego doméstico recebe um tratamento legal diferenciado por parte da maioria dos ordenamentos jurídicos, pois o trabalhador doméstico executa as suas atividades no âmbito residencial, asilo inviolável segundo o art. 5º, XI, da Constituição Federal brasileira, e não inserida no conceito de estabelecimento empresarial. Diante disso, a Convenção nº189/2011 da OIT determinou que todos os Estados-membros deveriam adotar medidas no sentido de igualar os direitos trabalhistas entre domésticos e não-domésticos. (18)

A ratificação desse tratado pode representar um grande desafio para a redução das desigualdades no emprego doméstico, além de reforçar o compromisso internacional brasileiro no tocante aos direitos humanos. Ademais, mesmo não ratificada, a Conferência Internacional do Trabalho representou um significativo avanço para os direitos dessa categoria historicamente vítima de discriminação, conferindo a estes um extenso rol de direitos, visíveis nas atuais normas trabalhistas.

17 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa – Curso de Direito do Trabalho. 10ª Edição. Editora Gen e Editora Forense, 2016. p. 257.

18 JR., José Cairo. Curso de Direito do Trabalho – Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 11ª Edição. Salvador Ed. JusPodivm, 2016. P.304.

3.8. PEC Nº 66 DE 2012 E EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 72 DE 2013

Em um período de muita pressão internacional e de fortes movimentos sindicais e sociais no país, no dia 3 de abril de 2013 a legislação brasileira obteve uma significativa alteração em sua legislação. Os trabalhadores domésticos passaram a gozar de uma norma ainda mais protetiva, que os igualou aos demais trabalhadores. A PEC (Projeto de Emenda à Constituição) nº 66 de 2012, conhecida como a “PEC das domésticas”, foi introduzida ao art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 por meio da sua aprovação pelo Senado Federal, tornando-se Emenda Constitucional nº 72 de 2013.

Nesse período, uma das principais conquistas da categoria foi a regulamentação da jornada de trabalho, que até então dependia apenas de acordos entre patrões e empregados. Com a promulgação da EC 72/2013, o direito à limitação da jornada foi executado imediatamente. O novo texto constitucional trouxe a seguinte alteração, *in verbis*:

EMENDA CONSTITUCIONAL 72 DE 2013

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

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

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

Assim, os novos direitos incluídos foram:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
- XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. (19)

Percebe-se que somente houve uma significativa alteração jurídica para a categoria dos trabalhadores domésticos com a aprovação da Proposta de Emenda a Constituição nº 66, já que, finalmente, houve a equiparação dos direitos trabalhistas dos domésticos aos dos trabalhadores rurais e urbanos, além de incluir os dezesseis incisos acima na previsão do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal de 1988.

Embora o enorme avanço, alguns direitos continuaram pendentes de regulamentação, não entrando em vigor. Isso gerou grandes discussões, pois uma parcela da doutrina sustentava que somente uma legislação infraconstitucional posterior lhes conferiria eficácia, enquanto outra parte defendeu a aplicabilidade imediata.

3.9. LEI COMPLEMENTAR 150 DE 2015

Em 2015 foi publicada a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, com aplicação para todos os contratos de trabalho doméstico. Essa lei, também conhecida como a Nova Lei dos Domésticos, não se aplica às diaristas e compreende os direitos garantidos aos domésticos antes e depois da Emenda Constitucional 72 de 2013. Além disso, trouxe novidades legislativas e revogou a Lei 5.859/72 (antiga Lei dos Domésticos).

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, a própria Lei Complementar nº 150 de 2015 enfatiza que ela “*dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico e dá outras providências*”. Mas na verdade, porém, “*essa nova lei instituiu um novo microsistema jurídico brasileiro de proteção ao trabalhador doméstico, tal como proclamado pelo parágrafo único do art. 7º da CF, com redação dada pela Emenda Constitucional – EC 72/2013*”. (20)

A nova Lei dos Domésticos veda o trabalho para menores de 18 anos e define o empregado doméstico como aquele “*que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana*”. (21)

Essa definição encontrada no parágrafo primeiro colocou fim às diversas discussões doutrinárias acerca de quantos dias trabalhados caracterizariam o vínculo de emprego de maneira a enquadrar o trabalhador como empregado doméstico e não como diarista. Ressalta-se, também, que diversos direitos dispostos nessa lei estão para os domésticos do mesmo modo que a CLT se encontra para os trabalhadores rurais e urbanos.

Alguns direitos foram modificados de acordo com as particularidades de determinados contratos domésticos, enquanto outros são direitos recentes, diferenciados conforme as peculiaridades do serviço prestado. Grande parte desses direitos será abordada no terceiro capítulo deste trabalho. Mas, desde já, é válido mencionar algumas alterações, como a

20 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A Nova Lei do Trabalho Doméstico: Comentários à Lei complementar nº 150/2015. São Paulo: Ed. Saraiva, 2015. P. 15.

21 BRASIL. LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015, art. 1º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm. Acesso em 04 de junho de 2016.

do empregador que terá o prazo de até 120 dias, a partir da publicação da LC 150/2015 (que se deu em 02 de junho de 2015), para cumprir as novas regras.

Outra novidade é o Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (REDOM), para regularização daqueles que estão em dívida com o INSS de seus empregados. Este programa parcela a dívida em 120 meses, isenta o devedor de multas e garante desconto de 60% nos juros relativos ao tempo em que ficou sem recolher.

Além das diversas inovações em favor do empregado, importante destacar que a Nova Lei dos Domésticos também trouxe em favor do empregador algumas garantias, como, por exemplo, a impenhorabilidade do bem de família.

A Lei Complementar 150 revogou o inciso I do Art. 3º da Lei 8.009/90, que versa sobre o bem de família. A Lei n.º 8.009/90 considera que o imóvel pertencente à família ou à entidade familiar não pode ser, em regra, penhorado para pagamento de dívidas, salvo nas hipóteses excepcionais previstas no art. 3º da Lei. E, com a revogação desse inciso, pela nova Lei dos Domésticos, não será mais possível penhorar o bem de família do empregador por dívidas trabalhistas que este tenha com seu empregado doméstico ou por débitos relacionados com a contribuição previdenciária deste funcionário.

No entanto, vale ressaltar que se o devedor possuir mais de um bem imóvel, apenas um deles será considerado bem de família e o outro poderá ser penhorado. Do mesmo modo poderão ser penhorados bens móveis do empregador executado, como carros, motocicletas, jóias, além da penhora online de dinheiro que esteja depositado em instituições financeiras.

A partir da leitura da Nova Lei dos Domésticos, verificam-se todas as grandes conquistas que a classe dos domésticos obteve. No entanto, a batalha para que estas mudanças legislativas sejam efetivadas na realidade destes trabalhadores continua existindo, sendo ainda uma grande incerteza. De todo modo, inegável que a lei trouxe importantes inovações, não só para os domésticos, mas também para o empregador e para toda a sociedade.

É de suma importância que se atente para a especificidade do emprego doméstico, sendo crucial conhecer a presente realidade do país, para que as normas acompanhem a realidade fática e, por conseguinte, conquistem uma real eficácia social e jurídica na atualidade brasileira. O tema será trabalhado no capítulo seguinte.

4. OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS DOMÉSTICOS E ALGUMAS NOVIDADES TRAZIDAS PELA LC 150/2015

4.1. A CARACTERIZAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, a denominação “trabalhador doméstico” seria preferível em relação a “empregado doméstico” por diversos motivos. Um desses motivos estaria relacionado ao fato de que embora subordinado, o doméstico não seria destinatário de todos os direitos dos empregados urbanos e rurais, pois, caso assim fosse, teria todos os direitos fundamentais sociais previstos na Constituição Federal, na CLT ou no Estatuto do Trabalhador Rural (Lei nº 5.889/73). (LEITE, 2015, p. 31)

Percebe-se, ainda, que apesar da EC 72/2013 ter prometido a igualdade entre os domésticos e os empregados urbanos e rurais, esta menciona quais os dispositivos do art. 7º da Constituição Federal são aplicáveis à categoria do trabalhador doméstico. Além disso, verifica-se que a Constituição Federal de 1988 utilizou a expressão “trabalhadores domésticos” e a Convenção 189 da OIT também adotou, expressamente, a denominação “trabalhador doméstico”, como demonstra o seu art. 1º, *in verbis*:

Art. 1º Para o propósito desta Convenção:

- (a) o termo “trabalhador doméstico” designa o trabalho executado em ou para um domicílio ou domicílios;
- (b) o termo “trabalhadores domésticos” designa toda pessoa, do sexo feminino ou masculino, que realiza um trabalho doméstico no marco de uma relação de trabalho;
- (c) uma pessoa que executa o trabalho doméstico apenas ocasionalmente ou esporadicamente, sem que este trabalho seja uma ocupação profissional, não é considerada trabalhador doméstico. (22)

Já a definição legal do trabalhador doméstico, atualmente, encontra-se no art. 1º da Nova Lei do Trabalho Doméstico (LC nº 150/2015):

Art. 1o Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

E Bezerra Leite conceitua o trabalhador doméstico da seguinte forma:

Uma espécie de trabalhador juridicamente subordinado, plenamente capaz, que presta serviços, pessoalmente, de natureza contínua por três ou mais dias por semana, mediante remuneração, no (ou para o) âmbito residencial à pessoa física ou à família em atividade não lucrativa. (LEITE, 2015, 33).

Já para Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Na realidade, pode-se entender que o empregado doméstico presta serviços, de natureza não econômica, à pessoa física ou à família, para o âmbito residencial destas. Desse modo, é doméstico não só o empregado que exerce funções internamente, na residência do empregador, como de limpeza, faxina, de cozinhar, cuidando de crianças ou idosos, mas também o jardineiro, o vigia da casa, o motorista, etc. O empregador doméstico, portanto, não é uma empresa, não exercendo atividades econômicas ou lucrativas, mas sim é uma pessoa natural ou a família. (GARCIA, 2016, p. 253 e 254).

Assim, pode-se dizer que integram a categoria dos trabalhadores domésticos o cozinheiro, a governanta, a babá, a lavadeira, o vigia, o motorista particular, o caseiro, etc.

Contudo, importante frisar que para que o trabalhador seja considerado doméstico, é necessário que, além de preencher todos os requisitos elencados no art. 1º da Lei Complementar nº 150 de 2015, a atividade exercida na residência familiar não deve implicar em lucro ou qualquer forma de renda para o empregador. Nesse sentido:

MOTORISTA. EMPREGADO DOMÉSTICO. A atividade de motorista pressupõe o deslocamento do prestador de serviços para atendimento das necessidades pessoais de seu empregador doméstico, inclusive aqueles relacionados ao deslocamento para o trabalho ou a trabalho, quando não houver -valor de troca-, preservando a característica não comercial ou a utilização da força de trabalho como -valor de uso-. O serviço de levar o empregador a seu local de trabalho e deste para a sua residência no final do dia, por si só, não caracteriza ganho econômico para o empregador. **RELAÇÃO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA.** Ao confirmar a prestação do serviço, o reclamado atraiu para si o ônus de comprovar que a relação existente não era de emprego. Assim, como não conseguiu comprovar nos autos a natureza eventual da prestação dos serviços no período analisado, escorreita, neste tópico, a decisão atacada. (TRT-1 - RO: 367420115010302 RJ, Relator: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Data de Julgamento: 13/03/2013, Sétima Turma, Data de Publicação: 09-04-2013).

CASEIRO DE SÍTIO. EMPREGADO DOMÉSTICO. É doméstico o empregado que trabalha em pequeno sítio utilizado para lazer dos proprietários e que não constitui unidade produtiva, economicamente apreciável. Eventuais aluguéis da propriedade para terceiros nos finais de semana, cerca de duas vezes ao ano, não tem o condão de descaracterizar a finalidade do sítio e nem o torna lucrativo, mal servindo para cobertura de parte das suas despesas. (TRT-3 - RO: 2610007 00602-2007-061-03-00-5, Relator: Convocada Maria Cecília Alves Pinto, Segunda Turma, Data de Publicação: 30/01/2008 29/01/2008. DJMG . Página 13. Boletim: Sim.)

Assim, no que se refere à caracterização do trabalhador doméstico, vale destacar os requisitos necessários para sua identificação propriamente ditos. De forma resumida, além do requisito de finalidade não lucrativa no âmbito da residência do empregador doméstico (como demonstrado acima), os demais requisitos são: pessoa física com idade mínima de dezoito anos, pessoalidade, continuidade, subordinação e onerosidade.

A onerosidade é requisito essencial para a caracterização do trabalhador doméstico exigido no art. 1º da nova norma, e significa que o trabalhador doméstico celebra o contrato de trabalho com a intenção de receber remuneração pelos serviços prestados, pelo tempo que ficou à disposição do empregador e pelos períodos de interrupção do contrato (férias, repouso semanal remunerado, etc.). (LEITE, 2015, p. 39).

Em relação a outro requisito, Gustavo Filipe Barbosa Garcia ressalta que a LC 150/2015 exige, para a existência do vínculo de emprego, a continuidade na prestação de serviço. Assim, embora existisse o entendimento de que o referido termo tem o mesmo sentido da não eventualidade, prevista no art. 3º da CLT, a posição que prevalece é no sentido de que as duas expressões não apresentam o mesmo alcance. Desse modo, no caso do empregado doméstico em particular, a lei exige a efetiva habitualidade na prestação de serviços, de forma contínua, e não intermitente, ao longo da semana. Nesta linha, não é o empregado doméstico aquele que presta serviços esporádicos, ou mesmo intermitentes, ou seja, em um ou dois dias na semana. (GARCIA, 2016, p. 254).

Sobre a continuidade, Carlos Henrique Bezerra Leite dispõe:

É princípio basilar de hermenêutica jurídica que “a lei não contém palavras inúteis”, razão pela qual não se pode imaginar que a expressão “serviços de forma contínua” (art. 1º da LC nº 150/2015) tenha o mesmo significado da expressão constante no art. 3º da CLT, que considera empregado urbano “toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador...” Não há, portanto, lacuna na LC nº 150/2015 a respeito do requisito “continuidade”, na medida em que o doméstico é uma espécie de trabalhador que presta serviços “de forma contínua”, enquanto o empregado (urbano) é espécie de trabalhador que presta serviços “de natureza não eventual”.

Em outras palavras, a noção de continuidade, como elemento da relação de trabalho doméstico, é mais restrita do que a de não eventualidade, razão pela qual não se aplica, aqui, a teoria dos fins econômicos normais da empresa, pois a família, como empregadora, não possui fins econômicos ou lucrativos. (23)

O ilustre autor ainda destaca que o elemento continuidade para caracterizar a relação de trabalho doméstico já existia na antiga lei dos domésticos (Lei nº 5.859/72). Nesse sentido:

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. TRABALHO DOMÉSTICO . CONTINUIDADE NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. DESCARACTERIZAÇÃO. O empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua sem finalidade lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial, nos termos do que dispõe o artigo 1º da Lei nº 5.859/72. No caso, incontroverso que a prestação de serviços pela reclamante se dava apenas em um dia, ainda que por 4 anos, sempre nos fins de semana, prestando serviços de cuidadora de idoso, mediante o recebimento de salário mensal, o que não caracteriza a continuidade na prestação de serviços, necessária para se reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, eis que se trabalho de prestação de trabalho de diarista, e não de empregada doméstica. Recurso de revista conhecido e provido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS . AUSÊNCIA DA ASSISTÊNCIA SINDICAL. Prejudicada a análise do tema, em face da total sucumbência da autora. (TST - RR: 7795820115040122 779-58.2011.5.04.0122, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 18/09/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/09/2013)

Sobre a idade mínima de 18 anos, vale lembrar, também, que por força da Convenção 182 da OIT e do Decreto nº 6.481/2008 (que aprovou a lista das piores formas de trabalho infantil), o trabalho doméstico é proibido para os menores de dezoito anos de idade por ser considerado uma das piores formas de trabalho infantil. Desse modo, é proibido o trabalho doméstico para pessoas com idade inferior a dezoito anos completos e, caso ocorra, o contrato de trabalho será considerado nulo.

Insta salientar que apesar de nulo, o trabalho doméstico para menores de 18 anos produzirá todos os efeitos jurídicos, de modo que o trabalhador terá todos os direitos mantidos. Assim, serão devidos todos os créditos trabalhistas como se o negócio jurídico fosse válido.

No que se refere à pessoalidade, percebe-se que essa característica sobressai no trabalho doméstico, tendo em vista que este é realizado em âmbito residencial, por meio de relações muito mais aproximadas da vida íntima das pessoas. Assim como ocorre nos contratos urbanos e rurais, o contrato de trabalho doméstico é, via de regra, *intuitu personae* com relação ao trabalhador doméstico, que é sempre pessoa física. (LEITE, 205, p. 35).

Ressalta-se que não há pessoalidade em relação ao empregador doméstico, já que este pode ser uma pessoa física ou qualquer membro da família.

Por fim, ainda em relação ao conceito de trabalhador doméstico, cabe destacar a característica da subordinação. Vale lembrar que esta subordinação é apenas jurídica e como a LC nº 150/2015 não define o que é prestação de serviço de forma subordinada, entende-se a necessidade de adotar alguns critérios para caracterizar a forma subordinada do serviço doméstico.

Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite elenca quatro critérios: a existência do poder disciplinar do tomador do serviço, que pode aplicar sanções pelas faltas cometidas pelo empregado; o controle dos dias e horários da prestação do serviço pelo tomador do serviço; a assunção de riscos por acidentes e doenças do trabalho pelo tomador do serviço; e, por fim, o pagamento mensal da remuneração, e não logo após a prestação do serviço. (24)

Sobre a característica da subordinação, a jurisprudência já havia o entendimento neste sentido antes mesmo da publicação da nova lei dos domésticos. Como se pode verificar no seguinte julgado:

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. TÉCNICA DE ENFERMAGEM. Hipótese em que comprovada a prestação de serviços de assistência domiciliar, na qualidade de técnica de enfermagem, à reclamada, sob a subordinação de familiares e mediante remuneração mensal, em âmbito estritamente residencial, sem finalidade lucrativa e de forma contínua, de modo a autorizar o enquadramento da reclamante como empregada doméstica. Inteligência dos arts. 2º e 3º da CLT e do art. 1º da Lei n. 5.859/72. Recurso desprovido. (TRT-4 - RO: 00013243120115040025 RS 0001324-31.2011.5.04.0025, Relator: ANGELA ROSI ALMEIDA CHAPPER, Data de Julgamento: 25/06/2013, 25ª Vara do Trabalho de Porto Alegre).

4.2. BREVE RESUMO SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS COM BASE NA LEI COMPLEMENTAR 150/2015

4.2.1. Duração do Trabalho Doméstico, Horas Extras e Compensação de Horas

Em relação à duração do trabalho doméstico, o art. 2º da LC nº 150/2015 dispõe que a “*duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.*”

24 LEITE, Carlos Henrique Bezerra Leite. A nova lei do trabalho doméstico – Comentários à Lei Complementar nº 150 de 2015. Ed. Saraiva, São Paulo, 2015.

Já em relação à remuneração de horas extraordinárias, esta será de, no mínimo, 50 % (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal (art. 2º, § 1º, da Lei Complementar 150/2015). Ademais, no caso de empregado mensalista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato de trabalho estipular jornada mensal inferior que resulte em um divisor menor.

Ressalta-se que o salário-dia normal, também no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para o pagamento do repouso semanal remunerado e dos feriados trabalhados (art. 2º, § 3º, da LC 150/2015).

Se as partes instituírem o regime de compensação de horas, mediante acordo escrito, o art. 2º, §4º da LC nº 150/2015, será permitido o não pagamento das horas extras, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado em outro dia. Entretanto, o § 5º do mesmo artigo estabelece que:

- I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1o, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;
- II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;
- III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

Nos casos em que ocorra a rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão (art. 2º, § 6º, da LC nº 150/2015). Além disso, o § 8º do art. 2º da LC nº 150/2015 prevê que o “*trabalho não compensado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal*”.

4.2.2. Jornada 12 x 36

A jornada 12x36 consiste na jornada em que o trabalhador doméstico trabalha 12 (doze) horas ininterruptas e descansa 36 (trinta e seis) horas, também ininterruptas. Essa jornada está prevista no art. 10 da Lei Complementar 150 de 2015, *in verbis*:

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1o A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1o de maio de 1943, e o art. 9o da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949.

Destaca-se que a Lei do Trabalhador Doméstico não exige a autorização em convenção ou acordo coletivo para esse tipo de jornada, mas deve haver o acordo escrito entre empregado e empregador.

4.2.3. Trabalho em regime de tempo parcial

O trabalho em regime de tempo parcial, que já havia sido instituído para o empregado regido pela CLT por meio da Medida Provisória nº 2.164-41/2001, foi estendido para o trabalhador doméstico, por força do art. 3º da LC nº 150/2015. (LEITE, 2015, p. 77 E 78). Este trabalho é aquele cuja duração não exceda a 25 (vinte e cinco) horas semanais. Além disso, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado doméstico fará jus a férias na proporção de dias prevista no § 3º do art. 3º da LC nº 150/2015, *in verbis*:

Art. 3o Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1o O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2o A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2o e 3o do art. 2o, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

§ 3o Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

II - 16 (dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

III - 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

- IV - 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;
- V - 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;
- VI - 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

Ressalta-se que o salário pago ao trabalhador em regime de tempo parcial é proporcional à sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral. (GARCIA, 2016, p. 261 e 262).

4.2.4. Contrato por prazo determinado

No contrato de trabalho doméstico permite-se, em situações expressamente autorizadas, que a sua duração ocorra por tempo determinado, mesmo que a regra seja a da duração por tempo indeterminado. Além do contrato de experiência, o trabalhador doméstico pode ser contratado por prazo determinado para, por exemplo, substituir temporariamente outro trabalhador, cujo contrato esteja suspenso ou interrompido, e nos casos de necessidade familiar transitória. Importante destacar que nesses casos o período da contratação fica vinculado ao evento que o motivou, com limitação de até dois anos.

Para melhor entendimento do contrato por prazo determinado, vale a leitura abaixo:

Art. 4o É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico:

I - mediante contrato de experiência;

II - para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Parágrafo único. No caso do inciso II deste artigo, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos.

Percebe-se que a Nova Lei dos Domésticos é omissa em relação ao prazo mínimo necessário para a contratação por prazo determinado do mesmo trabalhador. Sendo assim, deverá ser utilizada também para os domésticos a previsão contida no art. 452 da CLT, que dispõe o prazo é de seis meses para os empregados não domésticos no caso de contrato por prazo indeterminado.

4.2.5. Horário Noturno e Horário Misto

De acordo com o art. 14, da Lei Complementar 150/2015, considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte. Ressalta-se que a hora do trabalho noturno possui a duração de 52 minutos e 30 segundos. Ademais, a remuneração deverá ter um acréscimo de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna.

Entretanto, para fins de remuneração, o empregador precisa observar se a jornada de trabalho do empregado é realizada em horário diurno e noturno (ou seja, horário misto) ou se é realizada apenas no horário noturno. Desse modo, a remuneração do horário exclusivamente noturno será anotada na CTPS, equivalente ao valor diurno acrescida de 20%, no mínimo. Enquanto que no horário misto a hora trabalhada no período noturno será acrescida de, pelo menos, 20% do valor da hora diurna e o montante da remuneração será o valor das horas diurnas acrescidas das horas noturnas.

4.2.6. Horário em Viagens

Para os casos em que o empregado doméstico acompanhar o empregador em viagens, conforme o § 1º do art. 11 da LC nº 150/2015, haverá a necessidade de um acordo prévio e escrito entre as partes (não vale o acordo tácito ou verbal).

Serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período da viagem, podendo ser compensadas as horas extraordinárias em outro dia, como dispõe o art. 2º da mesma lei. Ademais, a remuneração-hora do serviço em viagens será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal. Mas tal remuneração poderá ser convertida em acréscimo no banco de horas, caso haja acordo (art. 11, § 3º, da LC 150/2015).

4.2.7. Intervalos Intrajornada e Interjornada

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, o intervalo intrajornada é o realizado dentro da mesma jornada diária de trabalho, normalmente para alimentação e repouso (de curta duração) do trabalhador. Tal intervalo está previsto, no tocante ao trabalhador doméstico, no art. 13 da LC 150/2015 e sua concessão deverá ocorrer pelo período mínimo de uma hora e, no máximo, de duas horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregado e empregador, sua redução para 30 (trinta) minutos. (LEITE, 2015, p. 72).

Caso o trabalhador resida no local de trabalho, o período desse intervalo poderá ser desmembrado em dois períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, uma hora, até o limite de quatro horas ao dia. Vale destacar, também, que se o trabalhador deixar de residir no local de trabalho, será obrigatória a anotação dessa alteração no registro diário de horário (§ 2º, art. 13, da LC 150/2015).

Já o intervalo interjornada é aquele intervalo entre duas jornadas de trabalho, onde deve existir um período mínimo de 11 horas consecutivas de descanso, conforme estabelece o art. 15 da Nova Lei dos Domésticos. Observa-se que a concessão de intervalo interjornada inferior ao mínimo legal gera multa, de natureza administrativa, para o empregador doméstico (art. 19 da LC 150/2015). Além disso, implica a obrigação patronal de pagar o seu valor integral, conforme estabelece a OJ 355 da SBDI-1/TST:

O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

4.2.8. Registro de horário de trabalho e Repouso Semanal Remunerado

Outros dois direitos conquistados pelos trabalhadores domésticos dizem respeito ao registro de horário de trabalho - obrigatório por qualquer meio manual (folhas de ponto), mecânico (relógio de ponto) ou eletrônico, desde que idôneo (art. 12 da LC 150/2015) – e o

descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso semanal remunerado em feriados (art. 16 da LC 150/2015). Ressalta-se que as horas não trabalhadas, feriados, domingos livres e tempo de descanso dos domésticos que repousam no local de trabalho não podem ser considerados como horas trabalhadas.

Sobre o registro de horário, Carlos Henrique Bezerra Leite (LEITE, 2015) alega que será objeto de grandes controvérsias, pois o art. 12 da LC nº 150/2015 impõe uma obrigação ao empregador doméstico que não é exigida para os empregadores comuns que tiverem até 10 (dez) empregados urbanos.

É extremamente importante que o empregador doméstico possua documentos especificando os horários de trabalho, bem como os intervalos diários do empregado. O controle deve ser realizado de forma fidedigna pelo empregador, por meio de folha de ponto, por exemplo, e não pode haver repetição do mesmo horário todos os dias no cartão de ponto. A jurisprudência dos tribunais não aceita a “*marcação britânica*”, já que é extremamente difícil (para não dizer impossível) que uma pessoa cumpra todos os dias exatamente os mesmos horários. Isso induziria a acreditar que a marcação seria fraudulenta.

Desse modo, no caso de uma eventual demanda trabalhista, o empregador deverá juntar o controle de frequência aos autos, sob pena de inversão do ônus da prova em relação à jornada de trabalho. O mesmo ocorrerá no caso de registro de horários invariáveis de início e fim da jornada de trabalho, na forma do entendimento da Súmula nº 338 do TST, *in verbis*:

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às

horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003)

Pelo exposto, verifica-se a importância da anotação dos horários fiéis de entrada e saída, os períodos de intervalos e as horas extras realizadas pelo trabalhador. Destaca-se que cabe ao Ministério do Trabalho fiscalizar o cumprimento das regras impostas ao empregador doméstico. A fiscalização pode ser feita mediante requisição, denúncia ou de forma esporádica e, caso ocorra, o empregador deverá ter em mãos os documentos que demonstrem o cumprimento de todos os deveres trabalhistas.

4.2.9. Férias

Os trabalhadores domésticos também possuem o direito a férias anuais remuneradas, com pelo menos um terço do valor da remuneração mensal. Desde a Lei nº 11.324/2006, que deu nova redação ao art. 3º da Lei nº 5.859/72, o empregado doméstico passou a fazer jus às férias anuais remuneradas. Assim, na cessação do contrato de trabalho, o empregado desde que não tenha sido demitido por justa causa, tem direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 dias.

Ressalta-se que as férias devem ser concedidas pelo empregador nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Além disso, o período de férias pode ser fracionado em até dois períodos, a critério do empregador, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. E o abono de férias deve ser requerido até trinta dias antes do término do período aquisitivo.

4.2.10. Descontos Salariais e Utilidades

É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, moradia, vestuário ou higiene, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem (art. 18 da LC 150/2015). As despesas inseridas no art. 18, caput, da LC 150/2015, não possuem natureza salarial e não se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

Podem ser descontadas as despesas com moradia quando esta se referir ao local diverso da residência em que ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes. Mas o fornecimento de moradia ao trabalhador na própria residência ou em morada anexa não gera ao empregado qualquer direito de posse ou propriedade sobre a moradia.

Antes da Lei Complementar 150, o art. 3º, I da Lei 8.009/90, que trata da impenhorabilidade do bem de família, permitia a penhora de imóvel residencial próprio do casal ou da entidade familiar para pagamento de créditos trabalhistas e previdenciários dos domésticos. Mas o art. 46 da Lei Complementar 150/2015 revogou este artigo, não mais existindo essa possibilidade de penhora.

Caso o empregado more no imóvel onde trabalha, não será obrigado a pagar aluguel. Como já exposto, existe a possibilidade de desconto de despesas com moradia, desde que essa seja em local diverso da residência onde há a prestação de serviço e esta possibilidade tem que ser expressamente acordada entre as partes.

4.2.11. FGTS e Multa por Demissão Injustificada

A inclusão do trabalhador doméstico no regime do FGTS, que antes era facultativo, passou a ser obrigatória, de acordo com o art. 21 da LC nº150/2015, *in verbis*:

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

Entretanto, o parágrafo único do mesmo artigo dispõe:

Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput.

Desse modo, a obrigação do empregador de inscrever o trabalhador doméstico no regime do FGTS e de se realizar os depósitos na conta fundiária somente produzirá efeitos após a entrada em vigor do Regulamento específico que será editado pelo Conselho Curador do FGTS.

Mais uma vez, percebe-se a diferenciação em relação ao trabalhador doméstico, que ainda não pôde usufruir de imediato de um direito reconhecido, desde outubro de 1988, aos demais empregados urbanos e rurais e ao trabalhador avulso.

O empregador doméstico deverá depositar a importância de 3,2% sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos parágrafos 1º e 3º do art. 18 da Lei nº 8.036/90. Sobre o tema, dispõe o art. 22 da LC 150/2015:

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

§ 2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

§ 3º Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

§ 4º À importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei nº 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

Pela leitura do artigo acima, verifica-se que nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores devem ser movimentados pelo empregador. Já na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores deve ser movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

Os valores previstos no caput do art. 22, da LC 150/2015, devem ser depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o art. 34, inciso IV, da mesma lei. Ou seja, 8% de recolhimento para o FGTS, e somente podem ser movimentados por ocasião de rescisão contratual.

De todo modo, pode-se dizer que a extensão do regime do FGTS, de forma obrigatória foi uma conquista, de modo que concretizou o mandamento constitucional de melhoria das condições sociais dos empregados domésticos (art. 7º, caput, CF/88), em conformidade com os ditames da valorização do trabalho e da dignidade da pessoa humana. (GARCIA, 2016, p. 268).

4.2.12. Aviso Prévio

No caso da inexistência de prazo estipulado no contrato de trabalho, a parte que quiser rescindir o mesmo, sem justo motivo, deverá avisar a outra parte de sua intenção, conforme art. 23, da Lei Complementar 150/2015. Desse modo, o aviso prévio deve ser concedido na proporção de trinta dias ao empregado que conte com até um ano de serviço para o mesmo empregador. E devem ser acrescidos três dias para cada ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o limite de 60 dias (ou seja, total de 90 dias). Sobre o assunto, dispõe o art. 23 da Nova Lei dos Domésticos:

Art. 23. Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção.
§ 1º O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

§ 2º Ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao empregado, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

§ 3º A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço.

§ 4º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso prévio, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço. Além disso, a falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito ao desconto dos salários correspondentes ao prazo respectivo. Ressalta-se que o valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

No caso da rescisão ocorrer por vontade do empregador, o horário normal de trabalho deverá ser reduzido e duas horas durante o período de aviso prévio, sem prejuízo do salário integral. E, por fim, cabe destacar que é facultado ao empregado trabalhar sem a redução das duas horas diárias, caso em que pode faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por sete dias corridos.

4.2.13. Vale-Transporte

Em relação ao vale-transporte, permite-se que o empregador faça o pagamento desse benefício em dinheiro, o que é vedado pela legislação aplicável aos empregados não domésticos. (25)

Verifica-se, portanto, que a obrigação prevista na legislação sobre o vale-transporte (art. 4º da Lei 7.418/1985) pode ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes de deslocamento residência-trabalho e vice-versa (art. 19, § único, LC 150/2015).

4.2.14. Licença-Maternidade e Estabilidade da Gestante

Tanto a estabilidade quanto a licença gestante para a empregada doméstica já eram previstas no ordenamento jurídico trabalhista. O art. 25 da Nova Lei dos Domésticos reiterou tal entendimento, ao afirmar que a empregada doméstica gestante faz jus a licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Ademais, a LC nº 150/2015, em seu art. 25, § único, também deixa clara a incidência da estabilidade mesmo quando a confirmação da gravidez tenha ocorrido durante o período do aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Ademais, a Lei Complementar 146 de 2014 dispõe que o direito previsto no art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias deve ser assegurado, nos casos em que ocorrer o falecimento da trabalhadora gestante, a quem detiver a guarda do seu filho. Sobre o assunto, cabe, ainda, mencionar a Súmula 244 do TST:

GESTANTE. ESTABILIDADE

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT).

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Outro aspecto relevante que merece destaque sobre o tema é o caso do aborto não criminoso comprovado por atestado médico oficial. Neste caso, conforme o entendimento e Bezerra Leite (2015, p. 111), a estabilidade provisória no emprego conferida à gestante é uma proteção destinada não apenas ao nascituro, como também à própria mulher empregada, de modo que, em caso de aborto espontâneo e não criminoso, a trabalhadora doméstica terá direito à estabilidade (ou à indenização correspondente, caso exaurido o período estabilitário) desde a confirmação da gravidez até duas semanas após o aborto (art. 395 da CLT c/c art. 25

da LC nº 150/2015 - cabe mencionar que observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplica, subsidiariamente, a CLT (art. 19 da LC nº 150/2015).

A questão acima exposta ainda não é pacífica, como pode ser verificado nos seguintes julgados:

RECURSO ORDINÁRIO. ESTABILIDADE GESTANTE. ABORTO ESPONTÂNEO. INAPLICABILIDADE. Interrompida a gravidez, cessa o direito à estabilidade prevista no art. 10, II, b, do ADCT, uma vez que o escopo da norma é, primordialmente, a proteção do nascituro. O aborto espontâneo, assim, somente gera à mulher o direito a um repouso remunerado de 2 semanas (art. 395 da CLT), tempo considerado pela lei como suficiente à recuperação física e emocional da trabalhadora. (TRT-1 - RO: 17959020115010264 RJ, Relator: Marcelo Augusto Souto de Oliveira, Data de Julgamento: 20/08/2013, Oitava Turma, Data de Publicação: 27-08-2013)

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE. CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO - PRÉVIO INDENIZADO. ABORTO ESPONTÂNEO . NÃO CRIMINOSO. MANUTENÇÃO DA GARANTIA DE EMPREGO . INDENIZAÇÃO EQUIVALENTE. Preenchidos os pressupostos objetivos de concessão da estabilidade provisória da empregada gestante (a concepção no decorrer do pacto laboral e efetivada a dispensa sem justa causa), tendo, ou não, ciência o empregador, tem direito ela à garantia de emprego, desde a concepção até cinco meses após o parto, ex vi do art. 10, II, b, do ADCT, ou à indenização equivalente se já exaurido o aludido período, inclusive se a concepção se dá por ocasião do aviso - prévio indenizado, pois tal fato não tem o condão de excluir o direito da empregada gestante à estabilidade provisória, nos exatos termos do art. 391-A da CLT, recentemente incluído pela Lei 12.812, de 16/5/2013. Considerando que a estabilidade em tela visa a garantir a subsistência do nascituro, desde a concepção até seus primeiros meses de vida, e, no caso dos autos, ter ocorrido aborto espontâneo, não criminoso, essa garantia deve compreender o período entre a data da dispensa e a interrupção da gravidez e mais duas semanas de repouso remunerado, segundo dispõe o art. 395 da CLT, de forma indenizada, porquanto exaurido o período estável. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (TST - RR: 21768720125020312, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 17/12/2013, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/12/2013)

Por fim, vale reproduzir as palavras de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2016, p. 270):

Ainda assim, tendo em vista que a relação de emprego doméstico envolve o labor no âmbito residencial, resultando em contato com a privacidade ou mesmo intimidade da pessoa natural ou da família, há entendimento de que no caso de reconhecimento judicial da referida estabilidade provisória, não sendo possível a reintegração voluntária, não seria adequado impor a reintegração forçada propriamente, inserindo a obreira no âmbito familiar sem a concordância de seus membros, devendo-se deferir à empregada doméstica o direito à respectiva indenização do período de estabilidade (conforme Súmula 396 do TST)

4.2.15. Seguro-Desemprego

O trabalhador doméstico dispensado sem justa causa terá direito ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei nº 7.998/90, no valor de um salário mínimo, por período de até três meses, de forma contínua ou alternada, conforme o art. 26 da LC 150/2015, *in verbis*:

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

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

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

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

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

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

IV - por morte do segurado.

Para José Cairo Jr, a norma atual assemelha-se mais à antiga lei dos domésticos (Lei nº 5.859/72) do que à Lei nº 7.998/90, que disciplina a concessão desse benefício. Pois mantém a limitação do seu valor em um salário mínimo e durante o período máximo de três meses. No entanto, as hipóteses de cancelamento foram inspiradas na Lei nº 7.998/90. (CAIRO JR, 2016, p. 318).

O seguro-desemprego deve ser requerido no prazo de 7 a 90 dias contado da data da dispensa (art. 29 da LC 150/2015). E um novo seguro-desemprego só pode ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração é definida pelo Codefat (art. 30 da LC 150/2015).

Foi a resolução CODEFAT nº 754/2015 que regulamentou a concessão do seguro-desemprego para o empregado doméstico, e estabeleceu que esse direito pode ser renovado a cada período aquisitivo de dezesseis meses, cotados da data da dispensa que originou a habilitação anterior.

4.2.16. Justa Causa e Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho

No que se refere às hipóteses de justa causa, a Nova Lei dos Domésticos (em seu art. 27) basicamente repetiu a disposição do art. 6º-A, § 2º, da Lei nº 5.859/72. Mas ao invés de fazer referência ao art. 482 da CLT, repetiu o texto das alíneas desse dispositivo legal:

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

- I - submissão a maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;
- II - prática de ato de improbidade;
- III - incontinência de conduta ou mau procedimento;
- IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- V - desídia no desempenho das respectivas funções;
- VI - embriaguez habitual ou em serviço;
- VII - (VETADO);
- VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;
- IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;
- X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XI - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- XII - prática constante de jogos de azar.

Já no caso de rescisão indireta do contrato de trabalho, ou seja, no caso em que o contrato pode ser rescindido por culpa do empregador, cabe mencionar o art. 27, parágrafo único, da LC 150/2015:

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

- I - o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;
- II - o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;
- III - o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;
- IV - o empregador não cumprir as obrigações do contrato;
- V - o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;
- VI - o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- VII - o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei no 11.340, de 7 de agosto de 2006.

Percebe-se que, em relação aos casos de rescisão indireta, reiterou-se o texto das alíneas do art. 483 da CLT, acrescentando-se a prática de qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340/2006.

Insta salientar que se o empregado optar pela rescisão indireta do contrato por tempo determinado terá direito, sem prejuízo de eventual indenização por danos morais, ao aviso prévio, saldo de salário, férias e férias proporcionais (acrescidas de 1/3), 13º salário e 13º salário proporcional, levantamento do FGTS e da indenização compensatória e guias para o recolhimento do seguro-desemprego, observados os requisitos da Lei nº 7.998/90.

4.2.17. Simples Doméstico

A Lei Complementar 150 de 2015, em seus artigos 31 e seguintes, instituiu o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 dias a contar da data de entrada em vigor da referida lei (2 de junho de 2015).

A inscrição do empregado e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante cadastro feito no site www.esocial.gov.br (art. 32 da LC 150/2015).

O Simples Doméstico será disciplinado por ato conjunto dos Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego que disporá sobre a apuração, o recolhimento e a distribuição dos recursos recolhidos por meio do Simples Doméstico, que deverá dispor também sobre o sistema eletrônico de registro das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais e sobre o cálculo e o recolhimento dos tributos e encargos trabalhistas vinculados ao Simples Doméstico.

Esses sistemas irão substituir a obrigatoriedade de entrega de todas as informações, formulários e declarações a que estão sujeitos os empregadores domésticos, inclusive os relativos ao recolhimento do FGTS.

Insta salientar que tais informações terão caráter declaratório, constituindo instrumento suficiente para a exigência de tributos e encargos trabalhistas delas resultantes e que não tenham sido recolhidos no prazo consignado para pagamento, devendo ser fornecidas

até o vencimento do prazo para pagamento dos tributos e encargos trabalhistas devidos no Simples Doméstico em cada mês, relativamente aos fatos geradores ocorridos no mês anterior

Conforme o art. 34 da LC 150/2015, o Simples Doméstico assegura o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

I - 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e

VI - imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

As contribuições previdenciárias e as contribuições para o financiamento do seguro contra acidente do trabalho, assim como o depósito do FGTS, incidem sobre a remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada empregado, incluída na remuneração a gratificação de Natal. Ademais, o recolhimento, a cargo do empregador, será realizado em instituições financeiras integrantes da rede arrecadadora de receitas federais e o empregador deverá fornecer, mensalmente, ao empregado doméstico a cópia do documento único de arrecadação.

Frisa-se que a contribuição a cargo do empregado e o imposto de renda retido na fonte serão descontados da remuneração do empregado pelo empregador, que é responsável por seu recolhimento.

O produto da arrecadação das contribuições, dos depósitos e do imposto compreendidos no Simples Doméstico será centralizado na Caixa Econômica Federal, que, com base nos elementos identificadores do recolhimento, transferirá para a Conta Única do Tesouro Nacional o valor arrecadado das contribuições previdenciárias, para o financiamento do seguro contra acidente de trabalho e do imposto de renda.

Trata-se, portanto, da simplificação do procedimento atribuído ao empregador relativo ao cumprimento das suas obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, bem como sobre o cálculo e recolhimento dos tributos e encargos trabalhistas. Sendo assim, o Simples

Doméstico além de ser uma facilidade para o empregador, acaba, também, sendo mais uma forma de beneficiar o trabalhador a partir da vigência da Nova Lei dos Domésticos.

4.2.18. Programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos

O programa de Recuperação Previdenciária dos Empregadores Domésticos (REDOM) é um programa, previsto nos artigos 39 a 41 da LC 15/2015, que faculta aos empregadores domésticos quitarem, de forma parcelada, todos os seus débitos com o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), vencidos até março de 2013. Para ingressar ao programa, o empregador deve apresentar requerimento ao INSS em até 120 dias contados da entrada em vigor da LC nº 150 de 2015, ou seja, até o dia 2 de outubro de 2015.

Nos termos do § 1º do art. 40 da LC 150/2015, o parcelamento da dívida com o INSS abrangerá todos os débitos existentes do trabalhador doméstico e do seu empregador. E nas hipóteses de o empregador deixar de recolher três das prestações, consecutivas ou não, haverá rescisão imediata do parcelamento, o que implicará o imediato cancelamento dos benefícios concedidos. Além disso, também será efetuada a apuração do valor original do débito, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão, bem como serão deduzidas do valor apurado as parcelas pagas, com a incidência dos acréscimos legais, até a data de rescisão.

4.2.19. Benefícios Previdenciários

A Lei Complementar 150 de 2015 trouxe mudanças para o trabalhador doméstico em relação aos benefícios previdenciários, ao alterar o art. 19 da Lei nº 8.213 de 1991, inseriu o trabalhador doméstico como beneficiário das prestações acidentárias. Dessa forma, os domésticos conquistaram todos os benefícios cabíveis na modalidade acidentária, como, por exemplo, a estabilidade provisória de doze meses após o término do auxílio-doença acidentário (art. 118, Lei nº 8.213/91). Vale ressaltar que o recolhimento da contribuição

previdenciária é de responsabilidade do empregador, e deve ocorrer até o dia 7 do mês seguinte ao da competência.

A inscrição do empregado doméstico como segurado da Previdência Social deve ocorrer a partir da apresentação de documento que comprove a existência do contrato de trabalho. Dessa forma, após a assinatura da CTPS, o empregador doméstico deverá inscrever o seu empregado na Previdência Social pela internet ou em uma agência. Conforme a Lei nº 8.212/91, o valor da contribuição previdenciária deve ser calculado a partir da correspondente alíquota sobre o salário de contribuição, que corresponde à remuneração registrada na CTPS. Essas alíquotas que incidem sobre o salário de contribuição (art. 20 da Lei nº 8.212/91) variam entre os valores de 8%. 9% e 11%, progressivamente e de acordo com a remuneração, conforme atualização disponível no anexo II da Portaria Interministerial MPS/MF nº 13, de 09/01/2015. (26)

O auxílio-acidente passou a ser concedido mediante indenização ao segurado nos casos de lesões sofridas de acidentes de qualquer natureza que resultem em seqüelas que impliquem a redução da capacidade laborativa que habitualmente exercia. Desse modo, o auxílio-acidente será devido a partir do dia seguinte ao da cessação do auxílio-doença, independentemente de qualquer remuneração ou rendimento auferido pelo acidentado, vedada sua acumulação com qualquer aposentadoria (art. 86, Lei nº 8.213/91).

Insta salientar que o segurado (doméstico) no caso de gozo do auxílio-doença será considerado pelo empregador como licenciado. Ademais, a filiação do empregado doméstico decorrerá do simples exercício da atividade laborativa, o que representa uma significativa alteração, tendo em vista que a redação anterior considerava para cômputo do período de carência apenas as contribuições realizadas a contar da data de efetivo pagamento da primeira contribuição sem atraso, não sendo consideradas para este fim as contribuições recolhidas com atraso referentes a competências anteriores. (LEITE, 2015).

No caso do acidente de trabalho - acidente que decorre do exercício do trabalho a serviço do empregador, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (art. 19 da Lei nº 8.213/91) - o empregado poderá pleitear o benefício da aposentadoria por

26 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. LEITE, Laís Durval. LEITE, Letícia Durval. A Nova Lei do Trabalho Doméstico – Comentários à Lei Complementar nº 150/2015. Editora Saraiva, 2015. São Paulo, p. 131.

invalidez mesmo sem cumprir o período de carência (por ter ocasionado uma incapacidade total e permanente) ou o benefício do auxílio-doença (quando a incapacidade for temporária, total ou parcial).

Além disso, cabe ao empregador comunicar o acidente de trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência do acidente. E em caso de morte deve comunicar imediatamente a autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social, conforme o art. 22 da Lei nº 8.213/91. Assim, quando o empregado doméstico sofrer um acidente de trabalho, é responsabilidade de o empregador comunicar a previdência, a partir do acesso o CAT (Comunicado de Acidente de Trabalho).

Mais uma vez, verifica-se a importância da Lei Complementar 150 de 2015, que fez com que os trabalhadores domésticos conquistassem benefícios previdenciários como o auxílio-doença, a aposentadoria por invalidez, a aposentadoria especial, a aposentadoria por idade, salário-família, salário-maternidade, auxílio-acidente, auxílio-reclusão e pensão por morte.

Também merece destaque o salário-família, que a partir da LC 150/2015 passou a ser tratado no art. 65 da Lei nº 8.213/91. O salário-família fez com que o doméstico passasse a ter a mesma igualdade de condições do empregado não doméstico, inclusive com obrigação do empregador de efetuar o pagamento e, posteriormente, deduzir a quantia respectiva do valor por ele devido a título de contribuição previdenciária. Para receber o benefício, o empregado deve entregar a certidão de nascimento do seu filho menor de quatorze anos ao empregador. (CAIRO JR, José. 2016, p. 321)

Ainda em relação à Lei nº 8.213/91, o art. 34 estabelece que para o cálculo do valor da renda mensal do benefício, inclusive o decorrente de acidente de trabalho, serão computados para o segurado os salários de contribuições referentes aos meses de contribuições devidas, incluindo o auxílio-acidente, se houver, ainda que não recolhidas pelo empregador doméstico, sem prejuízo da respectiva cobrança e da aplicação das penalidades cabíveis. Tal alteração também representou outra relevante conquista para os trabalhadores domésticos, tendo em vista que a redação anterior previa que seriam computados apenas os salários de contribuições referentes aos meses de contribuições efetivamente recolhidas. Além

disso, conforme o art. 35 da mesma lei, caso os segurados domésticos não possam comprovar o valor de seus salários de contribuição no período básico de cálculo, será concedido o benefício de valor mínimo, devendo esta renda ser recalculada quando da apresentação da prova dos salários de contribuição, que deverá ser reajustada como a dos benefícios correspondentes com igual data de início e substituirá, a partir da data do requerimento de revisão do valor do benefício, a renda mensal que prevalecia até então. (27)

4.3 A FISCALIZAÇÃO DOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO

Sabe-se que o empregador doméstico possui a responsabilidade de arquivar os documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias, enquanto essas não prescreverem (art. 42 da LC 150/2015).

Antes da Nova Lei do Trabalho Doméstico, a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) havia editado a Instrução Normativa (IN) nº 110, de 06 de agosto de 2014, que tratava sobre os procedimentos de fiscalização do cumprimento das normas relativas à proteção ao trabalho doméstico. Mas, o art. 44 da Lei Complementar 150 de 2015 acrescentou à Lei nº 10.593/2002 o art. 11-A, *in verbis*:

Art. 11-A. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.

No caso dos empregadores domésticos, observa-se certa dificuldade quanto ao exercício das atividades de inspeção do trabalho, tendo em vista que o local a ser fiscalizado é, justamente, a residência do empregador. Isso porque, nos termos do art. 5º, inciso XI, da Constituição Federal de 1988, “*a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial*”.

27 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. LEITE, Laís Durval. LEITE, Letícia Durval. A Nova Lei do Trabalho Doméstico – Comentários à Lei Complementar nº 150/2015. Editora Saraiva, 2015. São Paulo, p. 137 e 138.

Desse modo, a verificação pelo Auditor-Fiscal do Trabalho do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, depende de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador (art. 11-A da Lei 10.593/2002, acrescentado pelo art. 44 da Lei Complementar 150/2015). (28)

Outrossim, o art. 44 da LC 150/2015 revogou a Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho e, a partir disso, foi necessária a análise do referido artigo em face do art. 5º, XI, da Constituição Federal em vigor, que, como mencionado, prestigia o princípio fundamental da inviolabilidade do domicílio.

Para o Supremo Tribunal Federal (STF), os Auditores-Fiscais só podem entrar no estabelecimento comercial quando autorizados pelo contribuinte ou por determinação judicial, excepcionando-se os casos de flagrante delito, desastre ou para prestar socorro. Assim, vale mencionar, novamente, as palavras de Bezerra Leite:

Ora, se o STF já firmou entendimento de que os agentes da fiscalização só podem entrar na “empresa” quando autorizados pelo seu proprietário ou representante legal, então, com muito mais razão, este entendimento deve ser esgotado em relação à inviolabilidade residência (casa) do empregador doméstico.

Avulta, pois, a manifesta inconstitucionalidade do novel art. 11-A da Lei n. 10.593/2002 com redação dada pelo art. 44 da LC n. 150/2015, que permite a entrada do auditor-fiscal do trabalho na casa (residência) do empregador doméstico por meio de “agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador”. Vale dizer, o art. 44 da LC n. 150/2015 deixa claro que a entrada do auditor-fiscal na residência do empregador doméstico depende apenas de “agendamento e de entendimentos prévios”, o que colide frontal e literalmente com o inciso XI do art. 5º da CF, segundo o qual “a casa é asilo inviolável do indivíduo” e “ninguém nela pode penetrar sem consentimento do morador”. “Agendamento e entendimentos prévios” pressupõem que o empregador doméstico está, desde logo, compelido, persuadido, instado a permitir que a fiscalização adentre na sua residência. Todavia, a Constituição consagra a inviolabilidade da casa-residência de uma pessoa humana como direito fundamental de primeira dimensão, o que exige um non facere por parte do Estado, isto é, o dever de abstenção estatal de respeitar uma liberdade fundamental do indivíduo, o que nos leva a concluir que o “agendamento e o entendimento prévio” entre empregador doméstico e o auditor-fiscal do trabalho colidem com o direito fundamental de livre manifestação do indivíduo em “consentir” com a entrada de alguém em sua casa. (LEITE, 2015, p. 59).

28 GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho. Editora Gen e Editora Forense, 10ª Edição, 2016, p. 275.

Desse modo, entende-se que já que reconhecida e declarada a inconstitucionalidade do art. 44 da Nova Lei dos Domésticos, restaura-se a vigência da IN/SIT 110/2014, que não colide com a Constituição Federal.

Portanto, o Auditor-Fiscal do Trabalho só poderá adentrar na residência do empregador doméstico, sem o seu consentimento, em casos excepcionais como, por exemplo, em qualquer horário, nos casos de flagrante de crime vinculado às relações de trabalho - por exemplo, trabalho em condição de escravo (art. 5º, XI, CF c/c art. 149, CP) - e durante o dia, por determinação judicial (art. 5º, XI, CF). Ademais, a fiscalização deve ter natureza prioritariamente orientadora e, durante a inspeção do trabalho do empregado doméstico, o Auditor-Fiscal do Trabalho deve fazer-se acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado. (GARCIA, 2016, p. 275).

5. OS DIREITOS CONFERIDOS AOS DOMÉSTICOS E REALIDADE BRASILEIRA

As famílias brasileiras, principalmente em tempos de crise econômica, estão lidando de forma dificultosa em relação à contratação do empregado doméstico. Não é difícil perceber, inclusive nas famílias de classe média, que o receio de contratar um trabalhador doméstico (seja pela complicada situação financeira que assola o país, seja por desconhecimento em relação às novas normas) é assunto recorrente nos lares brasileiros.

Além do trabalhador de classe média não estar conseguindo arcar com os custos de um empregado, “*O Brasil caminha para a situação dos países avançados onde as empregadas domésticas são raras e caras*” (AVELINO, 2011, p. 13). Este fato está ligado ao entendimento de que o legislador não levou em consideração o orçamento da classe média, que fica estreito com a contratação de um empregado doméstico, principalmente em um momento de instabilidade econômica como o atual, onde a tendência é reduzir os gastos da família.

Além disso, ao igualar o trabalhador doméstico aos demais trabalhadores, o legislador se esqueceu de levar em consideração que o empregado em questão não gera qualquer lucro para o empregador, muito pelo contrário. Assim, tendo em vista o aumento do custo de manutenção de um empregado doméstico, se discute acerca do destino desse labor.

O tratamento que se direciona aos empregadores domésticos, de fato, deve ser diferente do de um empregador não doméstico, para que não haja um desequilíbrio na relação empregatícia, o que pode acabar proporcionando efeitos contrários aos pretendidos pela LC 150/2015, ou seja, aumentar o nível de informalidade e desemprego. Dessa forma, considerar as possibilidades e a realidade dos empregadores domésticos é fundamental para a concretização dos direitos trabalhistas.

Ademais, além da percepção do alto custo para manutenção do empregado doméstico, outros problemas surgiram com o advento da Nova Lei dos Domésticos. O controle da jornada de trabalho para contabilizar as horas extras e adicionais noturno, por exemplo, também é um tema discutido. O empregador doméstico, na maioria das vezes, está ausente da residência, estando impossibilitado de controlar a jornada do empregado. Assim,

acredita-se que o número de reclamações trabalhistas aumente consideravelmente e que problemas como estes ocasionem o crescimento da informalidade e desemprego.

Por fim, o fato de o trabalho doméstico ser pautado na confiança e cooperação como em nenhuma outra relação empregatícia (o empregado possui livre acesso à residência, à intimidade e ao cotidiano do empregador, por exemplo), demonstra que a subordinação e o controle são mitigados. Assim, mais uma vez, observa-se a necessidade de uma atenção especial e diferenciada, para que esses trabalhadores não arquem com os prejuízos criados pelo desleixo do legislador.

Dessa forma, a principal questão aqui analisada é a de que não basta uma norma jurídica ampla em direitos sem que a mesma esteja em harmonia com a realidade social dos empregados e empregadores.

6. CONCLUSÃO

A origem do trabalho doméstico sempre esteve ligada à prática da escravidão e ao trabalho feminino. Diante disso, o trabalhador doméstico brasileiro foi perseguido por uma discriminação tanto pela sociedade, quanto pela legislação brasileira. A própria Constituição Federal de 1988, amplamente pautada em valores como o da dignidade da pessoa humana, isonomia e valorização social do trabalho, não disfarçou a diferenciação negativa que a classe dos domésticos possuía em relação ao demais trabalhadores. O art. 7º, da Carta Magna, diferenciou o trabalhador urbano e rural do empregado doméstico, deixando apenas no parágrafo único o dever de assegurar seus direitos. Ademais, a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu art. 7º, alínea “a”, também excluía os empregados domésticos.

Ao analisar o contexto histórico e legislativo, percebe-se que o próprio ordenamento jurídico restringiu, por anos, o alcance dos direitos trabalhistas dos domésticos. E apesar das conquistas resultantes das recentes inovações legislativas, como a EC 72/2013 e a LC 150/2015, o aumento no custo da manutenção do contrato de trabalho, que onera ainda mais o empregador, vem contribuindo para a informalidade do trabalho nas famílias brasileiras, o que continua a restringir os direitos desses trabalhadores.

De todo modo, após anos de desigualdade, os empregados domésticos conseguiram a tão sonhada equiparação aos empregados rurais e urbanos, ainda que com algumas diferenças em razão de suas particularidades. No entanto, tais conquistas precisam efetivamente melhorar a vida desses trabalhadores. E aí está o problema. Com a Lei Complementar 150 de 2015, muitas famílias terão que reorganizar o seu orçamento para que possam permanecer com seus empregados, já que os gastos oriundos da manutenção de um doméstico são altos e incompatíveis com a atual realidade da classe média brasileira. Desse modo, o presente trabalho teve o intuito de buscar uma reflexão para o encontro de respostas para os problemas oriundos das inovações trazidas pela LC 150/2015, bem como para descobrir como assegurar a efetividade das normas trabalhistas.

Entende-se que apesar da intenção de promover avanços para os direitos dos empregados domésticos, as novidades legislativas devem estar em sintonia com a realidade social. Caso contrário, as tão demoradas conquistas normativas terão o efeito inverso do

esperado e poderão gerar a exigüidade e o enfraquecimento destes trabalhadores. Para tanto, se faz necessário a criação de medidas específicas e eficazes para garantir a efetivação dos direitos trabalhistas já conquistados pelos domésticos. Mas não basta a alteração na legislação ou na melhoria da economia, o caminho para a solução dos problemas enfrentados pela classe dos trabalhadores domésticos brasileiros está na construção da conscientização da sociedade para que enxergue e respeite essa atividade com o devido valor e importância que merece.

As alterações trabalhistas que vieram justamente para trazer maior tutela e proteção aos direitos dos trabalhadores domésticos, possivelmente, trarão muitos novos obstáculos à sua efetivação, inviabilizando a manutenção da relação jurídica entre empregadores e empregados domésticos. Assim, diante do panorama nacional, se equiparar os trabalhadores domésticos aos demais empregados pareceu ser uma vitoriosa conquista, chegou a hora de repensar a letra da lei em conformidade com a realidade que se apresenta aos olhos dos brasileiros. Caso contrário, as consequências poderão ser as piores possíveis para essa classe trabalhadora que esperou décadas para conseguir seus direitos.

Acredita-se, ainda, na necessidade de uma educação social para o abandono da cultura paternalista, e para a desconstrução dos estereótipos e preconceitos que inferiorizam socialmente o trabalhador doméstico. Deve haver respeito e reconhecimento por parte da sociedade, além de uma reflexão por parte do legislativo e judiciário para que o efeito da Nova Lei dos Domésticos não seja o de exclusão definitiva dessa classe trabalhadora, ainda tão significativa na realidade brasileira. De todo modo, apesar dos problemas já identificados, e os que ainda irão surgir, é inegável a importância da Lei Complementar nº 150/2015, que depois de décadas trouxe isonomia, esperança e dignidade para muitos trabalhadores brasileiros.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Violência na relação de trabalho e a proteção à personalidade do trabalhador**. Curitiba: Juruá, 2008. p. 23 e 53.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e pós-modernidade: fundamentos para uma teoria geral**. São Paulo: LTR, 2005.

AVELINO, Mario. **O futuro do empregado doméstico no Brasil**. Rio de Janeiro, Ed. Forense, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências**. 3ª ed. São Paulo, Ed: LTR, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8ª. ed. São Paulo: LTR, 2012.

BERNARDES, Simone Soares. **Direito do Trabalho – Coleção Resumos**. Editora JusPodivm, Salvador-BA, 2015.

BRASIL. **Decreto nº 16.107, de 30 de Julho de 1923**. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 24 de Mai de 2016.

BRASIL. **Decreto Lei nº 3.078 de 27 de Fevereiro de 1941**. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>>. Acesso em 29 de Mai de 2016.

BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 30 de Mai de 2016.

BRASIL. **DECRETO N.º 7.037, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2009**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7037.htm>. Acesso em 27 de Jul de 2016.

BRASIL. **LEI Nº 5.859, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1972.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm>. Acesso em 01 de Jun de 2016.

BRASIL. **Lei nº 7.418 de 16 de Dezembro de 1985.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7418.htm>. Acesso em: 19 de Jun de 2016.

BRASIL. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 02 de Jun de 2016.

BRASIL. **MENSAGEM Nº 577, DE 19 DE JULHO DE 2006,** Razões do Veto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Msg/Vep/VEP-577-06.htm>. Acesso em 02 de Jun de 2016.

BRASIL. **Convenção (Nº 189) Trabalho Digno para o Trabalho Doméstico** - Disponível em <www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/pub_conv_189.pdf> Acesso em: 02 de Jul de 2016.

BRASIL. **LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em 04 de Jun de 2016.

CAIRO JR., José. **Curso de Direito do Trabalho – Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** Editora JusPodivm, 11ª Edição, 2016, Salvador-BA. P. 304 e 315.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 8ª ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

COSTA, Emília Viotti da. **Da monarquia à República.** 7. ed. São Paulo: Unesp, 1999, p. 341.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do trabalho.** Aracaju: Evocati, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2015.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa – **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Edição. Ed. Gen e Ed. Forense, 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. LEITE, Laís Durval. LEITE, Letícia Durval. **A Nova Lei do Trabalho Doméstico – Comentários à Lei Complementar nº 150/2015**. Editora Saraiva, 2015. São Paulo. p. 15.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

LIMA, Dilson Machado de. **A lei do empregado doméstico e sua aplicação**. Belo Horizonte, Ed. Líder, 2009.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Igualdade de Tratamento nas Relações de Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1997.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Manual do Trabalho Doméstico**. 9. ed. São Paulo: Ed. Atlas S/A, 2007. p. 05

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas S.A., 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. & NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PERROT, M. **As mulheres ou os silêncios da história**. Trad. V. Ribeiro. Bauru-SP: Edusc, 2005.

SANTOS, Ana Cláudia Schwenck dos. **Empregados Domésticos: O que mudou?** São Paulo, Rideel, 2014.

SARAIVA, Renato. MANFREDINI, Aryanna. SOUTO, Rafael Tonassi. **CLT - Consolidação das Leis do Trabalho Completa**. 16ª Ed. São Paulo: Gen, 2016.