

DENIZARD JANAUYS DE AMORIM BARBOSA

**OS DIREITOS DO EMPREGADO DOMÉSTICO E AS ALTERAÇÕES
LEGISLATIVAS**

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 Lúcia Machado Ribeiro

JUIZ DE FORA – MG

2016

FOLHA DE APROVAÇÃO

Demizael Fernandes de Amorim Barbosa
Aluno

Os Direitos do Empregado Doméstico e as
Atividades Legislativas

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

Luís

Cláudio

[Assinatura]

Aprovada em 13/12/2016.

Dedico esse trabalho primeiramente a Deus, ao meu filho Bernardo, a minha esposa Kamila e aos meus pais, pois sem essa base nada seria.

Nas grandes batalhas da vida, o primeiro passo para a vitória é o desejo de vencer.

Mahatma Gandhi

RESUMO

O empregado doméstico é aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa no âmbito residencial do empregador. A classe doméstica esteve desprestigiada durante longo tempo pelo legislador. Tem-se que a Lei 5.859/72 foi o pilar legislativo do emprego doméstico, não abarcando, contudo, vários direitos garantidos aos demais trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho. Com o advento da Emenda Constitucional n. 72 de 2013 e posterior regulamentação dada pela Lei Complementar n. 150 de 2015 foram estendidos aos domésticos mais de 16 (dezesseis) novos diversos já assegurados aos demais trabalhadores, 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, estabilidades provisórias, dentre outros. Essa inovação legislativa somada à crise econômica atual no país está influenciando no aumento do número de contratação de diaristas e na informalidade, decorrente de contratações de domésticos sem a devida anotação do vínculo empregatício, devido à onerosidade do contrato doméstico e à perda do poder econômico patronal.

Palavras-Chave: Doméstico. Direito. Trabalho. Alteração. Efeitos

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 O TRABALHO DOMÉSTICO	11
2.1 O perfil do doméstico	11
2.2 A abolição da escravidão no Brasil.....	12
2.3 As mulheres domésticas.....	13
3 O EMPREGADO DOMÉSTICO.....	15
3.1 Conceito	15
3.2 Elementos Gerais	16
3.2.1 Pessoa Física.....	16
3.2.2 Pessoaalidade	17
3.2.3 Onerosidade	18
3.2.4 Subordinação	19
3.2.5 Não eventualidade	20
3.2.5.1 Diarista doméstico	21
3.3 Elementos específicos	22
3.3.1 Finalidade não lucrativa.....	22
3.3.2 Serviços prestados à pessoa física ou à família	23
3.3.3 Exercício da atividade no âmbito residencial do empregador	23
4 A LEGISLAÇÃO DOMÉSTICA	25
4.1 Evolução Legislativa.....	25
4.2 Dos direitos já conquistados e as respectivas alterações e inovações legislativas	28
4.2.1 Registro do Contrato de Trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social	28
4.2.1.1 Contrato por prazo determinado	28
4.2.1.2 Contrato de trabalho em regime de tempo parcial.....	29
4.2.2 Férias	30
4.2.3 Salário.....	32

4.2.3.1 Salário mínimo	32
4.2.3.2 Proteção do salário.....	33
4.2.3.3 Isonomia	34
4.2.4 Domingos e feriados com direito ao repouso e remuneração.....	34
4.2.5 Licença-maternidade e licença-paternidade	35
4.2.5.1 Estabilidade provisória à gestante	36
4.2.6 Décimo terceiro salário.....	37
4.2.7 Vale-transporte.....	37
4.2.8 Aviso prévio	38
4.2.9 FGTS	38
4.2.9.1 Indenização Compensatória	39
4.2.10 Seguro-desemprego	40
4.2.11 Jornada de trabalho	41
4.2.11.1 Horas extras e compensação ou banco de horas	41
4.2.11.2 Intervalo intrajornada e interjornada	42
4.2.11.3 Adicional noturno	43
4.2.11.4 Remuneração por acompanhamento em viagens.....	44
4.2.12 Demais direitos constitucionais estendidos	44
4.2.12.1 Redução dos riscos inerentes ao trabalho	45
4.2.12.2 Convenções e acordos coletivos	45
4.2.12.3 Trabalho doméstico ao menor de dezoito anos.....	46
4.2.12.4 Assistência gratuita aos filhos e dependentes.....	46
4.2.13 Simples Doméstico	47
4.2.14 Benefícios previdenciários	47
5 OS EFEITOS DECORRENTES PÓS RENOVAÇÃO LEGISLATIVA.....	50
6 CONCLUSÃO.....	52
REFERÊNCIAS	53

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa demonstrar o descaso enfrentado pela classe doméstica desde o fim do período escravista até os dias atuais, o conceito de empregado com suas características gerais e em especial as peculiaridades do empregado doméstico, a evolução histórica dos direitos conquistados pelos domésticos e as inovações e os efeitos trazidos pela Emenda Constitucional nº 72 de 2013, e posteriormente, a Lei Complementar nº 150 de 2015.

O segundo capítulo trata da evolução do trabalho doméstico. A abolição da escravidão no Brasil findou-se após a promulgação da Lei Áurea. O ex-escravo se via diante da dura realidade, o exacerbado preconceito e a discriminação que rondavam a sociedade. Este cidadão, agora livre, não tem oportunidade de trabalho e via-se obrigado a retornar aos mesmos senhores em situações análogas à era da escravidão. Avista-se grande semelhança entre o trabalho doméstico e a atividade exercida pelos escravos dentro das grandes casas. Neste sentido, emergiu uma nova categoria de trabalhador, o empregado doméstico. O doméstico agora fazia jus a receber remuneração pelo seu trabalho, possuindo deveres e poucos direitos comuns aos demais.

No terceiro capítulo, conceitua-se o empregado doméstico e verificam-se as características gerais do empregado comum e do empregado doméstico, que possui peculiaridades próprias que lhe diferenciam dos demais: finalidade não lucrativa; serviços prestados à pessoa ou à família; exercício da atividade no âmbito residencial do empregador.

A lenta evolução legislativa da classe doméstica é tratada no quarto capítulo evidenciando a invisibilidade social e jurídica vivida pelo empregado doméstico durante décadas. O desprestígio das normas trabalhistas, como exemplo a Lei nº 5.452/43 (Consolidação das Leis Trabalhistas), acarretou desvalorização da profissão. Todavia, aos poucos a injustificada escassez legislativa fora se desfazendo, inicialmente com o advento da Lei 5.859/72, publicação de demais leis esparsas e principalmente após a promulgação da CF/88 que estendeu ao doméstico alguns direitos do empregado urbano.

Traz, ainda, as inovações trazidas pela Emenda Constitucional nº 72 de 2013, denominada PEC das Domésticas, que ampliou e estendeu ao empregado doméstico diversos direitos já garantidos aos demais trabalhadores, contidos no Art. 7º, incisos e parágrafo único da Constituição Federal de 1988, alguns direitos com efeitos imediatos. Entretanto, a própria lei determinou necessária a normatização específica de determinados direitos estendidos, de tal forma, advém a Lei Complementar nº 150 de 2015 que regulamentou tais direitos e

revogou na integralidade a antiga lei dos domésticos 5.859/72.

No capítulo cinco serão abordados os efeitos decorrentes das alterações legislativas na sociedade e economia do país, em especial, para o empregado doméstico e o tomador doméstico, tendo em vista a grave crise institucional do país.

A metodologia adotada consistiu em pesquisas bibliográficas, através da utilização de obras com publicação recentes e artigos científicos, bem como a análise de legislação.

2 O TRABALHO DOMÉSTICO

2.1 O perfil do doméstico

A temática - trabalho doméstico – denota ampla dificuldade ao operador do direito e também aos trabalhadores desta classe. Diversos órgãos internacionais, com destaque à Organização Internacional do Trabalho, lutam por igualdade de direitos, justiça e cidadania aos trabalhadores domésticos, incentivando os países signatários à inclusão de normativos mais favoráveis em seus ordenamentos jurídicos.

Em diversos países, milhões de pessoas exercem o serviço doméstico, e por regra sofrem com os mesmos problemas: o descaso público e social adicionados à falta de regulamentação para ajustar a estes empregados os mesmos patamares de conquistas normativas e sociais dos demais.

Conforme dados do relatório *Domestic Workers Across the World: Global and regional statistics and the extent of legal protection*¹, que retrata a estimativa de trabalhadores doméstico no mundo e os direitos trabalhistas desta classe:

Trabalhadores domésticos – cifras mundiais (2010): 52,6 milhões em nível mundial; 83 por cento são mulheres; 29,9 por cento estão excluídos da legislação laboral nacional; 45 por cento não têm direito a período de descanso semanal ou férias anuais remuneradas. Mais da terça parte das trabalhadoras domésticas não têm direito a proteção maternidade. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2013).

Cronologicamente, o trabalho doméstico em diversas civilizações sempre esteve estritamente direcionado aos cuidados femininos. Em variados grupos sociais as divisões de tarefas familiares eram concebidas através de diferenças biológicas, ou seja, as obrigações eram distribuídas e distinguidas pelo gênero. O sexo feminino se predeterminava ao trabalho interno/doméstico e o sexo masculino ao trabalho externo, respectivamente, às mulheres cabiam os cuidados do lar, filhos e criações, e aos homens, a manutenção econômica da casa, segurança e proteção familiar.

Certa parcela da classe doméstica é composta por imigrantes oriundos de países sub-desenvolvidos que migram para as grandes potências, por exemplo, pessoas que migram do México para os Estados Unidos, ou de imigração interna, pessoas que saem da pobreza no

¹ *Domestic Workers Across the World: Global and regional statistics and the extent of legal protection*: tradução: trabalhadores domésticos em todo mundo: estatísticas globais e regionais e a extensão da proteção jurídica.

interior do país para as grandes cidades, por exemplo, os nordestinos que partem em busca de melhor sorte em São Paulo, e se sujeitam, muitas vezes, a trabalhar informalmente, percebendo salários inferiores aos padrões por dificuldades financeiras.

Estas percepções são vistas com maior intensidade nos países colonizados que alcançaram sua independência e abolição da escravidão tardiamente. Como destacado em artigo da OIT (2010, p. 17):

Como uma das ocupações mais antigas e importantes em vários países, o trabalho doméstico está vinculado à história mundial da escravidão, do colonialismo e outras formas de servidão. Atualmente, se manifesta como um fenômeno mundial que perpetua as hierarquias baseadas no gênero, raça, etnia ou nacionalidade. Historicamente, consiste em um trabalho desempenhado predominantemente pelas mulheres.

Portanto, se torna evidente a predominância de determinado gênero, raça, etnia e nacionalidade, e também, adiciona-se a condição financeira e o baixo grau de instrução educacional que funcionam como regras quase fidedignas e basilares ao perfil do profissional doméstico.

2.2 A abolição da escravidão no Brasil

A história sobre o início do trabalho doméstico no Brasil possui laços intrínsecos ao fim do período escravista, no final do século XIX.

O prelúdio ao processo de abolição da escravidão em terras brasileiras teve como marco principal, fora demais leis espaciais e movimentos populares, a sanção da Lei Eusébio de Queirós, Lei nº 581 de 1850, em 04 de Setembro de 1850, que proibiu o tráfico intercontinental negreiro para todo o país. Posteriormente, a Lei do Ventre Livre, Lei 2.040 de 28 de Setembro de 1871, decretou liberdade para todos os filhos de mulheres escravas nascidos no Império após a promulgação desta lei. E, em 28 de Setembro de 1885 a Lei 3.270, denominada Lei dos Sexagenários, também conhecida como Lei Saraiva-Cotegipe, alforriava os escravos com mais de 60 (sessenta) anos e decretava outros aspectos favoráveis ao fim deste período.

Todo este enredo se concretiza após a sanção da Princesa Imperial Regente Isabel Cristina Leopoldina de Bragança em seu desfecho e na derradeira promulgação da Lei Imperial 3.353 de 13 de Maio de 1888, a Lei Áurea, que declarou abolida a escravidão no

país, por meio dos artigos, *in verbis*: “Art. 1º: É declarada extinta desde a data desta lei a escravidão no Brasil. Art. 2º: Revogam-se as disposições em contrário.”.

2.3 As mulheres domésticas

O trabalho doméstico inicia-se no Brasil com certo ranço do período da escravatura. Em regra, poucas escolhas sobraram aos negros libertos, geralmente restando aos homens os trabalhos braçais e às mulheres o trabalho doméstico, equivalentes à época da escravidão. Conforme preceituado pela OIT (2010, p. 18) em publicação:

No Brasil, o trabalho doméstico continua sendo exercido por uma maioria feminina e negra. Permanece a compreensão de que se trata de uma atividade de baixo potencial econômico, cuja mão-de-obra é pouco qualificada.

Por regra, o trabalho doméstico era exercido por mulheres escravas, com exceções, como por exemplo das jovens de famílias menos abastadas que com o intuito de melhores condições de vida eram enviadas para as famílias mais ricas para auxiliar e exercer os afazeres domésticos.

As mulheres são maioria entre os domésticos no Brasil é o que afirma os dados constantes da pesquisa, Nota Técnica Mulheres e Trabalho: breve análise do período 2004-2014, sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho, que analisou os avanços femininos no mercado de trabalho, realizada pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social junto ao Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada:

O trabalho doméstico continua sendo um dos líderes entre os postos ocupados por mulheres, concentrando 14% da população feminina, ou 5,9 milhões. As mulheres negras são maioria entre as trabalhadoras domésticas: 17,7%, contra 10% das brancas. (PINHEIRO et al., 2016, p.15)

Em notícia vinculada pelo Portal Brasil (2016), também referente à pesquisa do IPEA e do MTPS, ressaltam informações sobre a classe doméstica e os problemas trabalhistas e sociais enfrentados:

Nas moradias das classes média e alta, a realização do trabalho doméstico é quase exclusivamente feminina: 92 % dos empregados domésticos são mulheres [...] Entre as trabalhadoras com carteira assinada também existe diferença. O percentual é de 33,5% entre as mulheres brancas e 28,6% entre as negras. Isso reflete diretamente no salário que elas recebem: R\$ 766,6 das brancas contra R\$ 639 das negras, valor inferior ao salário-mínimo.

A profissão doméstica está atribuída a certos adjetivos que menosprezam sua relevância social. Designada a algo subalterno, descompassada economicamente, com alta média diária de jornada, e com seus trabalhadores convivendo com a violência, trabalho árduo e o assédio moral e sexual.

Durante décadas o trabalho doméstico esteve descoberto, sem valorização governamental e sem qualquer regulamentação. O período pós-abolição retrata o descaso e esquecimento de políticas públicas e sociais. A classe doméstica esteve desassistida durante muito tempo, como estabelece a OIT (2010, p. 7) em seu artigo:

No Brasil, o trabalho doméstico passou por um período longo de invisibilidade e não abordagem por parte das políticas públicas. Ainda hoje é possível identificar a condição de vulnerabilidade desta categoria profissional – que se evidencia nos baixos níveis de rendimento, na alta informalidade, na dificuldade de acesso à educação e à formação profissional, na persistência do trabalho infantil e adolescente e na exposição à violência e acidentes de trabalho.

Esta dura realidade que cercou por longo tempo a classe doméstica que, atualmente, passa por renovações e podendo vislumbrar um novo panorama devido às inovações legislativas que vieram para corrigir a disparidade injustificada no tocante à desigualdade dos direitos trabalhistas estendidos ao doméstico frente aos direitos dos demais trabalhadores.

3 O EMPREGADO DOMÉSTICO

3.1 Conceito

O conceito de empregado doméstico estipulado pelo Art. 1º da Lei 5.859/72, define que será considerado doméstico aquele que prestar serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa no âmbito residencial do empregador, sem mais menções ou informações que individualizam o doméstico dos demais empregados.

Entretanto, o Art. 1º da Lei 5.859/72, já revogada, apresenta nova redação e com pontuais alterações realizadas pela Lei Complementar n. 150º de 2015 – lei que será tratada mais especificadamente em capítulo posterior - incluindo elementos omitidos e ampliando o conceito de empregado doméstico: em seu 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. (grifo nosso)

Neste sentido, algumas profissões e a sua forma de prestação de serviço contextualizam e adequam-se a este conceito da classe de trabalhadores dos serviços domésticos em geral, dentre estes: o empregado, o cozinheiro, a babá, o mordomo, a governanta, a lavadeira e passadeira, os cuidadores em geral, o caseiro, o jardineiro, o motorista particular, o vigia, o segurança dos familiares, dentre outros.

Cabe ressaltar que a destinação fim da propriedade somada à efetiva atividade exercida pelo empregado determinam a característica da relação trabalhista doméstica, pois sendo o local de trabalho utilizado para exploração de qualquer prática econômica e o trabalhador exercente de tal atividade com fins lucrativo, não será considerado empregado doméstico, conforme esclarece Barros (2016, p. 223):

Na hipótese de haver exploração de atividade lucrativa, seja na residência urbana, onde o proprietário mantenha, por exemplo, uma pensão, seja na chácara, com a comercialização de seus produtos, concorrendo o trabalhador com seu serviço para essas atividades, perderá sua condição de doméstico e enquadra-se-à como empregado regido, respectivamente, pelo Art. 3º da CLT ou pelo Art. 2º da Lei n. 5.889, de 1973.

A profissão de empregado doméstico somente é permitida aos maiores de dezoito anos² e possui alguns pressupostos característicos de seu exercício. Considerado que, na totalidade, oito elementos configuram o trabalho doméstico, cinco elementos são gerais, sendo comum a todo tipo de relação empregatícia, e três elementos específicos que individualizam a atividade doméstica.

São considerados elementos gerais: ser realizado por pessoa física; ter caráter de pessoalidade; de onerosidade; de subordinação; e da não eventualidade. O enfoque destes elementos será sobre o prestador.

São considerados elementos específicos: finalidade não lucrativa; serviços prestados à pessoa ou à família; exercício da atividade no âmbito residencial do empregador. O enfoque destes elementos será sobre o tomador.

3.2 Elementos Gerais

Os elementos gerais e comuns aos empregados em geral são: ser prestado por pessoa física, a personalidade; a onerosidade; a subordinação; e a não eventualidade.

3.2.1 Pessoa Física

O primeiro elemento fático-jurídico da relação trabalhista é a obrigatoriedade de ser o empregado uma pessoa física. O Direito do Trabalho reconhece como empregado obrigatoriamente a pessoa natural, uma vez que sua tutela visa a saúde, o bem-estar, a segurança no exercício do trabalho e da vida num modo geral, que são prerrogativas e bens jurídicos da pessoa física³, e também, os direitos resguardados na relação, como salário-mínimo, direito a férias, horas extras, e demais, primordiais à pessoa natural. Portanto, não cabendo à pessoa jurídica. Conforme estabelece Martins (2015, p. 108):

[...]O empregado somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer no caso, prestação de serviços, empreitada, etc.

² Lista TIP - **DECRETO Nº 6.481, DE 12 DE JUNHO DE 2008**. - Regulamenta os artigos 3 , alínea “d”, e 4 da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo n. 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto n. 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências.

Neste sentido, a figura do empregado deverá ser sempre realizada por uma pessoa natural. Todavia, a figura do empregador poderá ser exercida tanto por pessoa física ou por pessoa jurídica, como explica Delgado (2016, p. 301):

Por essa razão, a pactuação – e efetiva concretização – de prestação de serviços por pessoa jurídica, sem fixação específica de uma pessoa física realizadora de tais serviços, afasta a relação jurídica que se estabelece no âmbito justabalhista. Pela mesma razão, apenas o empregador é que, indistintamente, pode ser pessoa física ou jurídica – jamais o empregado. (DELGADO, 2016, p. 301)

Relevante destacar que a figura do empregador na relação trabalhista doméstica não poderá ser realizada por pessoa jurídica, pois contraria um dos elementos específicos da prestação do trabalho doméstico, ou seja, ser somente exercido à pessoa física ou à família.

3.2.2 Pessoaalidade

O segundo elemento fático-jurídico da relação trabalhista é o da pessoalidade. O empregado possui caráter insubstituível na relação de trabalho, não podendo se fazer substituir por livre e espontânea vontade. A importância deste elemento, conforme Manuel Alonso Olea⁴, consiste no comprometimento do empregado com seu esforço físico e mental à dedicação ao serviço e também distinção entre cada indivíduo dos demais, sendo cada personalidade singular. Como, também, explica Martins (2015, p.107): “O contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa.”.

A ação de substituição revezada, tornando fungível e impessoal a prestação do empregado, pode descaracterizar a relação de trabalho.

Entretanto, existem situações que não vão ensejar na ruptura ao caráter de pessoalidade na relação trabalhista, por exemplo, quando por necessidade o empregado se fizer substituir, por longo ou curto período, com o consentimento do empregador, e também, quando a lei autorizar, como é o caso das férias, licença maternidade, e outras. Delgado (2016, p. 302) elucida sobre o que ocorre nesses casos:

[...]o contrato do trabalhador afastado (e substituído, se o empregador decidir colocar em seu posto um substituto) apenas se suspende ou se interrompe, sem qualquer descaracterização da pessoalidade inerente à relação de emprego.

⁴ Introdução ao direito do trabalho, Ed. Sulina, 1969, p. 167 → CITADO Livro Mascaro NASCIMENTO p.640

O caráter personalíssimo terá influência tanto no início quanto na extinção do contrato de trabalho, e por isso não permite a transmissão da relação trabalhista a herdeiros ou sucessores, pois, se encerra, automaticamente, com a morte do empregado.

Salienta-se que o elemento pessoalidade gera efeito somente sobre o empregado, não cabendo ao empregador, devido ao critério da despersonalização da figura do empregador, como ressaltado por Delgado (2016, p. 302):

Enfatiza-se, por fim, que a pessoalidade é elemento que incide apenas sobre a figura do empregado. No tocante ao empregador, ao contrário, prevalece aspecto oposto, já que vigorante no Direito do Trabalho a diretriz da despersonalização da figura do empregador. Em consequência, pode ocorrer, na relação empregatícia, a constante alteração subjetiva do contrato – desde que no polo empresarial –, mantendo-se em vigor as regras contratuais anteriores com relação ao mesmo empregado. É o que se prevê, a propósito, nos arts. 10 e 448 da CLT, que tratam da chamada sucessão trabalhista.

Neste sentido, diante da possibilidade da sucessão trabalhista que não impede a mudança no polo passivo e conseqüentemente não afeta o contrato de trabalho, o critério da pessoalidade não terá efeito sobre o empregador, incidindo somente sobre o empregado.

3.2.3 Onerosidade

O terceiro elemento fático jurídico é o da onerosidade, que consiste na obrigação do empregador em pagar o salário ao empregado pelos serviços prestados. Segundo Nascimento (2010, p. 641) a onerosidade é: “*um encargo bilateral próprio da relação de emprego*”.

O *caput* do Art 3º da CLT é enfático: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”, a onerosidade trata-se de contraprestação do empregador ao empregado pela prestação do serviço.

O contrato de trabalho é bilateral, sinalagmático e oneroso, que envolve um conjunto de prestações e contraprestações mútuas entre os contratantes. O empregado empenha-se ao trabalho na perspectiva de uma contraprestação econômico-financeira. Delgado (2016, p.308) explica as formas de pagamento ao empregado pela prestação do serviço:

Á medida em que se sabe que o salário pode ser pago em dinheiro ou parcialmente em utilidade (art. 458, CLT), pode ser pago por dia, semana, quinzena ou mês (art. 459, CLT), pode ser calculado segundo modalidade fixa ou fórmula variável de cômputo (art. 483, CLT), à medida que, assim, a contraprestação econômica do empregador ao empregado pode assumir formas distintas e variadas na prática empregatícia concreta [...]

Contudo, o elemento onerosidade não se enquadra ao trabalho voluntário, por exemplo, o exercício da solidariedade através de ações religiosas ou filantrópicas, e consequentemente, estes atos não configuram obrigações trabalhistas, previdenciárias ou outras afins entre o órgão filantrópico e o colaborador.

3.2.4 Subordinação

O quarto elemento fático-jurídico é a subordinação. Através deste elemento é que irá se configurar o vínculo de submissão, obediência e sujeição do empregado referente à prestação de serviço ao empregador. O empregado se submete ao cumprimento das diretrizes fixadas pelo empregador, como por exemplo, a determinação do local, o horário de atividade, o método como deverá ser executado o serviço, etc. Todavia, existe certo limite intransponível nesta relação, que não poderá exceder ao do contrato.

Destarte, alguns doutrinadores criticam o emprego da palavra “dependência” utilizada no caput do Art. 3º da CLT, pois traz uma interpretação subjetiva ao tema que segundo Delgado (2016, p. 311): “compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*)”. Esta interpretação está inteiramente superada entre os juristas. Portanto, deve-se interpretar a palavra “dependência” como “mediante subordinação”.

Ressalta-se que a subordinação evidencia a elementar diferença entre o autônomo e o empregado, uma vez que, o autônomo não terá caracterizado no contrato o vínculo de emprego devido a falta deste elemento subordinativo.

A comprovação de relação de emprego doméstico em relações matrimoniais, formais ou de união estável, é rejeitada pela jurisprudência, podendo ser reconhecida a sociedade de fato ou em comum na relação conjugal, rechaçando a ideia de hierarquia entre as partes. Segundo Delgado (2016, p. 398-399):

Em ambas as hipóteses, compreende a jurisprudência que a ordem jurídica não admite *animus contrahendi* empregatício pelas partes envolvidas (ou intenção onerosa empregatícia, porém societária).

Mais: admitir-se relação de emprego em tais situações será acatar-se a existência de subordinação de um dos cônjuges ou companheiros perante o outro- o que é incompatível com a noção de sociedade de fato ou em comum.

Todavia, o vínculo empregatício, inclusive o doméstico, é possível entre simples parentes. Quanto ao serviço doméstico, cabe observar se o caso de fato configura em atividade onerosa e não em mera atividade de caráter familiar.

3.2.5 Não eventualidade

O quinto elemento fático-jurídico e o último dentre os elementos gerais referentes ao empregado é o da não eventualidade. A continuidade na prestação de serviço é requisito primordial para configurar a relação de emprego, como pondera o caput do Art. 1º, da Lei Complementar 150 de 2015, referindo-se ao empregado doméstico como aquele: “que presta serviços de forma contínua”. O referido artigo firma o mesmo sentido utilizado anteriormente pelo caput do Art. 1º da Lei 5.859/72 que regulamentava o serviço doméstico.

Para Nascimento (2010, p. 644) não eventual é o trabalho exercitado de forma contínua, e em caráter profissional, e para destinatários que não variam no tempo, de tal modo que se torne possível a fixação jurídica do trabalhador em relação a um empregador, sendo ao inverso relacionado ao trabalho eventual.

Conforme Delgado (2016, p. 304), existem quatro teorias referentes à eventualidade ou não eventualidade: teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento, teoria da fixação jurídica e a teoria da descontinuidade. Esta última é incompatível com a CLT, mas se adere à legislação que regulamenta o trabalho doméstico, sendo as demais teorias harmônicas com a CLT.

Pela teoria do evento, considera-se eventual o trabalhador contratado para determinado e específico serviço ou obra por tempo pré-estipulado. Para a teoria dos fins do empreendimento, caracteriza-se como eventual (devido ao curto prazo) o trabalhador contratado para realizar serviços não considerados fins normais da empresa. Já pela teoria da fixação jurídica, configura-se ao trabalhador que não possui vínculo com apenas um tomador de serviço, mas diversos, tornando-se eventual a prestação. Pela teoria da descontinuidade, considera-se descontínuo e eventual o trabalho disperso no tempo, com intervalo e cessação relevante.

A teoria da descontinuidade informa que eventual seria o trabalho descontínuo e interrupto com relação ao tomador enfocado – portanto, um trabalho que se fracione no tempo, perdendo o caráter de fluidez temporal sistemática. Para essa formulação teórica, o trabalho eventual tem caráter fragmentado, verificando-se sua ocorrência de modo disperso no tempo, com rupturas e espaçamentos temporais significativos com respeito ao tomador de serviços examinado. (DELGADO, 2016, p. 304)

O Art. 3º da CLT utilizando a expressão “serviços de natureza não eventual” referiu-se a um dos critérios necessários para a caracterização conceitual de empregado, que fora substituído por ambas as leis que regulamentam o emprego doméstico, pelo termo “serviços de natureza contínua” (no caput do Art. 1º da Lei 5.859/72) e pelo termo “serviços de forma contínua” (no caput do Art. 1º da Lei Complementar 150 de 2015).

Neste sentido, o legislador ao alterar as expressões ‘não eventualidade’ por ‘continuidade’ buscou evidenciar que não configura como empregado doméstico o trabalhador eventual doméstico, o diarista.

3.2.5.1 Diarista doméstico

A figura do diarista doméstico é compreendida por aquela que exerce a atividade, sem habitualidade, não mais que dois dias na semana - para uma mesma pessoa física ou família - e laborando em residências distintas. Distinção imprescindível ao empregado doméstico que mantém o vínculo da continuidade.

A lei 5.859/72 ao se referir em seu *caput* do Art. 1º sobre o “serviço de natureza contínua” desconsiderou sua tutela ao diarista doméstico, sendo este equivalente e denominada de trabalhador doméstico autônomo para todos os efeitos, quer trabalhista, quer previdenciário:

O diarista intermitente (lavadeira, arrumadeira ou passadeira, não está, em princípio, protegido pela lei dos doméstico, mesmo que compareça certo dia por semana, que de acordo com a Lei n. 5.859/72, se destina apenas ao “serviço de natureza contínua” [...] Até o recolhimento previdenciário seria impossível, posto que o mínimo permitido é calculado sobre o salário mínimo (Lei n. 8.212/91, art. 28 §3). O diarista esporádico, como mero prestador de serviços e não empregado, deve vincular-se à Previdência Social, como trabalhador autônomo para efetuar os recolhimentos previdenciários.” (CARRION, 1995, p.4 apud BARROS, 2016, p. 227).

O Art. 1º da Lei Complementar 150 de 2015 estabeleceu, em seus termos que: “Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços [...] por mais de 2 (dois) dias na semana”. Desta forma, para se vestir na figura de empregado doméstico deverá o trabalhador prestar serviços ao mesmo tomador por mais de 2 (dois) dias na semana, encerrando o desentendimento jurídico e jurisprudencial quanto à equivalência ou não do diarista como empregado doméstico.

Nestes termos, a lei estabeleceu que aquele que trabalhar por 1 (um) dia e no máximo 2 (dois) dias na semana para o mesmo tomador (pessoa física ou família) não será considerado empregado doméstico.

Cabe ressaltar que no Direito do Trabalho, em regra, uma relação jurídica que necessite de prazo específico para ser considerada, validará seu efeito quando se computar ao mínimo a metade do prazo estabelecido (por exemplo, 15 dias serão computados como 1 mês).

Conclui-se, nesse mesmo sentido, que o trabalhador que exercer atividade doméstica por três vezes ou mais na semana, com habitualidade, para a mesma pessoa física ou família, será equiparado a empregado doméstico, regido por lei específica.

3.3 Elementos específicos

Os elementos específicos que individualizam o trabalhador doméstico são: finalidade não lucrativa; serviço prestado à pessoa física ou à família; exercício da atividade no âmbito residencial do empregador.

3.3.1 Finalidade não lucrativa

A finalidade não lucrativa no serviço prestado é o primeiro elemento dentre os específicos para caracterizar o empregado na classe doméstica. O caput do Art. 1º da Lei Complementar 150 de 2015 estabelece que: “o empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua [...] de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família.”. Assim, de acordo com Delgado (2016, p. 402): “trata-se de uma atividade de mero consumo, não produtiva.”.

Dessa forma, o serviço prestado pelo empregado, sendo ele exercido na residência do tomador ou fora dela, com intuito comercial ou industrial não será considerado serviço doméstico, como por exemplo, faxineira que trabalha em residência que funciona pensionato ou cozinheira que trabalha em residência que fornece alimento para terceiros, em ambos os casos configuram-se como empregados celetistas, e não domésticos, devido ao fator lucrativo na finalidade do serviço prestado.

Salienta-se que sendo desconfigurada a relação trabalhista doméstica, estes empregados deverão ser regidos pela CLT, o que a princípio, se torna favorável em questões de direitos adquiridos.

3.3.2 Serviços prestados à pessoa física ou à família

O segundo elemento fático-jurídico específico do empregado doméstico é o da prestação dos serviços ser direcionados somente à pessoa física ou à família. O caput do Art. 1º da Lei Complementar 150 de 2015 ressalta que: “ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços [...] à pessoa ou à família”.

A lei determina que o serviço doméstico deverá ser prestado à pessoa física ou à família, porém, um grupo unitário, que não se expresse em atividade lucrativa, como por exemplo, repúblicas estudantis, poderá contratar os serviços de empregado doméstico.

Todavia, a pessoa jurídica não poderá configurar no polo passivo desta relação trabalhista, pois segundo Delgado (2016, p. 404):

[...] em primeiro lugar, há o próprio óbice normativo encontrado no art. 7º, “a”, CLT (que inibe a aplicação da CLT aos domésticos). Além disso, existe, em segundo lugar, certa incompatibilidade teórica de institutos jurídicos, já que a sucessão trabalhista tem como um de seus fundamentos centrais o princípio da despersonalização da figura do empregador – que é inaplicável à relação de emprego doméstica. A terceira incompatibilidade, relembre-se, estaria na ideia de empresa: esta é relevante à despersonalização intentada pelos arts. 10 e 448, CLT (que regulam a sucessão), ao passo que é incompatível com a noção de relação empregatícia doméstica.

Portanto, conclui-se que o serviço doméstico poderá ser tomado somente por pessoa física, família ou por grupo unitário sem fins lucrativos, como por exemplo, república estudantil, não existindo hipóteses previstas para figurar como empregador a pessoa jurídica.

3.3.3 Exercício da atividade no âmbito residencial do empregador

O último elemento fático-jurídico específico do empregado doméstico diz respeito à obrigatoriedade do exercício da atividade ser realizado no âmbito residencial do empregador. O caput do Art. 1º da Lei Complementar 150 de 2015 estabelece que: “Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços [...] à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”.

Para Cassar (2009, p. 284), há um equívoco na redação da lei ao restringir o labor doméstico somente ao âmbito residencial, pois segundo a jurista:

[...]o trabalho pode ser exclusivamente externo e ser caracterizado como doméstico, como ocorre com o motorista, segurança, o piloto, a acompanhante etc. Melhor teria sido a expressão “para” o âmbito residencial, isto é, é doméstico quem executa serviços para a família, para o âmbito residencial, para o consumo da pessoa física, e não para terceiros.

Portanto, a lei, ao se referir ao âmbito residencial do tomador, faz restrições aos serviços realizados - em prol da pessoa física ou família - fora da unidade domiciliar do empregador. Salienta-se que o doméstico poderá laborar tanto na unidade familiar principal do patrão, quanto nas demais (casa de praia, sítios, chácaras, etc.) ou até mesmo fora destas, como exemplo, o motorista.

4 A LEGISLAÇÃO DOMÉSTICA

4.1 Evolução Legislativa

O trabalho doméstico por longo tempo esteve desprotegido por qualquer regulamentação específica que concedesse direitos e deveres, tanto em prol dos empregados quanto para os tomadores.

As primeiras leis aplicáveis aos domésticos foram as Ordenações do Reino. O código de conduta de São Paulo de 1886, data anterior a Lei Áurea, em seu Art. 263º possibilitava a toda pessoa de condição livre ser contratada como criado de servir

A locação de serviço foi regulamentada pelos termos do Art. 1216º do Código Civil de 1916, que dispunha: “Toda espécie de serviços ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratado mediante retribuição”. Esta norma se estendeu a toda e qualquer espécie de locação de serviço. Neste sentido, pela primeira vez a relação trabalhista doméstica poderia ser formalizada através de contrato.

A regulamentação sobre a locação dos serviços domésticos veio pelo Decreto 16.107/23, que designou quais trabalhadores seriam considerados locadores de serviços domésticos:

Art. 2º São locadores de serviços domesticos: os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engommadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas seccas ou de loite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, á soldada, em quaesquer outros serviços de natureza identica, em hoteis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bars, escriptorios ou consultorios e casas particulares.

Todavia, o primeiro conceito relativo aos empregados domésticos, só fora estabelecido pelo Art. 1º do Decreto-Lei 3.048 de 1941, que considerou empregado doméstico “[...] todo aquele que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.”. Em decorrência deste artigo estavam excluídos da condição de doméstico os trabalhadores que laboravam para pessoas jurídicas (pensões, restaurantes, etc.) sendo estes, mais tarde, regidos e regulamentados pela CLT de 1943.

O Decreto-Lei 3.048/41 também incluiu: a exigibilidade de aviso prévio de 8 dias após 6 meses de contrato ininterrupto (Art. 3º); a justa causa; e a possibilidade de despedida

indireta (Art. 8º). Porém, foi imposto expressamente pelo Decreto que para sua vigência era necessária a regulamentação posterior, o que jamais ocorreu.

Relevante destacar que a CLT, de 1943, ao disciplinar as relações individuais e coletivas de trabalho, não estendeu ao empregado doméstico suas normas protetivas. Entretanto, não revogou o Decreto-Lei 3.048/41. Expressamente, a CLT excluiu e conceituou a classe doméstica em seu Art. 7º “a”:

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.

Após três décadas de apagão legislativo, o trabalho doméstico volta a ser efetivamente regulamentado através da Lei nº 5.859/72, e um ano depois o Decreto 71.885/73, veio para regulamentar a referida lei. Foram estendidos alguns direitos já existentes na CLT aos trabalhadores domésticos: a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência Social; a aposentadoria vinculada à Previdência e seus benefícios; e férias anuais de 20 dias após 12 meses trabalhados.

A extensão ao direito e à obrigação de pagamento do vale-transporte ao empregado doméstico, decorre do Decreto nº 95.247/87 que incluiu o doméstico e regulamentou a Lei nº 7.918/85 que instituiu este direito.

Já a Constituição Federal de 1988, em seu Art. 7º, parágrafo único, estendeu aos domésticos os seguintes direitos previstos para os empregados em geral: salário mínimo; irredutibilidade do salário, salvo negociação; décimo terceiro 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 a duração de 120 dias; licença paternidade, que é de 5 dias; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias; aposentadoria; integração na previdência social.

A Lei nº 10.208/01, estendeu e facultou ao tomador do serviço doméstico realizar a inscrição de seu empregado ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e também ampliou o direito ao recebimento do seguro desemprego.

A Lei nº 11.324/06, estendeu ao doméstico outros direitos: férias de 30 dias; estabilidade à gestante; proibição de qualquer desconto por cessão de algumas utilidades e feriados; dentre outros.

Dentre as mais recentes inovações normativas, a Emenda Constitucional nº 72, publicada em 03 de Abril de 2013, conduziu à maturidade a fase de inclusão jurídica do empregado doméstico, e segundo Delgado (2016, p. 421):

O sentido da Emenda Constitucional n. 72/13 foi o de promover, ao máximo, a cidadania trabalhista, previdenciária e institucional em favor dos empregados domésticos, porém sem perda da especificidade normativa que deve presidir a regência jurídica das relações de emprego nesse segmento especializado do mundo laboral. Nesse quadro, a aplicação da CLT e demais diplomas jurídico-trabalhistas aos trabalhadores domésticos realiza-se em harmonia e respeito à determinação do novo parágrafo único do Art. 7º da Constituição, na medida da compatibilidade.

A EC n. 72 de 2013 atribuiu 16 (dezesesseis) novos direitos à classe doméstica, sendo somente 9 (nove) direitos com efeitos imediatos a sua vigência, dispostos no Art 7º da CF/88:

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
 X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
 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;
 XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
 XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
 XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
 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;

E pelos termos do parágrafo único do Art. 7º da CF/88, os direitos estendidos pela EC n. 72 de 2013 que dependem de norma regulamentadora devem atender às condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, além da sua integração social. Os demais direitos estendidos e pendentes de regulamentação:

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;
 IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
 XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
 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;

Desta forma, a Lei Complementar nº 150, publicada em 1 de Junho de 2015, veio regular o contrato de trabalho doméstico de forma abrangente, em harmonia com a normatização da EC nº 72 de 2013. A LC nº 150 de 2015 revogou expressamente a Lei 5.859/72.

4.2 Dos direitos já conquistados e as respectivas alterações e inovações legislativa

Os direitos já garantidos ao empregado doméstico eram disciplinados principalmente pela Lei 5.859/72 com algumas conquistas por lei esparsas, porém, desde as inovações trazidas pela CF/88 os direitos não sofriam alterações tão significativas quanto as realizadas pela EC n. 72 de 2013 e pela LC n. 150 de 2015.

Desta forma, neste capítulo serão abordados os direitos já conquistados pela classe doméstica e as alterações legislativas oriundas da EC n. 72 de 2013 e da LC n. 150 de 2015.

4.2.1 Registro do Contrato de Trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social

A anotação de registro do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social, normatizada pela CLT (Art. 13º à Art. 56º), fora tutelada ao doméstico somente após a validação da Lei 5.859/72.

A assinatura da CTPS - documento que possui fé pública com presunção relativa de veracidade às informações constantes – resguarda o empregado e garante ao empregado doméstico, se necessário: a comprovação de existência do vínculo empregatício, contém a função exercida, o salário percebido e suas alterações, requisições de férias e FGTS.

Também servirá para: fins previdenciários; recebimento de seguro-desemprego; aposentadoria; licença maternidade; dentre outros. Além de colaborar com o trabalhador comprovando experiência no serviço doméstico (currículo) para futuros contratos.

4.2.1.1 Contrato por prazo determinado

O contrato por prazo indeterminado continua sendo a regra no que se refere à contratação do doméstico. Todavia, a LC n. 150º, em seu Art. 4º, I, facultou ao empregador doméstico a contratação do empregado doméstico por prazo determinado, inclusive mediante contrato de experiência.

Conforme o Art. 5º, da LC n. 150/15, o contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias, e poderá ser prorrogado apenas 1 (uma) vez, não podendo a soma dos 2 (dois) períodos ultrapassar os 90 (noventa) dias. O contrato de experiência que encerrar pelo decurso dos 90 (noventa) dias ou que não for prorrogado dentro do prazo previamente estabelecido passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

E ainda, a LC n. 150/15, no Art. 4º, II, faculta ao empregador contratar o empregado doméstico, por prazo determinado, para atender às necessidades familiares de natureza transitória ou para substituir temporariamente outro empregado doméstico que estiver com o contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

O empregador que durante o contrato por prazo determinado despedir o empregado, sem justa causa, é obrigado a lhe pagar metade da remuneração a que teria direito até o término do contrato, a título de indenização (Art. 6º da LC n. 150/15). E o empregado que se desligar do contrato por prazo determinado, sem justa causa, poderá ser obrigado a arcar com os prejuízos que desse fato resultar (Art. 7º da LC n. 150/15). No contrato por prazo determinado não será exigido aviso prévio (Art. 8º da LC n. 150/15).

4.2.1.2 Contrato de trabalho em regime de tempo parcial

O contrato de trabalho em regime de tempo parcial está previsto na CLT no Art. 58-A. Essa modalidade se estendeu também à classe doméstica após o advento da LC n. 150/15 que em seu Art. 3º, caput, dispõe: “Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.”.

No contrato de trabalho em regime de tempo parcial o empregado receberá o salário na proporção da sua jornada, ou seja, será proporcional em relação ao empregado que cumpre a mesma função em tempo integral (Art. 3º, §1º da LC n. 150/15). E, mediante acordo escrito entre as partes, a jornada do empregado contratado em regime parcial poderá ser prorrogada em no máximo 1 (uma) hora por dia, não extrapolando ao limite máximo diário de 6 (seis) horas, e nestas situações serão aplicadas as regras incidentes sobre as horas extras (Art. 3º, §2 da LC n. 150/15).

4.2.2 Férias

Férias compreende um período de descanso anual, concedido ao empregado pelo exercício de atividades relativas a 12 meses (período aquisitivo), que deverão ser usufruídas dentro dos 12 meses posteriores à aquisição (período concessivo).

Anteriormente à CLT, o trabalhador tinha direito a 15 dias úteis de férias. Após sua publicação, a CLT (Art. 129º e 153º) estendeu a todos os empregados o direito a férias, aumentando seu prazo para 20 dias úteis. Cabe reiterar que a CLT excluiu o doméstico de sua tutela. O doméstico somente teve direito a 20 dias úteis com o advento da Lei 5.859/72.

O Decreto-Lei nº 1.535 de 1977 alterou e ampliou o prazo previsto do Art. 130º da CLT, passando o empregado a ter direito a férias de 30 dias corridos e não mais de 20 dias úteis. Porém, esta alteração não ocorreu para o empregado doméstico, sendo mantido o prazo previsto em lei específica (20 dias úteis).

E mesmo com a ressalva estabelecida pelo Decreto n. 71.885/73, que regulamentou a Lei 5.859/72 e em seu Art. 2º estabeleceu que, excetuando o Capítulo referente às férias, não se aplicavam aos empregados domésticos as demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, manteve-se a inobservância à classe doméstica no tocante à proporcionalidade e ao pagamento em dobro das férias. Neste sentido, segundo Barros (2016, p.234): “não poderia o regulamento conceder-lhes tais direitos, sob pena de invadir reserva legal”.

O desprestígio com a classe doméstica prolongou-se mesmo após a promulgação da Convenção nº 132 da OIT, que definiu as regras sobre o direito às férias anuais remuneradas e suas peculiaridades, com aplicação a todas as classes de trabalhadores, exceto aos marítimos.

Para a classe doméstica, o direito a férias com 30 (trinta) dias consecutivos só foi conquistado após a vigência da Lei 11.324/06. Quanto ao direito à proporcionalidade e à dobra das férias, estes somente se estenderam após o advento da LC n. 150/15, que expressamente os concedeu ao doméstico.

O Art. 17º, caput da LC n. 150 /15 estabelece que o empregado doméstico terá direito a férias anuais de 30 (trinta) dias, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família. O empregador deverá conceder as férias ao empregado nos 12 (doze) meses subsequentes ao período aquisitivo (Art. 17º, §6º da LC n. 150 n. 150/15).

O empregado doméstico terá direito às férias proporcionais na cessação do contrato de trabalho, desde que não seja motivada por justa causa, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias (Art. 17º, §1º da LC n. 150/15). Entretanto, a lei não faz referência sobre o pagamento do acréscimo de um terço sobre as férias proporcionais, todavia, entende-se ser de direito do empregado.

Por decisão sumulada pelo TST, o empregado fara jus a receber as férias proporcionais em caso de rescisão contratual, desde que não motivada por justa causa, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (Súmula 171 do TST). E também, segundo a Súmula 261 do TST, o empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço, também terá direito as férias proporcionais.

A aplicabilidade da norma celetista sobre o pagamento em dobro de férias não concedida, para o empregado doméstico somente foi estendida após a publicação da LC n. 150/15. Cabe destacar que a Lei não faz menção expressa ao direito em voga, todavia determinou expressamente a aplicação subsidiária da CLT, conforme o Art. 19º.

O Art. 134, §1º da CLT possibilita em casos excepcionais o fracionamento das férias em 2 (dois) períodos, com a ressalva de que um dos períodos deverá ter no mínimo 10 (dez) dias corridos. De forma diversa, a LC n. 150/15, pelo Art. 17º, §2, da LC n. 150/15, também garante o fracionamento das férias, por vontade do empregador, em dois períodos, todavia, um dos períodos obrigatoriamente deverá ser de no mínimo 14 (quatorze) dias corridos, e os dias restantes deverão ser usufruídos dentro do mesmo período concessivo.

O empregado doméstico poderá converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, o valor será proporcional ao devido nos dias correspondentes (Art. 17º, §3º da LC n. 150/15). O abono deverá ser requerido impreterivelmente 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo (Art. 17, §4, da LC n. 150/15), diferentemente da norma celetista que exige o requerimento até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo (Art. 143º, §1º da CLT).

E ainda, conforme o Art. 17º, §5º, da LC n. 150/15: “É lícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.”.

Para a modalidade de trabalho em regime de tempo parcial, a LC n. 150/15, determinou um escalonamento para a concessão das férias, conforme Art. 3º, § 3º:

§ 3 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 (dezesesseis) 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.

4.2.3 Salário

O salário é a contraprestação acertada pela prestação de serviços em razão de contrato de trabalho firmado entre as partes. Neste item serão abordados o salário mínimo, a proteção do salário e a obrigatoriedade constitucional de isonomia salarial.

4.2.3.1 Salário mínimo

O salário mínimo é estipulado por lei e reavaliado todos os anos com base em índices econômicos próprios. O salário deve ser pago mediante recibo (Art. 464º da CLT), porém, tal regra não cabe ao doméstico, pois este não é regulamentado pela CLT, sendo admitido pela jurisprudência a comprovação de quitação por prova testemunhal.

O salário mínimo não era garantido ao empregado doméstico até a vigência da Constituição de 1988, que em seu Art. 7º parágrafo único estendeu aos domésticos o direito constante no Art. 7º, inciso IV da CF/88, que dispõem:

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;

A LC 150/15, no Art. 2º, §2º e §3º, dispõe sobre a jornada de trabalho e as formas para se calcular o pagamento do salário do empregado doméstico. Barros (2016, p. 238) trata sobre o tema:

Ressalta-se que o salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 e servirá de base para o pagamento do repouso semanal remunerado e dos feriados trabalhados. O salário-hora normal, por sua vez, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte divisor diverso (art. 2º, §§2º e 3º).

No tocante à possibilidade de contratação de empregado doméstico sob regime de tempo parcial, a Lei Complementar nº 150/15 prevê expressamente a validade de contratos que não exceda em 25 horas semanais (Art. 3º, caput da LC 150/15). Nesta hipótese, o valor a ser pago ao empregado será também proporcional à sua jornada (Art. 3º, §1º, da LC 150/15), respeitado o valor do salário mínimo horário ou diário.

O empregador doméstico deverá observar a existência de lei estadual que garanta piso salarial superior ao salário mínimo assegurado nacionalmente.

4.2.3.2 Proteção do salário

O salário é cercado pelos princípios da intangibilidade e integralidade que visam a sua proteção, sendo vedado qualquer desconto abusivo ou de utilidades fornecidas. Direito conquistado pela Lei 11.324/06 (Art. 4º) que incluiu a redação no Art. 2-a disposto na Lei 5.859/72 (revogada), que agora é regido pelo Art. 18º da LC 150/15:

É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

Entretanto, dispõe o §1º do Art. 18º da LC 150/15, que é facultado ao empregador realizar descontos referentes a adiantamentos salariais; e, mediante acordo escrito entre as partes, adiantamentos para a inclusão em plano de saúde e odontológico, de seguro e previdência privada, com limite máximo de dedução de 20% do salário.

O empregador também poderá realizar descontos salariais referentes às despesas com moradia, quando essa se referir a local diverso da residência em que ocorre a prestação de serviço, desde que expressamente acordada (Art. 18º, §2º da LC 150/15). E ainda, ocorrerá descontos relativos à contribuição previdenciária devida pelo empregado e do imposto de renda a ser retido na fonte, pelos quais o empregador é responsável pelo recolhimento (Art. 34º, §3º da LC 150/15).

Ressalta-se, os descontos legais e autorizados previamente pelo empregado por escrito não ferem os princípios mencionados, todavia, qualquer retenção dolosa do salário constituirá crime, conforme o Art. 7º, X da CF/88: “proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.”.

Como proteção ao salário do doméstico, a ele também será aplicado o princípio da irredutibilidade salarial, visando à estabilidade econômica do trabalhador, e proibindo ao empregador realizar diminuição arbitrária nos proventos pagos, conforme o Art. 7º, VI da CF/88. Todavia, a ressalva encontra-se no mesmo dispositivo legal, relativizando esta norma, diante da possibilidade de alteração salarial em virtude de acordo ou convenção coletiva.

4.2.3.3 Isonomia

A CF/88, no Art. 7º, inciso XXX determina expressamente a proibição de qualquer distinção de salário, de exercício de funções e de critério de admissão motivada por sexo, idade, cor e estado civil. Neste inciso vigora o princípio da igualdade.

A discriminação pelo sexo e idade é vedada pelo artigo constitucional já citado e também pelas normas celetistas estancadas nos Arts 5º e 461º, que determinam pagamento de salário idêntico ao trabalho prestado de igual valor, exercido na mesma localidade e para o mesmo empregador, independente da idade, nacionalidade ou sexo do empregado.

A discriminação motivada pela raça ou cor do empregado configura prática do crime de racismo e atentado aos direitos e às liberdades fundamentais, conforme Art. 5º e incisos XLI e XLII da CF/88.

A discriminação pelo estado civil do empregado constitui violação ao preceito constitucional, prejudicando principalmente a mulher casada ou companheira, devido à possibilidade da maternidade.

A CF/88 também traz proteção especial ao portador de deficiência proibindo ao empregador qualquer ato discriminatório no tocante ao salário e critérios de admissão do empregado portador de deficiência, conforme o Art. 7º, XXXI, da CF/88.

4.2.4 Domingos e feriados com direito ao repouso e remuneração

A CF/88 garantiu ao empregado doméstico o direito ao repouso semanal remunerado, com concessão preferencial aos domingos (Art. 7º parágrafo único combinado com inciso XV).

Contudo, a CF/88 foi omissa quanto ao direito de descanso nos feriados civis e religiosos e no tocante ao pagamento em dobro se prestado serviços em dia de descanso, sendo expressamente vedada aos domésticos a aplicação da lei que os previu – Art. 5º, “a” da Lei nº 605 de 1949 - gerando dúvidas a respeito da concessão aos domésticos.

Para Barros (2016, p. 236) o entendimento anterior à Lei 11.324/06, que revogou o Art. 5º “a” da Lei n. 605 de 1949, era de interpretar a disposição constitucional de forma extensiva, abrangendo todos os descansos semanais, incluindo-se os feriados, ao passo que interpretação restritiva dada ao preceito constitucional negava o pagamento em dobro pelo repouso em dias santos e feriados.

Com o advento da LC n. 150 de 2015, ficou previsto expressamente, no Art. 16º, o direito de descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, de no mínimo de 24 horas consecutivas e descanso remunerado em feriados. O pagamento deve ser em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal, o trabalho não compensado prestado em dias de descanso, domingo ou feriados (Art. 2º, §8º da LC 150/15).

Entretanto, a regra do Art. 2º, §8º da LC 150/15 não se aplicará aos contratos com jornada de escala, como por exemplo 12h x 36h, pois conforme o Art. 10º, caput e §1º da LC nº 150/15, a remuneração mensal acordada nesta hipótese 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.

4.2.5 Licença-maternidade e licença-paternidade

O direito à licença-maternidade, regulado pela CLT, não era estendido à empregada doméstica, mesmo sendo segurada da previdência social e sujeita à contribuição mensal compulsória. Esse direito somente elevou-se após a vigência da CF/88 (Art. 7º parágrafo único) que incluiu ao rol dos beneficiários os domésticos, no inciso XVIII do mesmo artigo - que concebe a licença à gestante por 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Entretanto, surgiu o questionamento diante da alteração constitucional no tocante ao responsável financeiro pelo pagamento do benefício ao doméstico, uma vez que, o Art. 195º, §5º da CF/88 dispõe que a Previdência, sem lei específica, não poderia assumir a responsabilidade pelo pagamento do benefício ao empregado doméstico, de tal forma, restando a obrigação ao próprio empregador, conforme explica Barros (2016, p. 231-232):

O Supremo Tribunal Federal deu eficácia imediata ao preceito, argumentando que o constituinte não condicionou o gozo da licença-maternidade à edição de lei reguladora, sendo inexigível a observância do Art. 195º, §5º, da Constituição da República, quando o benefício fosse criado diretamente pelo texto constitucional. Este pronunciamento do Supremo Tribunal Federal foi genérico, não excetuando a doméstica.

Deste modo, o empregador seria o responsável pelo pagamento do salário durante a licença-maternidade, pois, segundo Delgado (2016, p.414): “[...] é que o direito ao afastamento remunerado, instituído com vigência imediata, derivava da relação de emprego”.

O salário-maternidade passou a ser pago diretamente pela Previdência Social à empregada doméstica após a vigência da Lei n. 8.213/91, que assim estabeleceu em seu Art. 73º. Desta forma, a regulamentação específica retirou o ônus do empregador.

O Art. 25 da LC nº 150/15 manteve os moldes utilizados pela CLT e garantiu expressamente o direito da gestante doméstica à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e salário.

Quanto à licença-paternidade, o direito fora estendido ao doméstico, também, com o advento da CF/88, no Art. 7º, parágrafo único, elevando ao doméstico o direito contido no inciso XIX do Art. 7º da CF condicionado ao Art. 10º §1º Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, qual seja, direito a licença-paternidade de 5 dias, com a observância de regulamentação posterior por lei. Ressalta-se que o pagamento é realizado pelo empregador e não pela Previdência.

4.2.5.1 Estabilidade provisória à gestante

O direito de estabilidade à gestante somente foi ampliado às domésticas após a vigência da Lei 11.324/06, que alterou o texto do Art. 4º da Lei. 5.859/72 (revogado) vedando a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A relevância desta conquista é mais perceptível nas ocorrências de dispensas injustificadas durante o curso da gestação, acarretando em desemprego para a doméstica gestante e sem direito ao recebimento do salário-maternidade.

A LC nº 150/15 assegura este direito às domésticas no Art. 25º, combinado com Art. 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias:

Art.25º 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.

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto

Para Barros (2016, p. 233) e Delgado (2016, p. 415-416) a ordem jurídica não deve prestigiar à classe doméstica tal garantia de emprego, pois um dos fatores primordiais neste segmento é a confiança. Deste modo, a estabilidade provisória do empregado doméstico poderá sucumbir em violação aos direitos da personalidade assegurados em preceito constitucional (Art. 5º, X) do empregador, não sendo viável a permanência do empregado nestas situações. Advertem que o correto seria o pagamento proporcional aos efeitos da dispensa injustificada.

4.2.6 Décimo terceiro salário

Todo empregado terá direito ao recebimento da gratificação natalina, sendo compreendido o décimo-terceiro salário em 1/12 avos por mês de trabalho ou fração igual ou superior a 15 dias. Todavia, tal direito somente fora estendido ao doméstico com o advento da CF/88 (Art. 7º, VIII e parágrafo único), pelos termos da Lei 4.090/62 (que instituiu) e Lei 4.749/65 (que regulamentou).

Por regra, o pagamento da gratificação natalina deverá ocorrer até o dia 20 de dezembro de cada ano, de maneira proporcional aos meses trabalhados pelo doméstico, devendo o empregador adiantar 50% deste valor entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano ou por ocasião das férias, quando requerido tempestivamente.

No acórdão proferido no Recurso de Revista (RR: 1572-64.2010.5.04.0402) foi estabelecido que o empregado que for demitido por justa causa não fará jus ao recebimento do 13º salário, ao posto que o empregado doméstico dispensado sem justa causa terá direito ao 13º salário de forma proporcional.

4.2.7 Vale-transporte

O direito ao vale-transporte foi criado pela Lei nº 7.418/85 que em primeiro plano não estendia o benefício aos empregados domésticos por falta de regulamentação. Posteriormente, esta lei foi regulamentada pelo Decreto 95.247/87 incluindo expressamente os domésticos no rol dos trabalhadores beneficiários do vale-transporte.

O vale-transporte será concedido para o deslocamento do trabalhador do itinerário casa-trabalho e vice-versa, e será pago nos dias em que for efetivamente utilizado o transporte. O doméstico que reside com o tomador não terá direito ao benefício.

O empregador poderá descontar até 6% do salário base do empregado, sendo o valor remanescente pago pelo tomador. Desta forma, a Lei 11.324/06, não considerou o vale-transporte como concessão in natura de transporte, sendo legal o seu desconto.

4.2.8 Aviso prévio

O aviso prévio é constitucionalmente garantido aos trabalhadores urbanos, rurais e domésticos (Art. 7º, parágrafo único). O Art. 7º em seu inciso XXI estipula o direito bilateral ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo o prazo mínimo de 30 dias.

A LC nº 150/15 recepcionou o aviso prévio em seu Art. 23º, caput, determinando às partes contratantes que quiserem rescindir o contrato, sem justo motivo ou por prazo estipulado em contrato, a avisar ao outro a sua intenção.

O sistema de proporcionalidade, previsto no Art. 7º, inciso XXI, da CF/88, foi incorporado pela LC nº 150/15 em seu Art. 23º §1º e §2º, que disciplinam aos contratos de até 1 ano de serviço o aviso prévio de 30 dias, sendo que a cada ano posterior de serviço, o aviso prévio será acrescido de 3 dias, com dilatação máxima de até 60 dias, perfazendo um total de 90 dias.

A LC nº 150/15, pela bilateralidade do direito determina que o aviso prévio não concedido pelo tomador deverá ser revertido em salário ao empregado, sendo contabilizado este período ao tempo de serviço (Art. 23º §3). Tal responsabilidade, caberá também ao empregado, que na falta de aviso prévio dará direito ao empregador de descontar o salário correspondente a este prazo (Art. 23º §4).

Será facultado ao empregado quanto a forma de prestação do serviço durante o aviso prévio, podendo descontar 2 horas do expediente normal durante o prazo ou faltar os últimos 7 dias corridos, sem prejuízo do salário integral (Art. 24, LC nº 150/15).

4.2.9 FGTS

O FGTS, disposto pela Lei nº 8.036/90, foi criado com o intuito de proteger o trabalhador que fosse demitido sem justa causa, devendo ser obrigatoriamente recolhido pelo empregador no percentual de 8% do salário do empregado.

Todavia, o empregado doméstico não era contemplado pela lei 8.036/90 do FGTS que em seu Art. 15º §3º estabelecia que o doméstico poderia ter acesso ao regime do FGTS, mas por regulamentação de lei própria. Neste sentido, com o advento da Lei. 10.208/01 que

acrescentou o Art. 3º-A à Lei n. 5.859/72 (revogada) facultou-se ao tomador doméstico a inclusão do empregado doméstico no FGTS.

A EC n. 72/13 adicionou ao rol dos direitos domésticos o inciso III do Art. 7º da CF/88 que garante ao trabalhador direito ao FGTS de forma compulsória, entretanto, condicionado à regulamentação especial posterior, conforme ressalva o parágrafo único do Art. 7º em seu parágrafo único da Constituição Federal.

A LC 150/15 supriu a lacuna legislativa existente e regulamentou, enfim, o direito a inclusão do empregado doméstico ao regime do FGTS (Art. 21º, caput). O recolhimento ocorrerá com o registro das informações no Simples Doméstico, por meio do eSocial Doméstico, e mediante pagamento da Dae.

4.2.9.1 Indenização Compensatória

Cabe ressaltar a diferença peculiar das alíquotas de recolhimento do FGTS do empregado doméstico em relação à das demais classes de empregados, qual seja, o Art. 34º, caput, III e IV da LC nº 150/15 determina que além do recolhimento de 8% sobre o salário do empregado, comum a todos, o tomador doméstico deverá também recolher 3,2% sobre a remuneração para posterior indenização compensatória da perda do emprego sem justa causa ou indireta (Art. 22º caput), equivalendo-se de forma substitutiva à multa indenizatória de 40% sobre o FGTS das demais categorias em eventual demissão análoga.

Esta indenização compensatória, disposta no Art. 7º, X da CF/88, será revertida ao empregado doméstico no caso de desemprego injustificado ou contra a despedida arbitrária.

Neste sentido, conforme o Art. 22º da LC nº 150/15, nos contratos por prazo determinado e no caso de demissão motivada pelo próprio empregado, seja por dispensa justificada, pedido demissão, aposentadoria ou falecimento, não fará jus aos valores compulsoriamente depositados pelo empregador para indenização compensatória da perda do emprego. Neste caso, o valor será integralmente revertido ao tomador. Sendo a rescisão contratual motivada por culpa recíproca o valor será dividido entre as partes.

4.2.10 Seguro-desemprego

O seguro-desemprego é um benefício concedido ao trabalhador que está desempregado (involuntariamente), e consiste em assistência remunerada e provisória com o intuito de auxiliá-lo na manutenção e busca por novo emprego.

O seguro-desemprego fora previsto no Brasil pela Constituição Federal de 1946, todavia, somente se efetivou de fato com o Decreto-Lei nº 2.284/86 e posterior regulamentação pelo Decreto nº 92.608/86. O benefício está previsto na CF/88 no Art. 7º em seu inciso II, e integra o Programa do Seguro-Desemprego, criado pela Lei nº 7998/90, que consiste além da assistência financeira também em orientação, recolocação e qualificação profissional do trabalhador desempregado.

Todavia, este direito somente foi estendido plenamente ao doméstico após o advento da EC nº 72 de 2013, uma vez que, anteriormente somente o empregado doméstico que de forma facultativa fosse inscrito pelo empregador no FGTS faria jus ao recebimento do seguro-desemprego, em caso de demissão sem justa causa.

Assim, após a alteração da redação do parágrafo único do Art. 7º da CF/88 realizada pela EC nº 72 de 2013 e posterior regulamentação da LC nº 150 de 2015, o doméstico, obrigatoriamente inscrito no FGTS, conquistou o direito ao recebimento do benefício do seguro-desemprego, mantendo-se a regra da dispensa sem justa causa, pelo prazo máximo de 3 (três) meses e no valor de 1 (um) salário-mínimo, conforme o Art. 26º caput da LC nº 150 de 2015.

O rol de procedimentos e documentações necessárias para habilitação e recebimento do seguro desemprego para o empregado doméstico está elencado no Art. 28º da LC nº 150 de 2015, que dispõe:

Art. 28. Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

I - Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II - termo de rescisão do contrato de trabalho;

III - declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

IV - declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

O requerimento ao benefício deverá ser feito entre o prazo de 7 (sete) até 90 (noventa) dias após a data da dispensa. O empregado doméstico que fizer o uso do benefício somente poderá pleiteá-lo novamente após o cumprimento de novo período aquisitivo, ou

seja, a cada período de 16 (dezesesseis) meses contados da dispensa que originou o benefício anterior.

O seguro-desemprego será cancelado caso o trabalhador desempregado recuse outro emprego condizente a sua qualificação e remuneração do emprego anterior, e também, em caso de fraude ou falsidade nas informações prestadas para se habilitar ao benefício e em caso de morte do beneficiário.

4.2.11 Jornada de trabalho

Por jornada de trabalho, conforme estabelecido pela CLT (Art. 58º, caput) e pela CF/88 (Art. 7º, XIII), compreende àquela não excedente à 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas mensais.

O doméstico, sendo expressamente excluído dessa norma, não tinha qualquer regulamentação sobre a carga horário de trabalho diário, conseqüentemente, excedia ao horário máximo da jornada mensal, não recebia hora extra e nem compensava o trabalho extraordinário em banco de horas e também, sendo o serviço prestado no período noturno (entre 22 horas às 5 horas) não lhe era pago o adicional noturno.

Após a alteração do parágrafo único do Art. 7º da CF/88, feita pela EC nº 72 de 2013, foi estendida ao doméstico a normatização sobre a jornada de trabalho, visando a igualdade de direitos entre os domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

Neste sentido, posteriormente às alterações normativas, o contrato de trabalho doméstico seguiu o padrão constitucional, ou seja, jornada de trabalho com o máximo de 8 (oito) horas diárias e não superior a 44 (quarenta e quatro) horas semanais (Art. 2, caput da LC nº 150 de 2015).

O empregador deverá obrigatoriamente estabelecer meios para o registro da jornada de trabalho do empregado doméstico, por qualquer instrumento manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo, conforme Art. 12º da LC nº 150 de 2015.

4.2.11.1 Horas extras e compensação ou banco de horas

A LC nº 150 de 2015, em seu Art. 2º §1º, prevê a possibilidade de pagamento de hora extra, e dispõe que: “A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.”. Entretanto, mediante acordo entre as partes,

poderá ser dispensado o acréscimo de salário quanto às horas extraordinárias com instituição de regime de compensação de horas, conforme esclarece Delgado (2016, p. 421-422):

Contudo, desde a EC n. 72 pode ser pactuado por escrito o regime de compensação clássico, ou seja, compensação de horas dentro do mês trabalhado, ou compensação de dias trabalhados. Conforme se sabe, havendo jornada tipificada, automaticamente pode haver pactuação de regime clássico de compensação, desde que por escrito (Art. 7º, XIII, CF/88). A LC n. 150 também reconhece esse regime clássico de compensação, deixando claro que ele abrange o respectivo mês, ao invés de simplesmente a semana prévia ou posterior à que tenha ocorrido o excesso de trabalho (§ 4º do art. 2º, c/c. § 5º, II, do Art. 2º); esclarece, de todo modo, a Lei Complementar que o regime compensatório clássico deve abranger as primeiras 40 horas de sobretrabalho do mês (art. 2º, § 5, I e II). Inova a LC n. 150, contudo, ao instituir também o banco de horas doméstico, igualmente por escrito (Art. 2º, § 4º); este banco de horas pode abranger o saldo de horas que excederem às 40 horas extras trabalhadas no mês, promovendo a compensação no período máximo de um ano. Naturalmente que não concretizada a compensação será devido o pagamento das horas extras, conforme cálculo a ser feito na data do respectivo pagamento ou da rescisão.

Portanto, a LC nº 150 de 2015, criou para os empregados domésticos um regime de compensação mensal e uma espécie de banco de horas anual sem a necessidade de convenção ou acordo coletivo, ressaltado por Barros (2016, P.239), diferentemente do previsto no Art. 59º da CLT.

Relevante destacar que para o empregado doméstico que residir no local do trabalho e nele permanece, não serão computados como horário de trabalho os intervalos dispostos na LC nº 150 de 2015, tais como: o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos.

Salienta-se, também, que diante da possibilidade, por acordo entre as partes, o contrato de trabalho poderá ser de jornada de escala, ou seja, 12 (doze) horas de trabalho seguidas por 36 (trinta e seis) horas de descanso ininterruptos, e não poderá ser computado como hora extraordinária as realizadas entre a oitava e a décima segunda hora trabalhada.

No contrato por tempo parcial - aquele que não exceda a 25 horas semanais - também há a possibilidade de acrescer a jornada normal de trabalho 1 (uma) hora no máximo por dia (Art. 3º, §2º da LC nº 150 de 2015).

4.2.11.2 Intervalo intrajornada e interjornada

Intervalo intrajornada é o período de descanso ou alimentação concedido durante a execução da jornada de trabalho diária. O empregado que laborar por até 6 (seis) horas terá direito a 15 (quinze) minutos de descanso, excedendo 6 (seis) horas de labor diário o

trabalhador terá direito a descanso de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas, entende-se por expandir também ao doméstico esta regra, por analogia ao Art. 71, §1 da CLT.

Ao doméstico, com o advento da LC nº 150, foi estendido o direito ao repouso intrajornada, com algumas peculiaridades próprias, como por exemplo, a admissão mediante acordo escrito entre as partes de diminuição do horário de descanso mínimo de 1 (uma) hora para 30 (trinta) minutos, conforme Art. 13º, caput. O intervalo intrajornada do empregado doméstico que reside no local do trabalho poderá ser desmembrado em dois períodos, com o mínimo de 1 (uma) hora cada e no máximo de 4 (quatro) horas a soma dos períodos, sendo neste caso obrigatória a anotação no registro diário de horário, vedada sua preanotação, conforme o Art. 13º §1 e §2.

Intervalo interjornada é o período de descanso concedido ao empregado entre uma jornada de trabalho e outra. O empregado terá direito ao descanso pelo período mínimo de 11 (onze) horas entre as duas jornadas. O descanso interjornada difere-se do descanso semanal obrigatório e dos feriados, e somente foi estendido aos domésticos pelo Art. 15º da LC n. 150/15.

O empregador que não conceder ao empregado o intervalo de repouso, intrajornada ou interjornada, ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal do empregado, conforme o Art. 71º, §4 da CLT e Súmula n. 110 do TST, respectivamente.

4.2.11.3 Adicional noturno

Diante da penosidade em exercer a atividade laboral no período noturno, ao trabalhador que laborar entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte será devido o adicional noturno. A remuneração da hora trabalhada no período noturno deverá ser acrescida em no mínimo 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna, e as horas trabalhadas noturnas serão computadas com duração de 52 minutos e 30 segundos, diverso do modo tradicional (60 minutos), ou seja, a jornada integral de 7 horas trabalhadas no período noturno corresponde a 8 horas trabalhadas no período diurno.

Entretanto, o direito ao adicional noturno somente foi estendido ao doméstico após a EC Nº 72 de 2013 que alterou o texto constitucional do parágrafo único do Art. 7º adicionando ao rol dos direitos ampliados o inciso IX que garante remuneração do trabalho

noturno superior ao diurno. Todavia, tal direito, somente se tornou efetivo após a regulamentação da LC nº 150 de 2015.

Cabe ressaltar que a LC nº 150 de 2015, em seu Art. 14º, manteve o formato tradicional do adicional noturno já estabelecido na norma celetista quanto ao período da jornada, o acréscimo da remuneração e o cômputo das horas.

O §3º do Art. 14º da LC nº 150 de 2015 estabelece que sendo o doméstico contratado para trabalhar exclusivamente no período noturno, o acréscimo deverá ser calculado sobre o salário anotado na CTPS. E, ainda, incorrendo o trabalhador doméstico em exercer a atividade em horários mistos, ou seja, trabalhar parte no período diurno e parte no período noturno, lhe será aplicado integralmente as regras do adicional noturno.

Por fim, segundo a Súmula n 60º do TST, integra o salário do empregado para todos os efeitos o adicional noturno pago com habitualidade, e também, será devido o adicional noturno nas horas extras do empregado que trabalhar integralmente no período noturno.

4.2.11.4 Remuneração por acompanhamento em viagens

A LC nº 150 de 2015, por fim, inovou e regulamentou uma prática comum na relação empregatícia doméstica, o acompanhamento em viagens do empregado doméstico ao tomador, em exercício da sua atividade laboral. O acompanhamento apesar de previsto em lei, está condicionado a prévio acordo entre as partes.

Segundo o Art. 11º da LC nº 150 de 2015, o empregado doméstico que prestar seu serviço acompanhando o tomador em viagem a serviço terá computada a jornada efetivamente trabalhada com a adição de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal, para cada hora trabalhada durante a viagem. Mediante acordo, o montante acrescido poderá ser convertido em acréscimo no banco de horas e utilizado a critério do empregado.

Na hipótese de hora extra durante a prestação do serviço em viagem, segundo Barros (2016, p. 204): “Eventual labor além da jornada normal de 8 horas diárias e 44 semanais, mesmo em viagens, deverá ser pago com adicional de 50% ou compensado em outro dia”.

4.2.12 Demais direitos constitucionais estendidos

Dentre as alterações e inovações dos direitos domésticos, cabe ressaltar os demais direitos estendidos pela EC n. 72/13 e regulados pela LC n. 150/15, dentre estes: a redução

dos riscos inerentes ao trabalho; convenções e acordos coletivos; vedação do trabalho doméstico ao menor de dezoito anos; assistência gratuita aos filhos e dependentes.

4.2.12.1 Redução dos riscos inerentes ao trabalho

A EC n. 72º de 2013 estendeu aos domésticos a norma constitucional disposta no Art. 7º inciso XXII: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”. Tal medida, visa proteger a saúde, fornecer melhores condições de higiene no trabalho.

No tocante à saúde, o empregador doméstico deverá requerer exame médico admissional, periódico e demissional, a fim de proteger a saúde do empregado doméstico. Quanto à segurança, o empregador doméstico deve buscar diminuir os riscos de acidentes de trabalho, tendo em vista o alto grau de ocorrência de acidentes sofridos diariamente pelo empregado doméstico no exercício da atividade (quedas, cortes, queimaduras, choques elétricos, dentre outros).

4.2.12.2 Convenções e acordos coletivos

A convenção coletiva de trabalho é o acordo firmado entre dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais, em nível de categoria, que estabelecem condições de trabalho aplicáveis a todos os empregados e empregadores (Art. 611º, caput da CLT). Ocorre uma vez ao ano, na data base, quando se instaura o processo de negociações coletivas em assembleia geral.

Já o acordo coletivo de trabalho é um compromisso normativo, de impacto menor, pois é firmado entre o sindicato de trabalhadores com uma ou mais empresas da mesma categoria. As condições pactuadas se aplicam somente aos empregados e empresas acordantes (Art. 611º, §1º da CLT). De forma diversa da convenção coletiva, o acordo coletivo não exige data base para se instaurar.

A EC n. 72/13 estendeu o direito constitucional de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho à classe doméstica, exposto no Art. 7º, XXVI da CF/88.

O pactuado nos instrumentos coletivos tem caráter normativo, desde que não contravenha as normas de proteção ao trabalho. No caso da relação de emprego doméstico, as convenções coletivas são acordos celebrados entre um ou mais sindicatos de empregadores domésticos e um ou mais sindicatos de empregados

domésticos. Já os acordos coletivos são acordos celebrados entre um ou mais empregadores doméstico e um sindicato de empregados domésticos. As convenções e acordos coletivos visam a estabelecer regras aplicáveis à relação de emprego doméstica, mais benéficas aos empregados, tais como: piso salarial, percentual de hora extra ou de adicional noturno maiores do que os estabelecidos em lei. (ESOCIAL, 2015, p. 17)

O acordo firmado por instrumento coletivo que seja compatível às leis trabalhistas terá força de norma. Caberá ao empregador doméstico observar a existência de acordos e convenções coletivas, cumprindo e aplicando aos seus empregados domésticos.

No estado de São Paulo, o Sindicato das Empregadas e Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo, está entre os sindicatos domésticos mais atuantes a favor da categoria. A CCT, de março de 2016, firmada entre a classe sindical doméstica e a classe representativa patronal doméstica do estado de SP trouxe grandes avanços de direitos ao doméstico, com destaque para: o aumento salarial de 8% (oito por cento), o aumento no piso salarial, e o seguro de vida, e demais benefícios.

4.2.12.3 Trabalho doméstico ao menor de dezoito anos

A EC n. 72/13 estendeu ao empregado doméstico a norma constitucional constante do inciso XXXIII do Art. 7º, que dispõe: “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.”.

Todavia, é proibida a contratação de menor de 18 (dezoito) como empregado doméstico. A proibição consta no parágrafo único do Art 1º da LC n. 150º de 2015, que dispõe: “É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico[...]”.

4.2.12.4 Assistência gratuita aos filhos e dependentes.

A EC n. 72 de 2013 estendeu no parágrafo único do Art. 7º da CF/88 ao empregado doméstico a norma constitucional que determina assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas, disposta no Art. 7º inciso XXV da carta magna.

Entretanto, o direito adquirido para ter efeito necessita de norma que o regule, e este não foi contemplado pela LC n. 150º de 2015. Portanto, ainda não terá efeito para o empregado doméstico o direito constitucional estendido no inciso XXV do Art. 7º

4.2.13 Simples Doméstico

Com a nova redação constitucional, após a EC nº 72 de 2013, em sintonia com a LC nº 150/15, foi instituído o Simples Doméstico, um regime para unificar os pagamentos referentes a tributos, contribuições e demais encargos da relação de trabalho doméstica (Art. 31º)

A inscrição do empregado, com o fornecimento dos dados cadastrais, informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico serão realizadas na página eSocial (Art. 32º), como explica Barros (2016, p. 248):

O Simples Doméstico, disciplinado por ato conjunto dos ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego (Portaria MPS/MF n. 822, de 30.9.2015), assegura o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores: I – 8% a 11% de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei n. 8.212, de 1991; II – 8% de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei n. 8.212, de 1991; III – 0,8% de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes de trabalho; IV – 8% de recolhimento para o FGTS; V – 3,2% para indenização pela perda do emprego, na forma do art. 22 da Lei Complementar n. 150 de 2015; VI – imposto de renda retido na fonte de que trata o art. 7º, I, da Lei n. 7.713, de 1998, se incidente (art. 34, incisos I a VI, da LC n. 150 de 2015).

O empregador, por sua responsabilidade, realizará os descontos referentes ao recolhimento da contribuição previdenciária e da retenção do imposto de renda. Os percentuais de referências recolhidos incidem sobre a remuneração referente ao mês anterior, incluindo o 13º salário, e o recolhimento do Simples Doméstico deverá ocorrer até o dia 7 do mês subsequente ao da competência.

4.2.14 Benefícios previdenciários

O doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social, e está incluído no Art. 11º, inciso II da Lei. 8.213/91. Porém, esta conquista somente foi estendida ao doméstico após o advento da CF/88 que assim, determinou em seu Art. 7º, parágrafo único.

O segurado doméstico faz jus às seguintes prestações de benefícios da Previdência Social, elencados no Art. 18º da Lei 8.213/91: aposentadoria por invalidez; aposentadoria por

idade; aposentadoria por tempo de contribuição; aposentadoria especial; auxílio-doença; salário-maternidade; salário-família; auxílio-acidente.

Diferentemente dos demais segurados, o doméstico, fará jus ao auxílio-doença desde o início da incapacidade (Art. 72º, II, Decreto n. 3.048/99), ou seja, até os primeiros 15 dias de afastamento por doença serão de responsabilidade da Previdência. De tal forma, constituindo ônus do próprio órgão previdenciário e não do empregador.

4.2.14.1 Salário família

Destaca-se a inovação trazida pela EC n. 72/13 e regulada pela LC nº 150/15, que alterou a Lei. 8.213/91, ampliando aos domésticos o direito de recebimento do salário-família ao segurado de baixa renda em razão e na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados (Art. 65, caput). O valor será pago pelo empregador com compensação efetiva quando do recolhimento das contribuições previdenciárias (Art. 68º, caput).

4.2.14.2 Auxílio-acidente

O auxílio-acidente é um benefício previdenciário pago ao segurado que desenvolver por lesão corporal ou perturbação funcional no exercício profissional sequela temporária ou permanente que reduza sua capacidade laborativa, conforme caput do Art. 19º da Lei 8.213/91.

A LC n. 150º de 2015 inovou na extensão do direito a recebimento do auxílio-acidente (Art. 18º, “h” e §1º, da Lei 8.213/91) ao doméstico, desde que preenchidos os requisitos previdenciários necessários.

O auxílio-acidente será pago ao doméstico com os recursos decorrentes do recolhimento do Simples Doméstico, discriminado pelo percentual de 0,8% de contribuição patronal, referente sobre o salário pago, para o financiamento do seguro contra acidentes de trabalho. Por consequência tem-se o início de uma possível responsabilidade do tomador doméstico, configurado o nexo causal e sua culpa, pelos danos materiais, morais, estéticos, e outros, decorrentes da fatalidade do trabalho.

A comunicação de acidente do trabalho à Previdência Social será de responsabilidade do empregador, e deverá ser comunicada no dia útil seguinte a ocorrência, e em caso de morte de imediato, conforme o Art. 22º da Lei 8.213/91.

4.2.14.2.1 Estabilidade provisória

O empregado que estiver em gozo da estabilidade provisória não poderá ser dispensado por vontade do empregador, salvo por justa causa ou força maior. O Art. 118º da Lei 8.213/91 garante a estabilidade provisória ao segurado que sofreu acidente do trabalho, pelo prazo mínimo de 12 meses, após cessar o auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio acidente.

Desta forma, em virtude da extensão do benefício previdenciário auxílio-acidentário ao doméstico, as peculiaridades decorrentes deste direito também lhe serão estendidas. Neste sentido, a estabilidade provisória em decorrência de acidente de trabalho garantido pela Previdência, no Art. 118º da Lei nº 8.213/91, aos contribuintes segurados, também, será estendida à classe doméstica.

5 OS EFEITOS DECORRENTES PÓS RENOVAÇÃO LEGISLATIVA

Após as diversas inovações e alterações legislativas favoráveis à relação empregatícia doméstica, beneficiando o empregado doméstico, surge o questionamento quanto aos efeitos sociais e econômicos decorrentes desta inovadora modificação.

Seguindo a lógica física do princípio de Newton “toda ação gera uma reação”, a regra no direito não soa de forma diversa, tendo todo ato legislativo influência na estrutura socioeconômica do país, acarretando variados efeitos negativos e positivos, penderes aos interesses de cada qual.

Considerando a ótica do empregado doméstico sobre os direitos conquistados, vislumbra-se que os efeitos são integralmente positivos. Fez cessar a injustificada disparidade de proteção legal que existia entre o empregado comum e o empregado doméstico. A ideia de acabar com a informalidade, promover a inclusão previdenciária, a licença-maternidade e paternidade, o seguro-desemprego, a fixação da jornada de trabalho, a possibilidade das horas extras, o direito ao descanso e a viabilidade de certa estabilidade, dentre outras conquistas, representa a vitória da classe doméstica.

Para o tomador dos serviços as alterações soam mais penosas, principalmente pela onerosidade do contrato de trabalho, decorrente das obrigações que antes lhe eram facultadas e que passaram a ser obrigatórias, como por exemplo, a obrigação de recolhimento de FGTS e também da guia indenizatória para o caso de demissão sem justa causa ou despedida indireta, o custeio destinado ao pagamento de acidente de trabalho, dentre outros. Por outro lado, com a formalidade surge a segurança legal também para o empregador doméstico.

Importante ressaltar que, diante da grave crise política e econômica que o país atravessa, não se pode vislumbrar, ainda, se a legislação em questão de fato terá a eficácia pretendida, ou se ensejará, ao contrário, ainda mais informalidade para a classe dos domésticos. Diante da atual realidade vivenciada pela sociedade, a tendência tem sido o aumento do desemprego e/ou a informalidade desta classe, fomentando indiretamente a contratação de diaristas.

Conforme os dados da pesquisa realizada pelo IBGE, divulgados em Outubro de 2016, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), cresceu o número de trabalhadores domésticos. Os dados são relativos ao primeiro trimestre de 2016 e aponta um crescimento de 200 (duzentos) mil novos trabalhadores domésticos.

No entanto, segundo a pesquisa, o maior aumento foi no número de diaristas (sem vínculo): de 25,3% (vinte e cinco por cento) registrados no segundo trimestre em 2012, para 26,8% (vinte e seis por cento) registrados no segundo trimestre. Observa-se a ascendente projeção no número de diaristas domésticos, ou seja, elevou-se o número de profissionais sem vínculo empregatício doméstico.

Ainda, segundo Cimar Azeredo, coordenador do IBGE, o aumento se relaciona à crise no país: “Ao longo da crise percebemos que pessoas que trabalhavam em outras atividades acabaram sendo levadas ao emprego doméstico por falta de opção”. E o aumento do número da classe doméstica (conceito amplo) se deve ao desemprego e à falta de outra opção, principalmente ao ex-trabalhador do ramo da limpeza e serviços gerais, que vêm no “bico” a oportunidade para sair da crise.

Portanto, como dito, dúbios se afiguram os efeitos para ambos os polos da relação empregatícia doméstica. Para o empregado melhoraram as condições de trabalho com as alterações legislativas. Por outro lado, é crescente o número de empregados domésticos sem contrato formalizado (informais) e também o número de diaristas. O empregador, sem condições de arcar com os custos do contrato, prefere a informalidade ou a contratação de diarista.

6 CONCLUSÃO

Durante décadas a classe doméstica enfrentou uma invisibilidade legislativa, que perdurou desde a abolição da escravidão até a publicação da primeira lei específica referente aos domésticos, a Lei 5.859/72. Posteriormente, esta classe de trabalhadores passou por mais um longo período de esquecimento por parte do legislador, assim permanecendo até o advento da CF/88.

Todavia, nem a legislação própria (Lei 5.859/72), específica do emprego doméstico, tampouco a CF/88, garantiram ao empregado doméstico todos os direitos existentes para as demais classes de trabalhadores. O legislador constituinte originário, no Art. 7º, parágrafo único da CF/88, contrariamente aos preceitos e objetivos constitucionais, diferenciou a categoria dos trabalhadores domésticos das demais categorias, pouco corrigindo a histórica da dívida social para com a classe doméstica.

Contudo, recentes alterações legislativas trouxeram uma primordial conquista, ao ensejarem a superação da desigualdade normativa antes existente entre os empregados domésticos e os demais empregados celetistas. Tratam-se da Emenda Constitucional n. 72º de 2013 e da Lei Complementar n. 150º de 2015, que estenderam à classe doméstica mais de 16 (dezesesseis) novos direitos.

Entretanto, diante do cenário atual de grave crise econômica e política do país, surge a preocupação quanto à repercussão social e os efeitos oriundos das alterações. O temor é que o empregador não consiga custear a contratação do empregado devido à onerosidade do contrato empregatício doméstico, e que, ao trabalhador doméstico acabe restando o trabalho informal (sem anotação da CTPS) ou a contratação como diarista, não usufruindo dos benefícios conquistados (FGTS, jornada de trabalho, inclusão previdenciária).

Evidentemente, o saldo dessas alterações legislativas é positivo para a classe doméstica, pois assegura vários direitos antes inexistentes. Porém, diante da conjuntura socioeconômico atual, ainda não se pode afirmar se esta normatização, de fato, será efetiva e capaz de alcançar seus objetivos.

Ressalta-se, no entanto, a importância da formalização e do cumprimento dos preceitos normativos, a fim de se assegurar aos domésticos os direitos conquistados e aos empregadores a proteção jurídica que somente advém mediante a contratação formal.

REFERÊNCIAS

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

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Ampliação da Proteção Jurídica dos Empregados Domésticos. **Lex Magister**, Porto Alegre, sd. Disponível em:

<http://www.lex.com.br/doutrina_25669025_A_AMPLIACAO_DA_PROTECAO_JURIDICA_DOS_EMPREGADOS_DOMESTICOS.aspx>. Acesso em: 04 set. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, 05 de outubro de 1988**. Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Brasília. 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 20 set. 2016.

_____. **Emenda Constitucional nº 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. Brasília. 03 abr. 2013. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm>. Acesso em: 18 set. 2016.

_____. **Decreto-Lei nº 1.535, de 15 de abril de 1977**. Altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a Férias, e dá outras providências. Brasília. 13 abr. 1977. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1535.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

_____. **Decreto-Lei nº 2.284, de 10 de março de 1986**. Mantém a nova unidade do sistema monetário brasileiro, o seguro-desemprego, amplia e consolida as medidas de combate à inflação. Brasília. 11 mar. 1986. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del2284.htm>. Acesso em: 09 out. 2016.

_____. **Decreto nº 3.048, de 06 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília. 06 maio 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048compilado.htm>. Acesso em: 05 out. 2016.

_____. **Decreto-Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941.** Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico. Brasília. 27 fev. 1941. Disponível em: <<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953>>. Acesso em: 22 set. 2016.

_____. **Decreto nº 3.197, de 05 de outubro de 1999.** Promulga a Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre Férias Anuais Remuneradas (revista em 1970), concluída em Genebra, em 24 de junho de 1970. 05 out. 1999. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3197.htm>. Acesso em: 17 nov. 2016.

_____. **Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.** Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto nº 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Brasília. 12 jun. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm>. Acesso em: 12 set. 2016.

_____. **Decreto n. 71.885, de 26 de fevereiro de 1973.** Aprova o Regulamento da Lei número 5.859, de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências. Brasília. 09 mar. 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/1970-1979/D71885.htm>. Acesso em: 29 set. 2016.

_____. **Decreto nº 83.080, de 24 de janeiro de 1979.** Aprova o Regulamento dos Benefícios da Previdência Social. Brasília. 29 jan. 1979. Disponível em: <<http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/23/1979/83080.htm>>. Acesso em: 02 out. 2016.

_____. **Decreto nº 92.608, de 30 de abril de 1986.** Regulamenta o seguro-desemprego instuído pelo artigo 25, do Decreto-lei nº 2.284, de 10 de março de 1986, e dá outras providências. Brasília. 02 maio 1986. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/1985-1987/D92608.htm>. Acesso em 09 out. 2016.

_____. **Lei nº 581, de 3 de setembro de 1850.** Estabelece medidas para a repressão do tráfico de africanos neste Império. Rio de Janeiro. 05 set. 1850. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM581.htm>. Acesso em: 06 set. 2016

_____. **Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.** Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos. Brasília. 14 jan. 1949. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm>. Acesso em: 01 out. 2016.

_____. **Lei nº 2.040, de 28 de setembro de 1871.** Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei, libertos os escravos da Nação e outros, e providencia sobre a criação e tratamento daquelles filhos menores e sobre a libertação annual de escravos..... Rio de Janeiro, 28 dez. 1871. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM2040.htm>. Acesso em: 07 set. 2016.

_____. **Lei nº 3.270, de 28 de Setembro de 1885.** Regula a extinção gradual do elemento servil. Rio de Janeiro. 01 out. 1885. Disponível em:
<<http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=66550>>. Acesso em: 08 set. 2016.

_____. **Lei nº 3.071, de 01 de janeiro de 1916.** Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro. 05 jan. 1916. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm>. Acesso em: 15 set 2016.

_____. **Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888.** Declara extinta a escravidão no Brasil. Rio de Janeiro. 13 maio 1888. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LIM/LIM3353.htm>. Acesso em: 07 set. 2016.

_____. **Lei nº 4.090, 13 de julho de 1962.** Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. Brasília. 27 jul. 1962. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4090.htm>. Acesso em: 02 out. 2016.

_____. **Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.** Dispõe sobre o Pagamento da Gratificação Prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. Brasília. 13 ago. 1965. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L4749.htm>. Acesso em: 02 out. 2016.

_____. **Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.** Dispõe sobre a profissão do empregado doméstico e dá outras providências. Brasília. 12 dez. 1972. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm>. Acesso em: 21 set. 2016

_____. **Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985.** Institui o Vale-Transporte e dá outras providências. Brasília. 17 dez. 1985. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm>. Acesso em: 22 set. 2016.

_____. **Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.** Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. Brasília. 12 jan. 1990. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7998compilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2016.

_____. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília. 14 maio 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm>. Acesso em: 09 out. 2016.

_____. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília. 25 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213compilado.htm>. Acesso em: 05 out. 2016.

_____. **Lei nº 10.207, de 23 de março de 2001.** Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro-desemprego. Brasília. 24 mar. 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm>. Acesso em: 23 set. 2016.

_____. **Lei Complementar nº 150, de 01 de junho de 2015.** Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico; altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e nº 11.196, de 21 de novembro de 2005; revoga o inciso I do art. 3º da Lei nº 8.009, de 29 de março de 1990, o art. 36 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, e o inciso VII do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro 1995; e dá outras providências. Brasília. 02 jun. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm>. Acesso em: 20 set. 2016.

_____. **MINISTÉRIO DO TRABALHO. Seguro Desemprego.** 2016. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/seguro-desemprego>>. Acesso em: 07 ago. 2016

_____. **PORTAL BRASIL. Trabalho doméstico é a ocupação de 5,9 milhões de brasileiras:** Dados estão em pesquisa divulgada pelo Ministério do Trabalho e Previdência e Ipea. 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2016/03/trabalho-domestico-e-a-ocupacao-de-5-9-milhoes-de-brasileiras>>. Acesso em: 02 out. 2016.

_____. **PORTAL PLANALTO. Trabalhador doméstico tem os mesmos direitos que demais trabalhadores do Brasil.** 2015. Disponível em: <<http://www2.planalto.gov.br/noticias/2015/04/trabalhador-domestico-tem-os-mesmos-direitos-que-demais-trabalhadores-do-brasil>>. Acesso em: 03 set. 2016.

_____. **SECRETARIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Demitida por justa causa não tem direito a 13º e férias proporcionais.** 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/en/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/demitida-por-justa-causa-nao-tem-direito-a-13-e-ferias-proporcionais?_101_INSTANCE_89Dk_redirect=http://www.tst.gov.br/en/web/guest/noticias?p_p_id=101_INSTANCE_89Dk&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p>

_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2>. Acesso em: 03 out. 2016.

_____. **Súmula TST nº 60, de 24 de outubro de 1974.** ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-60>. Acesso em: 20 out. 2016.

_____. **Súmula TST nº 110, de 25 de setembro de 1980.** JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-110>. Acesso em: 03 nov. 2016.

_____. **Súmula TST nº 171, de 11 outubro de 1982.** FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004. Brasília. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-171>. Acesso em: 20 nov. 2016.

_____. **Súmula TST nº 261º, de 31 outubro 1986.** FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-261>. Acesso em: 20 nov. 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**.3. ed. Niterói: Impetus, 2009.

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

ESOCIAL.**Conheça o eSocial: Manual do eSocial – Empregador Doméstico**. sd. Disponível em:< <http://www.esocial.gov.br/Conheca.aspx>> Acesso em: 02 set. 2016.

_____.**Direitos do Empregado Doméstico**. sd. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/direitosempregado.aspx>>. Acesso em: 02 set. 2016.

_____.**Regras para a Previdência Social**. sd. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/RegrasPrevidencia.aspx>>. Acesso em: 02 set. 2016.

FERREIRA, Clara Maria Carneiro. **Histórico do emprego doméstico e correlação com a escravidão e trabalho feminino**. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 21 ago. 2013. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.44846&seo=1>>. Acesso em: 22 set. 2016.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Estudo detalha avanços femininos no mercado de trabalho**. 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=27349>. Acesso em: 12 out. 2016.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. ESTRUTURA NORMATIVA DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR NO BRASIL. **Revista Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p.107-130, jul. 2007. Semestral. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Sebastiao_Oliveira.pdf>. Acesso em: 04 out. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (Brasília) (Org.) **Mundo tem mais de 52 milhões de trabalhadores domésticos** Escritório no Brasil, Brasília, 2013. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/mundo-tem-mais-de-52-milhoes-de-trabalhadores-domesticos>> Acesso em: 13 set. 2016

_____. (Brasília) (Org.) **Trabalho Doméstico no Brasil: rumo ao conhecimento institucional**. Escritório no Brasil, Brasília, p.07-66, 2010. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/pub/trabalho%20domestico%20brasilia_568.pdf>. Acesso em: 10 set. 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MASCARENHAS, Luiz Guilherme de Souza. **A NOVEL LEGISLAÇÃO DO EMPREGADO DOMÉSTICO E A BUSCA POR IGUALDADE DE DIREITOS**. 2013. 59 f. Monografia (Especialização) - Curso de Curso de Graduação em Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/5877/1/2013_LuizGuilhermedeSouzaMascarenhas.pdf>. Acesso em: 01 set. 2016.

NASCIMBENI, Marcelo; ARAUJO, Fernando. Os novos direitos dos Empregados Domésticos (A nova PEC das domésticas). **Miglio Sociedade de Advogados**, São Paulo, sd. Disponível em: <<http://www.miglioadvogados.com.br/advogados-associados/pec-das-domesticas..html>>. Acesso em: 05 set. 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: História e Teoria geral do direito do trabalho relações individuais e coletivas do trabalho.** 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NOGUEIRA, Taciana Gimenes; PINHEIRO, Fabiana Souza. EMPREGADO DOMÉSTICO. **Faculdades Integradas Antonio Eufrásio de Toledo**, Presidente Prudente, sd. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/2584/2263>>. Acesso em: 08 set. 2016.

PINHEIRO, Luana Simões *et al* (Org.). Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014. **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada- IPEA**, Brasília, v. 1, n. 24, p.3-27, mar. 2016. Disponível em:

<http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/nota_tecnica/160309_nt_24_mulher_trabalho_marco_2016.pdf>. Acesso em: 12 out. 2016.

REIS, Elaine Santos dos. Equiparação dos direitos dos empregados domésticos: a evolução da jurisprudência até a legislação. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XV, n. 107, dez 2012.

Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12610&revista_caderno=25>. Acesso em 03. set. 2016.

ROSE, Dayane. Trabalho Doméstico no Brasil: Os avanços trazidos pela Lei Complementar 150/15. **Jusbrasil**, Curitiba, 2015. Disponível em:

<<http://dayaneroserose.jusbrasil.com.br/artigos/206890453/trabalho-domestico-no-brasil-os-avancos-trazidos-pela-lei-complementar-150-15>>. Acesso em: 05 out. 2016.

SÃO PAULO. **Código de Postura do Município de São Paulo**, de 06 de outubro de 1886. São Paulo. 06 out. 1886. Disponível em:

<<https://archive.org/details/CodigoDePosturasDoMunicipioDeSaoPaulo1886>>. Acesso em: 15 set. 2016.

_____. **Convenção Coletiva de 2016. São Paulo, SP: Sindicato das Empregadas e dos Trabalhadores Domésticos da Grande São Paulo**, 09 jun. 2016. Disponível em:

<<http://www.sindomestica.com.br/cct2016.pdf>>. Acesso em: 03 out. 2016.

SANTOS, Eder Alves dos. Os direitos dos trabalhadores domésticos antes e depois da Emenda Constitucional 72. **Revista Jus Navigandi**, Cuiabá, nov. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/33654/os-direitos-dos-trabalhadores-domesticos-antes-e-depois-da-emenda-constitucional-72>>. Acesso em: 09 set. 2016.

SILVEIRA, Daniel. **Trabalho doméstico cresce na crise, especialmente de diaristas, diz IBGE**: Número de trabalhadores domésticos foi de 6 mi para 6,2 mi em 1 ano. Participação de diaristas na categoria aumentou, puxada por "bicos". 2016. Disponível em:

<<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/10/trabalho-domestico-cresce-na-criese-especialmente-de-diaristas-diz-ibge.html>>. Acesso em: 03 set. 2016.

SOUZA, Bruno. LC 150/15 (trabalho doméstico): novidades e efeitos sobre a sociedade e o Judiciário. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 20, n. 4439, 27 ago. 2015. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/42120>>. Acesso em: 09 set. 2016.

VALENTIM, Gabriela; MENDONÇA, Carolina. Empregada doméstica: trabalho ou escravidão?. **A Verdade**, São Paulo, 12 jun. 2012. Disponível em: <<http://averdade.org.br/2012/06/empregada-domestica-trabalho-ou-escravidao/>>. Acesso em: 03 set. 2016.