



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS
CURSO DE DIREITO

Werison Cardoso

**O EMPREGADO DOMÉSTICO E AS MUDANÇAS TRAZIDAS PELA EC 72/2013 E LEI
COMPLEMENTAR Nº 150/2015**

JUIZ DE FORA – MG

2017

WERISON CARDOSO

**O EMPREGADO DOMÉSTICO E AS MUDANÇAS TRAZIDAS PELA EC 72/2013 E
LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015**

Monografia de conclusão de curso apresentada ao curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Carmem Lucia Machado Ribeiro

JUIZ DE FORA – MG

2017

FOLHA DE APROVAÇÃO

Ulisson Gondoso

Aluno

O Empregado Doméstico e as Mudanças trazidas pela EC 72/2013 e Lei Complementar nº 150/2015

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA

Carla Maria Vieira Machado Ribeiro

Laura V. Vieira

[Assinatura]

Aprovada em 12/07 / 2017.

Dedico esse trabalho aos familiares e amigos que tiveram junto a mim durante toda essa jornada. Também aos professores que com seu notório saber jurídico me ajudaram nesta caminhada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a minha família, que me apoiou durante esses cinco anos de graduação; aos meus professores que com seu notório saber, se dispuseram a compartilhar o seu bem mais precioso, o conhecimento; aos meus amigos que entenderam todas as vezes que tive que abdicar das comemorações em grupo para me dedicar aos estudos; aos meus colegas de sala que trilharam toda essa jornada comigo ao longo de todos esses anos; aos funcionários da minha instituição, pela dedicação e empatia no trato com os alunos; a minha orientadora, Carmem Lucia Machado Ribeiro por seu comprometimento e paciência no decorrer do desenvolvimento do presente trabalho; e especialmente a minha mãe Eulene Cardoso, por me inspirar na escolha deste tema; por fim, meu tio Enielso Cardoso, por nunca desistir de mim e sempre me incentivar a buscar meus sonhos e aspirações.

Alguns homens vêem as coisas como são, e dizem 'Por quê?' Eu sonho com as coisas que nunca foram e digo 'Por que não?'

George Bernard Shaw

RESUMO

O empregado doméstico tem uma grande importância na economia brasileira, porém há tempos seus direitos vêm sendo negligenciados, ainda mais se comparados aos empregados celetistas. Essa diferenciação, no que tange à legislação, contribuiu ainda mais para que haja um desequilíbrio entre as classes sociais, pois a sociedade ainda vê o trabalho doméstico como um subemprego. As recentes conquistas trazidas pela Lei Complementar nº 150 buscam aproximar o trabalhador doméstico ao trabalhador celetista em quesitos de direitos. Com o advento da nova legislação o empregado doméstico ficou caracterizado como aquele que presta serviço de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal, de finalidade não lucrativa a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas, por mais de dois dias por semana, essa nova concepção se fez necessária, pois havia grande divergência acerca de sua caracterização bem como a duração que o serviço deveria ser prestado. Após a entrada em vigor da nova legislação foram estendidos diversos direitos aos empregados domésticos, tais como: fixação de jornada de trabalho e remuneração da hora extraordinária, obrigatoriedade do recolhimento do FGTS e multa indenizatória pela dispensa sem justa causa, estabilidade provisória, dentre outras. Entretanto, por mais que o legislador tenha tentado de forma longínqua equiparar o trabalho doméstico ao trabalho celetista, vem-se que ainda existem várias diferenças entre estes trabalhadores, no entanto, houve um grande avanço no que tange as garantias oferecidas ao empregado doméstico devido à nova legislação.

Palavras-Chave: Direito do trabalho. Trabalho Doméstico. Lei Complementar nº150.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	8
2 HISTÓRICO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL.....	10
3 QUEM É O EMPREGADO DOMÉSTICO.....	15
3.1 Elementos jurídicos gerais.....	17
3.2 Elemento jurídicos essenciais.....	18
4 MUDANÇAS JURÍDICAS APÓS LEI COMPLEMENTAR N°150.....	20
4.1 Contrato individual de trabalho.....	21
4.2 Remuneração.....	24
4.3 Trabalho em regime de tempo parcial.....	25
4.4 Jornada de trabalho e compensação.....	26
4.5 Períodos de descanso.....	29
4.6 Proteção do trabalho da mulher.....	33
4.7 FGTS.....	34
4.8 Término do contrato de trabalho.....	36
4.9 Aviso-prévio.....	37
4.10 Seguro-desemprego.....	38
4.11 Direitos previdenciários e Simples Doméstico.....	40
5 CONCLUSÃO.....	42
REFERÊNCIAS.....	43

1 INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico no Brasil teve sua origem no período de escravidão e era exercido por crianças, homens e mulheres negros, em geral, escravos vindos da África. Laboravam em jornadas extensas, recebendo em troca apenas uma cama e comida. Após a sanção da Lei Áurea, no dia 13 de maio de 1888, os escravos, então livres, não possuíam terras, tampouco meios para a sua subsistência, acabando assim por permanecer na casa de seus senhores.

Após uma grande problemática voltada a discussão quanto ao emprego doméstico, fez-se necessário que o assunto fosse disciplinado de maneira mais abrangente. Assim, em julho de 2015 entrou em vigor a Lei Complementar nº150/2015, que passou a assegurar aos domésticos direitos nunca antes garantidos, além de melhorar alguns outros existentes. Dentre os aspectos que podem se destacar estão direitos tangentes à seguridade social, bem como configuração de emprego, classificação ideal de emprego doméstico, afastamento de vínculo empregatício entre outros.

Com a inovação legislativa, o empregado doméstico ficou entendido como sendo 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. Neste sentido, percebe-se que o trabalhador doméstico se diferencia dos demais trabalhadores, por levar em consideração aspectos como duração da atividade laboral, finalidade não lucrativa, a prestação de serviço no âmbito residencial e, por fim, a prestação de serviço para pessoa ou família, sendo notório que há uma grande diferença entre o trabalho doméstico e trabalho celetista. Essa diferenciação faz com que o emprego doméstico tenha definições únicas e diferenciadas.

No segundo capítulo será abordado um breve histórico do trabalho doméstico no Brasil, abordando a origem do referido trabalho bem como os paradigmas sociais que viabilizaram tal início, a narrativa seguirá apresentando algumas legislações protetivas bem como as nuances que culminaram na negligência do legislador no diz respeito às leis que abrigassem tais trabalhadores.

O terceiro capítulo abrirá uma análise acerca da nova redação apresentada pela Lei Complementar nº 150 de 2015, onde abordará os elementos fáticos jurídicos gerais e os elementos fáticos jurídicos essenciais para a configuração do trabalho doméstico levando em consideração a nova legislação, onde podem ser observadas as diferenças cruciais entre a antiga e a nova redação.

Por fim, mas não menos importante tem-se o quarto capítulo, motivo basilar do presente trabalho, onde serão verificados as mudanças ideais propostas pelo legislador, além de apresentar de maneira genérica mudanças em vários aspectos como em relação a direitos previdências, trabalhistas e afins além da criação de outros novos como o e-social.

Para a elaboração da presente monografia foi utilizada pesquisa bibliográfica, constituída principalmente de consulta de livros, artigos científicos, jurisprudência e análise de legislação correlata ao tema.

2 HISTÓRICO DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL

O surgimento do trabalho doméstico no Brasil se deu a partir da instituição da Lei Áurea, embora a referida lei não tenha nenhum caráter trabalhista, ela pode ser considerada como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro, pois este diploma tanto eliminou da ordem sociojurídica a escravidão, como estimulou a incorporação pela prática social de utilização da força de trabalho: a relação de emprego, porque os senhores já não tinham mais os seus escravos para trabalhar para eles, pois não havia mais espaço para o trabalho não livre.

Após o advento da Lei Áurea, muitos ex-escravos por não terem para onde ir, ou o que fazer, permaneceram trabalhando para seus antigos senhores, sem receber salário, em troca de abrigo e de comida. Muitos destes trabalhadores domésticos se tornaram “agregados”, sendo tratados ora como serviçais, ora como familiares (CASAGRANDE,2008).

Em 1886, encontram-se os primeiros registros quanto à especificação dessa modalidade de trabalho, este dispositivo regulava diversas normas específicas aos trabalhadores domésticos, essa regulamentação ficou conhecida como Código de Postura do Município de São Paulo, onde foram estabelecidas regras para atividades conhecidas como 'ama de leite' e 'criados'.

O dispositivo definiu:

O criado de servir, como toda pessoa de condição livre, que mediante salário convencionado, tiver ou que quiser ter ocupação de moço de hotel, hospedaria ou casa de pasto, cozinheiro, copeiro, cocheiro, hortelão, ama de leite, ama-seca, engomadeira ou costureira e, em geral, a de qualquer serviço doméstico. (Artigo 263, Código de Posturas do Município de São Paulo).

Ainda no que diz respeito ao tema, a referida regulamentação alude também a uma ideia bem precária sobre “direitos trabalhistas”. Em seu artigo, Elaine Cristina Saraiva Bentivoglio e Natalia Santos de Freitas, fazem uma observação a essa precariedade de relação de direito (2001, p, 3):

No que se refere aos “direitos trabalhistas”, se é que podemos dizer que são direitos, o Código de Posturas do Município de São Paulo determinava que o empregado devesse ter um registro junto à Secretaria de Polícia, onde era expedida uma caderneta com a finalidade de identificação. O empregado tinha direito ao aviso-prévio na rescisão de contrato de trabalho por prazo indeterminado, sendo: de cinco dias pelo empregador e oito dias pelo empregado.

Observa-se que em termos de direitos, apenas os ‘não escravos’ gozavam do referido diferencial, visto que os escravos pertenciam a seus donos e a estes nunca foram atribuídos direito algum. Após a promulgação da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888, os negros tornaram-se livres, não sendo assim mais obrigados a viverem como escravos, contudo não estavam preparados para o novo estilo de vida, então muitos deles continuaram exercendo as mesmas atividades, e muitas vezes o pagamento era realizado mediante a troca de comida e um lugar para morar. Sem estarem devidamente regulados por lei trabalhista, e levando em consideração a dificuldade pra sua subsistência, aplicou-se o dispositivo do Código Civil, a partir de 1916, no que diz respeito a locação de serviços e ao aviso prévio, em seu artigo 1.216 do referido código informava que “toda a espécie de serviços ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição” que se estendia também ao trabalho doméstico.

Os artigos que tratam sobre a prestação de serviço tem início no artigo 1.216 do Código Civil e se estende até o artigo 1.236 do mesmo, onde apresentavam as seguintes regras:

A retribuição pecuniária apenas poderia ser exigida após a conclusão do serviço ou paga em prestações, não havendo a obrigatoriedade de que o pagamento fosse realizado em uma só parcela ou logo após a conclusão dos serviços. No que tange aos contratos, estes poderiam ser de no máximo 4 (quatro) anos.

Corroborando com as primeiras assimilações de trabalho doméstico Martins ressalva em sua doutrina (2009, p. 2), “com a abolição da escravatura, muitas pessoas que eram escravas continuaram nas fazendas, em troca de local para dormir e comida, porém na condição de empregados domésticos.”

No Brasil, encontra-se a concretização do emprego doméstico apenas a partir da Lei n. 5.859, de 11.12.1972, anteriormente a isto a CLT em seu (art. 7. "a") excluiu expressamente o trabalho doméstico. A partir do advento da referida lei, estes trabalhadores adquiriram um mínimo de cidadania jurídica, onde lhe foram concedidos à categoria três únicos direitos: férias anuais remuneradas de 20 dias úteis, após cada 12 meses trabalhados e a aplicação do capítulo celetista referente a férias ao empregado doméstico; anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e a inscrição do empregado como segurado obrigatório na Previdência Oficial.

É interessante observar que os trabalhadores rurais, que haviam sido igualmente discriminados pelo regime celetista, pela Lei n. 5.889/73, que é a lei dos empregados rurais, posterior à Lei n. 5.859/72, dos empregados domésticos, foram tutelados com direitos muito mais amplos que os empregados domésticos. Desde a fase da abolição da escravatura até o início da década de 1960. Além do preconceito contra a categoria doméstica, a falta de organização sindical destes trabalhadores em virtude da própria natureza da atividade são fatos que levaram ao retardamento na afirmação dos seus direitos.

Somente com a Constituição Federal (CF) de 1988 é que a categoria conquistou um leque mais extenso de direitos, entretanto somente os rurais foram definitivamente equiparados em direitos aos trabalhadores urbanos, contudo os domésticos, mais uma vez, foram deixados para trás. O rol constitucional em seu art. 7º, parágrafo único, assegura à categoria dos empregados domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, do caput do referido dispositivo, bem como a sua integração à previdência social, este último já constava da legislação anterior. Esses incisos compreendem as seguintes parcelas:

- a) Salário mínimo capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família, podendo a retribuição mínima ser apurada em função da dimensão proporcional ao número de horas ou de dias trabalhados;
- b) Irredutibilidade de salário em caráter absoluto, pois aos domésticos não são estendidos o direito previsto no inciso XXVI, de ver reconhecido os acordos e as convenções coletivas como fonte de direito;
- c) 13º salário;

- d) Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos a cada seis dias de trabalho;
- e) Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- f) Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e vinte dias, sem direito à prorrogação e salário-maternidade custeado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), também em virtude de adoção ou de guarda para fins de adoção, conforme art. 71-A da Lei n. 8.213/91 ou do art. 392-A da CLT;
- g) Licença paternidade, com duração de cinco dias à custa do empregador, por se tratar de um direito trabalhista e não previdenciário;
- h) Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- i) Aposentadoria por idade, por tempo de contribuição e por invalidez previdenciária.

A Medida Provisória n. 10.208, de 13.12.1999, e posteriores reedições, com conversão na Lei n. 10.208, de 23.03.2001, permitiu ao empregador, estender o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), por ato voluntário, sendo uma opção facultativa do empregador ao seu empregado doméstico, a partir de março de 2000. Estes empregados contemplados com o FGTS, por conseguinte também foram contemplados com o seguro-desemprego, no caso de extinção do contrato de trabalho com dispensa injusta, com percepção das parcelas em número de três nunca inferiores ao salário-mínimo vigente à época da parcela. Porém, pela medida ter um caráter de liberalidade, as expectativas ficaram a desejar, pois, atingiram menos de 2% dos empregados com registro formal.

Segundo o entendimento de Martins (2009, p. 62):

Difícilmente a lei será observada, pois o sistema é facultativo. Não há obrigação legal, caso o empregador doméstico não estenda o FGTS ao empregado doméstico, nem multa pelo descumprimento da norma legal. A maioria dos empregadores domésticos não terá interesse em inscrever o doméstico no FGTS, em razão do aumento do custo com o empregado. Parece que a norma se tornará letra morta para a maioria dos casos. As empresas têm todo um aparato para fazer a folha de pagamento do empregado, recolher o FGTS e a contribuição previdenciária. O empregador

doméstico não tem essa condição, nem conhecimentos específicos do Direito do Trabalho, tendo de se socorrer de um contador ou de uma pessoa especializada no assunto, o que implica custo adicional para o recolhimento do FGTS. [...] Se as empregadas exigirem o depósito do FGTS, poderão ficar sem o emprego, optando o empregador por contratar diaristas ou mesmo ficar sem a empregada, em decorrência do custo adicional que representa.

Um grande avanço se deu com a Lei n. 11.324/2006 em relação a evolução dos direitos trabalhistas domésticos, uma vez que o referido diploma foi agregado à categoria vários direitos, sendo que os mais significativos são:

- a) Descanso semanal remunerado aos domingos e feriados, não existindo, a partir desse instante, diferenças entre os trabalhadores urbanos/rurais e os domésticos em matéria de repouso intersemanais e folgas em feriados. Em caso de trabalho prestado em feriados civis e religiosos, salvo se o empregador determinar outro dia de folga, os domésticos passaram a ter a remuneração dobrada;
- b) Trinta dias corridos de férias, para períodos aquisitivos iniciados após a data de sua publicação (Diário Oficial da União (DOU) de 20.07.2006);
- c) Garantia de emprego à gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.
- d) Vedação ao empregador doméstico de efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, higiene, vestuário e moradia, retirando a feição retributiva das utilidades, que não são fornecidas “pelo” trabalho, mas “para” que o obreiro possa desenvolver o trabalho.

A referida legislação também instituiu uma modalidade de incentivo fiscal, permitindo que fosse deduzido do imposto de renda do empregador as contribuições previdenciárias do patrão, ressalvando que deveria ser respeitado o teto de um salário-mínimo como salário de contribuição, permitindo o lançamento de apenas um único funcionário.

Chega-se então ao avanço mais significativo quanto às medidas protetivas e asseguradoras dos trabalhadores domésticos, após anos de negligência o legislador então instituiu a Lei Complementar nº150 de junho de 2015, que de maneira longínqua, aproximou o trabalhador doméstico ao trabalhador celetista, tentando reparar assim anos de esquecimento e abandono do legislador a essa classe trabalhadora.

3 QUEM É O EMPREGADO DOMÉSTICO

A palavra doméstico provém do latim domesticus, da casa, da família, de domus, lar. Lar é a parte da cozinha onde se acende o fogo, mas em sentido amplo compreende qualquer habitação. O doméstico será a pessoa que trabalha para a família, na habitação desta. MARTINS (2007, p.6).

Os empregados domésticos não são regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), possuem uma modalidade especial de figura jurídica de emprego (DELGADO, 2016, p.395). A lei complementar n. 150\15, em seu art. 1º, define como empregado doméstico “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”.

Segundo Delgado (2016, pag.395): “Empregado Doméstico é a pessoa física que presta, com pessoalidade, onerosidade e subordinadamente, serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, em função do âmbito residencial destas.”

Na definição legal, são omitidos três dos oito elementos essenciais para a caracterização da figura do empregado, que são (pessoalidade, subordinação e onerosidade). Essa omissão se deu devido a Lei n. 5859/72 já possuir atribuição quanto a esta matéria, não sendo necessária a repetição da mesma.

Percebe-se, no entanto, que anteriormente a lei conceituava emprego doméstico de forma mais genérica, necessitando assim, da doutrina bem como jurisprudência, para que houvesse um entendimento minimamente majoritário no que tange a matéria. Em sua narrativa doutrinária a Professora e Jurista Alice Monteiro de Barros (2016.p.145) aborda o tema, informando essa diferenciação:

O art. 1º da Lei n. 5.859 conceituou empregado doméstico como sendo "aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas". Essa lei corrigiu o equívoco cometido pela CLT quanto, ao conceituar o doméstico, definiu-o como aquele que presta serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial desta (art. 7º, "a", da CLT). Ora, esses serviços têm em mira a satisfação de uma necessidade, embora não tenham propósitos de lucro. A atividade doméstica cinge-se, portanto, à “economia de consumo de uma comunidade familiar.”

Para que seja feita uma melhor definição do emprego doméstico, se faz necessário o estudo de todos os elementos fáticos-jurídicos em que este se apresenta. O professor Maurício Godinho Delgado, em sua doutrina, informa que são oito os elementos que devem ser observados para que seja caracterizado o emprego doméstico, essa observância se faz necessária pois o empregado doméstico diverge do empregado celetista no que tange a alguns aspectos, essa diferenciação leva em consideração tanto os elementos atinentes a 'todos os trabalhadores' quanto os encontrados apenas no emprego doméstico.

Corroborando com esta ideia Maurício Godinho Delgado (2016, p. 395) informa:

Empregado doméstico é uma modalidade especial da figura jurídica de empregado. Seu tipo legal compõe-se dos mesmos cinco elementos fáticos-jurídicos característicos de qualquer emprego - embora um desses elementos receba, no tocante à relação empregatícia doméstica, conformação jurídica algo distintiva em face do padrão celetista imperante.

Na definição jurídica aqui exposta encontram-se os cinco elementos fáticos-jurídicos próprios a qualquer relação empregatícia (pessoa física; pessoalidade; onerosidade; subordinação; não eventualidade). Nela se encontram discriminados os quatro elementos fático-jurídicos comuns a qualquer empregado, e que não têm qualquer especificidade na relação empregatícia doméstica: pessoa física do prestador; pessoalidade; onerosidade; subordinação.

Por fim, encontram-se ainda na mesma definição os elementos fáticos-jurídicos específicos apenas à relação de emprego doméstica: finalidade não lucrativa dos serviços; apropriação dos serviços apenas por pessoa física ou por família; efetivação dos serviços em função do âmbito residencial dos tomadores.

Ainda sobre os aspectos de diferenciação do empregado doméstico encontram-se os elementos característicos de qualquer emprego, porém reformulados, visto que o emprego doméstico possui nuances características da sua classe, então se faz necessário uma percepção mais abrangente quanto a esses elementos, para que ocorra uma melhor caracterização do referido vínculo.

O vínculo de emprego doméstico, conforme exposto se caracteriza de oito elementos, dentre eles encontram-se cinco elementos genéricos a qualquer relação de emprego bem como três especialmente estipulados apenas no tocante a essa específica relação de emprego, é importante destacar que os elementos gerais (inclusive o de conformação especial) são todos construídos tendo como perspectiva a posição de prestador de serviços na conformação da

relação sociojurídica consumada. Na relação empregatícia doméstica esse critério geral também se mostra presente. DELGADO (2015, p. 396).

Contudo, os elementos específicos à relação de emprego doméstico tendem a escapar, ainda que em parte, a esse critério básico. É que alguns desses elementos constroem-se, de fato, enfocando a perspectiva do tomador e serviços. DELGADO (2015, p.397)

3.1 Elementos jurídicos gerais

São quatro os elementos fático-jurídicos gerais que compõem o vínculo de emprego.

Henrique Correia (2016, p.168) em sua obra afirma que estes elementos são: pessoa física, pessoalidade, onerosidade e subordinação.

Sendo assim quanto à pessoa física:

O empregado é pessoa física ou natural. A lei trabalhista foi criada para proteger o ser humano. Assim, excluem-se da figura do empregado a pessoa jurídica (empresa, associação, cooperativa etc.) e a prestação de serviços por animais. CORREIA (2016. p.146).

Seguindo quanto à apresentação dos elementos, tem-se a pessoalidade, que por sua vez é um requisito dentro da ‘pessoa física’, onde encontram-se o enquadramento da pessoalidade na prestação de serviços. “O empregado é contratado em razão de suas qualidades pessoais (eficiência, lealdade, conhecimentos técnicos, moral etc.). Diante disso, não pode mandar o irmão trabalhar em seu lugar. A pessoalidade é requisito essencial para configurar o vínculo empregatício. CORREIA (2016. p.146).”

No tocante à onerosidade, CORREIA (2016. pag.147) ensina que o contrato de trabalho é por natureza oneroso, como prevê o art. 3º da CLT: “mediante a salário”. Em regra, presume-se que a prestação de serviços é onerosa, pois de um lado o empregado assume a obrigação de prestar serviços; de outro, o empregador, a obrigação de pagar salário.

Por fim, o quarto elemento a ser abordado será a subordinação que é uma importante característica da relação empregatícia. No texto da CLT, encontra-se a seguinte ideia “empregado trabalha sob a dependência do empregador”. Então se presume que o empregador assumiu os riscos com relação a contratação do empregado, ele terá o poder de organizar e

dirigir a prestação de serviços. Desta forma, o empregado fica subordinado no que diz respeito às ordens do empregador.

Delgado aborda em sua doutrina uma definição jurídica do elemento subordinação: “A subordinação do empregado decorre de lei. Assim, quando aceitar trabalhar para o empregador, conseqüentemente aceitará as regras e orientações dadas para que a prestação de serviços seja realizada nos moldes previstos pelo empregador” DELGADO (2016. pag.147).

3.2 Elemento jurídicos essenciais

O empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua, subordinada, pessoal, onerosa e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família em âmbito residencial por período superior a 2 dias por semana (art. 1º, *caput*, LC nº150/2015). Percebe-se que, além dos requisitos para configurar a relação de emprego, o emprego doméstico necessita de quatro outros requisitos essenciais pra sua identificação. São eles, prestação de serviço para pessoa ou família, serviços prestados em âmbito residencial, finalidade não lucrativa e trabalho realizado por período superior a dois dias por semana, sendo necessário discorrer sobre cada um, para que haja uma definição mais ampla dessa modalidade de trabalho.

Seguindo a ordem do art. 1º da lei, supramencionado será abordado, primeiramente o item referente à prestação de serviço para pessoa ou família. Essa alusão quer fomentar a ideia de que não há a possibilidade de o empregado doméstico trabalhar para qualquer que seja a pessoa jurídica (empresa, associação, cooperativa, condomínios etc.). O professor Henrique Correia, em sua doutrina, apresenta como exemplo, uma mulher que presta serviço de limpeza a uma oficina mecânica de segunda a sexta feira. Neste caso, mesmo que a CTPS dela seja anotada como empregada doméstica percebe-se que não há caracterização do referido vínculo, pois a prestação de serviço está sendo realizado para a empresa, e como já informado, o serviço deverá ser realizado em prol da família. Logo será encarada como empregada celetista. Todavia, há a possibilidade de contratação de empregado doméstico por mais de uma pessoa, como no caso de república de estudante. Neste caso, a jurisprudência entende que o aspecto de prestação de serviço a família não foi infringido, logo a prática é permitida.

O segundo item a ser observado é o relativo a serviços prestados em âmbito residencial. Neste caso tem-se uma singularidade, a lei fala que as atividades do empregado

deverão ser prestadas no âmbito residencial, porém cabe ressaltar que as casas de campo ou de praia utilizadas apenas para o lazer são consideradas extensão da residência, portanto há a possibilidade de contratar empregados domésticos para trabalhar nesses locais. Por mais que as atividades de empregado doméstico estejam voltadas, em regra, a funções ligadas ao âmbito residencial, como cozinheiro, serviços de limpeza e baba e etc., algumas outras atividades de nível superior podem ser caracterizadas como emprego doméstico, como exemplos, tem-se a figura do professor e da enfermeira, que prestarem serviços dentro da residência.

Neste sentido ensina Cassar:

É preciso lembrar que para ser doméstico basta trabalhar para empregador doméstico, independente da atividade que o empregado doméstico exerça, isto é, tanto faz se o trabalho é intelectual, manual ou especializado. Portanto, a função de doméstico pode ser de faxineira, cozinheira, motorista, piloto de avião, médico, professor, acompanhante, garçom do iate particular, segurança particular, caseiro, enfermeira etc. O essencial é que o prestador do serviço trabalhe para uma pessoa física que não explore a mão de obra do doméstico com intuito de lucro, mesmo que os serviços não se limitem ao âmbito residencial do empregador. (CASSAR, 2012, p.363).

Vale ressaltar, que o trabalho de enfermagem é considerado profissional diferenciado por estar inserido no quadro de atividades de profissões de que o art. 577 da CLT e, portanto, possui regulamentação própria. Contudo, se o trabalho de enfermeira ou auxiliar de enfermagem for desenvolvido em âmbito residencial para pessoa ou família sem finalidade lucrativa por período superior a duas vezes por semana, neste caso há um entendimento que a enfermeira é enquadrada como empregada doméstica, uma vez que exerça função de cuidadora de pessoa enferma.

O próximo elemento, finalidade não lucrativa, impõe que o empregado não possa estar inserido em atividade lucrativa desenvolvida pela família. Sendo assim, se a empregadora no âmbito de sua residência desenvolve atividade, e a empregada doméstica a ajuda, neste caso há a descaracterização do emprego doméstico, visto que como informado não pode haver prestação de serviço que tenha atividade lucrativa, indo de encontro a todo o disposto na legislação. Neste caso será considerado um trabalho celetista comum. O jurista Henrique Correia apresenta o exemplo do médico ou dentista que tem consultório em sua residência, se a empregada doméstica presta algum tipo de serviço de limpeza ou mesmo atendimento do

telefone visando a marcação de consultas, o trabalho estaria ligado a atividade lucrativa, afastando assim a ideia de emprego doméstico.

Como última característica ideal, tem-se o trabalho realizado por período superior a dois dias por semana. O legislador se preocupou, em estabelecer a quantidade de dias na semana, pois antes a lei dos domésticos (Lei nº 5.859/72) apenas utilizava o termo natureza contínua, em vez de não eventualidade, conforme previsto na CLT. Assim, havia uma grande discussão doutrinária e jurisprudencial acerca do período mínimo necessário para que se caracterizasse a continuidade da relação de emprego doméstico. Anteriormente, a doutrina e jurisprudência do TST informavam que para que fosse enquadrado como empregado doméstico, o trabalhador deveria trabalhar, no mínimo três vezes ou quatro dias por semana, de forma ininterrupta para que pudesse ser caracterizado o vínculo. Sendo assim, após a Lei Complementar nº 150 de 2015, essa discussão foi pacificada. Na nova legislação há a previsão de que o trabalho deve ser realizado por período superior a dois dias por semana. Não restam mais dúvidas de que trabalhadores que prestam serviços uma ou duas vezes por semana, são considerados trabalhadores autônomos, sem direitos trabalhistas, como no caso da diarista e da faxineira.

4 MUDANÇAS JURÍDICAS APÓS LEI COMPLEMENTAR Nº150

Com a publicação da EC nº 72/2013, diversos direitos trabalhistas foram estendidos aos empregados domésticos. No entanto, parte dos direitos concedidos se encontravam pendentes de regulamentação. Após mais de dois anos de publicação da Emenda Constitucional, o Congresso Nacional finalmente editou a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, que foi responsável por regulamentar os direitos assegurados aos domésticos. CORREIA (2016, p.174).

Neste âmbito, vale destacar que, com a promulgação da Lei Complementar, ficou nítido o avanço nas conquistas e garantias dos direitos sociais dos trabalhadores domésticos. Trata-se de um importante instrumento que deverá ser utilizado por esses empregados, uma vez que, com o respaldo legal e constitucional, poderão exigir melhores condições de trabalho. Além disso, a referida lei consiste em medida de efetivação do texto da constituição, corroborando com o princípio da máxima efetividade do texto constitucional, uma vez que assegura que todos os direitos trabalhistas outrora concedidos, possam ser efetivamente exigidos e aplicados. Dentre esses direitos, destacam-se os critérios para a aferição da continuidade como requisito do vínculo, mais de duas vezes por semana, possibilidade de contratação de empregado doméstico com prazo determinado, idade mínima para a contratação do empregado doméstico de no mínimo 18 anos e como último destaque o estabelecimento de prazo prescricional idêntico aos demais empregados para que os créditos trabalhistas resultantes do contrato de trabalho doméstico.

Verificando as inúmeras modificações realizadas no âmbito das relações de trabalho doméstico e seus impactos em diversos institutos do direito do trabalho, será necessário fazer uma análise quanto às principais alterações sobre o assunto.

4.1 Contrato individual de trabalho

O contrato de trabalho pode ser firmado de forma verbal, escrita, expressa ou tácita. Normalmente, é firmado por prazo indeterminado, ou seja, sem a fixação da data para o

término. No contrato de prazo indeterminado, portando, se faz necessário conceder aviso-prévio antes do término.

Cabe ressaltar que, de forma excepcional, é possível firmar contrato de prazo determinado, também chamado contrato a termo, conforme previsão expressa em lei. Em regra para contratação de empregados domésticos é utilizada o contrato por prazo indeterminado, isto é, se não houver prova de que o contrato foi celebrado por prazo certo, presume-se que se trata de contrato por prazo indeterminado. Antes da promulgação da nova lei, havia discussão a respeito da possibilidade de contratação de empregados domésticos por prazo determinado, uma vez que a Lei nº 5.859/1972 era silente sobre esse assunto. A LC nº 150/2015 pôs fim à discussão, uma vez que disciplinou as hipóteses em que se permite essa modalidade de contratação. CORREIA (2016, p.183).

Após a pacificação advinda da nova legislação, ficaram presentes a existência de três hipóteses segundo o art.4º:

A primeira hipótese é a do contrato de experiência. A contratação de empregados domésticos a título de experiência somente poderá ocorrer pelo prazo máximo de 90 dias, e é admitida apenas uma prorrogação, desde que a soma dos 2 períodos não ultrapasse esse prazo de 90 dias. Caso ultrapasse o prazo máximo ou havendo continuidade no serviço sem a devida prorrogação, o contrato passará a vigorar por prazo indeterminado.

Como segunda e terceira hipótese tem-se o atendimento de necessidades familiares de natureza transitória (art.4º, II) e a substituição temporária do empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido (art.4º, II). O prazo de duração desses dois contratos anteriores é de, no máximo, 2 anos. Há possibilidade de ser estipulado prazo menor. A LC nº150/2015 somente estabelece a possibilidade de prorrogação do contrato de experiência. Contudo, diante da aplicação subsidiária da CLT prevista no art.19 da nova lei complementar, entende-se que é possível uma única prorrogação do contrato nesses contratos, desde que respeitado o limite de 2 anos. Assim, pode-se ajustar contrato com duração de 5 meses, prorrogável por mais um ano, ou ainda um ano prorrogado por mais um ano (neste caso não há necessidade, para fins de prorrogação, de prazo idêntico ao anterior). Se desrespeitado o limite máximo de 2 anos ou se houver mais de uma prorrogação, o contrato será automaticamente transformado em prazo indeterminado.

Após a entrada em vigor na nova legislação doméstica, tem-se também a hipótese de término antecipado do contrato de trabalho por prazo determinado (art. 6º e 7º).

Término antecipado por iniciativa do empregador ocorre segundo o art.6 durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato. Neste caso, estará obrigado a pagar, a título de indenização, metade da remuneração a que o empregado teria direito até o fim do contrato de trabalho fixado anteriormente. Além dessa indenização prevista na LC nº150/2015, deverá pagar as verbas rescisórias.

Quanto ao término antecipado por iniciativa do empregado, ou seja, pedido de demissão antes do prazo previamente fixado a lei estabelece:

Art. 7º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art.4º, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Se o empregado der causa ao término do contrato antes do prazo fixado, deverá pagar indenização ao empregador, pelos prejuízos que esse desligamento antecipado causar ao empregador doméstico. O valor do prejuízo não poderá ultrapassar aquela indenização a que o empregado teria direito, previsto no art. 6º da LC nº 150/2015. CORREIA (2016, p.184)

Contrariando o estabelecido no CLT, no entanto, não há previsão na nova lei de cláusula assecuratória de direito recíproco. Neste sentido, o art. 9º estabelece expressamente que, durante a vigência dos contratos por prazo determinado, não será devido aviso-prévio de nenhuma das partes da relação jurídica. Portanto, não se aplica subsidiariamente o art. 481 da CLT, que prevê que aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

No entanto, as regras abordadas anteriormente não são aplicadas na sua integralidade aos empregados domésticos que trabalham e residem no mesmo local onde desempenham suas atividades. A nova lei dos domésticos nesse caso específica trouxe algumas regras especiais. É válido ressaltar que, mesmo para essa hipótese de contratação, a limitação da jornada continua de sendo de 8 diárias e 44 semanais e deverá ser respeitada. Admite-se também, nesse caso, a contratação de jornada 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, o que também é previsto aos domésticos.

Quanto a essa diferenciação o professor em Henrique Correia (2016, p.185), em sua obra, faz uma breve narrativa mostrando essa dicotomia.

1) Intervalo intrajornada: Se o empregado residir no local de trabalho, é possível o fracionamento do intervalo intrajornada em dois períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 hora até o limite de 4 horas diárias. Portanto, para esses empregados domésticos, é possível a concessão de intervalo por período superior a 2 horas diárias (art. 13, §1º, LC nº 150/2015).

2) Férias: Ainda que o empregado, no período das férias, não preste serviços à pessoa ou à família, permite-se a sua permanência no local de trabalho, uma vez que também é o local de sua residência (art. 17, §5º, LC nº 150/2015)

3) Despesas com moradia: Tendo em vista que o empregado reside no local de trabalho para a prestação do serviço e não corresponde à remuneração pelo trabalho realizado, não é permitido o desconto do valor da moradia do salário do empregado (art.18, §1º, LC nº 150/2015).

4) Direitos sobre a moradia: O fornecimento da moradia pelo empregador doméstico na sua própria residência ou em morada anexa não gera nenhum direito de posse ou propriedade sobre a referida moradia (art.18, §4º, LC nº15/2015). Neste sentido, não há a possibilidade de se gerar aquisição do imóvel por usucapião.

4.2 Remuneração

Assim como os demais empregados, os domésticos sempre tiveram assegurado o recebimento do salário mínimo. No entanto, é importante destacar que alguns estados brasileiros, como São Paulo, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul, adotam um piso salarial diferenciado, chamado de piso regional, este valor é superior ao valor do mínimo nacional.

Além disso, se houver instrumento coletivo, firmado com o sindicato dos empregados domésticos, deve ser observado o piso salarial estabelecido para a categoria.

A nova legislação dos domésticos estabeleceu as hipóteses em que se proíbe o desconto no salário do empregado. É válido destacar que a Lei nº 5.859/1972 já trazia algumas vedações de descontos, que foram mantidas pela nova lei complementar (art. 18, *caput*, LC nº 150/2015). Nesse sentido, é proibido o desconto no salário do doméstico relacionado à alimentação, vestuário, higiene ou moradia. A novidade na lei diz respeito aos empregados que são acompanhantes em viagem, cujas despesas com transportes, hospedagem e alimentação também não poderão ser descontadas. Todas essas despesas não têm natureza salarial e não integram a remuneração do empregado doméstico. CORREIA (2016, p. 186).

Contudo, faz-se necessário aludir as hipóteses em que se permitem os descontos no salário do doméstico (art.18, §§ 1º e 2º, e LC nº 150/2015). A primeira hipótese é o adiantamento salarial, que assim como o empregado regido pela CLT, é possível o desconto no salário do empregado, independentemente de acordo escrito entre as partes, caso tenha recebido parte de seu salário antes da data de pagamento (até o 5º dia útil do mês subsequente à prestação dos serviços).

Como segunda possibilidade de desconto tem-se o acordo escrito entre as partes, que versa sobre a possibilidade da inclusão do empregado em plano de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada. Neste caso se faz necessário acordo a anuência do empregado concordando com tal desconto, que será limitado a 20% do salário do doméstico.

Chega-se agora à última hipótese de desconto, que trata da moradia em local diverso, que apresenta uma previsão legal na lei nº 5.859/1972 e diz respeito à possibilidade de desconto no salário referente aos gastos com moradia caso essa não coincida com o local da prestação dos serviços, desde que acordada entre as partes.

Ademais, diante da aplicação subsidiária da CLT, prevista no art. 19 da LC nº 150/2015, a hipótese de desconto no salário por dano causado pelo empregado aplica-se ao contrato de trabalho doméstico. Nesse caso, se o dano foi cometido por dolo, logo de forma intencional, o desconto neste cenário é sempre possível, em razão da falta de lealdade do

trabalhador. Se cometido por culpa (sem intenção de fazer), o desconto será possível desde que previsto no contrato de trabalho ou norma coletiva ou ajuste feito entre as partes.

Finalizando, cabe informar que o empregado doméstico terá direito ao recebimento do vale-transporte previsto na Lei nº 7.418/1985, conforme estabelece o art. 19 da nova lei LC 150/2015. Contudo, é permitido ao empregador substituir a aquisição dos vales- transporte, pelo pagamento em dinheiro, mediante recibo, dos valores necessários para a aquisição das passagens utilizadas para o deslocamento do funcionário, segundo o art. 4º da Lei nº 7.418/1985.

4.3 Trabalho em regime de tempo parcial

Com a nova legislação ficou possível a contratação de empregados domésticos sob o regime de tempo parcial, com a jornada máxima pré-definida em 25 horas semanais. Nesse caso, a adesão a esse regime não é automática para o doméstico, cabendo nestes casos o prévio acordo entre tomador de serviço e empregado. Para os celetistas, quando submetidos ao regime por tempo parcial, o empregador não poderá exigir horas extras, pois o objetivo desse sistema é ampliar os postos de trabalho. No entanto, para o empregado doméstico há uma novidade no que tange o regime por tempo parcial, pois permite que haja 1 hora extra, desde que não ultrapasse 6 horas diárias. Exige-se apenas que haja acordo escrito entre as partes, conforme prevê a nova legislação.

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 complementares, 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.

Como forma de adendo, cabe ressaltar que as férias do empregado doméstico contratado sob regime de trabalho em tempo parcial (art. 3º, §3º, LC nº 150/2015) serão concedidas na mesma proporção prevista aos demais empregados no art. 130-A da CLT. Para fins de duração das férias complementando as demais informações do referido artigo, serão considerados dias corridos, não suspendendo durante domingos e feriados, o empregado ficando doente durante as férias, não há suspensão do período, correndo normalmente e por fim o adicional de um 1/3 de férias é proporcional aos dias conquistados, ou seja, se o empregado tem apenas 12 dias de férias, somente nesses 12 dias terá o adicional de 1/3.

4.4 Jornada de trabalho e compensação

Com as garantias constitucionais da Emenda Constitucional nº72/2013, vários direitos foram assegurados aos empregados domésticos, dentre eles a limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 semanais (art. 7º, inciso XIII, CF/88) e a remuneração das horas extras em percentual não inferior a 50% (art. 7º, inciso XVI, CF/88). Neste mesmo prisma o artigo 2º, *caput* e § 1º, da LC nº 150/2015:

Art. 2º: A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

Neste caso, cabe ao empregador fiscalizar a jornada de trabalho de seus empregados, sendo obrigado a anotar os horários de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico (art. 12, LC nº150/2015). Ressalta-se ainda que, diferentemente, o art. 74. § 2º, da CLT apenas exige esse controle de jornada para empresas com mais de 10 empregados, esta diferenciação se torna perfeitamente aceitável tendo em vista o tratamento jurídico diferenciado aos empregados domésticos. Sendo assim independentemente do número de empregados, o legislador impôs ao tomador de serviço o dever de documentação, justificando-se, pela dificuldade na produção de provas tanto pelo empregador quanto pelo empregado, visto que o fato do trabalho ser desenvolvido dentro do âmbito familiar, o

empregador não teria como produzir testemunhas, levando em conta que, em regra, estas seriam suspeitas ou impedidas, no caso do doméstico, seria inviável visto que as pessoas que frequentam a residência pertencem ao círculo social do empregador, logo não testemunhariam em favor do trabalhador.

Ademais, foi prevista a possibilidade de compensação de jornada ao empregado doméstico com regras específicas. De acordo com a nova legislação, é possível o estabelecimento do acordo individual escrito de compensação de jornada entre empregador para que o empregado trabalhe além da normal em alguns dias para descansar em outros:

Art. 2º:

§ 4o Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

§ 5o No regime de compensação previsto no § 4o:

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.

Pelas novas regras estabelecidas, as primeiras 40 horas extras mensais deverão ser pagas como extraordinárias e, portanto, remuneradas com adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal. O pagamento dessas 40 horas excedentes poderá ser deduzido por eventuais dias úteis não trabalhados pelo empregado (folgas) ou pela redução do horário normal de trabalho (trabalhar menos que a jornada estabelecida). Portanto, em regra essas 40 horas suplementares deverão, inicialmente, serem pagas como extras, podendo, ainda, ser compensadas com folga (compensação). CORREIA (2015, p.177)

Ademais, o saldo de horas extras que ultrapassarem as primeiras 40 horas mensais poderá ser compensado dentro do prazo máximo de um ano. Cabe ressaltar que a compensação anual do doméstico é possível mediante simples acordo entre as partes, no caso da relação de emprego doméstico, empregado e empregador. Para os demais empregados, a

criação de banco de horas somente é possível mediante a celebração de acordo coletivo. Caso ocorra o término do contrato de trabalho antes de realizada a compensação, o empregado terá direito apenas ao pagamento das horas extras não compensadas, que deverão ser calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão do contrato (art. 2º, §6º, LC nº 150/2015). No entanto, se houver trabalho no período de descanso semanal remunerado domingos e nos feriados e este não for compensado, haverá a necessidade de pagamento em dobro das horas trabalhadas, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal (art. 2º, § 8º, LC nº 150/2015). Esse dispositivo está de acordo com a súmula nº 146 do TST, aplicável aos demais empregados.

Há que se destacar que a nova lei dos domésticos estabelece em sua redação a hipótese de jornada de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. Nesse sentido, é necessário apenas o estabelecimento de um acordo escrito entre as partes e a necessidade de respeitar ou de indenizar os intervalos para repouso e alimentação. No caso de trabalho em feriados ou de prorrogação de noturna, eles serão considerados compensados e, portanto, não será necessário o pagamento:

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.

Após a promulgação da EC nº 72/2013, o empregado doméstico passou a ter direito ao recebimento do adicional noturno, conforme previsto no art. 7º, parágrafo único, da CF/88. A regulamentação desse direito, realizada pela LC nº 150/2015, é a mesma prevista na CLT, com hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos para aqueles que trabalham das 22 horas de um dia até as 5 horas de outro, sendo devido o pagamento de adicional de no mínimo, 20% sobre a hora normal (art.14, LC nº 150/2015). Cabe destacar que a Lei Complementar trouxe

uma novidade no que tange à jornada de trabalho e remuneração do empregado que acompanha o empregador em viagem (art.11, LC n° 150/2015). O acompanhamento do doméstico em viagem somente é possível mediante prévio acordo escrito entre as partes. A nova legislação prevê nesse cenário que somente serão consideradas integrantes da jornada de trabalho as horas efetivamente trabalhadas e, se houver a necessidade de horas extras, é possível a compensação em outro dia. No que cabe a remuneração do período trabalhado em viagem, o art. 11, §3°, LC n° 150/2015 estabelece o pagamento de hora de serviço com adicional de, no mínimo, 25% superior ao valor da hora normal de trabalho. Contudo, é possível a conversão deste acréscimo na remuneração em banco de horas, que por sua vez poderá ser utilizado a critério do empregador.

4.5 Períodos de descanso

Os períodos de descanso têm como finalidade evitar o cansaço excessivo do empregado. São normas destinadas à proteção da saúde do trabalhador, vale enfatizar que o período de descanso deve ser abordado de maneira mais destrinchada visto que sua matéria engloba três importantes itens, são eles os intervalos, descanso semanal remunerado e feriados e as férias.

Quanto aos intervalos intrajornada ocorrem durante a jornada de trabalho. É o período destinado ao descanso e refeição. Em regra, os períodos destinados aos intervalos não são computados na jornada de trabalho, isto é, não são remunerados pelo empregador. De acordo com a nova regulamentação, o empregado doméstico tem direito à concessão de intervalo de, no mínimo, uma hora e máximo de duas horas.

Existe previsão, no art. 13 da LC n° 150/2015, de redução do intervalo para 30 minutos, desde que haja acordo escrito entre empregado e empregador. Não é exigida, portanto, negociação coletiva para a redução do intervalo. Trata-se todavia de uma disposição legal de flexibilização das normas trabalhistas, uma vez que as próprias partes, individualmente, poderão dispor acerca do intervalo intrajornada.

No entanto, vale a ressalva quanto a esta redução, visto que o legislador aplicou essa flexibilização para promover uma relação trabalhista menos onerosa às partes. Porém, se o empregado residir no local de trabalho, é possível o fracionamento do intervalo intrajornada

em dois períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 hora até o limite de 4 horas diárias. Portanto, para esses empregados domésticos, é possível a concessão de intervalo por período superior a 2 horas diárias. Se o empregador decidir por esse desmembramento, é necessária sua anotação no registro diário de horário, não sendo permitida sua prenotação:

Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1(uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado sua redução a 30(trinta) minutos.

§ 1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

§ 2º Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

Vale destacar que, diante da aplicação subsidiária da CLT prevista no art. 19 da LC nº 150/ 2015, a regulamentação de intervalo intrajornada da nova lei dos domésticos é aplicável às jornadas de trabalho superiores a 6 horas diárias. Para as demais jornadas, valem as regras previstas na CLT, por outro lado, o intervalo intrajornada do doméstico é o mesmo aplicável aos demais empregados e corresponde ao tempo para descanso de 11 horas consecutivas (art.15 da LC nº 150/2015).

Tratar-se-á nesse momento do segundo tópico a ser abordado referente aos períodos de descanso, o descanso semanal remunerado e feriados, sendo que o primeiro está previsto no art.7º, XV, da CF, sendo garantido aos empregados urbanos e rurais, aos trabalhadores avulsos e empregados domésticos:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

Este período é de, no mínimo, 24 horas consecutivas, e será concedido ao doméstico pelo menos uma vez por semana, preferencialmente aos domingos, independentemente da jornada do empregado (mesmo que trabalhe apenas 6 horas por dia). Esse período de descanso corresponde à interrupção do contrato de trabalho, pois, embora não tenha prestação de

serviços, há pagamento de salário. Também terá direito ao descanso remunerado em feriados. Quanto a este tema o artigo do site doméstico legal informa:

Cabe aos empregados domésticos estarem atentos às datas com feriados decretados em âmbito nacional, estadual e municipal. Quando o feriado é oficial, o empregado tem direito a folga remunerada. Caso o patrão necessite dos serviços domésticos nestes dias, o expediente deverá ser acordado entre as partes, antes da data, e a remuneração deverá ser dobrada em relação a um dia normal. Outra opção é computar o dia trabalhado como banco de horas para uma folga extra, dentro do mesmo mês.

No caso dos feriados municipais, o trabalhador tem direito a folga quando a data for comemorada na cidade em que trabalha. Sendo assim, se o empregado doméstico mora em um município e trabalha em outro, receberá as folgas relativas aos feriados municipais do seu local de trabalho. (DOMESTICA LEGAL, 03 DE MARÇO DE 2013)

O último período de descanso a ser abordado é o direito às férias. São garantidas aos trabalhadores domésticos férias, acrescidas de 1/3 sobre o salário normal, a cada 12 meses de trabalho prestados à mesma pessoa ou família, cabendo salientar que ao regime de tempo parcial são aplicadas regras diferenciadas.

A professora Alice Monteiro de Barros em sua obra explica como foi conquistado esse direito.

É sabido que os domésticos foram contemplados com férias de 20 dias úteis a cada período aquisitivo, a partir da vigência da Lei n. 5.859, de 1972 (art.3º), regulamentada, no particular, pelo art.2º do Decreto n. 71.885, de 1973. O regulamento estabelecia, ainda, que “excetuando o capítulo referente a férias não se aplicam aos empregados domésticos as demais disposições da CLT”. Ora, tal assertiva não induzia, *datavénia*, à conclusão de que os contornos da Lei n. 5.859, de 1972, foram ampliados, autorizando a concessão de férias de 30 dias, em dobro e proporcionais aos domésticos, mesmo porque não poderia o regulamento conceder-lhes tais direitos, sob pena de invadir a reserva legal. Lembre-se, ainda, que a dobra de férias, constituindo uma penalidade, deveria ter previsão expressa. O regulamento, ao excetuar o capítulo de constituindo uma penalidade, deveria ter previsão expressa. O regulamento, ao excetuar o capítulo de férias, teve em mira incluir na esfera normativa do trabalho doméstico apenas as disposições sobre férias compatíveis com a Lei n. 5.859, de 1972. E se não bastasse, convém lembrar que a Constituição de 1988, quando estende ao doméstico o direito às férias,

não faz qualquer referência às proporcionais, tampouco à dobra. Não cabe invocar-se no tocante à dobra das férias o art.137 da CLT, por analogia, pois, em se tratando de penalidade, esse processo de auto-integração da lei fica afastado. (MONTEIRO, 2016, p. 234)

No tocante às férias proporcionais, pagas ao fim do contrato, antes de completar 12 meses de prestação de serviços, o art.17, §1º, da LC 150/2015 pacifica a discussão em relação aos domésticos ao adotar o posicionamento assumido pelo TST nas súmulas nº 171 e 261 do TST:

Súmula nº 171 do TST: Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 174 da CLT).

Súmula nº 261 de TST: O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

Quanto às regras atinentes ao fracionamento do período de férias, a CLT somente o permite em casos excepcionais aos demais empregados, e o período não pode ser inferior a 10 dias. No entanto, a nova legislação dos domésticos, permitiu o fracionamento do período de férias em até dois períodos, a critério do empregador, desde que um dos períodos tenha, no mínimo, 14 dias corridos. Contudo existem diferenças no tocante à concessão do abono pecuniário. Permitiu-se que o doméstico converta 1/3 do período de férias em abono pecuniário. No entanto, o pedido de conversão deve ser realizado até 30 dias antes do término do período aquisitivo. Na CLT, exige-se para os demais empregados a antecedência de, no mínimo, 15 dias antes do término do período aquisitivo. Corroborando com essas afirmações tem-se:

Observa-se que o empregado doméstico reside no próprio local de trabalho, é lícito que nele permaneça durante o gozo de suas férias.

O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até dois períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos (LC n.150/2015, art. 1, §2º), devendo ambos ser usufruídos dentro do referido período concessivo de 12 meses.

Desde que requerido até 30 dias antes do término do prazo do período aquisitivo, é facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da

remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes (LC n.150/2015, art.17, §§ 3º e 4º). (BARROS, 2016, p.235)

Cabe assinalar que também são asseguradas férias proporcionais na cessação do contrato de trabalho doméstico, desde que o empregado não tenha sido dispensado por justa causa, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 dias (LC n.150/2015, art.17, §1º). Entende-se ser devido o acréscimo de um terço também sobre as férias proporcionais, embora a lei de regência não seja expressa nesse sentido. No contratos de trabalho doméstico em regime de tempo parcial, assim considerados aqueles cuja a duração não exceda 25 horas semanais, o empregado terá direito a férias anuais na proporção estabelecida no art. 3º, §3º, da Lei Complementar n. 105, de 2015, sendo, no máximo de 18dias.

4.6 Proteção do trabalho da mulher

A licença-maternidade já era garantida às empregadas domésticas antes mesmo da promulgação da EC nº 72/2016, que ampliou os direitos constitucionais assegurados aos empregados domésticos. Com o advento da nova lei, estabeleceu-se, de forma mais clara, que os domésticos gozariam dos mesmos direitos referentes à licença-maternidade que possuem as empregadas regidas pela CLT, inclusive o prazo de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

No tocante à estabilidade da gestante, a empregada doméstica também terá direito à garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, conforme estabelecido no art. 10, II, *b*, do ADCT, ainda que a gravidez ocorra durante o aviso-prévio trabalhado ou indenizado, aplicando-se também a Súmula nº 244 do TST:

Art. 15, parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Súmula nº 244 do TST

GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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 está 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.

4.7 FGTS

Os empregados domésticos não eram contemplados, obrigatoriamente, com as normas do FGTS, sendo facultada a sua inclusão no referido regime mediante requerimento do empregador (Lei n. 10.208, de 23 de março de 2001, que acrescentou o art. 3º-A à Lei n. 5.859, de 11 de dezembro de 1972). BARROS (2016, p.242)

O FGTS é uma ‘poupança forçada’, suportada exclusivamente pelo empregador, que se destina à indenização do tempo de serviço do empregado. Destaca-se que, antes da promulgação da EC nº 72/2013, a concessão do FGTS era facultativa aos empregados domésticos. Com o advento da emenda constitucional mencionada, o FGTS passou a ser direito constitucional assegurado aos domésticos, mas que somente poderia ser exigido do empregado com a edição de lei regulamentando o assunto. Nesse sentido, o art. 34, inciso IV, da LC nº 150/2015 passou a assegurar o depósito do valor de 8% da remuneração do empregado doméstico para o reconhecimento do FGTS.

A nova lei adicionou a obrigação de inscrever e recolher o FGTS dos empregados domésticos à edição de um regulamento pelo Conselho Curador e pelo agente operador do fundo que se destine a disciplinar os aspectos técnicos dos depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros. Nesse sentido, foi editada a Resolução CC/FGTS nº 780/2015 estabelecendo a obrigatoriedade na contribuição ao FGTS a partir de 1º de outubro de 2015. Com isso, passou a ser obrigatório que o empregador doméstico realize seu cadastro no portal eletrônico “e-social” para que seja possível efetuar as contribuições do Simples Doméstico, inclusive dos depósitos de 8% do FGTS. Os depósitos devem ser realizados até o dia 07 do mês seguinte àquela em que a remuneração foi paga. Destaca-se que, se não for dia útil para pagamento no dia 07 de cada mês, o pagamento deve ser realizado até o dia de expediente bancário imediatamente anterior. (CORREIA, 2016, p. 188)

Sobre a indenização compensatória da perda do emprego, destaca-se que a LC nº 150/2015 trouxe uma inovação no tocante à indenização pela perda do emprego doméstico. Aos demais empregados regidos pela CLT, se houver dispensa sem justa causa, terão direito à indenização de 40% sobre os depósitos efetuados do FGTS nesse período. Se houver culpa recíproca ou força maior, essa indenização será de 20% sobre o total de depósitos. Por fim, no caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado, além da indenização prevista no art. 479 da CLT, o empregado terá direito à indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS.

Contudo o art. 22 da lei complementar nº 150/2015 estipulou que a multa de 40%(ou 20%, no caso de culpa recíproca) sobre os depósitos do FGTS não é devida para o empregado doméstico. Em vez disso, estabeleceu-se a necessidade de o empregador doméstico depositar mensalmente a quantia de 3,2% da remuneração devida ao empregado na conta vinculada do empregado doméstico em variação distinta dos depósitos do FGTS. Essa quantia terá a função de indenizar o empregado pela perda de seu emprego em caso de dispensa sem justa causa ou por culpa do empregador (rescisão indireta). Assim, caso ocorra à rescisão do contrato de trabalho, é permitido ao empregado doméstico movimentar a conta e sacar os valores depositados.

Por outro lado, se ocorrer dispensa por justa causa, pedido de demissão, término do contrato por prazo determinado, aposentadoria e falecimento doméstico, a indenização não será devida, e os valores depositados poderão ser levantados pelo próprio empregador. Se verificada a culpa recíproca no término do contrato de trabalho, metade dos valores será

movimentada pelo empregado e a outra metade pelo empregador. Em suma, o levantamento da multa do FGTS vai depender da forma do término do contrato de trabalho do doméstico.

4.8 Término do contrato de trabalho

No tocante às regras para o término do contrato de trabalho, vale destacar que são permitidas todas as formas que implicam no que tange a finalização do contrato de trabalho. Nesse sentido, a fim de facilitar a identificação das novidades trazidas pela nova lei, cabe abordar as diferenças quanto às hipóteses de dispensa por justa causa ou rescisão indireta que não constam da CLT.

Em um primeiro momento tem-se a dispensa por justa causa, onde segundo o art. 27, inciso I, da LC n° 150/2015 estabeleceu que além das hipóteses previstas no art.482 da CLT, uma nova conduta que justifica o término do contrato de trabalho doméstico por culpa do empregado a conhecida rescisão contratual por justa causa. A relação de trabalho doméstico pressupõe um vínculo estreito de confiança entre o empregado e a família a que presta os serviços. Muitas vezes, são os empregados domésticos os responsáveis pelo cuidado e auxílio prestado a enfermos, idosos ou crianças. Neste sentido, a hipótese criada pela lei complementar pretende reforçar o repúdio às condutas de maus-tratos a essas pessoas e justificar o término do contrato de trabalho por culpa do empregado.

Outra grande novidade presente no que diz respeito a dispensa por justa causa está no tocante ao abandono de emprego, a CLT é omissa quanto ao lapso temporal necessário para configurar o abandono, o que é suprido pela Súmula n°32 do TST. A nova lei dos domésticos estabeleceu de forma clara o prazo de, pelo menos, 30 dias para que o abandono seja configurado.

Complementando as ideais anteriormente apresentadas, há ainda o caso de rescisão indireta. Além dos previstos no art. 483 da CLT, a nova lei complementar criou uma nova hipótese que justifica o término do contrato de trabalho doméstico por culpa do empregado. Há que se falar também do estreito laço de confiança criado e pelo trabalho realizado na residência do empregador, é necessária a proteção das mulheres contra eventuais atos de violência contra a mulher elencados no art. 5° da Lei Maria da Penha:

As hipóteses elencadas pela nova legislação, são:

Art. 5º Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

I - no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

II - no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;

III - em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

4.9 Aviso-prévio

O aviso-prévio tem como finalidade indicar a data do término do contrato de trabalho. O período do aviso dá a possibilidade do trabalhador procurar outro emprego, e, ainda, ao empregador, buscar um substituto para o cargo vago. Dessa forma, torna-se possível que uma parte não seja surpreendida com a ruptura do contrato de trabalho por ato unilateral da outra.

O instituto do aviso-prévio recebeu tratamento específico na nova lei dos domésticos, deixando assegurado que não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindi-lo deverá avisar a outra de sua intenção art. 23, *caput*).

Quanto à matéria da proporcionalidade existente no instituto do aviso-prévio a professora Alice Monteiro de Barros, informa:

Incorporando a noção de proporcionalidade, exigida pelo art. 7º, XXI, da Constituição Federal, estabeleceu-se que o aviso-prévio será de trinta dias quando concedido ao empregado que conte com até 1 ano de serviço para o mesmo empregador, sendo acrescido de 3 dias por um ano de serviço, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de até 90 dias. A ausência de prévia comunicação da dispensa por parte do empregador dá ao empregado o direito ao recebimento dos salários correspondentes, acrescidos do valor das horas extraordinárias habituais, o chamado aviso-prévio indenizado, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço. (BARROS,2016, p. 241)

Em contrapartida, a ausência de aviso-prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários que correspondem aos respectivos prazos. Durante o aviso-prévio trabalhado, o horário normal do empregado doméstico será reduzido em duas horas, sem prejuízo do salário integral, de forma a lhe propiciar a buscar um novo emprego. No entanto, o empregado poderá optar por trabalhar sem a mencionada redução do horário, se ausentando por sete dias consecutivos, sem prejuízo do salário integral.

4.10 Seguro-desemprego

O seguro desemprego é um benefício que tem previsão baseada no art. 7º e art. 201º da constituição federal. Assim, acerca do seguro-desemprego versa a professora Alice Monteiro de Barros:

O emprego doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei n.7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por período máximo de três meses, de maneira contínua ou alternada, sendo que o benefício será concedido na forma da regulamentação expedida pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat). (MONTEIRO, 2016, p.242)

Antes da nova lei, o pagamento do seguro-desemprego ao empregado doméstico estava condicionado a sua inscrição facultativa do empregado no FGTS. Com a promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, esse benefício passou a ser assegurado aos domésticos, com a ressalva de que sua exigência somente seria possível com a edição de lei regulamentando o assunto. De acordo com o art. 26 da LC nº 150/2015, o empregado doméstico que for dispensado sem justa causa terá direito ao recebimento do seguro-desemprego no valor de 1 salário mínimo pelo período máximo de 3 meses, de forma contínua ou alternada. O pedido para recebimento do seguro-desemprego deve ser realizado no prazo de 7 a 90 dias da data da concessão da dispensa e somente poderá ser novamente requerido com o cumprimento de novo período aquisitivo de 16 meses (art. 6º da Resolução Codefat nº 754/2015).

Quanto ao recebimento do benefício o empregado doméstico deve se dirigir ao órgão competente, o Ministério do Trabalho e Emprego, portando carteira de trabalho anotada pelo empregador, inclusive o informativo de dispensa, de modo a comprovar o vínculo de emprego, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 meses dos últimos 24 meses, o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte, e declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família. O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 a 90 dias contados da data de dispensa. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido a cada período de 16 meses contados da dispensa que originou o benefício anterior (Resolução Codefat n. 754, de 26.08.2015). BARROS (2016, p.243,244).

Por fim cabe salientar as hipóteses de cancelamento do benefício do segurado, neste caso se assemelham com as regras dos demais trabalhadores. As previsões quanto ao cancelamento estão informadas no art.26, §2º:

§ 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.

4.11 Direitos previdenciários e Simples Doméstico

O Simples Doméstico é um sistema único de recolhimento de tributos e contribuições sociais, tem como objetivo a garantia dos direitos dos trabalhadores domésticos. Esse sistema é todo organizado de forma online, disponibilizado pelo Governo Federal no site www.esocial.gov.br, e está disponível desde o dia em que todas as contribuições passíveis de regulamentações tiveram prazo estipulado para que chegassem em comum acordo, ou seja, 01

de outubro de 2015.

O FGTS, INSS, Seguro Obrigatório e a indenização compensatória da perda de emprego sem justa causa, passaram a ser benefícios obrigatórios. O recolhimento dessas contribuições deve ser feito mensalmente pelo empregador, por meio do site, e de forma conjunta, ou seja, todos os benefícios e contribuições pagos em um só cadastro, além do que, o empregador deverá fornecer, mensalmente, a cópia dos depósitos que foram realizadas.

A garantia desses benefícios faz com que o trabalhador tenha o direito de usufruir de obrigações que os trabalhadores celetistas possuem, tais como: licença maternidade, licença saúde, aposentadoria por invalidez ou por idade, seguro-desemprego, seguro contra acidentes de trabalho e FGTS.

Delgado em sua Doutrina chama atenção a respeito das garantias previdenciárias advindas da nova legislação:

Alargou-se também a inclusão previdenciária do empregado doméstico, inclusive com direito ao salário-família e ao auxílio-acidente, respeitados os requisitos legais previdenciários de incidência dessas verbas. Esse alargamento da inclusão previdenciária efetivou-se a partir de outubro de 2015, com a concretização do Simples Doméstico, que permitiu o começo do recolhimento, pelo empregador doméstico, da contribuição social para o financiamento do seguro contra acidentes do trabalho (art. 34, III, LC n.150). Esta mudança deflagrou ainda o início da possibilidade de responsabilização do empregador doméstico pelos danos materiais, morais, inclusive estéticos, decorrentes da infortunística do trabalho, caso fiquem configurados o fato deflagrador do dano (e a respectiva lesão), onexo causal e a culpa d empregador doméstico (art. 7º, XVIII, CF/88). (DELGADO, 2016, p. 424)

A contribuição do empregado doméstico varia de 8% a 11% sobre o salário de contribuição. Vale ressaltar que essa contribuição quem paga é o trabalhador, mas cabe ao empregador reter este valor do salário do empregado e fazer o pagamento, conforme art. 20 da Lei 8212/91. Já o empregador doméstico deve recolher o percentual de 8% a título de contribuição previdenciária, mais 0,8% de seguro contra acidentes do trabalho; além de 8% de FGTS e 3,2% de indenização compensatória.

Portanto, as novidades advindas por meio da transição da PEC DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS em Lei Trabalhista fizeram com que ambas as partes (empregados e empregadores) se moldassem a nova realidade. O Governo Federal criou o site *Esocial* com o objetivo de facilitar a comunicação e o pagamento dos benefícios, contribuições sociais e encargos que passaram a ser obrigação por meio da LC/150.

5 CONCLUSÃO

O empregado doméstico por ser uma forma de trabalho diferenciado, este se distingue dos demais empregados não só pelos direitos destinados a cada categoria, mas também por carregar consigo o sentimento de inferioridade e discriminação que é fruto de uma sociedade preconceituosa que trata o trabalho doméstico com pouca importância.

É importante frisar que o trabalho doméstico no Brasil, começou com a escravidão, quando os recém libertos escravos, sem condição da manutenção de sua subsistência, se sujeitavam aos trabalhos dentro da entidade familiar, onde muitas vezes sua única forma de pagamento e casa e abrigo. Sendo assim, o legislador constituinte originário, excluindo o emprego doméstico da Constituição Federal, acabou por corroborar ainda mais com essa desigualdade social, tratando o trabalhador doméstico de maneira diferenciada às demais modalidades de emprego.

Cabe ressaltar que a evolução quanto aos direitos dos empregados domésticos é proporcionalmente lenta se comparado aos outros trabalhadores regidos pela CLT, contudo, ressalta-se que após anos de negligência, a nova lei dos domésticos, veio atenuar uma discrepância histórica de esquecimento, com esta classe de trabalhadores.

Contudo por mais que o legislador tenha tentado de forma longínqua equiparar o trabalho doméstico ao trabalho celetista, vemos que ainda existem várias diferenças quantos a estes trabalhadores, no entanto, não há que se negar que houve um grande avanço no que tange as garantias oferecidas ao empregado doméstico.

Conclui-se então, que mesmo com os avanços trazidos com a lei complementar nº150/2015 há muito a que se discutir sobre o assunto, há muitos direitos a serem assegurados a estes trabalhadores, há muita dívida histórica a ser reparada, pois o trabalho doméstico, nunca foi, porém deveria ser, uma das profissões mais bem valorizadas que existem, por se tratar de um serviço de extrema importância na nossa sociedade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Emenda Constitucional n. 72**, de 2 de abril de 2013. Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.Htm>. Acesso em: 8 julho 2016.

BRASIL. **Decreto –Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 24 junho 2016.

BRASIL. **Lei Complementar n. 150**, de 1º de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/LCP/Lcp150.>. Acesso em: 4 julho 2016.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

CASAGRANDE, Cássio. **Trabalho doméstico e discriminação**. Boletim CEDES. Rio de Janeiro, setembro de 2008, pp. 21-26. Acesso em: 07 jun. 2010.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para concurso**. 1 ed. São Paulo: Juspodivm, 2016

CASSAR, Bonfim Vólia. **Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: Método, 2014

DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

Domestica Legal, **Conheça os feriados nacionais e estaduais 2016 e saiba quando a doméstica tem direito à folga**. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/educacao/referencias-bibliograficas-tiradas-na-internet-como-colocar-no-trabalho/48764>>. Acesso em 21 de novembro de 2016.

ELAINE CRISTINA SARAIVA. A evolução da legislação do Trabalho Doméstico no Brasil. **Revista do Curso de Direito da Faculdade de Humanidades e Direito**, v. 11, n. 11, 2014

KAROLINE ABREU, **As mudanças oriundas da lei complementar 150/15 (nova lei dos empregados domésticos)**, Disponível em:

<<https://juridicoerto.com/p/karolineabreu/artigos/as-mudancas-oriundas-da-lei-complementar-150-15-nova-lei-dos-empregados-domesticos-1965>>. Acesso em: 15 de agosto de 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. Manual do Trabalho Doméstico. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2013

PORTAL INFOESCOLA. **Historia do Brasil, Lei Aurea**. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/historia-do-brasil/lei-aurea/>> Acesso em: 25 de novembro de 2016.

RANGEL, Helano Márcio Vieira. **A discriminação sociojurídica à empregada doméstica na sociedade brasileira contemporânea. Uma projeção do passado colonial**. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2394, 20 jan. 2010 . Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/14215>>.